



Міжнародна
організація
праці

► Керівні настанови щодо загальних принципів інспекції праці



Керівні настанови щодо загальних принципів інспекції праці

Copyright © Міжнародна організація праці, 2022
Вперше опубліковано у 2022 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторське право. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) на адресу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронну пошту: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до виданих їм ліцензій для цієї мети. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті www.ifrro.org.

Керівні настанови щодо загальних принципів інспекції праці / Міжнародне бюро праці – Женева: МБП, 2022 р.

ISBN: 978-92-2-037615-7 (друкований варіант)
978-92-2-037616-4 (інтернет-варіант у форматі PDF)

Також видано англійською мовою: Guidelines on general principles of labour inspection, ISBN 978-92-2-036853-4 (версія для друку), 978-92-2-036854-1 (інтернет-варіант у форматі pdf); французькою мовою: Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail, ISBN 978-92-2-036855-8 (версія для друку), 978-92-2-036856-5 (інтернет-варіант у форматі pdf); іспанською мовою: Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, ISBN 978-92-2-036857-2 (версія для друку), 978-92-2-036858-9 (інтернет-варіант у форматі pdf), Женева, 2022.

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність посилань на певну фірму, комерційний продукт чи процес не свідчить про їх несхвалення. Інформацію про публікації МОП та цифрові продукти можна знайти за посиланням www.ilo.org/publns.



Цю публікацію перекладено українською мовою в межах Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» (www.ilo.org/shd4Ukraine).

Підготовлено Відділом підготовки, друку та розповсюдження документів і публікацій (PRODOC) МОП.

Графічний та типографський дизайн, компонування й макетування, друк, електронне видання й розповсюдження.

PRODOC прагне використовувати папір, виготовлений із деревини з лісів, які використовуються в екологічно раціональний і соціально відповідальний спосіб.

Код: MAS-PMSERV

► Передмова

Міжнародна організація праці (МОП) зробила інспекцію праці одним зі своїх пріоритетів із самого початку своєї діяльності. Питання інспекції праці було однією з загальних засад, установлених Частиною XIII Версальського договору, якою було засновано МОП і передбачено, що «кожна держава повинна передбачити систему інспекції, причому за участю жінок, для забезпечення дотримання законів і нормативних актів для захисту тих, хто працює». Там було згадано також зобов'язання МОП допомагати державам-членам Організації в зміцненні систем інспекції праці.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 рік) ще раз було підтверджено необхідність зміцнення потенціалу МОП для надання допомоги її державам-членам у досягненні цілей МОП шляхом посилення систем інспекції праці. У Декларації визнано, що Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81) і Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві є одними з найважливіших норм із погляду управління. Пізніше у Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці (2019 рік) і Глобальному заклику МОП до дій у цілях орієнтованого на людину відновлення після кризи COVID-19, яке має інклюзивний, сталий і стійкий характер (2021 рік), було наголошено на важливості зміцнення інститутів сфери праці для забезпечення належного захисту всіх працівників, з особливою увагою до інститутів адміністрації праці та інспекції праці.

Інспекція праці, як одна з головних функцій систем адміністрації праці, відіграє важливу роль у реалізації національної політики в галузі праці, у наданні роботодавцям і працівникам інформації та консультацій щодо відповідного законодавства про працю, а також у забезпеченні його застосування. Конвенції №№ 81 і 129 є двома з чотирьох конвенцій із питань управління, які утворюють міжнародну правову базу й є орієнтиром для розроблення потужних і стійких національних систем інспекції праці. Велика кількість країн, які ратифікували Конвенцію № 81, є свідченням актуальності цієї державної функції для забезпечення ефективності національного законодавства, а опосередковано – для практичного втілення міжнародних трудових норм.

Мета «Керівних настанов щодо загальних принципів інспекції праці», розроблених Міжнародною організацією праці, полягає в наданні урядам, роботодавцям, працівникам та їхнім організаціям детальних тристоронніх технічних рекомендацій стосовно ключових принципів, які містяться в Конвенціях №№ 81 і 129, з урахуванням сучасної практики та викликів сьогодення.

Через розповсюдження і пропагування цих настанов МОП підтверджує свою постійну готовність продовжувати вирішувати своє статутне завдання, що полягає в наданні допомоги національним системам інспекції праці для покращення додержання положень національного законодавства і, у кінцевому підсумку, подальшого забезпечення гідної праці.

Жоакім Пінтаду Нунеш

Керівник

Відділу адміністрації праці, інспекції праці й безпеки та здоров'я на роботі

► Зміст

Передмова.....	4
Вступ.....	6
Мета	7
1. Сфера діяльності та завдання системи інспекції праці	8
1.1. Мандат інспекції праці	9
1.2. Завдання інспекції праці	9
1.3. Сфера діяльності інспекції праці	10
2. Структура й організація	11
2.1. Організація системи інспекції праці	12
2.2. Співпраця й координація.....	12
3. Політика, планування і моніторинг	14
3.1. Політика в галузі інспекції праці.....	15
3.2. Планування й програмування.....	16
3.3. Моніторинг і оцінювання.....	16
3.4. Звітність про результати інспекційної діяльності	17
4. Статус і професійна кар'єра інспекторів праці	19
4.1. Статус і умови роботи	20
4.2. Набір інспекторів праці	22
4.3. Залучені експерти і спеціалісти	23
4.4. Підготовка інспекторів праці.....	23
4.5. Професійна етика	25
4.6. Інші нормативні аспекти	26
5. Повноваження інспекторів праці та методи інспекційної діяльності	27
5.1. Повноваження, якими наділені інспектори праці	28
5.2. Контрольні повноваження: інспекційна діяльність, зокрема інспекційні відвідування	28
6. Правозастосовні заходи	32
6.1. Загальні принципи.....	33
6.2. Приписи, що їх вносять інспектори	33
6.3. Санкції	34
Додаток	36
Основні міжнародні трудові норми з інспекції праці	37

► Вступ

Нормотворча діяльність у галузі інспекції праці ведеться вже понад 100 років, починаючи з ухвалення першого акта, Рекомендації 1919 року щодо інспекції праці в медичних закладах (№ 5, скасована), та [Рекомендації 1923 року щодо інспекції праці \(№ 20\)](#). Питання створення і функціонування служб інспекції праці згадується в багатьох міжнародних трудових нормах, зокрема тих, що стосуються безпеки та здоров'я на роботі, насильства й домагань, основних принципів та прав у сфері праці, трудових відносин, робочого часу й заробітної плати.

На додаток до Рекомендації № 20 є низка інших актів, які стосуються виключно інспекції праці, а саме: [Конвенція 1947 року про інспекцію праці \(№ 81\)](#), [Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці \(№ 81\)](#), [Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах \(№ 82\)](#), [Конвенція 1947 року про інспекцію праці на території поза метрополією \(№ 85\)](#)¹, [Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві \(№ 129\)](#), [Рекомендація 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві \(№ 133\)](#), а також [Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці](#). Нарешті, частина XI [Конвенції № 1958 року про плантації \(№ 110\)](#) також стосується інспекції праці.

Адміністративна рада охарактеризувала Конвенції №№ 81 і 129 як «пріоритетні конвенції», а пізніше, після ухвалення у 2008 році [Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації](#), назвала їх «управлінськими конвенціями», підкресливши їхню значущість для функціонування системи міжнародних трудових прав загалом.

У [Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці](#) (2019 рік) наголошується на важливості зміцнення адміністрації праці та інспекції праці як ключових аспектів подальшого розвитку орієнтованого на людину підходу МОП до формування майбутнього сфери праці.

У листопаді 2011 року² Адміністративна рада домовилася про створення Механізму огляду норм (МОН) для сприяння реалізації політики МОП у галузі норм і зміцнення тристороннього консенсусу щодо ролі міжнародних трудових норм у досягненні цілей МОП. У 2015 році було створено тристоронню робочу групу (TRG)³ як один із компонентів МОН. На [четвертому засіданні TRG із МОН](#) (17–21 вересня 2018 року) було розглянуто два документи щодо інспекції праці: Конвенцію № 85 і Рекомендацію № 20. Рекомендацію № 20 було визнано застарілою, на підставі чого було порушено питання про її скасування. TRG із МОН рекомендувала розпочати розроблення керівних настанов із загальних принципів, установлених у Конвенціях №№ 81 і 129, зокрема, і не тільки, положень Рекомендації № 20, які в цих конвенціях не повторюються, а Адміністративна рада на своїй [334-й сесії](#) (жовтень-листопад 2018 року) схвалила цю рекомендацію⁴.

1 Питання про скасування цієї Конвенції розглядатиметься Конференцією на 112-й сесії (2024 рік).

2 [GB.312/LILS/5](#)

3 [GB.323/INS/5](#)

4 [GB.334/PV](#), п. 761(d), та [GB.334/LILS/3](#), додаток, пп. 22–24

► Мета

Мета розроблених Міжнародною організацією праці «Керівних настанов щодо загальних принципів інспекції праці» — надати партнерам детальні технічні керівні настанови стосовно ключових принципів, викладених у Конвенціях №№ 81 і 129 та Рекомендації № 20, з урахуванням сучасної практики та наявних викликів.

Керівні настанови базуються на тексті міжнародних трудових норм, матеріалах підготовчої роботи та протоколах сесій Міжнародної конференції праці, де вони були ухвалені, на шести загальних оглядах, підготовлених Комітетом експертів із застосування конвенцій та рекомендацій, і рекомендаціях стосовно введення в дію інструментів МОП щодо інспекції праці⁵, а також на інших доречних резолюціях Конференції⁶.

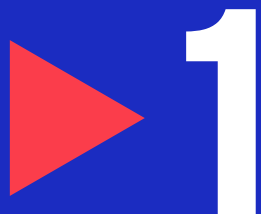
Попередні дискусії стосовно змісту цих керівних настанов були проведені на міжнародній нараді експертів у Турині (Італія) 7-9 жовтня 2019 року⁷ та під час Академії з питань додержання норм на робочому місці, яка відбулася з 26 листопада до 5 грудня 2019 року також у Турині за участю 101 представника інспекції праці з 28 країн.

Керівні настанови не мають обов'язкової юридичної сили. Вони побудовані на комплексі принципів, прав і обов'язків, установлених у міжнародних трудових нормах, і ніщо з викладеного в цих керівних настановах не слід розуміти як таке, що змінює обов'язки держав-членів МОП, які ратифікували ці норми.

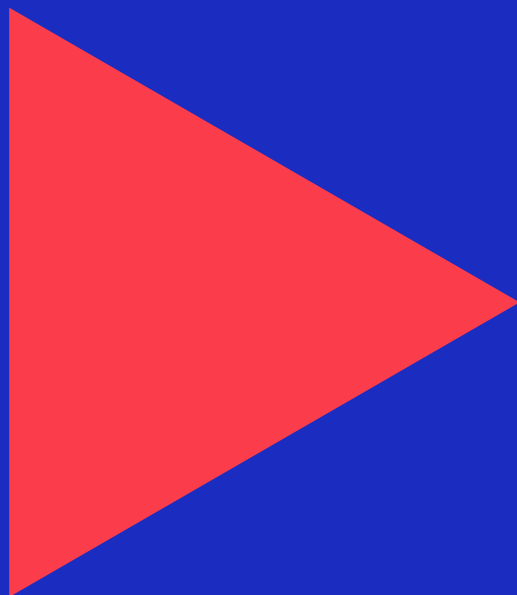
5 Загальні огляди: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 та 2006 роки.

6 ILO, [Resolution concerning labour administration and labour inspection](#), International Labour Conference, 100th Session, 2011 [МОП, Резолюція стосовно адміністрації праці та інспекції праці, Міжнародна конференція праці, 100-та сесія, 2011 р.].

7 На нараді були присутні представники служб інспекції праці Данії, Італії, Мальти, Чорногорії, Філіппін, Південно-Африканської Республіки, Уругваю та Міжнародної асоціації інспекції праці.



Сфера діяльності та завдання системи інспекції праці



► 1.1. Мандат інспекції праці

- 1.1.1. Мандат інспекції праці повинен рівною мірою застосовуватися до всіх працівників і всіх підприємств у всіх секторах, як державних, так і приватних, у містах та сільських районах, у формальній та неформальній економіці, щодо яких інспектори праці зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.
- 1.1.2. Термін «правові норми» означає закони й нормативні акти, арбітражні рішення та колективні угоди, застосування яких повинні забезпечувати інспектори праці.

► 1.2. Завдання інспекції праці

- 1.2.1. Завдання інспекції праці визначені в статті 3(1) Конвенції № 81 і статті 6(1) Конвенції № 129⁸:
- (i) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, зокрема норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
 - (ii) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів додержання правових норм;
 - (iii) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію чинних правових норм.
- 1.2.2. Інспекторам праці не слід витратити час на виконання допоміжних або додаткових обов'язків на шкоду тим обов'язкам, які повинні складати головну частину їхньої роботи. Урядам не слід надавати інспекторам праці додаткові повноваження чи покладати на них додаткові обов'язки з інспектування стосовно будь-якої сфери державного регулювання чи управління понад ті, що встановлені в статті 3(1) Конвенції № 81 і статті 6(1) Конвенції № 129.
- 1.2.3. Основні завдання інспекції праці, визначені статтею 3(1) Конвенції № 81, є неподільними, взаємодоповняльними та важливими для ефективного застосування національного законодавства про працю.
- 1.2.4. Завдання щодо інформування й консультацій покликані забезпечити ефективне виконання законів і нормативних актів та надання роботодавцям, працівникам та їхнім організаціям технічних рекомендацій щодо найбільш ефективних практичних методів покращення умов праці.
- 1.2.5. Інспекторів праці не слід залучати до офіційного примирення, арбітражу, вирішення чи врегулювання індивідуальних спорів, з огляду на можливість конфлікту інтересів між функціями забезпечення додержання норм і примирення та тим фактом, що ці функції не належать до основних завдань інспекторів праці.
- 1.2.6. У своїх зусиллях з адаптації та модернізації системи інспекції праці повинні використовувати досягнення у сфері інформаційно-комунікаційних технологій для вдосконалення та розширення спектра своїх послуг для роботодавців і працівників, посилення доступності та впливу цих послуг і підвищення їхньої ефективності. Використання інформаційно-комунікаційних систем повинно також сприяти зменшенню адміністративного тягаря (наприклад, за допомогою електронних систем повідомлення, електронних документів, обміну даними між установами) і підвищити ефективність роботи (наприклад, завдяки полегшенню планування інспекційної діяльності).

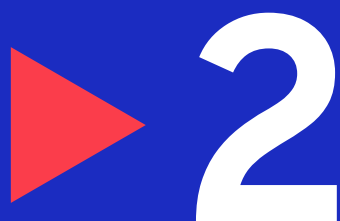
⁸ У більшій частині цих керівних настанов даються посилання на Конвенцію № 81. З огляду на те, що текст Конвенції № 129 є аналогічним, посилання на неї дається тільки там, де її положення відрізняються від положень Конвенції № 81.

- 1.2.7. Служби інспекції праці можуть також грати важливу роль у забезпеченні надання достовірної інформації про додержання правових норм у легкодоступній формі, як зазначено в пп. 1.2.1(i) та (ii).

