



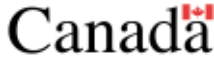
Міжнародне
бюро
праці

Женева

Програма з адміністрації
та інспекції праці

ЩО ТАКЕ ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ Й У ЧОМУ ПОЛЯГАЄ ЇЇ ДІЯЛЬНІСТЬ

> ПОСІБНИК ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ



Проект фінансується
Урядом Канади



Проект виконується
Міжнародним бюро праці

Проект технічного співробітництва

« Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні »

Цей навчальний матеріал перекладено українського та надруковано в рамках спільного Проекту МБП та Уряду Канади «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні»

За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:

cad_project@ilo-dp.kiev.ua

Стислий опис проекту: Проект МБП «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні»

Проект спрямований на усунення існуючих недоліків в ефективній реалізації права на організацію та ведення колективних переговорів шляхом покращення спроможності зацікавлених сторін щодо ведення колективних переговорів, поглиблення розуміння основи колективних переговорів та підвищення рівня дотримання національного законодавства, колективних договорів і угод на основі підтримання дієвої системи інспекції праці.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Уряду Канади на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

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

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Уряду Канади, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Надруковано в Україні

ВСТУП

Зміни в структурі ринків праці та в трудових правовідносинах призвели до раптових змін у реорганізації служб інспекції праці. Зокрема, служби інспекції праці повинні ефективніше реагувати на ситуацію, забезпечуючи дотримання законів шляхом ужиття запобіжних заходів, надання порад і виявлення порушень трудового законодавства. Багато з цих змін, зокрема укладання договорів із субпідрядниками, залучення сторонніх організацій для виконання певних функцій, зростання обсягів незадекларованої або нелегальної праці, — пов'язані з виникненням нових моделей організації бізнесу та способів виробництва, глобалізацією та зростанням трудової міграції, а також технологічним прогресом.

Раптові та масштабні збої на національних ринках праці, пов'язані з нинішньою фінансово-економічною кризою, перевіряють здатність служб інспекції праці сприяти та забезпечувати дотримання трудового законодавства. Мають місце скорочення штатів, закриття підприємств і впровадження широкого кола механізмів тимчасової роботи, обумовлених кризою (наприклад, розподіл роботи, поділ робочого місяця, часткове безробіття). Заходи інспекції праці у відповідь на ці події різноманітні. У деяких країнах проводиться скорочення оперативних бюджетів і чисельності інспекторів у рамках урядових зусиль щодо скорочення бюджетних витрат. В інших країнах робиться протилежне: уряди посилюють служби інспекції незважаючи на тиск щодо скорочення витрат, тому що вони визнають важливість наявності сильної інспекції праці в періоди безладдя на ринку праці.

У цілому реформа інспекції праці не стала масштабною політичною відповіддю національних урядів на проблеми, пов'язані з необхідністю вгамувати кризу. Тим не менш, роль інспекції праці у захисті працівників за цей період, безперечно, посилилася, й

це, напевно, прискорило зусилля з боку урядів деяких країн щодо нарощування спроможності та ефективності служб інспекції праці. У цьому контексті даний «Посібник для працівників» є дуже вчасним. Він буде особливо корисним, оскільки знання з питань інспекції праці та відповідних наслідків можуть сприяти національному прогресові завдяки зусиллям служб інспекції праці у запобіганні нещасним випадкам на виробництві, захисті працівників і покращенні умов їхньої праці. Дієві служби інспекції праці мають потенціал для підвищення продуктивності праці, гарантуючи гідне виробниче середовище. Це – в інтересах як працівників, так і роботодавців.

Інспекція праці залишається ключовим інструментом сприяння втіленню в життя Програми МОП з гідної праці й має відігравати стрижневу роль у забезпеченні дотримання принципів і прав, що впливають із міжнародних трудових норм.

Висловлюю особливу подяку всім колегам, які сприяли доведенню цього проєкту до успішного кінця. Зокрема, дякую Елені Перес і Марії Лус Вега, які координували підготовку Посібника. Я також вдячний Каролін Оже, Анжелі Онікепе та Джоанні Руфлі. Крім того, щиро дякую нашим колегам з департаментів АКТРАВ, АКТЕМП та НОРМ за їхню співпрацю в процесі підготовки Посібника.

Джузеппе Касале

Директор

Програми з адміністрації

та інспекції праці

ЗМІСТ

Що таке МОП?	7
Що таке інспекція праці?	8
Як і де почалася історія інспекції праці?	9
Як МОП допомагає зміцнювати служби інспекції праці?	11
Як працює інспекція праці?	14
Яке призначення служб інспекції праці?	14
Як інспектори праці забезпечують гідні умови праці?	14
Як служби інспекції забезпечують дотримання трудового законодавства?	15
Чому для забезпечення дотримання законодавства необхідні санкції?	17
Як інспекція праці допомагає вдосконалювати трудове законодавство?	18
За якими питаннями служби інспекції праці здійснюють нагляд?	19
Якими принципами керується інспекція праці?	20
Хто такі інспектори праці й у чому полягає їхня робота?	22
Обов'язки інспекторів праці	22
Повноваження інспекторів праці	23
Старі міфи та нові реалії	24
Як проводиться інспекційна перевірка?	27
Чому важливо мати сильну службу інспекції праці?	29
Чи існують відмінності?	30
Як інспекція праці може вам допомогти?	32
Що ви можете зробити для співробітництва з інспекцією праці?	33
Як трипартизм допомагає зміцнювати інспекцію праці?	36

ЩО ТАКЕ МОП?

Міжнародна організація праці (МОП) є єдиною «тристоронньою» агенцією ООН, яка об'єднує представників урядів, роботодавців і працівників із метою спільного формування політики та програм, спрямованих на реалізацію прав у сфері праці, сприяння можливостям гідної зайнятості, посилення соціального захисту і зміцнення діалогу з питань, пов'язаних із працею.

МОП – міжнародна організація, відповідальна за розроблення міжнародних трудових норм і нагляд за їх дотриманням. Норми МОП видаються у формі міжнародних конвенцій та рекомендацій з питань праці. Конвенції МОП є міжнародними договорами, що підлягають ратифікації державами-членами МОП.

Рекомендації є інструментами, не обов'язковими до виконання (часто з тих самих питань, що й конвенції), в яких викладаються настанови щодо спрямування політики й заходів на національному рівні. Обидві форми інструментів покликані справляти конкретний вплив на умови та практику праці в усьому світі. Працюючи з 183 державами-членами Організації, МОП прагне забезпечити дотримання трудових норм не лише у принципі, а й на практиці.

МОП має чотири головні стратегічні цілі:

- 1) сприяти та втілювати в життя норми і основні принципи та права у сфері праці;
- 2) розширювати можливості жінок та чоловіків для отримання гідної зайнятості;

3) збільшувати охоплення та ефективність соціального захисту для всіх;

4) зміцнювати трипартизм і соціальний діалог.

Дві найважливіші конвенції МОП щодо інспекції праці – Конвенція № 81 про інспекцію праці та Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (головна увага в обох приділяється врядуванню) – відзначені у Декларації МОП 2008р. про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (далі – Декларація про соціальну справедливість). У Декларації про соціальну справедливість державам-членам МОП запропоновано вивчити внутрішню ситуацію щодо ратифікації або імплементації цих, а також інших інструментів МОП. Ці конвенції відіграють стрижневу роль у підтриманні та забезпеченні гідних умов праці за допомогою ефективної та дієвої системи інспекції праці; така система є одним із найважливіших засобів забезпечення довготривалої сталості соціально-економічного розвитку та постійних покращень у реалізації концепції гідної праці.

МОП допомагає створювати такі ефективні та дієві системи інспекції праці у державах-членах Організації з метою забезпечення дотримання законів із питань праці, що стосуються умов праці та захисту працівників; це, зокрема, загальні умови праці, безпека та гігієна праці, соціально-трудова відносина, рівність можливостей та ставлення, ліквідація дитячої та примусової праці тощо.

Право працівників на гідні умови праці – одне з основних прав людини, право, що його МОП прагне просувати з самого свого заснування у 1919 році.

ЩО ТАКЕ ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ?

Інспекція праці є публічною функцією адміністрації праці, яка забезпечує застосування трудового законодавства на робочому місці. Її головна роль полягає в переконуванні соціальних партнерів у необхідності дотримання трудового законодавства на робочих місцях та в їхньому обопільному інтересі в цьому відношенні, для чого інспекція праці здійснює запобіжні, освітні та, де необхідно, правозастосовні заходи.

З часу призначення перших інспекторів праці, яке відбулося у Великобританії у 1833 році, служби інспекції праці створені майже в кожній країні світу. Вже протягом майже 175 років інспектори праці виконують свою роботу, покращуючи умови праці. Їхні досягнення в усьому світі можна перераховувати довго, а їхнім досвідом можна по-справжньому пишатися.

Служби інспекції праці в різних країнах організовані в різні способи та мають різне ресурсне забезпечення залежно від рівня економічного розвитку,

політичної та професійної підтримки, національних пріоритетів тощо. Проте загалом функції служб інспекції праці схожі у світовому масштабі, практично відповідаючи тим, що визначені у Конвенції № 81.

У світі праці інспекція праці – найважливіший інструмент державної присутності та втручання з метою формування, забезпечення і сприяння розвитку культури профілактики, що охоплює всі аспекти, котрі можуть відноситися до сфери компетенції інспекції: соціально-трудові відносини, заробітну плату, загальні умови праці, безпеку та гігієну праці, а також питання, пов'язані з зайнятістю та соціальним забезпеченням.

Сьогодні служби інспекції праці виконують свої обов'язки у складному середовищі, де відбуваються істотні зміни в соціально-економічному контексті, у соціально-трудоному аспекті, в організації праці та трудових правовідносинах, у соціально-політичних очікуваннях, у технології та у характері виробничих небезпек.

Через консультації з організаціями роботодавців і працівників уряди країн приймають законодавство і політику, що сприяють гідним умовам праці, а також уповноважують служби інспекції праці наглядати за належним застосуванням такого законодавства і політики та забезпечувати їх виконання.

ЯК І ДЕ ПОЧАЛАСЯ ІСТОРІЯ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ?

Трудове законодавство є наслідком промислової революції, що почалася в Європі наприкінці вісімнадцятого століття й тривала протягом дев'ятнадцятого століття. Все дев'ятнадцяте століття позначилося численними страйками та бунтами, які часто переростали в несамовиті повстання, що змусило уряди усвідомити необхідність втручання держави в організацію трудових відносин і визначення умов праці. З метою забезпечення нагляду за застосуванням перших захисних законів були створені та почали розвиватися служби інспекції праці.

Найперший національний законодавчий акт щодо покращення умов праці датується 1802 роком, коли британський парламент прийняв «Закон про збереження моралі учнів», де «мораль» була визначена як безпека, здоров'я і добробут, а «учнями» були діти, працюючі, приміром, у гірничій промисловості та чищенні димоходів. За застосуванням цього закону наглядали добровільні комітети. Його застосування, з різних причин, було неефективним, тому у 1833 році уряд призначив перших чотирьох «інспекторів». У 1844 році інспектори стали державними службовцями. Ця система згодом набула поширення по всій Європі, з певними змінами, що відображали національний адміністративний устрій. Протягом цих десятиріч спостерігалось розповсюдження різних практичних методів роботи, а також широке різноманіття повноважень і обов'язків служб інспекції.

У 1890 році представники 15 країн зібралися у Берліні на конференцію з метою прийняття перших норм щодо покращення умов праці та щодо служб інспекції. Конференція

підтвердила, що за дотриманням законів у кожній державі повинні наглядати спеціалісти відповідної кваліфікації у достатній кількості, призначені урядом і незалежні від роботодавців і працівників. Подальший імпульс ця ініціатива отримала з заснування Міжнародної організації праці (МОП) у 1919 році. Зокрема, у частині XIII Версальського договору, яка незабаром стала Статутом МОП, було проголошено «невідкладну необхідність поліпшення умов праці» та підкреслено, що «ненадання будь-якою країною людських умов праці є перешкодою для інших народів, що прагнуть покращити становище працівників у своїх країнах». У Договорі було заявлено, що «для забезпечення виконання законів і нормативних актів щодо захисту працівників кожна держава повинна передбачити створення системи інспекції праці(...)».

Уже на своїй першій сесії у 1919 році Міжнародна конференція праці продемонструвала значення, що його МОП надавала інспекції праці, висловивши побажання, щоб держави-члени МОП якомога швидше створили не тільки систему ефективної інспекції праці, але й державну службу, на яку буде покладено обов'язок захисту здоров'я працівників. Чотирма роками пізніше Конференція прийняла Рекомендацію 1923 р. щодо інспекції праці (№ 20), в якій були викладені загальні принципи організації та функціонування національних систем інспекції. Хоча це була рекомендація, а не конвенція, і, отже, вона не мала обов'язкової сили для держав-членів МОП, вона проклала шлях для інспекції праці до подальшого прийняття набагато більш усеосяжних інструментів, зокрема Конвенцій № 81 і № 129 та Рекомендацій № 81

і № 133, що їх супроводжували (від 1947 та 1969 рр. відповідно).

У 1833 р. британський уряд призначив перших інспекторів праці, які приділяли особливу увагу тривалому робочому часу дорослих і дітей. У Версальському договорі 1919 р. було заявлено, що «для забезпечення виконання законів і нормативних актів щодо захисту працівників кожна держава повинна передбачити створення системи інспекції праці (...)».

У двадцятому сторіччі чисельність і складність інспекцій праці продовжили зростати, спочатку в індустріалізованих країнах, а пізніше у країнах, що розвиваються, які часто моделювали організацію своїх інспекцій за зразком колишніх колоніальних держав. За останні

десятиріччя сфера повноважень інспекцій також значно розширилася: зараз вона охоплює ширший спектр секторів економіки, технічні питання й питання зайнятості, ідучи в ногу зі змінами у світі праці та в очікуваннях населення. Сучасні інспекції можуть витратити набагато більше часу, ніж у минулому, на такі питання, як пов'язаний з роботою стрес, насильство на роботі, нелегальна зайнятість або примусова праця, тоді як на традиційні теми, такі як безпека котлів або кранів чи трудові спори, йде менше часу.

В останні десятиріччя системи інспекції праці поступово зміцнювалися та почали отримувати краще ресурсне забезпечення, а їхній реальний внесок у покращення умов праці отримує дедалі більше визнання на національному та міжнародному рівнях.

ЯК МОП ДОПОМАГАЄ ЗМІЦНЮВАТИ СЛУЖБИ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ?

Конвенція № 81, що поширюється на промисловість і торгівлю, залишається головним міжнародним еталоном для служб інспекції праці, й сьогодні вона так само актуальна, як і 60 років тому. Серед усіх конвенцій МОП вона стала однією з найбільш широко ратифікованих (її ратифікувала 141 країна) і послужила моделлю для більшості національних законів і нормативних актів щодо створення сучасних систем інспекції. Конвенція № 81 у поєднанні з Рекомендацією № 81, безсумнівно, встановлюють правила, що мають застосовуватися у сфері інспекції праці.

Конвенція № 129, яка поширюється на сільське господарство, в основному повторює положення Конвенції № 81, але розширює коло охоплених підприємств і працівників, а також сферу компетенції системи інспекції праці.

Конвенції № 81 і № 129 визначають функції, обов'язки та відповідальність систем інспекції праці, вимоги до набору персоналу, засоби дій для інспекторів, правозастосовні повноваження і обов'язки інспекторів щодо етики та звітування про свою діяльність. Вони також передбачають повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. У Рекомендації 1947 р. щодо інспекції праці (№ 81) деталізовано, яку інформацію слід включати до щорічних звітів, і пропонуються шляхи співробітництва між інспекторами, роботодавцями та працівниками, перш за все у сфері безпеки та гігієни праці.

Які ж основні функції покладені конвенціями МОП на інспекцію праці? Це:

а) забезпечення застосування по-

ложень законодавства в галузі умов праці та безпеки працівників у процесі їхньої роботи, як, наприклад, положень щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспекторам праці належить забезпечувати застосування зазначених положень; положення законодавства включають арбітражні рішення і колективні договори та угоди, які мають силу закону й застосування яких можуть забезпечувати інспектори праці;

б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та порадами щодо найефективніших засобів дотримання положень законодавства;

в) доведення до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживання, котрі не підпадають під дію чинного законодавства.

Зобов'язання, встановлені у конвенціях, мають обов'язковий характер, разом з цим передбачаючи значний ступінь гнучкості щодо сфери їхнього застосування. У цьому відношенні можна побачити відмінності між країнами в обсязі та характері охопленого законодавства й повноважень, наданих інспекторам. Повноваження інспекторів можуть стосуватися всього законодавства, яке охоплює умови праці та виробниче середовище, або ж обмежуватися певними питаннями, приміром, безпекою та гігієною праці або заробітною платою. Ця система може охоплювати всі сектори економіки або лише деякі з них; вона може охоплювати всю територію держави або

тільки певну її частину. В залежності від країни завдання національних служб інспекції праці можуть суттєво відрізнятись, але, за умов забезпечення належного виконання основних функцій інспекції праці, визначених вище, при цьому все одно відповідатимуть міжнародному визначенню цілей інспекції.

Держави-члени МОП дедалі більше усвідомлюють потребу зміцненні та підвищенні ефективності служб інспекції праці для вирішення проблем швидко зростаючої глобальної економіки, і МОП у необхідних випадках надає технічну допомогу.

З 2006 року МОП підтримує глобальну стратегію «модернізації та зміцнення» інспекції праці. МОП започаткувала програму, спрямовану на надання допомоги її тристороннім партнерам у зміцненні апарату адміністрації праці, зокрема інспекції праці, з метою підвищення їхньої ефективності. Ця стратегія охоплює кілька напрямів діяльності на глобальному та національному рівнях, таких як надання державам-членам МОП допомоги у проведенні аудиту служб інспекції праці, розробленні національних планів дій щодо підвищення ефективності інспекції праці та забезпеченні підготовки інспекторів.

Цей універсальний стандарт вказує на наступні головні риси ефективної інспекції праці:

- інспекція праці повинна бути організована як система, повноваження якої поширюються на всі підприємства, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування положень законодавства стосовно умов праці та захисту працівників;
- у тій мірі, в якій це сумісно з адміністративною практикою країни, інспекція праці повинна перебувати під наглядом і контролем центральної влади;
- вона повинна забезпечувати як освітні, так і правозастосовні функції по відношенню до умов праці (таких як робочий час, заробітна плата, безпека праці, охорона здоров'я і добробут, використання праці дітей і підлітків та інші супутні питання) та доводити до відома компетентних органів факти бездіяльності або зловживання, які не підпадають під дію чинних законодавчих положень;
- інспектори повинні бути державними службовцями, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність їхньої посади і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу;
- набір інспекторів праці повинен здійснюватися виключно на підставі їхньої кваліфікації; інспектори праці повинні отримувати належну підготовку для виконання своїх обов'язків;
- чисельність інспекторів праці має бути достатньою для забезпечення ефективного здійснення цих функцій, зокрема з урахуванням кількості, роду, розміру і розташування підприємств, чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах, та кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити;
- інспекторам мають бути забезпечені достатні приміщення, транспортні засоби й вимірювальна техніка;
- інспектори мають бути забезпечені відповідними документами та мати юридичні повноваження;
- інспекції на підприємствах повинні проводитися так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень;
- інспектори повинні надавати роботодавцям і працівникам інформацію та поради щодо дотримання законодавства;
- національним законодавством і нормативними актами повинні передбачатися та ефективно застосовуватися відповідні санкції за порушення законодавчих положень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці, та за протидію інспекторам праці під час здійснення ними своїх обов'язків;
- ефективну роботу системи інспекції праці можна забезпечити шляхом ефективної співпраці з іншими урядовими службами та приватними установами, які працюють у сфері охорони праці, а також із роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями.