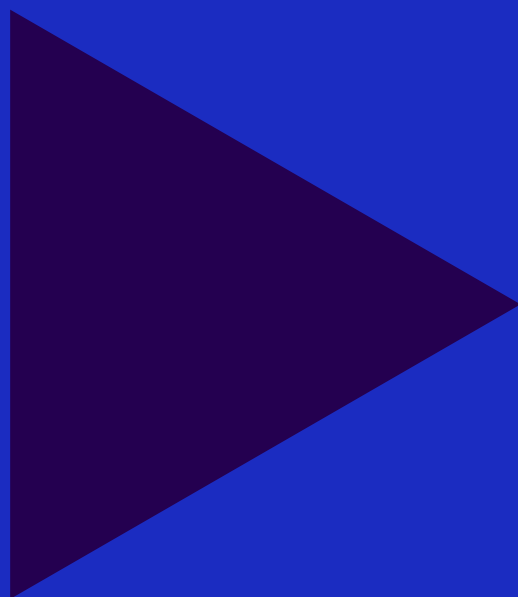
► 1.3. Сфера діяльності інспекції праці

- 1.3.1. Сфера нормативно-правового нагляду з боку інспекції праці охоплює всі аспекти законодавства, що стосуються умов праці та охорони працівників, визначені національним законодавством згідно зі статтею 27 Конвенції № 81, як-от:
- (a) безпека й здоров'я на роботі, зокрема запобігання нещасним випадкам на роботі й професійним захворюванням та їх розслідування, а також соціально-побутові умови;
 - (b) запобігання насильству й домаганням у сфері праці та ліквідація цих явищ;
 - (c) заробітна плата;
 - (d) робочий час, понаднормова робота, вихідні та періоди відпочинку, зокрема відпустки у зв'язку з хворобою та у зв'язку з вагітністю й пологами;
 - (e) основні принципи та права у сфері праці⁹;
 - (f) трудові відносини;
 - (g) реєстрація в системі соціального страхування і сплата відповідних внесків;
 - (h) використання праці жінок, дітей та молоді, а також інших працівників з особливими потребами (зокрема осіб з інвалідністю);
 - (i) неформальна економіка.
- 1.3.2. Дуже важливо впровадити, де можливо, формальні механізми (наприклад, меморандум про розуміння між організаціями або інші форми домовленості або участі в міжвідомчих комітетах чи робочих групах, які дають змогу здійснювати ефективний обмін інформацією між організаціями, наприклад, між міністерствами, іншими органами державної влади, соціальними партнерами та науково-дослідними інститутами) для надання службам інспекції праці даних, потрібних для виявлення видів діяльності підвищеної небезпеки та найбільш уразливих категорій працівників, а також для проведення досліджень і розслідувань причин нещасних випадків на роботі та професійних захворювань на підприємствах і в установах, що підлягають інспекції.
- 1.3.3. Профілактичний контроль за новими об'єктами, механізмами, речовинами та процесами слід залишити для випадків, де, згідно з національним законодавством, відповідно до статті 27 Конвенції № 87, вважається, що діяльність цих об'єктів може спричинити серйозні ризики для безпеки, здоров'я чи фізичної недоторканості працівників або інших причетних осіб. У деяких ситуаціях функція регулювання щодо небезпечних матеріалів і операцій може покладатися на певні урядові суб'єкти, наприклад на спеціальні регуляторні органи для конкретних галузей, для ядерних матеріалів або для небезпечних хімічних речовин. У таких ситуаціях регуляторні органи у сфері безпеки й здоров'я на роботі повинні домовлятися про співпрацю з цими спеціальними регуляторними органами, визначаючи та виконуючи різні функції та обов'язки.

⁹ Право на свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів, скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальна заборона дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.



Структура й організація



► 2.1. Організація системи інспекції праці

- 2.1.1. Інспекція праці є складовою частиною національних систем адміністрації праці, як визначено Конвенцією 1978 року про адміністрацію праці (№ 150). Національна система інспекції праці повинна функціонувати під наглядом і контролем центрального органу влади, якщо це відповідає адміністративній практиці держави-члена МОП, у співпраці з іншими державними або приватними установами та в співпраці з роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями. Система інспекції праці включає застосовну законодавчу базу, організацію і структури, процедури та методи роботи, персонал й інші ресурси.
- 2.1.2. Усі елементи системи інспекції праці є істотно необхідними для ефективного виконання обов'язків інспекції праці. Необхідно гарантувати належну й достатню фінансову підтримку цієї системи, щоб забезпечити ефективну інспекційну діяльність, розбудувати довіру роботодавців та працівників і уникнути будь-якого ризику небажаного впливу.
- 2.1.3. Структури державного управління, що відповідають за інспекцію праці, повинні перебувати під безпосереднім і виключним контролем центрального органу влади¹⁰. Вони не повинні перебувати під контролем будь-якого місцевого органу влади або якимось чином нести перед ним відповідальність у зв'язку з виконанням своїх обов'язків.
- 2.1.4. Координаційна й наглядова роль центрального органу влади повинна сприяти ухваленню й реалізації узгодженої політики й загальної комплексної стратегії в галузі інспекції праці для всієї території держави. Така політика має розроблятися за результатами консультацій із соціальними партнерами та після звернення до них щодо взаємодії.
- 2.1.5. Оперативна політика та пріоритети служб інспекції праці повинні визначатися з огляду на потреби, ризики й рівні недодержання норм.

► 2.2. Співпраця й координація

- 2.2.1. Ефективна співпраця між службами інспекції праці та іншими урядовими службами й державними або приватними установами, які займаються подібною діяльністю, — це принцип, установлений статтею 5(а) Конвенції № 81 і статтею 12(1) Конвенції № 129. Для того, щоб ця координація та співпраця були змістовними, їх слід організувати на постійній та регулярній основі й запровадити офіційно закріплені форми, як-от протоколи та меморандуми про взаєморозуміння між урядовими відомствами, які слід оприлюднювати.
- 2.2.2. Зокрема, співпраця між різними службами інспекції має велике значення, коли повноваження розподілені між кількома установами, з тим, щоб уникнути надмірної кількості інспекційних відвідувань, забезпечити координацію та ефективне виконання обов'язків кожною з цих служб.
- 2.2.3. Співпраця між службами інспекції праці та іншими правозастосовними відомствами, мандат яких поширюється на підприємства, має бути організована так, щоб якнайкраще використовувати ресурси й можливою мірою координувати відвідування підприємств для уникнення зайвого збільшення кількості інспекційних відвідувань.

¹⁰ У федеративних державах термін «центральный орган влади» може означати або федеральний орган влади, або центральний орган влади однієї зі складових частин федерації.

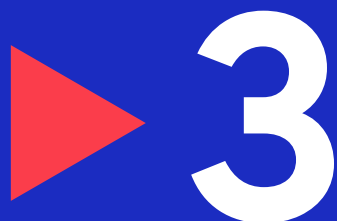
- 2.2.4. Компетентному органу слід уживати відповідних заходів для того, щоб сприяти співпраці з тими суб'єктами, з якими служба інспекції праці має деякі спільні функції та завдання, як-от органи адміністрації праці, включно зі службами соціального забезпечення й державними службами зайнятості; органи з питань трудової міграції; поліція; судові органи; служби профілактики; соціальні партнери; податкові органи; міністерства, відповідальні за галузі, охоплені інспекцією праці. Водночас компетентному органу слід визнавати повноваження й компетенцію кожної з вищезгаданих організацій.
- 2.2.5. Ця співпраця повинна ґрунтуватися на обміні інформацією, координації діяльності та реалізації спільних програм і відвідувань на виконання спільно визначених завдань.
- 2.2.6. Координація і співпраця із судовою владою має бути якомога тіснішою, узгодженою з рівнем розділення повноважень між судами та прокуратурою в кожній державі-члені МОП, і має давати змогу, передбаченою національним законодавством і практикою мірою, подальший контроль за справами, переданими службою інспекції праці до судової системи.
- 2.2.7. Службам інспекції праці слід співпрацювати з організаціями працівників і роботодавців у розробленні, ухваленні та перегляді політики й стратегій інспекції праці або відповідних програм і планів. Ця співпраця може здійснюватися в різних формах, як-от національні тристоронні консультативні органи, угоди про координацію та співпрацю, спільні комітети, консультації та організація відповідних кампаній.
- 2.2.8. Співпраця із соціальними партнерами є важливим елементом забезпечення ефективності системи інспекції праці. Ця співпраця повинна здійснюватися на національному та територіальному рівнях і на рівні підприємства.
- 2.2.9. Співпраця між службою інспекції праці та представниками роботодавців і представників на рівні підприємства за потреби здійснюється з нагоди інспекційних відвідувань і заходів, що мають проводитися на підприємстві, через контакти з роботодавцем і представниками працівників, де такі є¹¹, з неодмінним забезпеченням неупередженості, авторитету й безпеки інспекторів праці¹².
- 2.2.10. Під час інспектування слід належним чином ураховувати специфічні та унікальні характеристики малих і середніх підприємств (МСП) та мікропідприємств, а також працівників неформальної економіки.
- 2.2.11. Для покращення стану дотримання норм можна додатково використовувати добровільні форми саморегулювання, зокрема аудит, моніторинг та інші ініціативи з забезпечення дотримання норм. Проте такі ініціативи не є заміником державної інспекції праці й не повинні звільняти держави-члени МОП від необхідності вживати потрібних заходів щодо цього, а також не повинні відбуватися або здійснюватися як привід для зменшення обсягу та частоти інспекційних відвідувань із питань праці¹³.
- 2.2.12. Служби інспекції праці повинні мати змогу працювати з різними зацікавленими сторонами, але роль інспекції праці повинна залишатися незалежною прерогативою держави. Лише ефективна державна система інспекції може забезпечити ефективність за допомогою стримувального ефекту санкцій¹⁴.

11 Вислів «де такі є» означає випадки, де на підприємстві або в установі є профспілки або інші представники працівників.

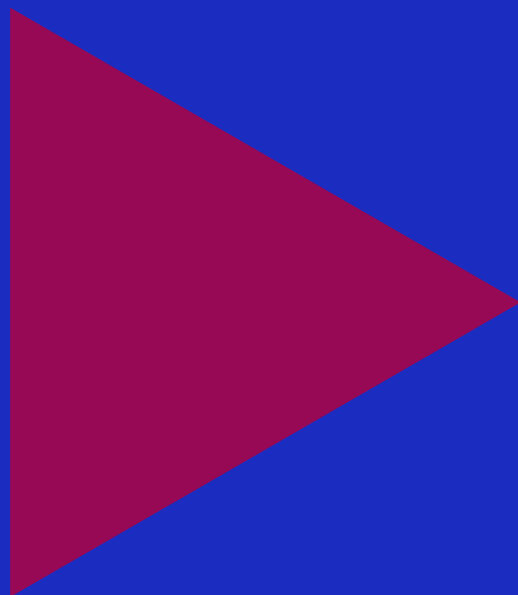
12 ILO, General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133), [ILC.95/III/1B](#), 2006, paras 170–171. [МОП, Загальний огляд доповідей щодо Конвенції 1947 р. про інспекцію праці (№ 81), Протоколу 1995 року до неї, Рекомендації 1947 р. щодо інспекції праці (№ 81), Рекомендації 1947 р. щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах (№ 82), Конвенції 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) і Рекомендації 1969 р. щодо інспекції праці в сільському господарстві (№ 133), 2006 р., пп. 170–171].

13 ILO, Working together to promote a safe and healthy working environment, [ILC.106/III/1B](#), 2017, para. 495 [МОП, Працюємо разом над заохоченням безпечного і здорового робочого середовища, 2017 р., п. 495].

14 ILO, Labour administration and labour inspection, [ILC.100/V](#), 2011, para. 232 [МОП, Адміністрація праці та інспекція праці, 2011 р., п. 232].



Політика, планування й моніторинг



► 3.1. Політика в галузі інспекції праці

- 3.1.1. Компетентні органи в системі адміністрації праці несуть у разі потреби відповідальність за підготовку, проведення, координацію, перевірку та перегляд національної політики в галузі інспекції праці або беруть участь у згаданих видах діяльності, а також у межах державного управління й на основі тристоронніх консультацій із соціальними партнерами є інструментом для підготовки та імплементації законів і нормативних актів, через які здійснюється така політика. Національна політика повинна містити чіткі вказівки та настанови щодо мандату такого органу та його пріоритетів з основоположних питань стосовно принципів, урядування й управління, структури та організації, функцій і юридичних повноважень.
- 3.1.2. Політика в галузі інспекції праці повинна включати як мінімум нижченаведені елементи¹⁵:
- (a) відображення різниці між основними та додатковими обов'язками (пункт 2(a) Рекомендації № 20);
 - (b) положення, що забезпечують, щоб інспектори праці якомога більше робочого часу приділяли дійсному відвідуванню підприємств як основному компоненту їхньої роботи (пункт 8 Рекомендації № 20);
 - (c) визначення критеріїв періодичності відвідувань (пункти 17, 18 і 23(c) Рекомендації № 20);
 - (d) процедури, застосовні до спеціальних відвідувань для розслідування конкретних скарг (які слід розслідувати якомога скоріше), до великих підприємств, МСП і підприємств із незадовільною організацією роботи з безпеки та здоров'я на роботі (пункти 18 і 19 Рекомендації № 20);
 - (e) процедури повторного відвідування за потреби підприємств, щоб перевірити, чи усунуто недоліки (пункт 18 Рекомендації № 20);
 - (f) необхідність подання періодичних звітів про результати інспекційної діяльності та загальних щорічних звітів (пункти 21-23 Рекомендації № 20)¹⁶;
 - (g) заходи з забезпечення сумлінності, призначені для запобігання корупції, зловживанням і порушенню передбачених законом обов'язків із боку інспекторів та захисту від цих явищ, зокрема механізми подання роботодавцями та працівниками скарг на дії інспекторів і забезпечення їх належного й неупередженого розслідування;
 - (h) визначені на основі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників процедури забезпечення повної співпраці з боку роботодавців і працівників та їхніх організацій у сприянні підвищенню вимог щодо умов, які впливають на здоров'я та безпеку працівників і на застосування правових норм, дотримання яких повинні забезпечувати інспектори праці (пункт 20 Рекомендації № 20).

¹⁵ На основі положень Рекомендації № 20.

¹⁶ Необхідність подання цих звітів встановлено також статтями 19-21 Конвенції № 81 і статтями 25-27 Конвенції № 129.

► 3.2. Планування й програмування

- 3.2.1. Система інспекції праці, як державна служба, повинна орієнтувати свою діяльність так, щоби вона якомога ефективніше відповідала вимогам, що висуваються до неї в будь-який момент часу. Крім того, службам інспекції праці слід ураховувати, що найбільш уразливі групи працівників, як правило, не можуть подавати скарги до служби інспекції, тому вони повинні вживати всіх необхідних заходів у межах свого мандату й повноважень для оцінювання рівня додержання норм і ризиків для додержання норм та відповідним чином захищати таких працівників. Це означає необхідність поступового прийняття підходу, який забезпечує належний баланс між заходами реагування і випереджальними заходами, не даючи змогу при цьому ігнорувати подані скарги.
- 3.2.2. Цикл планування, програмування і звітності має основоположне значення для створення узгодженої та об'єктивної основи інспекційної діяльності, що реагує на першочергові проблеми щодо умов праці та дає змогу спрогнозувати, в яких географічних районах або секторах можуть знадобитися цілеспрямовані заходи втручання.
- 3.2.3. Програмування діяльності служби інспекції праці через систему планування річних цілей вносить елемент основоположної раціональності. Це річне планування, яке повинен координувати центральний орган з урахуванням регіональної специфіки, дає змогу побудувати важливу складову інспекційної діяльності, раціоналізувати використання ресурсів системи й завдяки цьому підвищити її ефективність.
- 3.2.4. Процес формування і встановлення цілей повинен ґрунтуватися на широкій участі, зокрема спочатку слід проводити консультації із соціальними партнерами, а потім із різними адміністративними органами, сфера компетенції яких охоплює питання, що є предметом планування. Велике значення може також мати оголошення органами інспекції праці в доречних випадках галузей та сфер ризику, на які вони спрямовують свою діяльність у наступному періоді. Це може, за допомогою (спільних) цілеспрямованих інформаційно-просвітніх кампаній, слугувати стимулом для підвищення рівня додержання норм навіть ще до проведення будь-яких інспекційних заходів.
- 3.2.5. Інформація й аналіз інформації – ключова передумова належного програмування діяльності. Службам інспекції праці слід використовувати інформаційно-комунікаційні системи, якщо вони є, для полегшення як збирання даних, так і управління даними, а також мати доступ до даних, що зберігаються в інших установах і є актуальними для виконання інспекційних завдань. Водночас важливо також, щоби процеси зіставлення даних або доступу до даних відповідали національним законам і нормативним актам із питань недоторканності приватного життя й захисту інформації, а власне зіставлення даних не утискало основні права будь-якої особи.