ЯК ПРАЦЮЄ ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ?

Яке призначення служб інспекції праці?

Головна місія будь-якої системи інспекції праці полягає у забезпеченні дотримання відповідних законів про працю, а саме сукупності національних норм, призначених для захисту всіх працівників і, де доречно, їхніх сімей. Сучасні системи також захищають самозайнятих і навколишнє середовище від певних професійних небезпек.

Головні завдання інспекції праці включають необхідність забезпечення:

- застосування законодавства на підприємствах із метою створення гідної зайнятості та гідних умов праці;
- отримання роботодавцями і працівниками інформації та порад щодо способів дотримання законодавчих вимог;
- життя підприємствами належних заходів для забезпечення таких умов трудових розпорядків і виробничого середовища, які б не піддавали працівників ризикам щодо безпеки та гігієни праці;
- інформації зворотного зв'язку та практичного досвіду як засобів розроблення законодавства для розширення сфери дії законодавства з урахуванням нових соціальних, фізичних і психологічних ризиків, пов'язаних з роботою.

Як інспектори праці забезпечують гідні умови праці?

У розпорядженні інспекції праці є широкий спектр засобів для досягнення бажаного результату – гідних умов праці. Два головні методи – це забезпечення виконання законодавства

(що традиційно сприймається як контроль або нагляд) та запобіжні заходи. Протиріччя між запобіганням, з одного боку, та контролем і санкціями, з іншого боку, немає. Законодавство приймається для попередження ризиків та катастрофічних наслідків. Це також є, за визначенням, призначенням політики запобігання.

Служби інспекції праці у дедалі ширших масштабах розробляють і реалізують запобіжну політику, яка зосереджена на відповідальності як роботодавців, так і працівників. Ідея полягає в тому, що краще завчасно усунути погані умови праці або звести до мінімуму ризики, ніж систематично вдаватися до санкцій через те, що такі умови існують. Запобігання в контексті охорони праці означає рішучі дії, що допомагають працівникам і роботодавцям уникати ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, трудових спорів, конфліктів і несправедливого ставлення до працівників, тощо, або усувати такий ризик. Запобігаючи цим категоріям ризиків, служби інспекції праці уникають людських, соціальних або економічних втрат для громадянина, підприємства чи всього суспільства або зменшують такі втрати. У практичному сенсі запобіжна роль служб інспекції передбачає посилення наголосу на випереджувальну діяльність (проведення планових інспекційних перевірок у таких цілях, як освітня та просвітницька робота, оцінювання планів нових будівель, підприємств, обладнання, технологічних процесів тощо). Попереджувальна запобіжна діяльність доповнюється заходами реагування, які полягають переважно в проведенні розслідувань нещасних випадків на виробництві, які вже сталися, або в реагуванні на скарги.

Служби інспекції праці забезпечують гідні умови праці шляхом ужиття правозастосовних і запобіжних заходів.

Забезпечення культури профілактики на самих підприємствах, серед роботодавців і працівників, визнано однією з довгострокових і найважливіших цілей систем інспекції праці.

Як служби інспекції забезпечують дотримання трудового законодавства?

Служби інспекції праці забезпечують ефективне застосування положень законодавства шляхом виконання двох головних функцій: (1) забезпечення дотримання законодавства та (2) надання інформації та порад роботодавцям і працівникам. Ці завдання – інспектування, інформування і надання порад – тісно пов'язані й часто виконуються разом.

Правозастосовні функції служб інспекції праці у різних країнах дуже різні, але, як правило, служби інспекції виконують як проактивні (планування місячних і річних, національних, польових і галузевих інспекційних заходів, фіксування випадків недотримання законодавства і вжиття коригувальних заходів), так і реактивні функції (розгляд скарг, розслідування нещасних випадків, аварій та трудо-

вих спорів).

Оскільки від підприємств очікується дотримання відповідних законів і нормативних актів, служби інспекції відповідають за перевірку стану додержання ними цього законодавства. Хоча правозастосування ґрунтується в основному на інспекційних перевірках підприємств, завдання інспекції можуть набувати й інших форм, залежно від особливостей системи інспекції певної країни та від її точного мандату (наприклад, вона може вимагати явки роботодавців до бюро інспекції).

Хоча головною місією інспекції праці є забезпечення дотримання законодавства роботодавцями шляхом ефективного управління ризиками й запобігання ризикам, санкції залишаються важливою частиною правозастосовної роботи.

Існує широкий спектр схем санкцій, які можуть включати усні або письмові попередження, адміністративні приписи, грошові штрафи, що накладаються в адміністративному порядку, збільшення тягаря нормативно-правової відповідності та – як останній можливий спосіб – навіть судове переслідування. Належне застосування правозастосовних повноважень є важливим як для забезпечення дотримання закону там, де інші заходи не дали результату, так і для забезпечення притягнення до відповідальності за порушення тих, хто має зобов'язання за законом.

Правозастосування має двоякий характер: воно включає не лише інспекційну, а й дорадчу функцію.

Через перевірки робочих місць служби інспекції праці надають необхідні інформацію та поради роботодавцям, працівникам та іншим особам, тобто виконуючи функцію, яка є життєво необхідною для ефективної роботи організації, ЗМІ, семінарів, кол-центрів, брошур, кампаній тощо. У разі необхідності інспектори можуть застосовувати свої адміністративні повноваження і вживати формальних правозастосовних заходів з метою забезпечення дотримання законодавства.

Інформація, поради і освіта роботодавців і працівників, на додаток до правозастосовних заходів, сприяють забезпеченню додержання законодавства. Для цього інспектори не обмежуються проведенням ретроспективного нагляду. Вони можуть, наприклад, надавати поради щодо вжиття заходів для забезпечення безпечних умов праці, роз'яснювати вимоги законодавства щодо виплати заробітної плати, указувати, де і як можна проводити медичні огляди, демонструвати важливість обмеження робочого часу, обговорювати з роботодавцем існуючі або можливі проблеми.

Ця інформація може надаватися такими засобами, як поради та інформування під час інспекційних перевірок, письмові або усні запити, освітні кампанії (курси, конференції, теле- та радіопередачі, виставки, плакати, брошури, фільми) тощо. У багатьох країнах інформаційна та дорадча діяльність інспекції праці закріплені на інституційному рівні, особливо стосовно безпеки та гігієни праці, а також там, де прийняті нові важливі положення законодавства. Служби інспекції праці дедалі більше користуються можливостями сучасних інформаційних технологій для надання технічної інформації та порад

щодо змісту трудового законодавства й найбільш ефективних способів його дотримання.

Завдяки своєму освітньому характеру функція надання інформації та порад може спричиняти вплив поза межами розглядуваної справи та грати певну превентивну роль: її вплив може відчуватися на інших, схожих або навіть зовсім відмінних випадках і забезпечувати покращення, які виходять за межі законодавчих вимог.

Інспектори визначають, які засоби (поради, попередження або судовий розгляд чи сукупність цих засобів) забезпечать якнайкраще дотримання закону. Цей вибір в ідеалі повинен відповідати характеру підприємства і конкретним обставинам інспекційної діяльності. Інспектори праці оформлюють звіти, які вважаються такими, що мають законну силу, якщо вони не були спростовані або їхня достовірність не була опротестована в судовому порядку. Якщо інспектори праці приймають рішення розпочати судовий розгляд, вони можуть або безпосередньо передати справу до суду, або рекомендувати порушити судову справу.

Нагляд без загрози застосування санкції або порушення судової справи ослабив би довіру до функції

У Бразилії втручання інспекторів праці не тільки допомогло фірмам привести свою практику у відповідність до законодавства, але й заохотило новаторські правові та/або технічні рішення, які в деяких випадках підвищили конкурентоспроможність і продуктивність фірм.

Через поширені порушення національного законодавства (неформальну зайнятість, погані умови праці, велику кількість нещасних випадків на виробництві) інспектори праці у штаті Мінас-Жерайс почали сотнями накладати штрафи на фірми з виробництва феєрверків і погрожувати їм кримінальними справами. Інспектори також проводили опис майна фермерів (виробництво зернових і насіння) в цілях земельної реформи. У той же час інспектори праці надавали технічну та правову допомогу, яка зіграла вирішальну роль у забезпеченні дотримання законодавства. Для сектора сільського господарства були розроблені альтернативні процедури наймання тимчасових робітників для збирання врожаю, які були менш дорогими для фермерів і станом на 2001 рік призвели до переведення на формальну основу 65 тис. працівників. У виробництві феєрверків дотримання норм безпеки та гігієни праці покращило умови праці та зменшило кількість нещасних випадків з шести до одного на рік. Крім того, інспектори надали допомогу в модернізації продукції, результатом чого стала життєздатна конкурентоспроможна стратегія роботи на міжнародному ринку. Слід зазначити також, що за підтримки інспекторів праці фірми з виробництва феєрверків у 2006 році створили систему сертифікації якості, яка вимагає дотримання таких самих стандартів якості щодо імпоротної продукції та стала величезним кроком до посилення конкурентоздатності на міжнародних ринках без зниження культури виробництва.

Докладна інформація наведена у публікації Roberto Pires, "Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil" in *International Labour Review*, Vol. 147 (2008).

інспекції праці. З одного боку, закон є обов'язковим для всіх і не допускає компромісу; з іншого боку, мета полягає не в покаранні за злочини, а в забезпеченні виконання закону. Якщо б інспекція праці мала тільки дорадчу функцію, то вона б утратила свій авторитет. Водночас інспекція без надання порад була б надто формальною і сприймалася б із великим небажанням. Накладання санкцій і надання порад повинні йти пліч-о-пліч, щоб:

- надавати роботодавцям стимули до дотримання положень законодавства і, відповідно, до вироблення більш позитивного

ставлення до необхідності покращувати умови праці;

- заохочувати спільне користування інформацією та обмін передовою практикою між підприємствами;
- стимулювати діалог між роботодавцями та працівниками;
- забезпечувати краще розуміння працівниками своїх прав (тобто виконувати інформаційно-освітню функцію).

Чому для забезпечення дотримання законодавства необхідні санкції?

Стимування – найважливіше призначення санкцій, ключ до забезпечення додержання законодавства. Проте санкції не є самоціллю. Більш важливо забезпечити співробітництво з боку роботодавців і надати стимули, які ведуть до позитивного ставлення до вимог законодавства. Було б у всіх відношеннях прикро, якщо б роботодавці надавали перевагу сплаті штрафів як дешевшій альтернативі вжиттю позитивних заходів для забезпечення виконання вимог законодавства. Ось чому технічна й правова допомога роботодавцям у знаходженні ефективних рішень проблем, виявлених інспекторами, є дуже важливою.

Публічне викриття правопорушників може функціонувати як потужний механізм, який знеохочує не тільки даного правопорушника, а й інших, потенційних правопорушників. У Бразилії секретаріат Інспекції праці публікує назви роботодавців, які були звинувачені судами як правопорушники щодо примусової праці. Цей «чорний список» дозволив державним установам обмежувати доступ таких правопорушників до кредитів, субсидій та соціальної допомоги. Проте, для уникнення зловживань і корупції, з такими «чорними списками» слід поводитися обережно. Уряд Бразилії також дозволив федеральним правоохоронним і судовим органам тісно співпрацювати та застосовувати на місці санкції до роботодавців, щоб покласти край безкарності.

Як інспекція праці допомагає вдосконалювати трудове законодавство?

Інспектори праці є активними рушіями соціального прогресу. Проводячи перевірку і обмінюючись інформацією з соціальними партнерами та іншими суб'єктами, інспектори набувають широких знань щодо матеріального становища працівників, умов їхньої праці, соціально-економічної ситуації в різних галузях діяльності та різноманіття технічних проблем. Завдяки своїм безпосереднім знанням і досвіду роботи з підприємствами, інспектори праці знаходяться в ідеальному становищі для виявлення недоліків (застарілих норм або прогалин у захисті) у трудовому законодавстві (законах і нормативних актах) та пропонувати заходи для виправлення ситуації. По суті, одна з головних функцій інспекторів праці полягає у доведенні до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживання, котрі не підпадають під дію чинного законодавства. Їхня роль полягає в тому, щоб проаналізувати ситуацію, вказати на наслідки та слабкі місця чинного законодавства та практики, запропонувати необхідні вдосконалення. Відзначені недоліки можуть бути результатом непридатності чинних законодавчих положень або упущень, унаслідок яких законодавство не забезпечує належний захист певних категорій працюючих. Знання трудових проблем і становища працівників, якими володіють інспектори, особливо щодо захисту, гарантованого працівникам діючим законодавством, надають їм широкі можливості для інформування відповідних органів.

За якими питаннями служби інспекції праці здійснюють нагляд?

Діапазон завдань інспекції праці з регуляторного нагляду потенційно дуже широкий та значно варіюється в залежності від країни, національної політики та законодавства. Перелік тем, що їх інспектори праці можуть охоплювати, включає:

- сприяння створенню умов безпеки та гігієни праці, зокрема запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, забезпечення побутових потреб;
- захист рівнів доходів, у тому числі проведення перевірок документації щодо нарахування заробітної плати та оплати понаднормової роботи;
- перевірку документації щодо робочого часу і понаднормової роботи, відпусток і періодів відпочинку, зокрема відпусток у зв'язку з хворобою та відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами;
- сприяння дотриманню основних трудових прав (наприклад, боротьбу з примусовою працею) і заходів проти дискримінації (наприклад, з гендерних питань або ВІЛ/СНІДу);
- розслідування нещасних випадків на виробництві та компенсацію у випадках виробничих травм;
- питання зайнятості (від нелегальної зайнятості та дозволів на роботу до сприяння зайнятості, включаючи програми професійної підготовки). Важливо наголосити на тому, що всі працівники повинні мати право на однаковий захист, незалежно від регулярного або нерегулярного характеру їхньої

зайнятості;

- внески на соціальне забезпечення;
- зайнятість жінок, дітей та молоді й інших працівників з особливими потребами (наприклад, із фізичними обмеженнями);
- питання соціального діалогу та соціально-трудоких відносин і моніторингу виконання колективних договорів і угод.

Багато інспекцій праці охоплюють тільки деякі з вищевказаних напрямів діяльності. Наприклад, деякі інспекції розглядають виключно питання безпеки та гігієни праці й умов праці та (або) окремі аспекти умов праці й захисту працівників (такі як заробітна плата, дитяча праця, щорічна відпустка, соціально-трудокі відносини тощо). У деяких країнах сфера компетенції інспекції ділиться між двома або більше інспекціями, кожна з яких опікується конкретними категоріями питань. У країнах, де інспекції є «універсальними», інспектори мають ширше коло обов'язків, яке включає деякі або всі вищезазначені сфери.

У більшості країн інспекція праці організована як функція центрального уряду з децентралізованою польовою організацією під його прямим наглядом і контролем. Вона, як правило, входить до структури міністерства праці або його еквівалента. Функції розроблення, моніторингу і оцінювання політики інспекції праці також можуть бути відокремлені від діяльності та інспектування на місцях. Це пояснюється тим, що проблеми, які виникають у більшості секторів, є дуже схожими, якщо не однаковими, а також тим, що таке розмежування функцій дозволяє забезпечити

більш дієве та економічно ефективне адміністративне управління. Функції розроблення, моніторингу й оцінки політики щодо інспекції праці також можуть бути відокремлені від польової діяльності та інспектування.

Сфера компетенцій інспекцій відрізняється в залежності від країни. Вона може бути дуже широкою та охоплювати такі різноманітні питання, як безпека та гігієна праці, соціальне забезпечення, робочий час і заробітна плата, соціальний діалог, трудові відносини та нелегальна зайнятість, дискримінація, дитяча праця, примусова праця та – останнім часом – ВІЛ/СНІД.

Якими принципами керується інспекція праці?

Державна служба: державна служба вирішує проблеми та труднощі, з якими стикаються роботодавці та працівники.

Відповідальність: працівники інспекції праці є державними службовцями, яким гарантовано стабільність зайнятості та які є незалежними від небажаного зовнішнього впливу, як політичного, так і фінансового. Інспектори праці несуть відповідальність за свої дії та результати роботи.

Ефективність і дієвість: пріоритети встановлюються на основі відповідних критеріїв з метою максимального посилення впливу.

Загальність: прагнення служб інспекції праці полягає в тому, щоб досягти всезагального охоплення,

поширюючи свою роль і діяльність на якомога більшу кількість працівників у всіх секторах економіки, навіть у тих, що не охоплені традиційними відносинами «роботодавець-працівник».

Прозорість: роботодавці, працівники та інші заінтересовані суб'єкти отримують інформацію про свої права та обов'язки, вимоги законодавства та на що вони можуть очікувати від служби інспекції праці.

Послідовність і узгодженість: у питаннях інспекції праці інспектори повинні розглядати схожі справи у схожі способи за схожими умовами для досягнення схожих результатів щодо запобігання порушень і дотримання законодавства. Лінійні інспектори усіх «польових» відділень повинні отримувати настанови щодо спільних, узгоджених і послідовних методів реагування зокрема здійснення повноважень, розсуду та права на прийняття рішень.

Сумірність: сумірність означає прив'язку правозастосовних дій до ризиків. Правозастосовні дії мають бути пропорційними серйозності порушень, а також фактичним або можливими ризиками для здоров'я та безпеки. Ураховується спроможність підприємства щодо виконання вимог законодавства, до уваги беруться найдоречніші способи досягнення мети щодо забезпечення дотримання законодавства.

Рівність: забезпечується рівний захист усіх працівників у схожих ситуаціях з урахуванням законодавства.

Співробітництво: персонал інспекції співробітничав з іншими організаціями та органами задля за-

безпечення дотримання трудового законодавства на підприємствах. Це, зокрема, державні та приватні організації, наприклад, технічні та медичні фахівці, інженери, архітектори, науково-дослідні інститути, наукові та навчальні заклади, поліція, пожежні органи, а також

система юстиції, страхові організації тощо.

Співпраця: персонал інспекції повинен співпрацювати з роботодавцями й працівниками та їхніми організаціями на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств.

ХТО ТАКІ ІНСПЕКТОРИ ПРАЦІ Й У ЧОМУ ПОЛЯГАЄ ЇХНЯ РОБОТА?

Інспектори праці є професійними державними службовцями і, як такі, вони повинні бути цілком компетентними та здатними виконувати свою роботу за високими технічними стандартами. Ці стандарти передбачають наявність належних процесів підбору кадрів, високий рівень освітньої підготовки при вступі на службу, а також навчання в процесі роботи.

Обов'язки інспекторів праці

Чесність, незалежність і неупередженість. Інспекторам забороняється брати пряму або опосередковану участь у справах підприємств, які перебувають під їхнім наглядом та контролем. У більшості країн ця заборона передбачена умовами служби державних службовців та в особливих положеннях. Статус державних службовців надає інспекторам праці незалежність, яка повинна бути повною як від будь-яких змін в уряді, так і від будь-якого іншого небажаного зовнішнього впливу. Незалежність і неупередженість інспекторів є невід'ємними умовами, за яких дві сторони – роботодавці та працівники – можуть бути повністю впевненими в їхній об'єктивності та неупередженості при застосуванні законодавства.

Інспектори повинні дотримуватися найвищих стандартів професійної придатності, зокрема системи цінностей та принципів, якими вони керуються у своїй діяльності, включаючи надійність, чесність і ввічливість. Умови їхньої служби повинні захищати інспекторів від будь-якої корупції. Це означає заборону прийняття подарунків та послуг від роботодавців і працівників. Чесність гарантує довіру до державних інспекторів, їхніх дій та

рішень.