► 3.3. Моніторинг і оцінювання

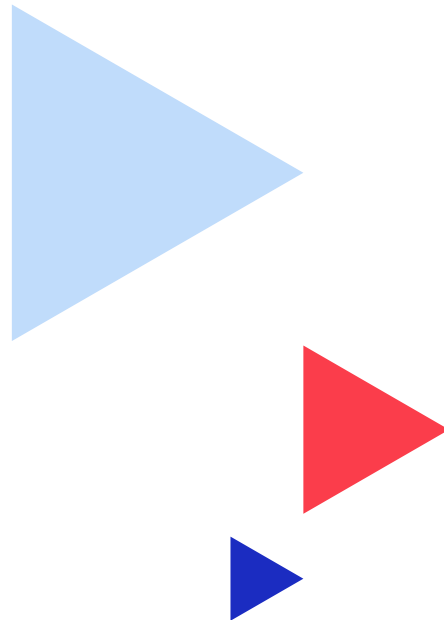
- 3.3.1. Після етапу планування і здійснення службою інспекції праці інспекційних заходів необхідно реалізувати заходи моніторингу й оцінювання.
- 3.3.2. Важливим елементом для підвищення й контролю ефективності та дієвості служби інспекції праці є використання показників діяльності. Кількісні показники повинні об'єднуватися з якісними показниками, мета яких – виміряти вплив інспекційної діяльності на покращення стану додержання законодавства про працю.

- 3.3.3. Заходи моніторингу й оцінювання інспекційної діяльності повинні передбачати застосування параметрів і показників (кількісних і якісних), які дають змогу установити, що:
- (а) діяльність окремих осіб і організації загалом ведеться за графіками, розкладами, стандартами та специфікаціями, визначеними в процесі планування. Соціальним партнерам слід брати участь у моніторингу й оцінюванні діяльності організації;
 - (б) очікувані результати досягнуті;
 - (с) помилки та відхилення виявлені, враховані й, де необхідно, будуть взяті до уваги в наступному циклі планування.

► 3.4. Звітність про результати інспекційної діяльності

- 3.4.1. Періодичні звіти мають дуже важливе значення для вимірювання результатів і встановлення низки загальних критеріїв, а також для підвищення ефективності інспекційної діяльності.
- 3.4.2. Для того, щоб інспектори праці могли систематично звітувати про всі види своєї діяльності, необхідно використовувати, за наявності, інформаційно-комунікаційні технології.
- 3.4.3. Центральний орган інспекції праці повинен покласти на служби інспекції, місцеві бюро або регіональні інспекційні органи обов'язок подавати періодичні звіти та встановити періодичність їх подання, яка не повинна перевищувати один рік. Використання інформаційно-комунікаційних технологій, інтегрованих у робочі процедури органів інспекції, може прискорити підготовку звітності та підвищити її точність.
- 3.4.4. Слід стимулювати підготовку для офіційних цілей зведеного або детального звіту про кожне інспекційне відвідування, здійснене інспекторами праці. Результат інспекційного відвідування повинен бути ключовим елементом «інституційної пам'яті» органів інспекції. Як подальший крок після кожного відвідування, звіт про нього слід долучити до дос'є цього підприємства. Рекомендується також заносити до дос'є робочі нотатки й зауваження інспектора, які будуть корисні в подальшій роботі. Ці окремі звіти є вихідною інформацією та основою всієї системи звітності та інформації, тому їх слід готувати та реєструвати в точній відповідності до інструкцій, наданих центральним органом.
- 3.4.5. Підсумковий звіт про інспекційне відвідування повинен бути фактологічним і містити як мінімум отримані дані, характеристику їхньої актуальності з погляду додержання норм та підсумок інспекційного відвідування. Звіт слід скласти у якомога стислий термін після інспекційного відвідування. У масштабах усієї служби інспекції праці повинні бути встановлені обов'язкові строки з чіткими та досяжними стандартами ефективності діяльності; наприклад, поточний звіт про інспекційне відвідування має бути поданий безпосередньому керівнику не пізніше, ніж через тиждень після відвідування. Якщо запит на звіт надходить офіційними каналами, згідно з національним законодавством, звіт має бути поданий роботодавцю та представникам працівників на підприємстві, якщо такі представники є.
- 3.4.6. Складені інспекторами звіти вважаються такими, що встановлюють викладені в них факти, згідно з національним законодавством¹⁷.

- 3.4.7. Звіт повинен містити корисні дані та інформацію для подальших інспекційних заходів, а також для забезпечення підзвітності про ефективність системи інспекції: прізвище інспектора; всі сторони, яким адресовано звіт; загальну інформацію про підприємства; висновки інспектора; характер усіх порушень; заходи, яких слід ужити; встановлені строки; імовірна необхідність подальших перевірок; запропоновані санкції або подальші контрольні заходи, якщо такі потрібні.
- 3.4.8. Орган інспекції місцевого або регіонального рівня повинен розглядати звіти про результати інспекційної діяльності інспекторів праці, які перебувають під його безпосереднім контролем, оцінювати дані й тенденції та вживати заходів для підвищення ефективності інспекційної діяльності, вдосконалення звітності та посилення підтримки дотримання норм.
- 3.4.9. Центральний орган інспекції публікує загальний щорічний звіт про діяльність служб інспекції, які перебувають під його контролем, і надсилає копії таких звітів Генеральному директору Міжнародного бюро праці. Такі звіти публікуються не більше ніж через рік після закінчення року, якого вони стосуються¹⁸.
- 3.4.10. Інформація, що має бути включена до звіту, завжди повинна бути якомога повнішою з урахуванням особливостей цієї країни. Як мінімум, звіт повинен містити: перелік законів і нормативних актів, що стосуються діяльності системи інспекції праці, дані про персонал служби інспекції праці, відомості про підприємства, що підлягають інспекції, та чисельність їхніх працівників, дані про інспекційні відвідування, виявлені порушення й накладені санкції, дані про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання¹⁹. Щорічний звіт про результати інспекційної діяльності в сільському господарстві може публікуватися як окремий звіт або в складі загального щорічного звіту.
- 3.4.11. Звіти слід складати згідно із системою гармонізованої статистики інспекції праці, створеною МОП²⁰, або відповідно до національної правової бази з питань державної звітності.



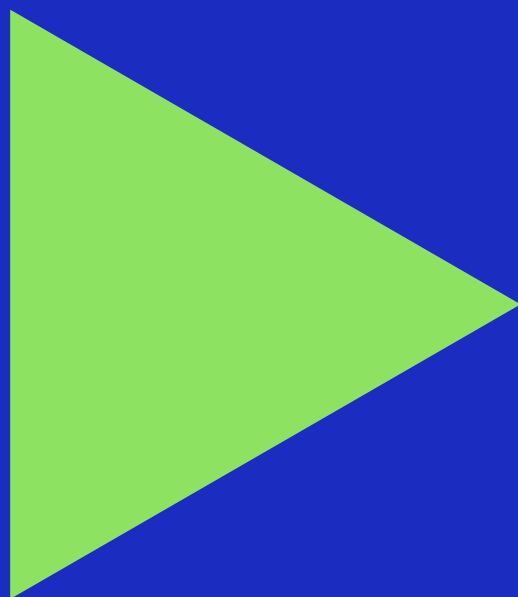
18 Стаття 20 Конвенції № 81.

19 Стаття 21 Конвенції № 81.

20 МОП, Керівництво з гармонізації статистики інспекції праці, Женева, 2016 р.; [Collection and Use of Labour Inspection Statistics: A Short Guide](#), Geneva, 2016 [МОП, Збирання і використання статистичних даних інспекції праці. Короткий посібник, Женева, 2016 р.].

4

Статус і
професійна кар'єра
інспекторів праці



► 4.1. Статус і умови роботи

- 4.1.1. Відповідно до статті 6 Конвенції № 81 і статті 8 Конвенції персонал інспекції повинен складатися «з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості й роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу». Інспекція праці є державною функцією, тому інспектори праці повинні бути державними посадовими особами.
- 4.1.2. Для того, щоб інспектори праці могли виконувати свої обов'язки й завдання, необхідно незмінно захищати їхню неупередженість і незалежність. Ці характеристики можна гарантувати різними способами, проте необхідною передумовою є те, що стабільність зайнятості інспекторів у службі інспекції не повинна залежати від політичних міркувань.
- 4.1.3. Статус державного службовця якнайкраще підходить для того, щоб гарантувати незалежність і неупередженість, які є незамінними в здійсненні інспекторами своїх функцій. Цей статус є сумісним з установленням випробувального терміну, який передуватиме працевлаштуванню інспекторів праці на постійній основі.
- 4.1.4. Для того, щоб забезпечити сумлінність інспекції праці, умови роботи інспекторів праці повинні сприяти стабільності зайнятості та особистій безпеці під час виконання ними своїх функцій, в основі чого має лежати належна нормативна база. Стабільність зайнятості якнайкраще забезпечується, якщо інспектори праці є державними службовцями, призначеними на постійній основі.
- 4.1.5. Для того, щоби виконувати свої обов'язки з забезпечення додержання законодавства про працю й надання інформації та консультацій щодо способів його додержання, інспектори праці наділені низкою повноважень. Проте вони можуть здійснювати ці повноваження тільки за умови, що їм надано статус, який гарантує незалежність їхніх рішень та їхньої діяльності загалом від зовнішнього впливу.
- 4.1.6. Незалежність інспекторів праці є двоякою: а) вони не повинні залежати від змін в уряді та б) вони не повинні залежати від небажаного зовнішнього впливу. Це положення, що міститься в статті 6 Конвенції № 81 та в статті 8 Конвенції № 129, слід читати спільно зі статтею 17 Конвенції № 81 та статтею 22(2) Конвенції № 129, які стосуються ухвалення інспекторами рішень на свій розсуд. Умови роботи, статус і практика повсякденної діяльності інспектора праці повинні бути такими, щоб їхні рішення не обумовлювалися політичними обставинами, як-от зміна керівництва, а треті особи не мали можливості скеровувати інспектора праці в ухваленні рішення або впливати на його рішення.
- 4.1.7. Деполітизація й незалежність інспекторів праці означає забезпечення технічної та функціональної самостійності в ухваленні рішень стосовно інспекційних заходів і пріоритетів діяльності. Ця незалежність і самостійність цілком узгоджується з належним виконанням і додержанням виданих владною ієрархією інструкцій, циркулярів, стандартних робочих процедур і технічних критеріїв щодо порядку забезпечення додержання законодавства в узгоджений та послідовний спосіб.
- 4.1.8. Конкретна чисельність інспекторів, необхідних у кожному органі інспекції, визначатиметься за критеріями, які відповідають національним умовам, як-от: кількість і характер функцій, покладених на систему інспекції; кількість, тип, розмір і розташування підприємств, які підлягають інспекції; чисельність працівників; кількість і складність правових норм, застосування яких слід забезпечити; матеріальні та фінансові ресурси, надані в розпорядження інспекції; практичні умови, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними. Показник, що виражається тільки як співвідношення між кількістю інспекторів праці та чисельністю працівників (у тисячах осіб), не враховує всіх елементів, визначених у статті 10 Конвенції № 81, і не повинен використовуватися як еталон.

- 4.1.9. Оплата праці інспекторів повинна бути сумірною їхнім обов'язкам та порівнянною з оплатою праці інших державних службовців аналогічних категорій у цій самій країні. Недостатній рівень оплати праці може призводити до підвищення плинності інспекторських кадрів і ускладнювати залучення висококваліфікованих спеціалістів. Через малу заробітну плату до окремих інспекторів праці можуть ставитися з неповагою²¹. Низький рівень оплати праці може змушувати інспекторів шукати інші джерела доходу, чим створюються ризики хабарництва, які підривають засади відповідальності, ефективності та неупередженості служби інспекції праці.
- 4.1.10. Конвенції МОП №№ 81 і 129 вимагають, щоб держави-члени МОП забезпечували відшкодування інспекторам праці «будь-яких витрат, пов'язаних із пересуванням, та будь-яких додаткових витрат, які можуть бути необхідними для виконання їхніх обов'язків»²². Один із наслідків невиконання цієї вимоги – зменшення частоти відвідувань підприємств і навіть відсутність відвідувань деяких із них, що для служби інспекції праці рівнозначно нездатності виконувати свої основні обов'язки. Якщо орган інспекції не надає інспекторам праці службові транспортні засоби й інспектор праці користується власним автомобілем або іншим транспортом, слід передбачити відшкодування відповідних витрат.
- 4.1.11. Ефективну роль в утриманні інспекторів праці та підвищенні продуктивності їхньої праці грають привабливі кар'єрні перспективи.
- 4.1.12. Інспекторам праці слід надати можливість у певний момент їхнього трудового життя відіграти управлінську роль, зокрема шляхом проведення внутрішніх конкурсів, які передбачають або здобуття нової кваліфікації, або складання іспитів, але водночас слід також урахувати заслуги та стаж роботи.
- 4.1.13. Горизонтальна мобільність, яка передбачає виконання іншої роботи у цьому ж органі, або відрядження до іншого державного відомства чи органу або до міжнародної організації, може справити позитивний вплив на результативність роботи інспекторів після повернення на попередню посаду. Будь-який варіант такої горизонтальної мобільності не повинен зашкодити здатності вищезгаданого органу виконувати свої функції.
- 4.1.14. І географічна, і функціональна мобільність дають змогу інспекторам праці здобувати досвід і нові знання та допомагають уникнути ризику змови, проте мобільність не слід нав'язувати як санкцію, крім як із причин, що стосуються додержання етичних норм.
- 4.1.15. Слід запровадити належну кадрову політику, яка заохочує ширше різноманіття, зокрема гендерне, персоналу інспекції праці.
- 4.1.16. Жоден інспектор праці не може належним чином виконувати свою роботу, якщо йому погрожують або ображають його. Необхідно забезпечити відповідний та ефективний правовий захист інспекторів від насильства, домагань або залякування під час виконання ними їхньої роботи, як того вимагає Конвенція 2019 року про насильство та домагання (№ 190).

21 Пункт 14 Рекомендації № 20: «Інспекція повинна бути організована на постійній основі і повинна бути незалежною від змін в уряді; інспекторам має бути наданий такий статус і рівень заробітної плати, які б забезпечували їхню свободу від будь-якого небажаного зовнішнього впливу».

22 Стаття 11(2) Конвенції № 81.

► 4.2. Набір інспекторів праці

- 4.2.1. Ефективність інспекції праці великою мірою залежить від достатності ресурсів, компетентності та якості її персоналу. З цієї причини в статті 7(1) і (2) Конвенції № 81 та статті 9(1) і (2) Конвенції № 129 закладено принцип, згідно з яким інспектори праці набираються виключно з огляду на їхню кваліфікацію для виконання їхніх обов'язків, а методи перевірки такої кваліфікації визначаються компетентним органом.
- 4.2.2. Процес набору інспекторів праці має базуватися на засадах прозорості, рівності, врахування заслуг і здібностей.
- 4.2.3. Критерії відповідності вимогам повинні включати певний рівень освіти та досвіду, яким заявники повинні володіти на той час, коли вони подають заявку на участь у відкритому конкурсі для вступу на службу, а також наявність потрібних здібностей або «м'яких» навичок. Конкурс на посади інспекторів праці повинен бути відкритим для заявників не тільки з державного сектору, й оголошення про вакантні посади слід поширювати у всьому суспільстві, у приватному секторі та в організаціях працівників і роботодавців.
- 4.2.4. Освіта і кваліфікація, яку повинен мати потенційний інспектор праці, великою мірою залежить від кола повноважень служби інспекції праці, посади, на яку оголошено набір, і загальних правил вступу на державну службу. Якщо дозволяють обставини в країні, мінімальним потрібним рівнем освіти має бути вища освіта, базова або поглиблена, або еквівалентний рівень компетенції, визначений національним законодавством.
- 4.2.5. Потрібні «м'які» навички включають: здатність налагоджувати стосунки та працювати з людьми; здатність добре працювати в стресових умовах і без нагляду; ініціативність; уміння здобувати довіру всіх сторін; здатність ефективно спілкуватися²³.
- 4.2.6. Порядок набору інспекторів праці повинен бути таким самим, що й порядок набору на державну службу, з належним коригуванням відповідно до особливостей функцій інспекції праці. Параметри набору можуть також зазначатися як елемент загальних стандартів і вимог щодо державної служби.
- 4.2.7. Найкращим методом відбору компетентним органом найбільш придатних кандидатів є відповідні поглиблені співбесіди, що проводяться в справедливий та об'єктивний спосіб. На певному етапі процесу відбору кандидати можуть скласти письмові іспити, що дають змогу оцінити рівень їхніх відповідних юридичних і (або) технічних знань.
- 4.2.8. Навчання може бути включено до процесу добору або проводитися тільки після призначення кандидата.
- 4.2.9. У процесі набору інспекторів праці можуть здійснюватися заходи позитивної дискримінації (позитивні дії) на користь кандидатів, які належать до недостатньо представлених груп, згідно з загальною державною політикою та порядком вступу на державну службу.
- 4.2.10. Рекомендується встановлювати для успішних кандидатів на посаду інспектора праці випробувальний термін, після проходження якого вони повинні пройти підсумковий іспит або будь-який інший захід для оцінювання компетентності, передбачений національним законодавством або національною практикою, і лише після цього вони призначаються на постійній основі²⁴.

23 Пункт 13 Рекомендації № 20: «Важливо, щоб інспектори взагалі мали високий рівень технічної підготовки та досвіду, були б особами з доброю загальною освітою та завдяки своєму характеру і здібностям могли б здобути довіру всіх сторін».

24 Пункт 15 Рекомендації № 20: «При призначенні інспектори повинні проходити випробувальний термін для перевірки їхньої кваліфікації та підготовки до виконання ними своїх обов'язків, а їхнє призначення повинне затверджуватися наприкінці цього терміну, за умови, що вони показали себе цілком кваліфікованими для виконання обов'язків інспектора».

► 4.3. Залучені експерти і спеціалісти

- 4.3.1. Стаття 9 Конвенції № 81 говорить: «Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб гарантувати залучення до роботи інспекції належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, включно зі спеціалістами в галузі медицини, механіки, електрики та хімії, у формах, які вважатимуться такими, що найбільше відповідають національним умовам, щоб забезпечити застосування правових норм щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також дослідити вплив процесів, матеріалів і методів роботи на здоров'я й безпеку працівників». Статтею 11 Конвенції № 129 установлено: «Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб гарантувати залучення до роботи інспекції праці в сільському господарстві належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, які можуть допомогти у вирішенні проблем, що потребують технічних знань, у формах, які вважатимуться такими, що найбільше відповідають національним умовам».
- 4.3.2. Рекомендується включати цих експертів, зокрема спеціалістів із професійної психології, промислової гігієни, ергономіки тощо, до штату служби інспекції праці²⁵. Органам інспекції праці слід також установлювати відповідні правила, ухвалювати протоколи та укладати угоди про співпрацю для забезпечення можливості залучення висококласних і незалежних кваліфікованих фахівців з інших галузей, ніж функції інспекції праці.

► 4.4. Підготовка інспекторів праці

- 4.4.1. Відповідно до статті 7(3) Конвенції № 81 «інспектори праці отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків». Стаття 9(3) Конвенції № 129 говорить: «Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків, і здійснюються відповідні заходи для забезпечення їм подальшого навчання в процесі їхньої роботи». Стаття 10 Конвенції № 150 вимагає, щоб персонал системи адміністрації праці мав «доступ до навчання, необхідного для такої роботи». Системі інспекції праці слід, з огляду на результати попереднього аналізу потреб у підготовці, розробити політику щодо підготовки інспекторів і відповідний навчальний курс, результатом чого має стати програма підготовки. Рекомендується, щоб служба інспекції праці мала доступ до високоякісних навчальних закладів, наприклад, до власної національної школи, або підтримувала структурну співпрацю з університетами та (або) спеціалізованими установами.
- 4.4.2. Держави-члени МОП повинні виділяти достатні кошти на розроблення й реалізацію передбачених у бюджеті національних програм професійної підготовки для вдосконалення технічних навичок, покращення «м'яких» навичок, необхідних для конструктивної роботи з працівниками й роботодавцями, нерідко в складних і напружених ситуаціях, і надання їм підтримки в змінненні практичних методів і моделей поведінки, а також для посилення етичної поведінки й забезпечення незалежності інспекторів праці²⁶.

25 Пункт 11 Рекомендації № 20: «Зважаючи на складні наукові та технічні питання, що виникають в умовах сучасної промисловості у зв'язку з процесами, з використанням небезпечних матеріалів, з усуненням шкідливих газів і пилу, з використанням електричного обладнання та з іншими питаннями, важливо, щоб для розв'язання цих питань держава використовувала експертів, які мають відповідну наукову підготовку та досвід у галузі медицини, інженерної справи, електротехніки та в інших галузях».

26 ILO, Resolution concerning labour administration and labour inspection, 2011, para. 15 [МОП, Резолюція стосовно адміністрації праці та інспекції праці, Міжнародна конференція праці, 2011 р., п. 15].

- 4.4.3. Початкова підготовка повинна мати як теоретичний, так і практичний компоненти. Теоретичний компонент може включати аудиторне навчання і (або) онлайн-курси. Мінімальна тривалість початкової підготовки повинна бути сумірною високому рівню технічних і нормативних знань, якими повинні володіти інспектори праці, а також забезпечувати зміцнення їхньої спроможності впливати на реальні зміни задля покращення стану дотримання норм на підприємствах.
- 4.4.4. Мінімальний зміст теоретичної підготовки повинен охоплювати такі питання: функції, повноваження й обов'язки інспекторів; широкі знання про відповідну технічну й нормативну базу, яка входить до сфери компетенції служби інспекції праці; системи інспекції праці й адміністрації праці; розвиток подій на ринку праці, зокрема нові тенденції та категорії працівників; стандартні робочі процедури; складання звітів; правозастосовна діяльність, санкції та порядок їх застосування; навички проведення співбесід; урегулювання конфліктів і управління стресом.
- 4.4.5. Практичний компонент повинен включати відвідування підприємств різних галузей разом із більш досвідченим інспектором праці. Для нових інспекторів можна використовувати таку методику навчання, як структуроване наставництво, а не просто спостереження за роботою спеціалістів. Наставником має бути більш досвідчений колега, який проводить спільні інспекційні відвідування з підопічним, застосовуючи чіткі методи навчання й орієнтуючись на поставлені цілі. Крім того, наставник може надавати новому інспектору загальну професійну підтримку впродовж періоду наставництва.
- 4.4.6. Усі інспектори праці повинні пройти глибоку підготовку з таких питань, як сутність обов'язків за трудовим законодавством і вимоги, дотримання яких вони повинні забезпечити, обсяг їхніх юридичних повноважень і обов'язків, технології та ведення обліку, взаємодія і спілкування з роботодавцями та працівниками, вимоги щодо незалежності, сумлінності, позитивного підходу до розв'язання проблем і уникнення корупції чи хабарництва.
- 4.4.7. Підготовка повинна передбачати ознайомлення з роллю, яку відіграють організації роботодавців і працівників, та з роботою консультативних органів, таких як представники з безпеки та ради працівників, що діють у компаніях. За можливості підготовка повинна також включати ознайомлення з комерційним та оперативним контекстом, характером конкретних галузей та проблемами, з якими вони стикаються.
- 4.4.8. Підготовку слід періодично повторювати, доповнюючи й актуалізуючи навчальний матеріал та вдосконалюючи методики, не тільки для оновлення знань інспекторів, а й для інформування їх про нові нормативні акти, ризики й технології та для охоплення потреб, що стосуються конкретних галузей.
- 4.4.9. Зміст і методики навчання повинні належним чином відповідати конкретним потребам різних посад і обов'язків інспекторів праці, включно з керівництвом служби інспекції праці.
- 4.4.10. Якщо є система управління ефективністю роботи інспекторів праці, слід урахувати відвідування навчальних заходів, тому що підготовку слід розглядати не лише як таку, що задовольняє потреби системи інспекції праці, а й як таку, що спрямована на забезпечення професійного розвитку.

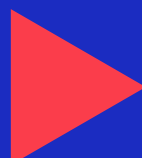
► 4.5. Професійна етика

- 4.5.1. Стаття 15 Конвенції № 81 і стаття 20 Конвенції № 129 говорять: «З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці: а) забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем; б) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та с) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги».
- 4.5.2. Що стосується обов'язку щодо неупередженості, поняття прямої та непрямой заінтересованості повинно бути точно визначено в національному законодавстві або у відповідному нормативному акті державного сектору з тим, щоб точно оцінити сферу дії цієї заборони. Вона повинна охоплювати не лише матеріальні чи фінансові переваги, а й також особисті інтереси психологічного, емоційного чи політичного характеру, які можуть справляти небажаний вплив на виконання інспектором своїх обов'язків. Повинні бути передбачені чіткі санкції та наслідки на випадок будь-якого порушення вимог про незалежність, сумлінність і конфіденційність.
- 4.5.3. Обов'язок зберігати професійну таємницю, згідно зі статтею 15(b) Конвенції № 81, має бути чітко визначений у нормативних актах про інспекцію праці, тому що через наглядову діяльність інспекторів до них може потрапляти інформація, яка може бути конфіденційною.
- 4.5.4. Обов'язок зберігати конфіденційність повинен поширюватися на весь персонал, що працює в органі інспекції праці.
- 4.5.5. На додаток до положень, що містяться в адміністративному і кримінальному законодавстві, урядам слід посилювати етичну поведінку інспекторів праці, надаючи відповідні керівні настанови й створюючи відповідні механізми для того, щоб усі співробітники дистанціювалися від неетичних дій, виявляли такі дії і, у разі їх виявлення, повідомляли про них. Ці внутрішні механізми можуть складатися не лише з національних політичних і нормативних актів, а і з кодексів поведінки, протоколів²⁷, навчальних модулів, процедур внутрішнього розслідування й заходів захисту інформаторів. Якщо виявлено факт корупції чи хабарництва, про нього слід повідомити до відповідних органів для вивчення можливості висунення кримінального обвинувачення, а також обвинувачення сторонніх суб'єктів, які намагаються підкупити інспекторів або змусити їх порушити їхні обов'язки стосовно незалежності, сумлінності та збереження конфіденційності.

²⁷ За приклад можна взяти «Глобальний кодекс доброчесності для служб інспекції праці» ([The Global Code of Integrity for Labour Inspection](#)) Міжнародної асоціації інспекції праці. Кодекс установлює етичні рамки, що складаються із шести загальних цінностей: знань і компетентності; чесності та сумлінності; ввічливості та поваги; об'єктивності, нейтральності та справедливості; прихильності та чуйності; однакових принципів в особистому спілкуванні та поведінці на роботі.

► 4.6. Інші нормативні аспекти

- 4.6.1. У статті 8 Конвенції № 81 та статті 10 Конвенції № 129 встановлено: «До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. У разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі обов'язки».
- 4.6.2. Умови роботи інспекторів праці повинні відображати гендерну рівність, що слід підтримати відповідною нормативною базою. Якщо продовжують діяти якісь положення законодавства, адміністративні інструкції або практика, що не збігаються з політикою рівності, їхній зміст слід скасувати, як передбачено статтею 3 Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і згідно з положеннями глави V Конвенції № 190.
- 4.6.3. Ефективність роботи інспекторів праці слід оцінювати за допомогою систем атестації, що застосовуються для посадових осіб сфери державного управління, з належним урахуванням особливостей професії інспектора праці.
- 4.6.4. Під час інспекційних відвідувань інспектори праці можуть піддаватися різним ризикам залежно від характеру діяльності, яка перевіряється, зокрема хімічним, фізичним, біологічним ризикам, а також ризикам вербального та (або) фізичного насильства чи судового провадження.
- 4.6.5. Кожний орган інспекції праці повинен оцінювати ризики, яким піддаються інспектори праці, зокрема визначати ризик насильства. Цю оцінку слід адаптувати з урахуванням особливостей кожної країни, тобто в ній необхідно враховувати особисті, організаційні та оперативні фактори.
- 4.6.6. Для забезпечення ефективного захисту від ризиків, яким можуть піддаватися інспектори праці, пропонуються нижченаведені мінімальні заходи:
- (а) провести для всіх інспекторів навчання з питання протидії насильству й домаганням, а також щодо застосовних законів, правил і протоколів, зокрема до того, як вони стануть до роботи, а також у межах безперервної підготовки;
 - (б) забезпечити наявність у служби інспекції праці механізмів, за допомогою яких інспектори праці повідомляють про погрози, образи чи залякування на їхню адресу, а також забезпечити негайне та неупереджене вжиття заходів за такими скаргами;
 - (с) захищати, оберігати та підтримувати інспекторів, які стали жертвою насильства, зокрема надавати їм психосоціальну допомогу, а також ефективно підтримувати судове переслідування кривдників;
 - (d) забезпечити внутрішнє інформування про наявні механізми запобігання ризикам і захисту інспекторів та інформування сторонніх суб'єктів про цілі, роль і прерогативи служби інспекції праці для того, щоб функції інспекції праці та прерогативи інспекторів праці були добре відомі всім.
- 4.6.7. Умови роботи інспекторів праці повинні передбачати захист від будь-яких погроз і насильства під час виконання ними своїх обов'язків. Інспектори праці повинні мати право на звернення в таких обставинах до поліції щодо ефективної співпраці з її боку й на правову допомогу.
- 4.6.8. Хоча неможливо й не слід страхувати кримінальну відповідальність співробітників, службам інспекції праці рекомендується страхувати цивільну відповідальність інспекторів праці за допомогою відповідних заходів забезпечення правового імунітету за добросовісній інспекційній відвідування та (або) полісів страхування відповідально-сті.



5

Повноваження інспекторів праці та методи інспекційної діяльності



► 5.1. Повноваження, якими наділені інспектори праці

5.1.1. Повноваження інспекторів праці повинні бути чітко встановлені законом, без будь-якої двозначності. Це важливо для того, щоб скеровувати інспекторів у здійсненні ними своїх функцій та забезпечити, щоб усі, на кого поширюється дія трудового законодавства або хто може сприяти дієвості цього законодавства, розуміли роль інспекції праці й могли ефективно використовувати її. Інспекторів праці слід наділити статусом державного органу або державних посадовців високого рангу, якщо це не суперечить національному законодавству й адміністративним нормативним актам.

► 5.2. Контрольні повноваження: інспекційна діяльність, зокрема інспекційні відвідування

5.2.1. Згідно зі статтею 12 Конвенції № 81:

1. Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:
 - (a) безперешкодно, без попереднього повідомлення й у будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
 - (b) проходити в денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;
 - (c) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:
 - (i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;
 - (ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством із питань умов праці, для перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги;
 - (iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами;
 - (iv) вилучати або брати із собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.
2. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.

- 5.2.2. Згідно зі статтею 16 Конвенції № 129, інспектори праці наділені такими самим прерогативами, але з певними відмінностями:
1. Інспектори праці можуть наодинці або в присутності свідків опитувати роботодавця, персонал підприємства чи будь-яку іншу особу, присутню на підприємстві, з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм.
 2. Вони можуть вимагати в порядку, передбаченому національними законами або нормативними актами, надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національними законами або нормативними актами, з питань умов життя і праці, для перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати з них копії або робити з них витяги.
 3. Інспектори праці не можуть проходити, згідно з підпунктом а) чи б) пункту 1 статті 16, до приватного житла керівника підприємства, крім випадків, коли є згода цього керівника або спеціальний дозвіл, виданий компетентним органом.
- 5.2.3. Більшість часу інспекторів слід виділити на відвідування робочих місць²⁸. У доречних випадках застосування відповідних технологій дає змогу проводити інспекційну діяльність без фізичного відвідування підприємства. Це, наприклад, може мати місце, якщо метою інспектування є перевірка документів, збирання показань свідків або підтвердження відновлення фізичних установок (за допомогою фотографічних свідчень).
- 5.2.4. Оскільки інспекції на підприємствах повинні проводитися так часто й так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм²⁹, органам інспекції праці слід утримуватися від обмежування законного обсягу перевірок певними сферами або заздалегідь визначеними питаннями. Крім того, органам інспекції праці не слід установлювати жорсткі ліміти максимальної тривалості інспекційних відвідувань. У тих випадках, коли це не впливає на ефективність інспекційної діяльності, важливо поважати діяльність роботодавців і працівників. Слід розглядати питання про застосування інформаційно-комунікаційних технологій та інших рішень, що допомагають мінімізувати втручання.
- 5.2.5. Трудове середовище, яке змінюється дедалі швидшими темпами й відрізняється динамічністю, вимагає модернізації систем інспекції праці. Якщо дають змогу рівень розвитку країни, можливості доступу до інформаційно-комунікаційних технологій та фінансові ресурси служб інспекції, слід вивчати питання про застосування таких засобів, як електронний моніторинг і віртуальна взаємодія з підприємствами та працівниками, судова експертиза електронної документації, системне мислення, використання алгоритмів планування роботи й контролю за її виконанням, інструменти оброблення великого масиву даних тощо. У процесі зіставлення і вивчення даних необхідно враховувати міркування недоторканності приватного життя, і про всі пропонувані електронні інновації слід повідомляти організації роботодавців і працівників, щоб вони мали можливість висловити свої зауваження.
- 5.2.6. Впровадження автоматизованої системи реєстрації вимагає ретельного планування. Інформаційно-комунікаційні технології, які застосовуватимуться, повинні бути економічно ефективними та відповідати рівню технічного розвитку країни. Насамперед необхідно розробити інформаційно-управлінську систему інспекції праці, що дасть змогу ухвалити рішення про те, які види комп'ютерних апаратних засобів і пакетів програмного забезпечення потрібні.
- 5.2.7. Належна інформаційна система дає змогу формувати, контролювати й аналізувати актуальні, достовірні, надійні дані на основі документації інспекції праці, що сприяє розробленню ефективних систем інспекції праці та їхніх функцій.