Збереження професійної таємниці. Інспектори не повинні розголошувати виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси підприємств, що їх вони інспектують (навіть після залишення посади). Як правило, інспектори зобов'язані зберігати таємницю через свій статус державних службовців згідно з правовими нормами, чинними для державної служби. Це зобов'язання часто міститься у письмовій розписці, яку інспектори повинні підписати, або у присязі, яку вони повинні скласти при вступі на посаду. Інспектори праці зобов'язуються зберігати таємницю не лише протягом всього терміну своєї роботи в інспекції праці, але й впродовж усього життя. У випадку порушення професійної таємниці інспектори зазвичай підлягають дисциплінарним санкціям, передбаченим державною службою, без обмеження цивільних або кримінальних санкцій.

Інспектори праці є наглядачами, радниками та суб'єктами правозастосування, загальне завдання яких полягає в сприянні покращенню умов праці та підвищенню продуктивності підприємства.

Конфіденційність щодо джерела скарги. Інспектори повинні вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої поданої їм скарги та утримуватися від повідомлення роботодавцеві або його представникові про те, що інспекційна перевірка була проведена у зв'язку з отриманням такої скарги. Цей обов'язок виникає з подвійного завдання: захищати працівників,

які подають скарги, та підвищувати ефективність роботи інспектора. Якщо цей обов'язок не виконуватиметься, то працівники неохоче повідомлятимуть про порушення через острах можливих репресій з боку роботодавців.

Професіоналізм і компетентність.

В інспекції праці потрібен високий рівень професіоналізму. Роботодавці та працівники сприйматимуть поради та звертатимуться до інспекторів праці за порадами лише у тому випадку, якщо вони бачитимуть в інспекції праці професійний та компетентний орган, у якого вони можуть навчитися.

Повноваження інспекторів праці

Право безперешкодного проходу на будь-яке підприємство. Перше повноваження інспектора без якого, очевидно, інспектування як такого практично не було б, – це повноваження на відвідування підприємств. Інспектори праці за наявності належних документів мають право:

- безперешкодного проходу без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, яке підпадає під контроль інспекції;
- входити вдень у всі будинки, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підпадають під контроль інспекції.

Раптові перевірки дозволяють інспектору побачити фактичні та справжні умови, що існують на підприємстві. Іноді інспектори праці повідомляють про свою перевірку з метою надання роботодавцеві часу на збір необхідної інформації, попередження керівництва й працівників про строки перевірки та організацію зустрічі для сприяння проведенню

інспектором перевірки підприємства. Недоліки оголошених перевірок полягають, головним чином, у тому, що роботодавці вдаються до окузамлювання, вище керівництво навмисно відсутнє, а документи «зникли». Роботодавці та їхні представники повинні забезпечувати доступ уповноважених інспекторів на підприємства для ефективного виконання останніми своїх обов'язків. У більшості національних законів передбачені санкції для роботодавців за перешкоджання державним службовцям у виконанні ними своїх обов'язків.

Право на безперешкодне розслідування.

Щоб упевнитися в тому, що законодавчі положення ефективно виконуються, інспектори праці можуть здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, котрі вони можуть вважати потрібними. Це означає право наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства, право вимагати ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або документами, ведення яких передбачене законодавством, та право здійснювати відбір зразків для аналізу. Роботодавці повинні відкрито та з готовністю сприяти інспекторам, надаючи всю необхідну документацію. Повне співробітництво з боку роботодавців сприятиме конструктивному діалогу для знаходження рішень виявлених проблем або усунення фактів недотримання законодавства.

Заборонні повноваження. Інспектори праці мають право вживати заходів із метою усунення недоліків, виявлених в установках, обладнанні або методах виробництва, щодо яких вони мають обґрунтовані підстави вважати, що ці недоліки становлять загрозу для

здоров'я або безпеки працівників. З метою усунення виявленого порушення інспектор може або видати припис, що надає роботодавцеві певний термін для виправлення становища, або зажадати вжиття негайних заходів, якщо має місце безпосередня небезпека. У деяких випадках приписи можуть вимагати від роботодавців подання відповідній службі інспекції праці планів із зазначенням шляхів виконання поставлених вимог. Невиконання вимог припису призводить до адміністративних заходів і (або) санкцій, які в деяких країнах включають арешт і можливе позбавлення волі. Приймаючи рішення щодо можливості переслідування, інспектори враховують серйозність правопорушення та його наслідків, а також наявність/відсутність рецидиву.

Професіоналізм інспекторів надає їм певну свободу дій та розсуду для прийняття найдоречніших рішень щодо заходів реагування (попередження, припис або судовий розгляд).

З метою попередження або усунення можливих зловживань, рішення, ухвалені інспектором, зазвичай, можуть бути оскаржені з боку роботодавця. В національних практиках порядок оскарження може суттєво відрізнятися, проте в більшості випадків апеляцію на рішення інспектора може розглядати державний посадовець більш високого рангу, спеціалізований орган з питань праці або суд. Як правило, апеляції потрібно подавати до компетентного органу в установлені строки. Зазвичай апеляції мають ефект призупинення наказів на певний період часу, але воно не поширюється на накази, що набувають чинності негайно через

безпосередню небезпеку, яку ці накази мають усунути.

Старі міфи та нові реалії

До роботодавців застосовуються достатні санкції. Для забезпечення застосування законодавства інспектори мають у своєму розпорядженні низку засобів. Вони мають право на певний ступінь свободи та розсуду при виборі заходу, який найкраще гарантуватиме дотримання законодавства і покращення умов праці. Дотримання законодавства не впливає автоматично з самого лише факту існування законодавства і загрози санкцій. Дотримання будь-якої конкретної вимоги законодавства визначатиметься складною взаємодією факторів, які частково не залежать від уряду, а частково впливають з дій регуляторних органів. У деяких випадках інспекторам відомо, що накладення санкцій може спричинити обурення роботодавців і підірвати дух співпраці, або що роботодавець може просто віддати перевагу сплаті накладених штрафів замість того, щоб витратити кошти та час на покращення умов праці на підприємстві. Зараз інспектори праці не лише ведуть традиційну (наглядову) діяльність, але й приділяють більшу увагу розробленню правил охорони праці на підприємстві, профілактиці, сприянню поліпшенню соціально-трудових відносин і впровадженню «саморегулюючих» режимів (наприклад, в управлінні БГП).

Органи інспекції праці слабкі та недостатньо укомплектовані кадрами. Служби інспекції праці, особливо у країнах, що розвиваються, часто потерпають від дефіциту як кваліфікованих, так і некваліфікованих кадрів. Через унікальні виклики, що

У 2008 році Інспекція праці Іспанії започаткувала Програму добровільного зменшення кількості нещасних випадків на виробництві (PREVEA), що призначена для компаній, в яких спостерігається високий рівень виробничого травматизму й які бажають удосконалити свої системи профілактики та зменшити кількість нещасних випадків і їхню тяжкість. У компаніях, що беруть участь у програмі, інспектори праці не проводять планові перевірки й не накладають штрафи, за винятком ситуацій з нещасними випадками з тяжкими наслідками, летальних випадків або скарг. Звільнення від санкцій обумовлюється виконанням плану дій і досягненням сукупності цілей щодо покращення умов безпеки та гігієни праці. Програма PREVEA ґрунтується на аналізі нещасних випадків та їхніх основних причин. Компанії зобов'язуються вживати випереджувальних і запобіжних заходів для покращення умов праці. Щоб узяти участь у програмі, компанія повинна мати підтримку з боку своїх працівників або їхніх представників.

стоять перед кожною країною, між країнами може мати місце величезна різниця в обсязі кадрових і фінансових ресурсів, виділених на інспекцію праці. Мінімальні ресурси дуже ускладнюють можливість здійснення інспекторами праці будь-якого значного впливу на покращення умов праці. Використовуючи механізми соціального діалогу організації працівників та роботодавців можуть відігравати важливу роль у забезпеченні державою служб інспекції праці кадровими та фінансовими ресурсами, необхідними для забезпечення гідних умов праці.

Інспектори праці – «у кишені» роботодавця. Інспектори праці підлягають дисциплінарним санкціям, чинним у системі державної служби (незалежно від цивільних і кримінальних санкцій). У випадку невиконання ними своїх обов'язків щодо чесності, неупередженості та незалежності організації працівників можуть відігравати певну роль у викритті таких випадків.

Інспекційні перевірки недостатньо часті. Незважаючи на те, наскільки чисельним є штат інспекції і скільки часу він може витратити на перевірки,

інспектори не можуть бути присутніми всюди, тому постає питання вибору. Цей вибір обумовлюється потребою в досягненні двох цілей, які певною мірою суперечать одна одній, у межах наявних ресурсів: необхідно перевіряти якомога більше підприємств, задля охоплення їх усіх за певний період, та відвідувати ті підприємства, де дії з боку служби інспекції найбільш потрібні, наприклад, через невідкладність ситуації або через важливість певних питань. Інспектори також розглядають питання доречності перевірки. Вони можуть вирішити, що проблему краще розв'язати безпосередньо в приміщенні служби інспекції або, якщо йдеться, приміром, про юридичне питання – то за допомогою листа. З іншого боку, вони можуть дійти висновку про необхідність проведення перевірки та прийняти рішення щодо необхідності негайної спеціальної перевірки, якщо в цьому є невідкладна потреба, або про її включення до наступного раунду перевірок у районі даного підприємства. Працівники та їхні організації можуть відігравати важливу роль у забезпеченні охоплення службою інспекції тих секторів діяльності, де, на їхній погляд, потрібно втручання, та привернення

У сфері безпеки та гігієни праці сектор промисловості Південно-Африканської Республіки поділяється на категорії ризику: високий/середній/низький. Категорія високого ризику може охоплювати сферу лісового господарства, середнього ризику – сферу виробництва продуктів харчування і напоїв, а низького – галузь освіти. Програма випереджувального інспектування передбачає виділення 60% часу на категорію високого ризику, 30% - на категорію середнього ризику, а 10% - на категорію низького ризику. У США першочерговий пріоритет надається повідомленням про безпосередню небезпеку, тобто ситуаціям, де от-от може статися нещасний випадок. Друга за пріоритетністю група – це смертельні випадки або нещасні випадки на виробництві, достатньо серйозні для госпіталізації трьох і більше працівників. Третя група – скарги працівників. Четверта група – направлення з інших державних установ. П'ята група – цільові перевірки, наприклад, Цільова програма перевірки конкретних об'єктів, яка спрямована на роботодавців з високими показниками травматизму та поширеності професійних захворювань, та спеціальні програми, орієнтовані на небезпечні роботи, такі як копання траншей, або на таке устаткування, як механічні преси. Найнижчий пріоритет надається повторним перевіркам.