²⁸ Пункт 8 Рекомендації № 20: «Для того, щоб інспектори могли підтримувати якнайтісніший зв'язок із підприємствами, які вони інспектують, і з роботодавцями та працівниками, і для того, щоб якомога більше часу інспектори могли присвячувати дійсному відвідуванню підприємств, інспектори повинні знаходитись, якщо це дозволяють умови країни, у промислових районах».

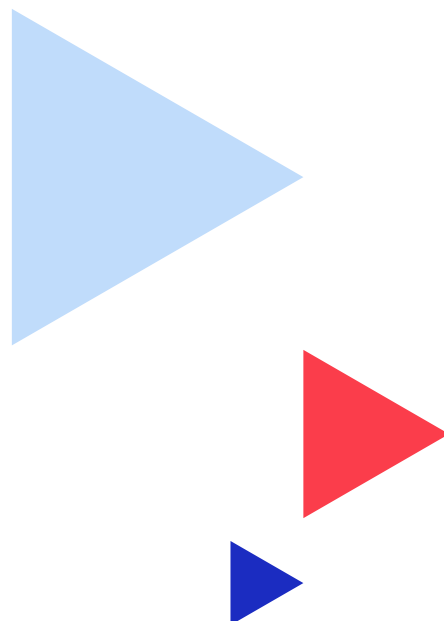
²⁹ Стаття 16 Конвенції № 81: «Інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм»

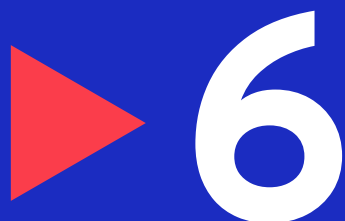
- 5.2.8. Як загальне правило, інспекційні відвідування повинні проводитися без попередження. Законодавчі вимоги щодо попереднього повідомлення роботодавців про інспекційне відвідування або наявності обов'язкової згоди інших урядових відомств на проведення інспекційних відвідувань не відповідають положенням Конвенцій № 81 та 129 і повинні бути скасовані.
- 5.2.9. Крім ефективного планування інспекційної діяльності вирішальне значення має спосіб підготовки та проведення кожного інспекційного відвідування, для чого слід ураховувати нижчезазначені аспекти:
- (а) кожному відвідуванню повинна передувати належна підготовка;
 - (б) відвідування має здійснюватися за встановленою стандартною робочою процедурою;
 - (с) слід передбачити подальші заходи, зокрема подання звітів про результати інспекційних відвідувань і, за потреби, подальші контрольні відвідування;
 - (д) за можливості роботодавця слід інформувати про будь-які заплановані подальші дії або процедури щодо таких дій;
 - (е) інспекційні відвідування слід включати до ширших запланованих кампаній та проводити у співпраці із соціальними партнерами.
- 5.2.10. Склад довідкової інформації, що має збиратися для кожного інспекційного відвідування, залежатиме від виду відвідування. За відсутності раніше зібраної інформації під час першого відвідування слід сформувати документальну інформаційну довідку про підприємство. Як правило, процес підготовки інспекційного відвідування має передбачати, серед інших аспектів, перевірку документації та звітності підприємства або організації, які підлягають інспекції, з таких питань:
- (а) місцеперебування і прізвище контактної особи;
 - (б) загальна чисельність працівників із розбивкою за статтю й рівнем кваліфікації, зокрема молодих працівників і учнів, а також за іншими доречними ознаками, якщо ця інформація має збиратися і зберігатися згідно з вимогами національного законодавства;
 - (с) характер трудового процесу та його кінцеві продукти й послуги;
 - (д) використовувані сировина, матеріали й устаткування, зокрема інформація про те, чи застосовуються хімічні речовини;
 - (е) наявні оцінки ризиків і документація щодо заходів, ужитих для уникнення оцінених ризиків, запобігання цим ризикам і (або) їх зменшення;
 - (ф) порушення трудового законодавства в минулому, вжиті заходи, винесені рішення, накладені санкції тощо за певний розумний попередній період відповідно до національного законодавства й національної практики. Ця інформація може надати уявлення про загальну прихильність підприємства чи організації до дотримання передбачених законом трудових норм, але слід подбати про те, щоб зосередитися на даних за останній період часу і врахувати зміни в керівництві, політиці та пріоритетах, що відбулися внаслідок вищезгаданих проблем. Необхідно також узяти до уваги загальне ставлення підприємства чи організації до служби інспекції праці за останній час (ворожість, байдужість, готовність до співпраці);
 - (г) нещасні випадки на роботі та професійні захворювання за останні роки, зокрема зі смертельним наслідком;
 - (х) скарги працівників або представників працівників, які підтверджено, та заходи, вжиті у відповідь на ці скарги;
 - (і) наявність на підприємстві профспілки, а також колективної угоди – галузевої, територіальної або на рівні підприємства. Слід ураховувати, крім цього, поточні переговори або спори між роботодавцем і профспілками, а також можливі зв'язки між предметами спору й поданням скарги;

- (j) характер трудових відносин / види договорів, якщо це питання належить до сфери компетенції служби інспекції праці;
- (k) чи є підприємство об'єктом, на якому працюють кілька роботодавців;
- (l) договірні відносини, що мають значення для інспекції (франшиза, субпідряд, дочірнє підприємство та ін.);
- (m) сектор діяльності (державний або приватний);
- (n) останній загальнодоступний звіт або інформаційний сюжет, що стосується питань праці на підприємстві, який міг би допомогти інспектору в підготовці до інспекційного відвідування.

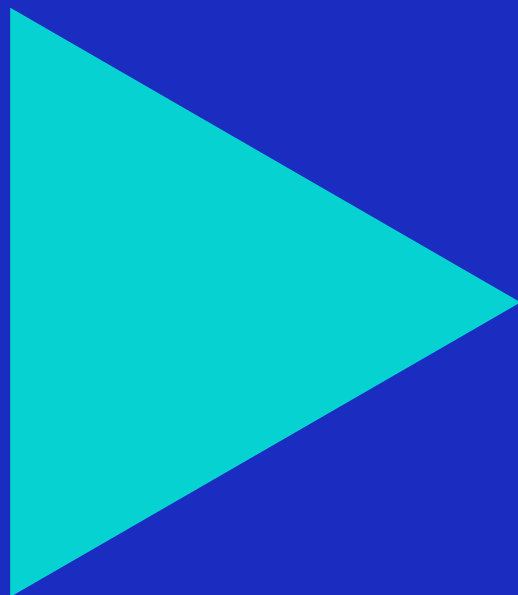
Значну частину цієї інформації можна зберегти в електронній базі даних і легко діставати звідти перед інспекційними відвідуваннями. Завдяки електронній звітності інформацію можна безперервно доповнювати й оновлювати.

- 5.2.11. Під час проведення інспекційного відвідування інспектори праці мають право, згідно зі статтею 12(1)(с) Конвенції № 81 і статтею 16 Конвенції № 129, здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються. Прерогативи, передбачені з цією метою, включають проведення бесід, перевірку документів і взяття зразків продукції, матеріалів і речовин.
- 5.2.12. Заздалегідь підготовлені контрольні переліки запитань, якщо такі використовуються, слід розглядати як інструмент, який полегшує проведення відвідування, оскільки в ньому для кожної сфери контролю зазначається аспект, який треба вивчити, проте вони не повинні перешкоджати інспекторам у здійсненні нагляду за дотриманням будь-яких інших норм стосовно умов праці та захисту працівників, які згідно з національним законодавством належать до сфери їхньої компетенції.
- 5.2.13. Інспектори праці повинні докладати всіх зусиль для залучення представників профспілок або інших представників працівників, якщо такі є, та вищого керівництва до проведення інспекційних відвідувань, зберігаючи водночас конфіденційність джерела скарги.
- 5.2.14. Слід проводити подальші інспекційні дії для визначення корегувальних заходів, ужитих роботодавцем для усунення раніше виявлених порушень.





Правозастосовні заходи



► 6.1. Загальні принципи

- 6.1.1. Визнаючи, що світ праці швидкими темпами змінюється, службам інспекції праці слід використовувати широкий спектр заходів, зокрема спрямованих на те, щоб забезпечити в законі й на практиці сумірну реакцію на порушення, доводити до відома компетентного органу дані про недоліки чи зловживання, які не охоплені конкретно чинним законодавством, надавати консультації та інформацію, проводити відвідування без попередження й ефективно координувати дії з роботодавцями та працівниками і їхніми представниками для забезпечення дотримання норм.
- 6.1.2. Виконання трудового законодавства, тобто забезпечення дотримання норм і правил, — один з основних обов'язків інспекторів праці. Оптимальні результати в плані дотримання ефективніше за все досягаються через поєднання широкомасштабної пропаганди дотримання законодавства, зокрема надання інформації та технічних рекомендацій, з цілеспрямованим контролем, а також відповідного застосування стримувальних санкцій та заборон.
- 6.1.3. Спектр можливих санкцій, доступних для інспекторів праці, визначається законодавством і повинен бути достатньо широким і диференційованим із тим, щоб реагувати на порушення, які не є рівною мірою серйозними, у спосіб, що відображає цю різницю, але водночас також забезпечити реальне стримування.
- 6.1.4. Згідно з класифікацією порушень у національному законодавстві, система адміністративних покарань за деякі порушення може бути більш оперативною.

► 6.2. Приписи, які вносять інспектори

- 6.2.1. Інспектори повинні мати право вносити приписи двох видів без порушення переслідування або звернення до судового чи арбітражного органу:
 - (а) приписи про усунення порушень, які передбачають право давати розпорядження про вжиття певних заходів у встановлений строк. Згідно зі статтею 13(2)(а) Конвенції № 81 і статтею 18(2)(а) Конвенції № 129, інспектори праці повинні бути уповноважені давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження щодо внесення протягом визначеного терміну таких змін до установки або споруди, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм із питань безпеки та охорони здоров'я працівників³⁰;
 - (б) приписи про заборону, які передбачають право давати розпорядження про вжиття певних заходів і підлягають негайному виконанню. Згідно зі статтею 13(2)(б) Конвенції № 81 і статтею 18(2)(б) Конвенції № 129, інспектори праці повинні мати можливість, з дотриманням права на оскарження в судовому або адміністративному органі, у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників давати розпорядження про вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, для виправлення ситуації та усунення вищезазначеної загрози.

³⁰ Пункт 6 Рекомендації № 20: «Інспектори повинні мати право, у тих випадках, коли потрібні негайні заходи для приведення будь-якої установки або машини у відповідність до законодавства, давати розпорядження (або, якщо така процедура не відповідає адміністративній системі або системі судустрою цієї країни, звертатися до компетентних органів влади з проханням дати розпорядження), яке вимагає здійснення протягом певного часу таких змін у цій установці чи машині, які можуть бути потрібні для забезпечення цілкового й точного дотримання законодавства щодо здоров'я та безпеки працівників».

- 6.2.2. Оскарження припису про заборону, як правило, не повинно призупиняти його виконання, тому що мета такого припису полягає в захисті працівників від безпосередньої загрози, а досягти такої мети в разі, якщо виконання заборонного припису, внесенного інспектором, можна призупинити за допомогою подання апеляційної скарги, неможливо³¹. Проте в країнах загального права встановлено, що якщо роботодавець може довести судді або іншому апеляційному органу, що в нього наявні механізми усунення чи зменшення ризику, який спричинив внесення припису про заборону, або що припис було внесено помилково чи неналежним чином, суддя чи інший орган повинен мати право змінити такий припис, скасувати його або перенести термін його виконання.
- 6.2.3. Через різний характер приписів (правового засобу, суть якого полягає в тому, щоб зобов'язати роботодавця усунути причину недодержання правових норм або припинити конкретні дії чи конкретний процес) і санкцій (покарання за недодержання правових норм) обидва ці інструменти можна застосовувати паралельно.
- 6.2.4. На додаток до внесення приписів про усунення порушень і приписів про заборону інспекторам праці слід здійснювати подальші контрольні інспекційні заходи, щоб перевірити виконання цих приписів і встановити, усунуто порушення законодавства чи ні³². Якщо результатом внесення припису стало зупинення виробництва чи господарської діяльності, простій працівників або скорочення штатів, має бути забезпечено процес прискореного виконання чи оскарження, а всі заборони повинні бути чітко обмежені в часі та містити конкретні вказівки щодо заходів, яких повинен ужити роботодавець.

► 6.3. Санкції

- 6.3.1. Згідно зі статтею 17 Конвенції № 81 і статтею 22 Конвенції № 129:

1. Особи, які порушують або ухиляються від додержання правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, підлягають негайному судовому переслідуванню без попередження. Проте національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.
2. Інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування.

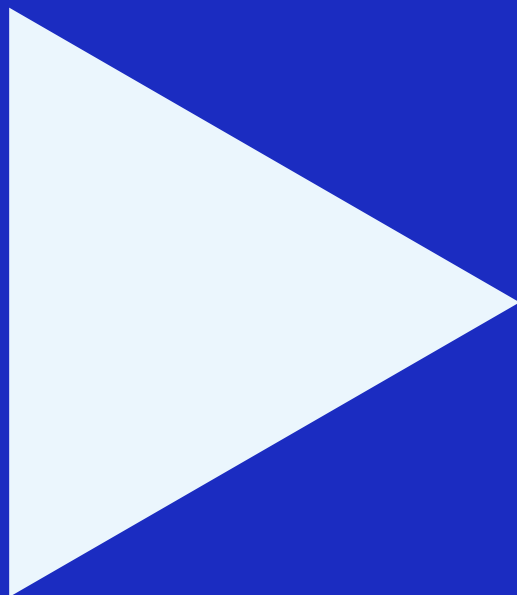
Згідно зі статтею 18 Конвенції № 81 і статтею 24 Конвенції № 129, відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися.

31 Пункт 6 Рекомендації № 20: «... положення, які мають на меті захистити роботодавців від свавільних дій, у жодному разі не повинні перешкоджати вжиттю заходів щодо відвернення загрози, наявність якої належним чином доведено».

32 Пункт 18 Рекомендації № 20: «Бажано, щоб підприємство, на якому виявлено яке-небудь серйозне відхилення від норми, якомога скоріше знову відвідувалось інспекторами для перевірки, чи усунуто це відхилення».