уваги служби інспекції праці до фактів порушення закону з метою вжиття відповідних заходів.

Працівники не знають, якому інспектору потрібно подавати скаргу. Наявність окремих організацій, які контролюють різні питання, означає, що підприємства піддаються численним перевіркам з боку різних інспекцій, а працівники можуть плутатися в їхніх відмінних ролях і функціях.

З точки зору уряду наявність декількох інспекцій також не є ефективною, тому що дублюються такі функції, як транспорт і офісна робота, а загальний вплив на підприємства і координація між ними є слабкими. Рішення, яке вже впровадили багато країн, полягає в інтеграції служб інспекції праці в «єдине вікно» в одній національній організації, яка відповідає за безпеку та гігієну праці, умови праці, трудові відносини тощо.

За останнє десятиріччя декілька країн об'єднали окремі інспекції у нові та більш інтегровані організації з метою підвищення ефективності інспекційної роботи та посилення її дієвості. Грунтуючись на методиці «один інспектор – одне підприємство», такі країни, як Болгарія та В'єтнам реорганізували свої інспекції в єдині установи та провели навчання інспекторів у ширшому спектрі дисциплін.

Результати виявилися позитивними як для роботодавців, так і для працівників, які отримали простіший доступ до професійних консультацій з питань зайнятості, а також для самих інспекторів. Хоча в деяких країнах політичні та економічні обмеження можуть заважати такій інтеграції, виглядає ймовірно, що ця тенденція збережеться, й у найближчому майбутньому дедалі більше країн йтимуть цим шляхом.

ЯК ПРОВОДИТЬСЯ ІНСПЕКЦІЙНА ПЕРЕВІРКА?

Перевірка підприємств є невід'ємною частиною інспектування, а основні об'єкти, де інспектори здійснюють свою діяльність, — це місця, в яких виконується робота: підприємства, виробничі об'єкти та офіси. Хоча правозастосовна робота будується в основному на перевірках підприємств, ці перевірки не є самоціллю, а скоріше засобом, яким служба інспекції може виконувати своє головне завдання й забезпечувати виконання положень законодавства.

Головна мета перевірок полягає у встановленні (шляхом огляду приміщень, вивчення документації, що ведеться керівництвом підприємства, та проведення бесід із керівником підприємства й представниками працівників) чи застосовується трудове законодавство та, якщо не застосовується, у забезпеченні його застосування.

Існують різні види перевірок.

Поточна перевірка. Це звичайний вид перевірки. Вона є неочікуваною (про неї не повідомляється, окрім як з особливих причин) та в ідеалі вичерпною: мета полягає в інспектуванні всього об'єкта й перевірці стану виконання чинного законодавства.

Перевірка на вимогу. Інспектори праці інюді отримують запит на перевірку певного підприємства задля врегулювання проблеми щодо застосування юридичного документа, запобігання небезпеці, реалізації профспілкових прав, надання висновку про компоновку цеху чи планування соціальних служб, або для розслідування скарги працівника. У будь-якому випадку, для дотримання зобов'язань щодо конфіденційності, перевірка для розгляду скарги має

проводитися так само, як і поточна перевірка.

Надзвичайна перевірка. Цей вид перевірки визначається подіями/випадками, які вимагають негайного прибуття інспекторів на місце (як, наприклад, нещасний випадок на виробництві) та оперативного розслідування практичних і правових причин. Причиною такої перевірки також може бути пожежа або вибух. У разі нещасного випадку інспектори можуть розслідувати причини для встановлення відповідальної особи або надання рекомендацій щодо заходів запобігання повторенню таких випадків у майбутньому.

Після прибуття на підприємство інспектори праці повідомляють роботодавця про свою присутність і пред'являють роботодавцю або його представнику свій ідентифікаційний значок та (або) посвідчення. Якщо на підприємстві є представники працівників, то бажано, щоб інспектори зустрілися з ними, дотримуючись при цьому всіх умов, викладених у законодавстві. Наприклад, вони можуть вирішити поінформувати працівників або їхніх представників про свою присутність після прибуття на підприємство та зустрітися з ними пізніше у наданому їм приміщенні. Часто корисними можуть бути й інші контакти, особливо з лікарем підприємства, якщо такий є, зі спеціалістом із питань безпеки та гігієни праці (інспектори можуть запросити того або іншого спеціаліста супроводжувати їх під час перевірки) та з членами комітету з питань безпеки та гігієни праці. У певних випадках інспектори можуть організувати спільні перевірки зі сторонніми спеціалістами: медичними інспекторами, фахівцями упо-

вноважених органів та спеціалістами з профілактики зі служби соціального забезпечення.

Інспектори організують перевірки і самостійно приймають рішення щодо

Діалог між інспекторами, керівниками підприємств і працівниками або їхніми представниками дозволяє інспекторам:

- навчати та переконувати;
- підказувати способи досягнення бажаного результату;
- демонструвати небезпеку недотримання заходів безпеки;
- приймати обґрунтоване рішення щодо необхідних дій.

деталей; вони вирішують, чи буде це вичерпна перевірка або ж перевірка з вузько визначеною метою. Зазвичай, з метою повного використання наявного часу та скорочення витрат інспектори проводять комплексну поточну перевірку. У цьому випадку інспектори перевіряють усі установки, зокрема ті, що становлять особливу небезпеку, а також санітарно-профілактичні заходи й надавані соціальні послуги.

Наприкінці перевірки інспектори повинні повідомити роботодавцю про свої зауваження, що зазвичай робиться у письмовій формі. Більшість законів вимагають від підприємства вести реєстр перевірок, в якому слід

відображати зауваження інспектора; якщо потрібно, їх можна викладати стисло, зазначивши, що подальші коментарі будуть надіслані роботодавцеві пізніше. Інспектори уповноважені оформляти офіційний акт про всі виявлені порушення, якщо вони вважають це за потрібне. Через короткий проміжок часу інспектори здійснюють повторну перевірку щоб перевірити, чи вжиті належні заходи. Вони також можуть зажадати від роботодавця з'явитися до офісу Інспекції праці для надання доказів, що засвідчують вжиття належних заходів відповідно до зауважень інспекторів, якщо характер перевірки дозволяє таку процедуру.

ЧОМУ ВАЖЛИВО МАТИ СИЛЬНУ СЛУЖБУ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ?

Ефективна та дієва служба інспекції праці повинна мати належні фінансування, кадрову укомплектованість та організованість. Необхідність зміцнення систем інспекції стала більш очевидною в останні роки. Інспекція праці надає комплексне рішення широкого спектра проблем, що виникли в результаті глобалізації. Сильна роль адміністрації праці у поєднанні з соціально-відповідальними підприємствами

та здоровими соціально-трудовими відносинами, може бути безпрограшною стратегією для забезпечення сталого розвитку.

Ефективна і дієва система інспекції праці забезпечує як добробут працівників, так і покращення фінансових результатів підприємств завдяки підвищенню продуктивності праці.

ЧИ ІСНУЮТЬ ВІДМІННОСТІ?

Відмінності інспекції праці від адміністрації трудової юстиції. Обидві – державні служби, які мають спільну мету забезпечення застосування трудового законодавства, але вони є окремими установами й мають різні мандати для досягнення аналогічних цілей. Адміністрація трудової юстиції спеціалізується на трудовому праві, а її завдання – розв'язувати індивідуальні та колективні правові конфлікти.

Незважаючи на те, що в деяких країнах на систему інспекції праці покладена функція посередництва і примирення у трудових конфліктах, норми МОП рекомендують покладати розгляд цього питання на окремий орган. У структурі адміністрації праці деяких країн функціонують спеціалізовані органи з соціально-трудоких відносин, які займаються розв'язанням таких конфліктів. Це більш бажаний варіант для збереження довіри до системи інспекції праці.

Відмінності інспекції праці від технічної інспекції. Для забезпечення належного управління ризиками й контролювання ризиків деякі робочі місця або операції з високим рівнем ризику потребують особливої уваги та поглиблених фахових знань. Це, зокрема, такі дуже небезпечні об'єкти, як хімічні заводи, атомні електростанції, певні лабораторії (наприклад, мікробіологічні), а також таке обладнання, як котли, крани, електричні або газові установки, і робота з іонізуючим випромінюванням. У багатьох країнах функція інспектування таких небезпечних об'єктів або операцій покладена не на самих інспекторів праці, а на спеціалізовані технічні організації, акредитація або затвердження яких можуть здійснюватися Міністерством

праці. Такі спеціалізовані організації зазвичай проводять інспектування відповідного обладнання і операцій із законодавчо встановленою регулярністю, і видають відповідному роботодавцеві акт або свідоцтво. Крім того, інспектори праці часто перевіряють наявність і чинність відповідних свідоцтв під час планових перевірок.

Відмінності інспекції праці від аудиту. Інспекція праці має деякі спільні риси з незалежним аудитом або моніторингом. Обидві функції спрямовані на інспектування, надання незалежної оцінки умов праці та дотримання вимог законодавства, але між ними є також важливі відмінності. Інспекція праці – це процес незалежного оцінювання, надання рекомендацій і, де необхідно, – вжиття заходів для забезпечення дотримання відповідного трудового законодавства. Вона є правовою та державною функцією, дорученою урядом, яка забезпечує виконання трудового законодавства роботодавцями, працівниками та іншими носіями обов'язків. Ініціатива проведення інспекційної перевірки належить органу інспекції праці. Для забезпечення ефективного застосування законодавства, інспектори повинні також мати юридичні повноваження широкого спектру, у тому числі право вільного доступу на підприємства і здатність накладати санкції, наприклад, порушувати судові провадження.

Аудит – це систематичний, незалежний та документований процес отримання доказів і об'єктивного їх оцінювання з метою визначення ступеню виконання встановлених критеріїв. Аудити часто застосовуються третьою особою для перевірки

дотримання певного широко визнаного добровільного стандарту, результатом якої потім може стати сертифікація за цим стандартом. Важливо зазначити, що аудитори не мають таких самих юридичних повноважень для накладення санкцій або прав доступу, які є в інспекторів. Проте, такі аудити можуть мати серйозні наслідки для діяльності підприємства, якщо воно не відповідає передбаченим критеріям, наприклад, якщо воно

не виконує настійні вимоги клієнта у логістичному ланцюжку.

Державно-приватні партнерства можуть бути дуже корисними для забезпечення прав працівників, якщо основа для цього співробітництва чітко визначена і прозора. Корпоративна соціальна відповідальність – не альтернатива законодавству та державній інспекції праці. Вони можуть доповнювати одне одного.

ЯК ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ МОЖЕ ВАМ ДОПОМОГТИ?

Інспектори праці допомагають:

- забезпечити повне дотримання національного трудового законодавства;
- забезпечити мінімізацію ризиків, пов'язаних з працею;
- забезпечувати справедливе, безпечне, здорове та продуктивне виробниче середовище.

Обов'язки інспекторів щодо надання роботодавцям і працівникам інформації та порад включають:

- роз'яснювання змісту закону;
- констатацію фактів дотримання або недотримання підприємством вимог законодавства;
- надання роз'яснень щодо необхідних дій, яких треба вжити для повного виконання закону.

Ваше місцеве відділення інспекції праці підтримує безпосередні контакти зі світом праці – з роботодавцями та іншими зацікавленими суб'єктами, залученими до вирішення питань, пов'язаних

із працею. На інспекторів праці покладені наступні функції:

- надання відповідей на всі запитання працівників або їхніх представників щодо умов праці, безпеки та гігієни праці, соціального забезпечення, трудових прав і обов'язків;
- надання інформації, проведення курсів або навчання для роз'яснення букви та духу трудового законодавства, зокрема нових законодавчих положень, з метою забезпечення його кращого розуміння, прийняття і, отже, кращого виконання;
- розгляд скарг, розслідування справ і застосування необхідних відповідних санкцій;
- приймання від роботодавців запитів на технічну інформацію або на вжиття заходів;
- підтримання співробітництва з профспілковими організаціями, профспілковими уповноваженими або представниками працівників.

ЩО ВИ МОЖЕТЕ ЗРОБИТИ ДЛЯ СПІВРОБІТНИЦТВА З ІНСПЕКЦІЄЮ ПРАЦІ?

Охорона праці є соціальною функцією, в якій усі учасники несуть однакову відповідальність, і лише правильний розподіл цієї відповідальності може принести оптимальні результати щодо продуктивності та якості трудового життя. Такий підхід вимагає активного залучення соціальних партнерів. Тільки роботодавці та працівники разом можуть ефективно впроваджувати стандарти зайнятості

й безпеки та гігієни праці, а також удосконалювати систему на сталій основі. Роль інспекції праці полягає у забезпеченні дотримання законодавства і у сприянні цьому дотриманню; у здійсненні контролю за дотриманням законодавства; у компетентному, надійному, справедливому й чесному реагуванні на випадки недотримання законодавства.

У США у 1998 році була прийнята Програма стратегічного партнерства з питань безпеки та гігієни праці (OSPP). На основі цієї програми Управління безпеки та гігієни праці США (OSHA) встановлює розширені, добровільні відносини співробітництва з роботодавцями, працівниками та представниками працівників з метою сприяння, підтримання і визнання їхніх зусиль щодо усунення серйозних небезпек і досягнення високого рівня безпеки та гігієни праці.

Партнерство з OSHA - доречне для багатьох роботодавців, які хочуть налагодити належну організацію праці, але потребують допомоги у зміцненні безпеки та гігієни праці на своїх підприємствах. Партнерства повинні передбачати зобов'язання кожного роботодавця-учасника щодо своєчасного впровадження ефективної системи управління безпекою та гігієною праці на підприємстві або щодо усунення конкретної небезпеки.

OSPP відходить від традиційних правозастосовних методів, які орієнтовані на окремі виробничі об'єкти й передбачають покарання роботодавців, які порушують відомчі стандарти. Замість цього OSHA розбудовує співпрацю з групами роботодавців і працівників на національному та місцевому рівнях, для визначення найсерйозніших виробничих ризиків, розвитку відповідних систем управління безпекою та гігієною праці на підприємствах, спільного використання ресурсів, пошуку ефективних способів зниження виробничого травматизму, захворюваності та смертності серед працівників. Більшість об'єктів, які вирішили працювати у партнерстві з OSHA, є малими підприємствами з середньою чисельністю працюючих до 50 осіб.

Заохочуйте роботодавців до прийняття позитивних цінностей, ставлення, практики й поведінки, що сприяють підтриманню такого виробничого середовища, яке не тільки відповідає закону, але й сприяє добробуту працівників, що призводить до посилення мотивації, підвищення продуктивності праці та прихильності до сталої практики з боку як роботодавця, так і працівників.

Ефективність служб інспекції безумовно підвищується завдяки підтримці з боку роботодавців і працівників, їхніх організацій та представників.

Віддавайте перевагу запобіганню: демонструйте рішучі зусилля для виконання нормативних актів підприємства та підтримки систем профілактики, які можуть призначатися для уникнення аварій, спорів, нещасних випадків, конфліктів, професійних захворювань тощо.

Беріть участь у роботі систем добровільного дотримання законодавства (схем саморегулювання, самозвітності та добровільного дотримання законодавства), щоб забезпечити належне досягнення їхніх цілей. Системи добровільного дотримання законодавства спрямовані на створення міцної організаційної бази, на якій легше визначати та

Інформаційні дні з безпеки та гігієни праці у Великобританії

Запровадження цих заходів почалося у сільському господарстві, а згодом поширилося на інші сектори, такі як будівництво. На основі партнерства між інспекцією праці, Управлінням з питань безпеки та гігієни праці (HSE), національними організаціями роботодавців і працівників та національними навчальними закладами у навчальних центрах проводилися інформаційно-освітні заходи, які спочатку були розраховані на малі й середні підприємства (МСП) та самозайнятих.

Ці заходи зазвичай тривали півдня й зосереджувалися на питаннях, піднятих інспекцією праці, що стосувалися безпеки та гігієни праці (які, за наявною інформацією, спричиняли найбільш серйозні ризики щодо безпеки та гігієни праці). Заходи мали практичний характер, і викладачі проводили демонстрації шляхів покращення умов праці й запобігання ризикам. Участь у цих заходах була добровільною та безкоштовною; учасники забезпечувалися обідом і напоями. Крім того, протягом усього заходу безкоштовно надавалися інформація та поради.

Інспекція праці запропонувала стимул для заохочення участі в цих заходах: підприємства-учасники не відбиралися для профілактичного інспектування протягом наступних двох років. Такий стимул виявився дуже успішним, і багато МСП і самозайнятих осіб брали участь у цих заходах. Наступна оцінка показала, що багато з них у результаті втілили отримані поради у життя.

За останні десять років HSE провело понад 140 таких заходів, які відвідало більше 43 тис. осіб. Аудиторія зазвичай складається з сімейних фермерів, самозайнятих, а також підприємців, у яких працює до чотирьох осіб.

Детальна інформація наведена за адресою <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>.

виконувати юридичні обов'язки та зобов'язання. Роль працівників та їхніх представників у забезпеченні функціонування такої системи є дуже важливою.

Беріть участь у роботі спільних комітетів з питань безпеки та гігієни праці, комітетів працівників, спільних консультативних органів та неформальних робочих груп, на які буде покладено відповідальність за забезпечення застосування трудового законодавства на підприємстві. Чим більше інспектори можуть покладатися на те, що працівники й керівництво візьмуть на себе відповідальність за свої права і обов'язки відповідно до закону, тим більше часу вони зможуть приділяти підприємствам, де така спільна відповідальність відсутня.

Доводіть факти порушення трудового законодавства і нормативних актів до уваги ваших представників і організацій та інспекторів праці.

Мотивуйте роботодавців до дотримання законодавства, наголошуючи на перевагах дотримання й повертаючи увагу роботодавців до права звертатися до інспекторів.

Ініціюйте ширші консультації та дискусії з роботодавцями з питань умов праці та виробничого середовища.

Сприяйте роботі національних і галузевих комітетів, які є дорадчими структурами, що визначають і координують дії, політику та стратегії.

Беріть активну участь у політичних процесах (таких як розроблення державного бюджету), які можуть призводити до посилення підтримки інспекції праці з боку державних органів. Наголошуйте на потенційних довгострокових вигодах від наявності належної системи інспекції праці порівняно з очевидними та високими безпосередніми витратами.

Допомагайте інспекторам праці виявляти прогалини у захисті, які підпадають під дію положень законодавства, й підтримуйте їхні зусилля в забезпеченні актуалізації та справедливості законодавства.

Випереджуйте події та дотримуйтесь належної виробничої практики, якою можна поділитися з вашим роботодавцем, тому що позитивна практика означає хороший бізнес.

ЯК ТРИПАРТИЗМ ДОПОМАГАЄ ЗМІЦНЮВАТИ ІНСПЕКЦІЮ ПРАЦІ?

Трипартизм становить структуру, в якій інспекція праці відіграє важливу роль, забезпечуючи застосування положень законодавства на підприємстві та вдосконалення цих положень. Ця структура, яку підтримує МОП, відображена у взаємодії між урядом в особі системи адміністрації праці а також роботодавцями й працівниками, їхніми організаціями та їхніми представниками. Вона є основою соціального діалогу для вирішення спільних проблем, що передбачає різні засоби взаємодії: обмін інформацією, консультації, переговори та прийняття рішень. Конкретні знання та інтереси кожної з трьох сторін можуть ураховуватися у вирішенні економічних і соціальних питань.