- 6.3.2. Інспектори праці повинні мати право на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи розпочинати процедуру застосування санкцій як засіб забезпечення примусового додержання правових норм. Вони повинні мати необхідну спроможність виносити судження, щоб бути здатними відрізнити серйозне чи повторне недодержання, злочинну недбалість або явний злий умисел, що вимагає покарання, від ненавмисного чи дрібного порушення або помилок, чи неправильного розуміння відповідних обов'язків, що може призвести спочатку просто до попередження чи внесення припису. Інспекторам праці слід використовувати свою інформаційно-дорадчу функцію, визначену в статті 3(b) Конвенції № 81. Дійсно дрібні проблеми недодержання, згідно з визначенням у національному законодавстві, мають вирішуватися через надання роботодавцям інформації, настанов і порад щодо способів усунення цих проблем.
- 6.3.3. Установлення критеріїв, які визначають, коли слід накладати/пропонувати санкції, і надання настанов щодо того, як це слід робити, гарантує узгодженість рішень, ухвалених різними інспекторами праці, що своєю чергою посилює очевидну легітимність і переконливість.
- 6.3.4. Санкції повинні бути достатньо стримувальними й оперативно застосовуватися в межах кожної національної правової системи.
- 6.3.5. Для того, щоб бути переконливими, санкції повинні бути сумірні тяжкості та характеру правопорушення, характеристикам правопорушників, потенційному ризику або заподіяній шкоді. Санкції повинні бути пропорційними, а саме враховувати весь спектр відповідних факторів, що обтяжують і пом'якшують провину, та складність, якість і зрозумілість законів, додержання яких забезпечується.
- 6.3.6. Якщо застосовуються санкції у вигляді штрафів, їхній розмір слід регулярно коригувати з урахуванням інфляції, щоб їхня стримувальна сила з часом не ослаблювалася.
- 6.3.7. Слід установити достатні санкції за перешкоджання інспекційній діяльності або за насильство, домагання й залякування стосовно інспекторів.
- 6.3.8. Для того, щоб система інспекції праці відповідала поставленим перед нею завданням, необхідно забезпечити ефективне застосування накладених санкцій. У випадку штрафів слід забезпечити їх ефективне стягнення.
- 6.3.9. Адміністративні санкції, які можуть накладатися безпосередньо органами інспекції праці, та покарання, які можуть бути призначені тільки судами в разі успішного переслідування, повинні відповідати чинним у країні загальним принципам щодо порядку застосування санкцій та належної правової процедури. Відповідно до критеріїв, визначених національним законодавством, можуть бути встановлені процедури, згідно з якими роботодавці, що не можуть сплатити штраф, можуть укласти із судами чи іншими органами відповідні угоди про оплату частинами та про поетапні платежі/ графіки оплати як альтернативу банкрутству та скороченню штатів.
- 6.3.10. Ефективність обов'язкових для виконання заходів, що здійснюються органами інспекції праці, великою мірою залежить від способу, в який судові органи розглядають справи, які передаються до них органами інспекції праці або за рекомендацією останніх. Зокрема, у країнах континентального права рекомендується створити ланцюжок зворотного зв'язку між двома вищезгаданими установами, що дасть змогу дізнаватися з перших рук, які критерії застосовує судова влада, та порівнювати їх із санкціями, запропонованими чи накладеними службою інспекції праці.
- 6.3.11. Зростання мобільності робочої сили між країнами вимагає наявності способів гарантування додержання правових норм у транскордонному вимірі, зокрема за допомогою співпраці з організаціями та представниками роботодавців і працівників. Той факт, що служби інспекції праці зв'язані національною юрисдикцією, спонукає їх співпрацювати з колегами з інших юрисдикцій. Співпраця може набувати багатьох форм, як-от створення офісів зв'язку чи спільного органу, підписання двосторонніх чи багатосторонніх угод або навіть практика проведення узгоджених або спільних інспекційних відвідувань.

Додаток



► Основні міжнародні трудові норми з інспекції праці

Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

яка була скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 19 червня 1947 року на свою тридцяту сесію, та

ухваливши прийняти низку пропозицій стосовно організації інспекції праці у промисловості й торгівлі, що є четвертим пунктом порядку денного сесії, та

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього одинадцятого дня липня місяця тисяча дев'ясот сорок сьомого року цю Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1947 року про інспекцію праці:

РОЗДІЛ I. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ У ПРОМИСЛОВOSTІ

Стаття 1

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, повинен забезпечувати систему інспекції праці на промислових підприємствах.

Стаття 2

1. Система інспекції праці на промислових підприємствах застосовується до всіх підприємств, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.
2. Національне законодавство може звільняти від застосування цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості й транспорту або частини цих підприємств.

Стаття 3

1. Завданнями системи інспекції праці є:
 - a) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як-от норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
 - b) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
 - c) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію наявних правових норм.
2. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах із роботодавцями та працівниками.

Стаття 4

1. Настільки, наскільки це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці повинна проводитися під наглядом і контролем центрального органу влади.
2. Для федеративної держави, термін «центральный орган влади» може означати федеральний орган влади або центральный орган влади однієї зі складових частин федерації.

Стаття 5

Компетентний орган вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти:

- а) ефективній співпраці між службами інспекції та іншими урядовими службами і державними або приватними установами, які займаються подібною діяльністю; та
- б) співпраці між представниками інспекції праці та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями.

Стаття 6

Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу.

Стаття 7

1. Відповідно до будь-яких умов набору на державну службу, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторів праці набирають виключно з огляду на їхню кваліфікацію для виконання обов'язків, які будуть на них покладені.
2. Методи перевірки такої кваліфікації визначаються компетентним органом.
3. Інспектори праці отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків.

Стаття 8

До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. У разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі обов'язки.

Стаття 9

Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб гарантувати залучення до роботи інспекції належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, включаючи спеціалістів у галузі медицини, механіки, електрики та хімії, у формах, які вважатимуться такими, що найбільше відповідають національним умовам, з метою забезпечити застосування правових норм щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також дослідити вплив процесів, матеріалів і методів роботи на здоров'я і безпеку працівників.

Стаття 10

Кількість інспекторів праці має бути достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби і визначатиметься з належним урахуванням:

- а) важливості обов'язків, які повинні виконувати інспектори, зокрема:
 - i) кількість, тип, розмір і розташування підприємств, які підлягають інспекції;
 - ii) чисельність і категорії працівників, зайнятих на таких підприємствах; та
 - iii) кількість і складність правових норм, застосування яких слід забезпечити;
- б) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та
- с) практичних умов, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними.

Стаття 11

1. Компетентний орган вживає необхідних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці були:
 - a) місцеві бюро, обладнані відповідно до потреб служби і доступні для всіх відповідних осіб;
 - b) транспортні засоби, необхідні для виконання їхніх обов'язків, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту.
2. Компетентний орган вживає необхідних заходів із метою відшкодування інспекторам праці будь-яких витрат, пов'язаних із пересуванням, та будь-яких додаткових витрат, які можуть бути необхідними для виконання їхніх обов'язків.

Стаття 12

1. Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:
 - a) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
 - b) проходити в денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та
 - c) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:
 - i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;
 - ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством із питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги;
 - iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами;
 - iv) вилучати або брати із собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою.
2. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.

Стаття 13

1. Інспектори праці уповноважені вживати заходів із метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.
2. Для того, щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження:
 - a) щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм із питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або
 - b) у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників – щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

3. Якщо процедура, встановлена в пункті 2, є несумісною з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори матимуть право звертатися до компетентного органу для того, щоб він видав наказ або ініціював вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

Стаття 14

Інспекцію праці повідомляють про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання в тих випадках і в такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством.

Стаття 15

З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці:

- a) забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
- b) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та
- c) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги.

Стаття 16

Інспекції на підприємствах проводяться так часто й так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм.

Стаття 17

1. Особи, які порушують або ухиляються від дотримання правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, підлягають негайному судовому переслідуванню без попередження. Проте національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.
2. Інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування.

Стаття 18

Відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися.

Стаття 19

1. Інспектори праці або місцеві інспекційні бюро, залежно від обставин, повинні подавати центральному органу інспекційної служби періодичні звіти про результати їхньої інспекційної діяльності.
2. Ці звіти складаються в такому порядку й охоплюють такі питання, як це час від часу може визначати центральний орган; вони подаються принаймні так часто, як це може визначати цей орган, але в будь-якому разі не рідше ніж один раз на рік.

Стаття 20

1. Центральний орган інспекції публікує загальний щорічний звіт про діяльність служб інспекції, які перебувають під його контролем.
2. Такі щорічні звіти публікуються протягом розумного терміну після закінчення року, якого вони стосуються, і в будь-якому разі протягом дванадцяти місяців.
3. Копії щорічних звітів надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці протягом розумного терміну після їхнього опублікування і в будь-якому разі протягом трьох місяців.

Стаття 21

У щорічному звіті, який публікує центральний орган інспекції, висвітлюються нижченаведені та всі інші питання, які стосуються справи, настільки, наскільки вони підпадають під контроль зазначеного органу:

- a) законодавство щодо діяльності служби інспекції;
- b) персонал служби інспекції праці;
- c) статистичні дані щодо підприємств, які підлягають інспекції, та кількість працівників, зайнятих на цих підприємствах;
- d) статистичні дані про інспекційні відвідування;
- e) статистичні дані про порушення та про накладені стягнення;
- f) статистичні дані про нещасні випадки на виробництві;
- g) статистичні дані про професійні захворювання.

РОЗДІЛ II. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ В ТОРГІВЛІ

Стаття 22

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого цей розділ цієї Конвенції є чинним, повинен забезпечувати систему інспекції праці на торговельних підприємствах.

Стаття 23

Система інспекції праці на торговельних підприємствах застосовується до тих підприємств, щодо яких інспектори праці повинні забезпечити застосування правових норм, які стосуються умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.

Стаття 24

Система інспекції праці на торговельних підприємствах повинна відповідати вимогам статей 3-21 цієї Конвенції, настільки, наскільки вони можуть бути застосовані.

РОЗДІЛ III. РІЗНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 25

1. Будь-який член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, може шляхом заяви, яка додається до його ратифікаційної грамоти, зазначити, що прийняття ним зобов'язань за цією Конвенцією не поширюється на розділ II.
2. Будь-який член Організації, який зробив таку заяву, може в будь-який час анулювати її наступною заявою.
3. Кожний член Організації, для якого є чинною заява, зроблена відповідно до пункту 1 цієї статті, у своїх щорічних звітах про застосування цієї Конвенції повідомляє про стан свого законодавства і практики стосовно положень розділу II цієї Конвенції і зазначає, якою мірою здійснено або передбачається здійснити згадані положення.

Стаття 26

У будь-якому випадку, коли немає впевненості в тому, що будь-яке підприємство, його частина чи служба або робоче місце є таким підприємством, частиною, службою або робочим місцем, до якого застосовується ця Конвенція, це питання вирішує компетентний орган.

Стаття 27

У цій Конвенції термін «правові норми» включає, на додаток до положень законодавства, рішення третейського суду й колективні угоди, які мають силу закону, і застосування яких повинні забезпечувати інспектори праці.

Стаття 28

Щорічні звіти, які повинні подаватися відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці (993_154), містять докладну інформацію щодо всіх положень законодавства, які роблять чинними положення цієї Конвенції.

Стаття 29

1. У разі, якщо на території члена Організації є великі райони, де внаслідок розпорошеності населення або рівня розвитку району компетентний орган вважає неможливим застосування положень цієї Конвенції, цей орган може звільнити такі райони від застосування цієї Конвенції в цілому, або з такими винятками щодо окремих підприємств чи професій, які він вважає за доцільне зробити.
2. Кожний член Організації у своєму першому щорічному звіті про застосування цієї Конвенції, який подається відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці (993_154), зазначає будь-які райони, щодо яких він пропонує скористатися положеннями цієї статті, а також причини, з яких він пропонує скористатися цими положеннями. Після дати подання першого щорічного звіту жоден член Організації не може використовувати положення цієї статті, за винятком щодо районів, зазначених у цьому звіті.
3. Кожний член Організації, який використовує положення цієї статті, зазначає у своїх наступних щорічних звітах будь-які райони, щодо яких він відмовляється від права використовувати положення цієї статті.

Стаття 30

1. Що стосується територій, згаданих у статті 35 Статуту Міжнародної організації праці (993_154), зі змінами, внесеними поправкою 1946 року до Статуту Міжнародної організації праці, крім територій, згаданих у пунктах 4 і 5 зазначеної зміненої статті, кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, якнайшвидше після ратифікації надсилає Генеральному директорові Міжнародного бюро праці заяву із зазначенням:
 - a) територій, стосовно яких він зобов'язується забезпечити застосування положень Конвенції без змін;
 - b) територій, стосовно яких він зобов'язується забезпечити застосування положень Конвенції зі змінами, і деталей зазначених змін;
 - c) територій, до яких ця Конвенція не застосовується, і в таких випадках причин, через які вона не застосовується;
 - d) територій, стосовно яких він відкладає своє рішення.
2. Зобов'язання, згадані в підпунктах a) і b) пункту 1 цієї статті, вважаються невіддільною частиною ратифікації і мають силу ратифікації.
3. Будь-який член Організації може шляхом нової заяви відмовитись від усіх або частини застережень, які містяться в його попередній заяві, на підставі підпунктів b), c) або d) пункту 1 цієї статті.
4. Будь-який член Організації може в будь-який час, коли ця Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 34, направити Генеральному директорові заяву, яка змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви й повідомляє про наявну позицію щодо таких територій, які він може зазначити.

Стаття 31

1. Коли питання, яких торкається ця Конвенція, входять до компетенції самоуправління будь-якої території, яка не є метрополією, член Організації, відповідальний за міжнародні відносини цієї території, може, за погодженням з урядом цієї території, направити Генеральному директорові Міжнародного бюро праці заяву про взяття зобов'язань за цією Конвенцією від імені такої території.
2. Заява про взяття зобов'язань за цією Конвенцією може бути направлена Генеральному директорові Міжнародного бюро праці:
 - а) двома чи більше членами Організації щодо будь-якої території, яка перебуває під їхнім спільним управлінням; або
 - б) будь-яким міжнародним органом, відповідальним за управління будь-якою територією на підставі Статуту Організації Об'єднаних Націй (995_010) чи будь-яким іншим чином щодо будь-якої такої території.
3. У заявах, які направляються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до попередніх пунктів цієї статті, зазначається, чи будуть положення Конвенції застосовуватися на відповідній території зі змінами чи без змін; якщо в заяві зазначається, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, у ній мають бути детально викладені зазначені зміни.
4. Відповідний член, члени Організації або міжнародний орган можуть у будь-який час шляхом подання наступної заяви повністю або частково відмовитися від права вдаватися до змін, зазначених у будь-якій попередній заяві.
5. У будь-який час, коли ця Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 34, відповідний член, члени Організації або міжнародний орган можуть направити Генеральному директорові заяву, яка змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і яка повідомляє про наявне становище в застосуванні цієї Конвенції.

РОЗДІЛ IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 32

Офіційні ратифікаційні грамоти цієї Конвенції направляються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 33

1. Ця Конвенція є обов'язковою тільки для тих членів Міжнародної організації праці, чий ратифікаційні грамоти були зареєстровані Генеральним директором.
2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після дати реєстрації ратифікаційних грамот двох членів Організації Генеральним директором.
3. Після цього Конвенція набуває чинності для будь-якого члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його ратифікаційної грамоти.

Стаття 34

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, направленим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації. Така денонсація набуває чинності через рік після дати реєстрації акта про денонсацію.
2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію і який протягом року після закінчення згаданого в попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим цією статтею, ця Конвенція буде обов'язковою на наступний десятирічний період, і після цього він зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 35

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці повідомляє всім членам Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх ратифікаційних грамот, заяв та актів про денонсацію, направлених йому членами Організації.
2. Повідомляючи членам Організації про реєстрацію направленої йому другої ратифікаційної грамоти, Генеральний директор звертає увагу членів Організації на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 36

Генеральний директор Міжнародного бюро праці направляє Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх ратифікаційних грамот та актів про денонсацію, зареєстрованих ним згідно з положеннями попередніх статей, для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй (995_010).

Стаття 37

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за необхідне, вона подає Генеральній конференції звіт про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 38

1. У разі, якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, яка повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не буде передбачено інше, то:
 - а) ратифікація будь-яким членом Організації нової конвенції, що переглядає, спричиняє *ipso jure*, незалежно від положень статті 34 вище, негайну денонсацію цієї Конвенції, якщо й коли нова конвенція, що переглядає, набула чинності;
 - б) починаючи з дати набуття чинності новою конвенцією, що переглядає, ця Конвенція перестає бути відкритою для ратифікації членами Організації.
2. Ця Конвенція залишається в будь-якому разі чинною за її фактичною формою та змістом для тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували конвенцію, що переглядає.

Стаття 39

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1995 року на свою вісімдесят другу сесію,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1947 року про інспекцію праці застосовуються тільки до промислових і торговельних підприємств,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві застосовуються до комерційних і некомерційних сільськогосподарських підприємств,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1982 року про безпеку і гігієну праці застосовуються до всіх галузей економічної діяльності, зокрема і до державної служби,

враховуючи всі ризики, під які можуть підпадати працівники в секторі некомерційних послуг, і потребу забезпечення того, щоб на цей сектор поширювалася така сама або рівною мірою ефективна й неупереджена система інспекції праці, як та, що передбачена в Конвенції 1947 року про інспекцію праці,

ухваливши прийняти низку пропозицій стосовно діяльності в секторі некомерційних послуг, що є шостим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми Протоколу до Конвенції 1947 року про інспекцію праці,

ухвалює цього двадцять другого червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто п'ятого року наступний протокол, який може називатися Протоколом 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці:

РОЗДІЛ І. СФЕРА ДІЇ, ВИЗНАЧЕННЯ І ЗАСТОСУВАННЯ

Стаття 1

1. Кожний член Організації, який ратифікує цей Протокол, зобов'язується поширити застосування положень Конвенції 1947 року про інспекцію праці (далі Конвенція) на діяльність у секторі некомерційних служб.
2. Термін «діяльність у секторі некомерційних служб» означає діяльність, що здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх категорій, які не розглядаються як промислові або торговельні стосовно до Конвенції.
3. Цей Протокол застосовується до всіх тих підприємств і організацій, які ще не охоплено сферою застосування цієї Конвенції.

Стаття 2

1. Кожний член Організації, який ратифікує цей Протокол, може за допомогою декларації, що додається до ратифікаційного документа, повністю або частково вилучити зі сфери його застосування:
 - a) найважливіші національні (федеральні) органи державної адміністрації;
 - b) збройні сили, до яких входять як військовослужбовці, так і цивільний персонал;
 - c) поліцію та інші органи громадської безпеки;
 - d) виправні заклади, беручи як персонал в'язниць, так і в'язнів, зайнятих виконанням робіт;

якщо застосування Конвенції до будь-якої з цих категорій може спричинити особливі суттєві проблеми.

2. Кожний член Організації, до того як він скористається наданою в параграфі 1 можливістю, проводить консультації з найбільш представницькими організаціями підприємців і працівників або, у разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.
3. Кожний член Організації, який зробив декларацію відповідно до параграфа 1, повинен у першій після ратифікації цього Протоколу доповіді про застосування Конвенції, що подається відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, зазначити причини вилучення і, у міру можливості, передбачити вжиття альтернативних інспекційних заходів щодо всіх виключених таким чином об'єктів. У наступних доповідях він повинен зазначити всі заходи, яких могло би бути вжито з метою поширення на них положень Протоколу.
4. Кожний член Організації, який подав декларацію відповідно до параграфа 1, може в будь-який час змінити її зміст або скасувати її, подавши наступну декларацію відповідно до положень цієї статті.

Стаття 3

1. Положення цього Протоколу застосовуються через національне законодавство або іншими способами відповідно до національної практики.
2. Заходи, яких вживають із метою застосування цього Протоколу, розробляються в процесі консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або, у разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.

РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВИЙ ПОРЯДОК

Стаття 4

1. Кожний член Організації може запровадити особливий порядок проведення інспекції робочих місць у найважливіших національних (федеральних) органах державної адміністрації, у збройних силах, у поліції та інших органах громадської безпеки, а також виправних закладах, з тим щоб регулювати повноваження інспекторів праці, як вони передбачені в статті 12 Конвенції, щодо:
 - a) доступу тільки для інспекторів, які дістали заздалегідь відповідний допуск;
 - b) проведення інспекції в призначений час;
 - c) повноваження вимагати надання конфіденційних документів;
 - d) винесення конфіденційних документів із приміщень;
 - e) взяття й аналізу проб матеріалів та речовин.
2. Кожний член Організації може також запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у збройних силах і поліції та інших органах громадської безпеки з метою встановлення одного чи кількох нижченаведених обмежень повноважень інспекторів праці:
 - a) обмеження та проведення інспекції під час маневрів або навчань;
 - b) обмеження чи заборона проведення інспекції частин, які перебувають на передній лінії або в період активних дій;
 - c) обмеження чи заборона проведення інспекції під час оголошених періодів напруженості;
 - d) обмеження на проведення інспекції щодо транспортування вибухових речовин і озброєнь із військовою метою.
3. Кожний член Організації може також запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у виправних закладах із метою встановлення обмежень інспектування під час оголошених періодів напруженості.

4. До того як член Організації скористається особливим порядком, можливість якого передбачена в параграфах 1, 2 і 3, він повинен провести консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або, у разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.

Стаття 5

Кожний член Організації може запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у пожежних та інших рятувальних службах із метою встановлення обмежень інспектування під час гасіння пожежі або в ході рятувальних чи інших операцій надзвичайного плану. У таких випадках органи інспекції праці вивчають перебіг цих операцій періодично й після кожної значної події.

Стаття 6

Органи інспекції праці повинні мати можливість давати рекомендації у зв'язку з розробленням ефективних заходів щодо зведення до мінімуму ризиків, які виникають під час професійної підготовки до виконання потенційно небезпечної роботи, і брати участь у контролі за проведенням таких заходів.

РОЗДІЛ III. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 7

1. Кожний член Організації може ратифікувати цей протокол одночасно з ратифікацією Конвенції або в будь-який час після її ратифікації, надіславши Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації офіційний документ про ратифікацію цього Протоколу.
2. Протокол набуває чинності через 12 місяців після того, як Генеральний директор зареєструє ратифікаційні документи від двох членів Організації. Надалі цей Протокол набуде чинності для кожного члена Організації через 12 місяців від дати реєстрації в Генерального директора його ратифікаційного документа, і Конвенція потім набуває для відповідного члена Організації обов'язкової чинності згідно зі статтями 1–6 цього Протоколу.

Стаття 8

1. Кожний член Організації, який ратифікував цей Протокол, після закінчення десяти років від дня, коли він початково набув чинності, може денонсувати його заявою про денонсацію, надісланою Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації. Денонсація набуде чинності через рік від дати її реєстрації.
2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цей Протокол і протягом року після закінчення зазначених у попередньому пункті десяти років не скористався передбаченим у цій статті правом на денонсацію, Протокол лишатиметься чинним на наступні десять років, і згодом він зможе денонсувати його після кожного закінчення десятирічного періоду в порядку, передбаченому в цій статті.

Стаття 9

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та заяв про денонсацію, надісланих йому членами Організації.
2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію одержаного ним другого ратифікаційного документа, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цього Протоколу.
3. Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй вичерпні відомості щодо всіх ратифікаційних документів і заяв про денонсацію цього Протоколу.

Стаття 10

Англійський і французький тексти цього Протоколу мають однакову силу.

Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці (№ 81)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці й зібралася 19 червня 1947 року на свою 30-ту сесію,

вирішивши ухвалити низку пропозицій щодо організації інспекції праці в промисловості та торгівлі, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форму рекомендації, яка доповнює Рекомендацію 1923 року щодо інспекції праці та Конвенцію 1947 року про інспекцію праці,

ухвалює цього одинадцятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок сьомого року нижченаведену рекомендацію, яка буде називатися Рекомендацією 1947 року щодо інспекції праці,

беручи до уваги, що Рекомендація 1923 року щодо інспекції праці та Конвенція 1947 року про інспекцію праці передбачають організацію систем інспекції праці і що бажано доповнити їхні положення новими рекомендаціями,

Конференція рекомендує, щоб кожний член Організації, як тільки це дозволять умови країни, застосовував нижченаведені положення та інформував Міжнародне бюро праці на запит Адміністративної ради про заходи, вжиті для впровадження в життя цих положень:

I. ЗАПОБІЖНІ ФУНКЦІЇ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

1. Будь-яка особа, яка має намір відкрити промислове або торговельне підприємство або прийняти таке підприємство від іншої особи, або розпочати на такому підприємстві здійснення особливого виду діяльності, визначеної компетентним органом влади як діяльність, яка істотно впливає на застосування законоположень, які підлягають впровадженню в життя інспекторами праці, повинна заздалегідь попереджувати про це компетентну інспекцію праці або безпосередньо, або через посередництво інших органів влади, яким це доручено.
2. Члени Організації повинні вживати заходів, спрямованих на те, щоб плани нових підприємств, заводів або процесів виробництва могли надаватися відповідній службі інспекції праці для висновку щодо того, чи є зазначені плани перешкодою для дотримання законодавства щодо охорони здоров'я на підприємстві та техніки безпеки і чи являють вони загрозу здоров'ю та безпеці працівників.
3. За умови дотримання будь-якого права на оскарження, яке може бути передбачене законом, здійснення планів будівництва нових підприємств, заводів і введення нових процесів виробництва, які вважаються згідно з національним законодавством небезпечними або шкідливими, має залежати від виконання будь-яких змін, приписаних інспекцією в цілях збереження здоров'я і забезпечення безпеки працівників.

II. СПІВПРАЦЯ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я І ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ

4. 1) Повинні заохочуватися заходи, спрямовані на забезпечення співпраці між роботодавцями й працівниками з метою поліпшення умов, які впливають на здоров'я і безпеку працівників.
2) Такі заходи могли б прийняти форму комітетів із техніки безпеки чи подібних органів, які створюються в межах кожного підприємства або установи й включають представників роботодавців і працівників.

5. Представники працівників та адміністрації, й особливо члени заводських комітетів із техніки безпеки або подібних органів, де такі є, повинні бути уповноважені співпрацювати безпосередньо з посадовими особами інспекції праці в порядку й у межах, встановлених компетентними органами влади, під час різних розслідувань, й особливо при проведенні розслідувань випадків виробничого травматизму або професійних захворювань.
6. Заохочення співпраці між посадовими особами інспекції праці та організаціями роботодавців і працівників має здійснюватися шляхом організації нарад чи об'єднаних комісій або подібних органів, де представники інспекції праці можуть обговорювати з представниками організацій роботодавців і працівників питання впровадження в життя трудового законодавства та охорони здоров'я і техніки безпеки працівників.
7. Слід вживати відповідних заходів для забезпечення такого становища, коли роботодавцям і працівникам даються поради та інструкції в галузі трудового законодавства й питань промислової санітарії і техніки безпеки за допомогою таких засобів, як:
 - a) лекції, бесіди по радіо, плакати, брошури та фільми, які пояснюють положення трудового законодавства і вказують методи їх застосування і заходи відвернення випадків виробничого травматизму і професійних захворювань;
 - b) виставки з питань охорони здоров'я і техніки безпеки;
 - c) навчання промисловій санітарії і техніки безпеки в технічних школах.

III. ТРУДОВІ СПОРИ

8. До функцій інспекторів праці не входить виступ у статусі посередників або арбітрів під час розв'язання трудових спорів.

IV. ЩОРІЧНІ ЗВІТИ ПРО ІНСПЕКТУВАННЯ

9. Оприлюднювані щорічні звіти про роботу спецслужб інспекції по можливості повинні містити такі докладні відомості:
 - a) перелік законів і правил, які мають відношення до системи інспекції і не згадані в попередніх звітах;
 - b) відомості щодо штату системи інспекції праці, включаючи:
 - i) загальну кількість інспекторів;
 - ii) кількість інспекторів різних категорій;
 - iii) кількість інспекторів-жінок;
 - iv) відомості щодо географічного розподілу служб інспекції;
 - c) статистичні дані щодо місць роботи, які підлягають інспектуванню, та щодо кількості осіб, зайнятих на них, включаючи:
 - i) кількість підприємств, які підлягають інспектуванню;
 - ii) середню кількість осіб, зайнятих на таких підприємствах протягом року;
 - iii) відомості щодо класифікації працюючих осіб за такими категоріями: чоловіки, жінки, підлітки, діти;
 - d) статистичні дані щодо проведених інспекційних відвідувань, включаючи:
 - i) кількість відвіданих підприємств;
 - ii) кількість проведених інспекторами відвідувань окремо в денний і нічний часи;
 - iii) кількість осіб, зайнятих на відвіданих підприємствах;
 - iv) кількість підприємств, відвіданих понад один раз протягом року;

- e) статистичні дані щодо порушень і санкцій, включаючи:
 - i) кількість порушень, повідомлених компетентним органам влади;
 - ii) відомості про класифікацію таких порушень відповідно до законоположень, які їх стосуються;
 - iii) кількість застосованих санкцій;
 - iv) відомості щодо характеру санкцій, застосованих компетентними органами влади в різних випадках (штраф, тюремне ув'язнення і т. ін.);
- f) статистичні дані щодо випадків виробничого травматизму, включаючи число випадків виробничого травматизму, про які повідомлено, і класифікацію таких випадків:
 - i) за галузями господарства і професіями;
 - ii) за причинами, через які випадки сталися;
 - iii) залежно від смертельного чи несмертельного наслідку;
- g) статистичні дані щодо професійних захворювань, включаючи:
 - i) кількість випадків професійних захворювань, про які повідомлено;
 - ii) класифікацію таких випадків за галузями господарства і професіями;
 - iii) класифікацію таких випадків залежно від їхньої причини або характеру, як-от характер захворювання, отруйна речовина або шкідливий процес, який спричинив захворювання.

Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

яка була скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 4 червня 1969 року на свою п'ятдесят третю сесію, та

беручи до уваги умови наявних міжнародних конвенцій з питань праці, що стосуються інспекції праці, як-от Конвенції 1947 року про інспекцію праці (993_036), яка застосовується до промисловості і торгівлі, та Конвенції 1958 року про плантації (993_015), яка охоплює обмежену категорію сільськогосподарських підприємств, та

враховуючи бажаність прийняття міжнародних стандартів стосовно інспекції праці в сільському господарстві в цілому, та

ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо інспекції праці в сільському господарстві, що є четвертим пунктом порядку денного сесії, та

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот шістдесят дев'ятого року цю Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1969 року про інспекцію праці (в сільському господарстві):

Стаття 1

1. У цій Конвенції термін «сільськогосподарське підприємство» означає підприємства та частини підприємств, які займаються обробкою землі, тваринництвом, включаючи розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первинною переробкою продуктів сільського господарства землекористувачем, чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності.
2. У разі необхідності компетентний орган, після консультацій з найбільш представницькими організаціями заінтересованих роботодавців і працівників, де такі організації є, проводить розмежування між сільським господарством, з одного боку, та промисловістю і торгівлею – з іншого, таким чином, щоб не виключити жодного сільськогосподарського підприємства з національної системи інспекції праці.
3. У будь-якому випадку, коли немає впевненості у тому, що підприємство чи частина підприємства є таким, до якого застосовується ця Конвенція, це питання вирішує компетентний орган.

Стаття 2

У цій Конвенції термін «правові норми» включає, на додаток до положень законодавства, рішення третейського суду і колективні угоди, які мають силу закону, і застосування яких повинні забезпечувати інспектори праці.

Стаття 3

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, повинен забезпечувати систему інспекції праці в сільському господарстві.

Стаття 4

Система інспекції праці в сільському господарстві застосовується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої оплати і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору.

Стаття 5

1. Будь-який член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, може у заяві, що супроводжує ратифікацію, взяти на себе зобов'язання поширювати систему інспекції праці в сільському господарстві також на одну або більше таких категорій осіб, які працюють на сільсько-господарських підприємствах:
 - а) орендарі, які не використовують найману працю, здольники та подібні категорії сільськогосподарських працівників;
 - б) особи, які беруть участь у колективній господарській діяльності, наприклад, члени кооперативу;
 - в) члени сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства як це визначено національним законодавством.
2. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може згодом направити Генеральному директору Міжнародного бюро праці заяву, за якою він бере на себе зобов'язання поширити свою систему інспекції праці в сільському господарстві на одну або більше категорій осіб, згаданих у попередньому пункті, на які вона ще не поширювалася на підставі попередньої заяви.
3. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зазначає у своїх звітах, які подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці (993_154), якою мірою він застосовує або має намір застосовувати положення Конвенції щодо тих категорій осіб, зазначених у пункті 1, на які вона не поширювалася на підставі попередньої заяви.