Тристороння взаємодія має декілька цілей:

- вона дозволяє сторонам брати активну участь у вирішенні питань, які становлять взаємний інтерес, і виробляти розуміння взаємних і конфліктуючих інтересів;
- вона дозволяє знаходити баланс між економічними та соціальними питаннями, щоб узгодити індивідуальні та загальні інтереси;
- вона спрямована на досягнення ширшого консенсусу щодо політики, законів і конкретних рішень, чим забезпечується посилення легітимності процесу та прийнятність його результату;
- вона створює відчуття співпричетності серед учасників;

Тристороннє співробітництво може допомогти узгодити інтереси підприємств задля підвищення їхньої конкурентоспроможності, дотримуючись при цьому вимог соціальної справедливості та солідарності.

- вона надає сторонам можливість спільно сприяти процесу досягнення гідних умов праці для всіх.

Це тристороннє співробітництво може здійснюватися на різних рівнях у скоординований спосіб:

- на національному рівні – для визначення політичних засад інспекції праці;
- на галузевому та місцевому рівнях – для орієнтування інспекції праці в конкретних галузях;
- на рівні підприємства, що, мабуть, є найбільш регулярно формою співпраці.

Національний рівень

Мета національної політики щодо охорони праці полягає у створенні загальної основи для покращення умов праці та виробничого середовища. Формування політики має два основні аспекти: процес розроблення і зміст. Тристоронні консультації є найкращим шляхом розроблення політики. У багатьох країнах створено тристоронні органи, які безпосередньо уповноважені на ведення соціального діалогу в цьому контексті. Тристоронні органи можуть визначати, орієнтувати процес формування і реалізації політики, вести моніторинг цього процесу та контролювати його.

Ці комітети можуть утворюватися спонтанно або у певному порядку, передбаченому законом, чи бути дорадчими органами, створеними на різних

рівнях, як, наприклад, консультативні трудові ради, ради з нагляду за виконанням колективних угод і договорів, національні консультативні ради з питань безпеки та гігієни праці. Мета полягає в організації регулярних зустрічей зі змістовним порядком денним, а також у забезпеченні втілення ухвалених рішень у життя.

На тристоронні комітети можна покласти відповідальність за: підготовку рекомендацій щодо нового законодавства і внесення змін до чинних законів; розроблення політики; спрямування послуг і заходів з інспекції праці та нагляд за їхнім наданням і проведенням; контроль реалізації політики; оцінювання результатів; розробку зводів практичних правил і настанов; розподіл ресурсів; належне функціонування служби інспекції.

Співробітництво з соціальними партнерами на галузевому та регіональному рівнях

На додаток до національних тристоронніх органів уряди багатьох країн створили згідно з законом тристоронні органи, відповідальні за охорону праці на регіональному та галузевому рівнях. Ці органи займаються широким колом питань, які можуть охоплювати законодавство з питань охорони праці, політику щодо заробітної плати, безпеку та гігієну праці, професійні ризики, питання соціально-трудова відносин і навіть професійне навчання. У більшості випадків право на членство встановлюється відповідним положенням і зазвичай надається представникам працівників і роботодавців або членам професійних організацій, які мають законний інтерес у розгляданих питаннях. Галузеві органи

У Великобританії соціальні партнери працюють разом на національному рівні в сфері безпеки та гігієни праці. Національна тристороння комісія, HSC, відповідає за консультування уряду та реалізацію довго-, середньо- і короткострокових річних планів, які охоплюють питання законодавства, політики, правозастосування та інформації. Вона охоплює структуру тристоронніх консультацій між галузевими комітетами, тематичними комітетами та трудовими комітетами з питань безпеки та гігієни праці (на додаток до призначення на кожному підприємстві представників з питань безпеки та гігієни праці). Розробивши політику та детальні практичні посібники, HSC делегує обов'язки за публікування галузевих настанов галузевим комітетам. Ведуться консультації між HSC та галузевими комітетами, нормотворчими організаціями, страховими організаціями та навчальними закладами задля розвитку найкращої екологічної культури з метою покращення безпеки та гігієни праці. Напрями діяльності:

- обмін стратегічною інформацією;
- визначення і розробка пріоритетів щодо профілактики травматизму;
- співробітництво щодо масштабних ініціатив із профілактики травматизму;
- регулярний зв'язок на всіх рівнях усередині організацій;
- оцінювання внесків одне одного у профілактику травматизму на робочому місці.

можуть бути особливо ефективними у тлумаченні законодавства щодо процесів або заходів розглядуваної галузі чи сектора, узгоджуючи та публікуючи детальні настанови. Це переконує роботодавців у тому, що такі самі вимоги встановлені для конкурентів, а також допомагає інспекторам у забезпеченні застосування погоджених норм.

Співробітництво з соціальними партнерами на рівні підприємства

Одним із найбільш широко використовуваних органів для участі на рівні підприємства є комітет з питань безпеки та гігієни праці, існування якого часто передбачено законодавством. Ці комітети, до складу яких входять представники роботодавця та представники працівників або їхніх організацій, доповнюють деякі функції служби інспекції праці, здійснюють внутрішній нагляд за

умовами праці та, зокрема, за безпекою та гігієною праці, а також загалом допомагають запобігати постійно зростаючим професійним і соціально-економічним ризикам. Координаторами комітетів зазвичай є керівники підприємств або їхні представники, які допомагають забезпечити перетворення рішень, ухвалених комітетом, у реальні дії. Технічні фахівці, зокрема лікарі з професійних захворювань та спеціалісти з техніки безпеки, по можливості допомагають комітетові. Комітет з питань безпеки та гігієни праці може й навіть повинен здійснювати регулярні перевірки робочих місць для виявлення небезпек, привертати увагу керівництва до проблем безпеки та гігієни праці або направляти йому скарги з цих питань, пропонувати заходи з покращення ситуації, перевіряти вжиття дій згідно раніше ухвалених рішень, проводити розслідування у разі не-

У Бразилії головними завданнями Національного постійно діючого комітету з питань сільського господарства, утвореного у 2001 році, були розширення офіційної зайнятості та впровадження охоплення соціальним захистом. Діяльність комітету зосереджена на пошуку відповідних рішень із метою покращення умов праці у сільському господарстві, координації планування, проведенні та оцінюванні кампаній щодо запобігання нещасним випадкам у сільському господарстві, розробленні нормативних актів з питань безпеки та гігієни праці.

Уряд Португалії оголосив, що інспекція праці та соціальні партнери уклали угоду про умови праці, безпеку та гігієну праці й боротьбу з професійними ризиками. Мета полягає у розробленні національного плану з запобігання ризикам і плану дій для галузей із найвищим рівнем ризиків. Уряд сподівається, що виконання цієї угоди стане можливістю для відновлення діяльності Національної ради з питань безпеки та гігієни праці, створення обсерваторії з питань запобігання та покращення співпраці між центрами професійних ризиків та іншими заінтересованими органами. Виконання угоди також має сприяти прийняттю або посиленню положень законодавства, застосованих до галузей із найбільшою кількістю нещасних випадків на виробництві, а також зусиллям із реорганізації системи статистичної звітності для реєстрації та відстеження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

щасних випадків на виробництві, брати на себе ініціативу з ознайомлення працівників з основами запобігання професійним небезпекам, з удосконалення їхніх знань і з забезпечення участі всього персоналу підприємства, від вищого керівництва до нижчих рівнів ієрархії, у запобіганні нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. У багатьох країнах члени комітету з питань безпеки та гігієни праці мають право супроводжувати інспекторів праці в ході проведення останніми інспекцій з питань БГП. Інспектори, як говорилося вище, можуть відвідувати засідання комітету або ознайомлюватися з їхніми протоколами. Досвід показує, що там, де комітети з питань безпеки та гігієни праці працюють добре, співробітництво з інспекцією праці є звичайною практикою. Комітет, який забезпечує майже безперервний нагляд, підтримує постійний рівень участі та діалогу на підприємстві, тому він є дуже корисним у розширенні діяльності служби інспекції.

Співробітництво служб інспекції з представниками працівників може охоплювати широке коло питань, які стосуються діяльності підприємства. У ряді країн законодавство встановлює, що профспілкові делегати та інші представники трудового колективу підприємства повинні мати особливі обов'язки щодо умов праці та зайнятості. Ці делегати та пред-

ставники відповідають, зокрема, за подання службі інспекції праці скарг і зауважень щодо застосування положень законодавства і нормативних актів.

Інспекція праці була створена для захисту працівників. Природно, що вони є головними клієнтами її служб, і необхідність тісних взаємин між інспекторами праці та працівниками є як неминучою, так і невід'ємною. На самому початку існування трудового законодавства працівники були лише пасивним об'єктом захисту, тоді як зараз вони відіграють дедалі активнішу роль. Завдяки своєму досвіду та знанням вони мають найкращі можливості для того, щоб виявляти проблеми, що виникають в умовах праці (особливо щодо безпеки та гігієни праці), та пропонувати коригувальні заходи. Працівники також дуже зацікавлені у покращенні умов праці та виробничого середовища. Тому консультації з ними та залучення їх до вивчення і вирішення проблем, що їх зачіпають, та до прийняття рішень, що їх стосуються, — це нормальний підхід. Такі процеси можуть здійснюватися на національному, регіональному рівнях і на рівні підприємства шляхом роботи профспілки, представників працівників у трудових радах і комітетах з охорони праці, профспілкових уповноважених або представників з питань безпеки та гігієни праці.

Програма з адміністрації та інспекції праці
(ЛАБ/АДМІН)
Міжнародне бюро праці (МБП)
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

тел.: 0041-22-799.70.59
факс: 0041-22-799.87.49
LABADMIN@ilo.org
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin>
www.ilo.org.ua