Стаття 6

1. Завданнями системи інспекції праці в сільському господарстві є:
 - а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як-от норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, щотижневого відпочинку і відпустки, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці жінок, дітей і підлітків, та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
 - б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
 - в) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію наявних правових норм, і подавати йому пропозиції щодо вдосконалення законодавства.
2. Національне законодавство може покладати на інспекторів праці в сільському господарстві консультативні функції або функції контролю за застосуванням правових норм щодо умов життя працівників та їхніх сімей.
3. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці в сільському господарстві, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах із роботодавцями та працівниками.

Стаття 7

1. Настільки, наскільки це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці в сільському господарстві повинна проводитися під наглядом і контролем центрального органу.
2. Для федеративної держави термін «центральный орган» може означати або центральний орган на федеральному рівні, або центральний орган на рівні однієї зі складових частин федерації.
3. Інспекція праці в сільському господарстві може, наприклад, здійснюватися:
 - a) єдиним відомством інспекції праці, яке відповідає за всі сектори господарської діяльності;
 - b) єдиним відомством інспекції праці, яке забезпечить внутрішню функціональну спеціалізацію шляхом відповідної підготовки тих інспекторів, на яких буде покладено інспекцію праці в сільському господарстві;
 - c) єдиним відомством інспекції праці, яке забезпечить внутрішню інституційну спеціалізацію, шляхом створення технічно кваліфікованої служби, на співробітників якої буде покладена інспекція праці в сільському господарстві; або
 - d) спеціалізованою службою інспекції сільського господарства, діяльність якої контролюватиме центральний орган, який має такі самі повноваження щодо інспекції праці в інших галузях, таких як промисловість, транспорт і торгівля.

Стаття 8

1. Персонал інспекції праці в сільському господарстві складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості й роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу.
2. Настільки, наскільки це сумісно з національним законодавством або національною практикою, члени Організації можуть вводити до своїх систем інспекції праці в сільському господарстві співробітників або представників професійних організацій, чия діяльність доповнювала б роботу державних інспекторів. Цим співробітникам і представникам мають забезпечуватися стабільність перебування на посаді й незалежність від небажаного зовнішнього впливу.

Стаття 9

1. Відповідно до будь-яких умов набору на державну службу, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторів праці в сільському господарстві набирають виключно з огляду на їхню кваліфікацію для виконання обов'язків, які будуть на них покладені.
2. Методи перевірки такої кваліфікації визначаються компетентним органом.
3. Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків, і здійснюються відповідні заходи для забезпечення їм подальшого навчання в процесі їхньої роботи.

Стаття 10

До складу персоналу інспекції праці в сільському господарстві можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. У разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі обов'язки.

Стаття 11

Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб гарантувати залучення до роботи інспекції праці в сільському господарстві належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, які можуть допомогти у вирішенні проблем, що потребують технічних знань, у формах, які вважатимуться такими, що найбільше відповідають національним умовам.

Стаття 12

1. Компетентний орган вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти ефективній співпраці між службами інспекції праці в сільському господарстві та урядовими службами й державними або визнаними установами, які можуть займатися подібною діяльністю.
2. У разі необхідності компетентний орган може доручати відповідним урядовим службам або державним установам виконання певних функцій з інспекції праці на регіональному чи місцевому рівні в порядку допоміжної роботи, або залучати ці служби чи установи до виконання цих функцій за умови, що це не завдасть шкоди застосуванню принципів цієї Конвенції.

Стаття 13

Компетентний орган вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти співпраці між працівниками інспекції праці в сільському господарстві та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями, де такі є.

Стаття 14

Слід вживати заходів для гарантування того, щоб кількість інспекторів праці в сільському господарстві була достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби й визначалася з належним урахуванням:

- a) важливості обов'язків, які повинні виконувати інспектори, зокрема:
 - i) кількість, тип, розмір і розташування сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспекції;
 - ii) чисельність та категорії осіб, які працюють на таких підприємствах; та
 - iii) кількість та складність правових норм, застосування яких слід забезпечити;
- b) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та
- c) практичних умов, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними.

Стаття 15

1. Компетентний орган влади вживає необхідних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці в сільському господарстві були:
 - a) місцеві бюро, розташовані з урахуванням географічного положення сільськогосподарських підприємств та наявних засобів зв'язку, обладнані відповідно до потреб служби і доступні в міру можливості для всіх відповідних осіб;
 - b) транспортні засоби, необхідні для виконання їхніх обов'язків, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту.
2. Компетентний орган вживає необхідних заходів із метою відшкодування інспекторам праці в сільському господарстві всіх витрат, пов'язаних із пересуванням та будь-яких додаткових витрат, які можуть виявитися необхідними для виконання їхніх обов'язків.

Стаття 16

1. Інспектори праці в сільському господарстві, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:
 - a) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
 - b) проходити в денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;

- с) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:
 - i) наодинці або в присутності свідків опитувати роботодавця, персонал підприємства чи будь-яку особу, яка працює на підприємстві, з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;
 - ii) вимагати в порядку, передбаченому національним законодавством, надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписане національним законодавством із питань умов життя і праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам і знімати з них копії або робити з них витяги;
 - iii) вилучати або брати із собою для аналізу зразки продуктів, матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що продукти, матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.
- 2. Інспектори праці не можуть проходити, згідно з підпунктом а) чи б) пункту 1 цієї статті, до приватного житла керівника підприємства, крім випадків, коли є згода цього керівника або спеціальний дозвіл виданий компетентним органом.
- 3. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, а також працівникам або їхнім представникам, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.

Стаття 17

Служби інспекції праці в сільському господарстві беруть участь у таких випадках і таким чином, як це може встановити компетентний орган, у проведенні попереджувального контролю нових споруд, нових матеріалів або речовин і нових методів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю чи безпеці.

Стаття 18

- 1. Інспектори праці в сільському господарстві уповноважені вживати заходів із метою усунення недоліків, виявлених у будь-якій споруді, в обладнанні або методах роботи на сільськогосподарських підприємствах, включаючи використання небезпечних матеріалів або речовин, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці.
- 2. Для того, щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження:
 - а) щодо внесення протягом визначеного терміну до установ, споруд, приміщень, інструментів, обладнання або машин таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм із питань охорони здоров'я та безпеки; або
 - б) у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці – щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, аж до припинення роботи.
- 3. Якщо процедура, встановлена в пункті 2, є несумісною з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори матимуть право звертатися до компетентного органу для того, щоб він видав наказ або ініціював вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.
- 4. Недоліки, виявлені інспектором під час відвідання підприємства, а також накази, які він видав або які були ним видані відповідно до пункту 2, або накази, які він має намір застосувати відповідно до пункту 3, негайно доводяться до відома роботодавця і представників працівників.

Стаття 19

1. Інспекцію праці в сільському господарстві повідомляють про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання в сільськогосподарському секторі в тих випадках і в такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством.
2. Інспектори праці беруть участь, у міру можливості, у будь-якому розслідуванні на місці причин найбільш серйозних нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, особливо коли вони трапляються з кількома працівниками або мають смертельні наслідки.

Стаття 20

З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці в сільському господарстві:

- a) забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
- b) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та
- c) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки, небезпеку у виробничих процесах чи порушення правових норм й утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги.

Стаття 21

Інспекції на сільськогосподарських підприємствах проводяться так часто й так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм.

Стаття 22

1. Особи, які порушують або ухиляються від дотримання правових норм, виконання яких повинні забезпечити інспектори праці в сільському господарстві, підлягають негайному судовому або адміністративному переслідуванню без попередження. Проте національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.
2. Інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушити переслідування.

Стаття 23

Якщо інспектори праці в сільському господарстві не мають права самі порушувати переслідування, вони повинні мати повноваження подавати доповіді щодо порушень правових норм безпосередньо до органу влади, уповноваженому порушувати такі переслідування.

Стаття 24

Відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці в сільському господарстві, та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися.

Стаття 25

1. Інспектори праці або місцеві інспекційні бюро, залежно від обставин, повинні подавати центральному органу інспекційної служби періодичні звіти про результати їхньої діяльності в сільському господарстві.

2. Ці звіти складаються в такому порядку й охоплюють такі питання, як це час від часу може визначати центральний інспекційний орган; вони подаються принаймні так часто, як це може визначати цей орган, але в будь-якому разі не рідше ніж один раз на рік.

Стаття 26

1. Центральний орган інспекції публікує щорічний звіт про діяльність служб інспекції в сільському господарстві у вигляді окремого звіту або частини свого загального щорічного звіту.
2. Такі щорічні звіти публікуються протягом розумного терміну після закінчення року, якого вони стосуються, і в будь-якому разі протягом дванадцяти місяців.
3. Копії щорічних звітів надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці протягом трьох місяців після їхнього опублікування.

Стаття 27

У щорічному звіті, який публікує центральний орган інспекції, висвітлюються, зокрема, нижченаведені питання, настільки, наскільки вони підпадають під контроль зазначеного органу:

- a) законодавство щодо діяльності служби інспекції праці в сільському господарстві;
- b) персонал служби інспекції праці в сільському господарстві;
- c) статистичні дані щодо сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспекції, та кількість осіб, які працюють на цих підприємствах;
- d) статистичні дані про інспекційні відвідування;
- e) статистичні дані про порушення та накладені стягнення;
- f) статистичні дані про нещасні випадки на виробництві, включаючи їхні причини;
- g) статистичні дані про професійні захворювання, включаючи їхні причини.

Стаття 28

Офіційні ратифікаційні грамоти цієї Конвенції надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 29

1. Ця Конвенція є обов'язковою тільки для тих членів Міжнародної організації праці, чиї ратифікаційні грамоти були зареєстровані Генеральним директором.
2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після дати реєстрації ратифікаційних грамот двох членів Організації Генеральним директором.
3. Після цього ця Конвенція набуває чинності для кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його ратифікаційної грамоти.

Стаття 30

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, направленим Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації. Така денонсація набуває чинності через рік після дати реєстрації акта про денонсацію.
2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію і який протягом року після закінчення згаданого в попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим цією статтею, ця Конвенція буде обов'язковою на наступний десятирічний період, і після цього він зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Рекомендація 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві (№ 133)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці й зібралася 4 червня 1969 року на свою 53-тю сесію,

постановивши прийняти низку пропозицій щодо інспекції праці в сільському господарстві, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форму рекомендації, яка доповнює Конвенцію 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві,

ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча дев'ястсот шістдесят дев'ятого року нижченаведену рекомендацію, яка буде називатися Рекомендацією 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві:

1. Коли дозволяють національні умови, функції інспекції праці в сільському господарстві повинні бути розширені, з тим щоб включати співпрацю з компетентними технічними службами з метою надання допомоги сільськогосподарському виробнику, незалежно від його статусу, для поліпшення його господарства та умов життя і праці працюючих у ньому осіб.
2. За умови дотримання положень, передбачених у пункті 3 статті 6 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, інспекція праці в сільському господарстві може брати участь у застосуванні законоположень у таких галузях:
 - a) професійна підготовка працівників;
 - b) соціальні служби в сільському господарстві;
 - c) кооперативи;
 - d) обов'язкове шкільне навчання.
3.
 - 1) Як правило, на інспекторів праці не повинні покладатися функції примирення або арбітражу трудових спорів.
 - 2) Коли в сільськогосподарському секторі немає спеціальних органів для цього, інспекторам праці може бути доручено тимчасове виконання функцій примирення.
 - 3) У випадку, передбаченому в пункті 2 цього параграфа, компетентний орган влади повинен вживати заходів, відповідно до положень національного законодавства та ресурсів департаменту праці відповідної країни, з метою поступового звільнення інспекторів праці від виконання таких функцій для того, щоб вони могли присвячувати більше часу безпосередньо інспекційній роботі на підприємствах.
4. Інспектори праці в сільському господарстві повинні знайомитися з умовами життя і праці в цьому секторі діяльності й володіти знаннями в економічній і технічній галузях праці в сільському господарстві.
5. Кандидати на керівні посади в інспекції праці в сільському господарстві повинні мати відповідну професійну або академічну кваліфікацію чи володіти великим практичним досвідом у галузі адміністрації праці.
6. Якщо рівень освіти в країні дозволяє, то кандидати на інші посади в інспекції праці в сільському господарстві (заступники інспекторів, молодші співпрацівники і т. ін.) повинні мати закінчену середню освіту, доповнену, у міру можливості, відповідною технічною підготовкою, чи володіти достатнім адміністративним або практичним досвідом у галузі праці.
7. У країнах із недостатньо розвиненою системою освіти особи, які призначаються на посаду інспекторів праці в сільському господарстві, повинні мати принаймні деякий практичний досвід у галузі сільського господарства або виявляти інтерес і мати відповідні здібності до виконання таких функцій. Вони повинні якнайшвидше пройти належну підготовку на виробництві.

8. Центральний орган інспекції праці повинен давати інспекторам праці в сільському господарстві відповідні вказівки з тим, щоб вони могли однаково виконувати свої завдання по всій країні.
9. Діяльність інспекторів праці в сільському господарстві в нічний час має бути обмежена тими питаннями, які не можуть бути ефективно проконтрольовані в денний час.
10. Одним із видів співпраці працівників інспекції праці в сільському господарстві з роботодавцями та працівниками або їхніми організаціями (де такі є) може бути використання в сільському господарстві комітетів із питань гігієни і техніки безпеки, до складу яких входять представники роботодавців і працівників.
11. Передбачена статтею 17 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві участь органів інспекції праці в сільському господарстві в проведенні превентивного контролю нових установок, нових матеріалів або речовин і нових процесів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю працівників або безпеці праці, повинна охоплювати попередню консультацію з інспекції праці щодо:
 - a) пуску в хід цих установок і використання цих матеріалів, речовин і процесів;
 - b) планів будь-якої установки, в якій мають застосовуватися небезпечні машини або шкідливі для здоров'я працівників або небезпечні процеси виробництва.
12. Роботодавці повинні створювати інспекторам праці в сільському господарстві всі необхідні умови, включаючи у відповідних випадках користування приміщеннями, щоб дати їм можливість розмовляти з особами, які працюють на підприємстві.
13. У щорічних доповідях, оприлюднюваних центральним органом інспекції, крім питань, перелічених у статті 27 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, можуть також розглядатися такі проблеми, тією мірою, якою вони входять до кола ведення цього органу влади:
 - a) статистичні дані щодо трудових спорів у сільському господарстві;
 - b) визначення проблем, пов'язаних із застосуванням законоположень і прогресу, наявного щодо розв'язання таких проблем;
 - c) пропозиції з метою поліпшення умов життя і праці в сільському господарстві.
14. 1) Члени Організації повинні організовувати або заохочувати просвітницькі кампанії з метою інформування заінтересованих сторін, шляхом використання всіх відповідних засобів, щодо застосовних законоположень та необхідності їх суворого виконання, а також щодо безпеки, яка може становити загрозу життю або здоров'ю осіб, які працюють на сільськогосподарських підприємствах, та щодо найбільш підхожих засобів її усунення.
 - 2) Такі просвітницькі кампанії можуть, з урахуванням національних умов, включати:
 - a) використання послуг сільських організаторів або інструкторів;
 - b) розповсюдження плакатів, брошур, періодичних видань і газет;
 - c) організацію показу кінофільмів і радіо- та телепередач;
 - d) організацію виставок і показу практичного застосування правил гігієни праці й техніки безпеки;
 - e) включення предметів гігієни праці й техніки безпеки, а також інших відповідних предметів до програми викладання сільських і сільськогосподарських шкіл;
 - f) організацію бесід для працюючих у сільському господарстві осіб, яких стосується введення нових методів праці або нових матеріалів або речовин;
 - g) участь інспекторів праці в сільському господарстві в здійсненні програм робочої освіти;
 - h) організацію лекцій, дискусій і семінарів, а також змагань із видачею премій.



**Міжнародна організація праці
Відділ адміністрації праці, інспекції
праці й безпеки та здоров'я на роботі**

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh