



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

► ПРОЕКТ ЄС-МОП

« НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ »

Інспекція праці

Матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів
з питань праці

Липень, 2020

Матеріал був розроблений у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» www.ilo.org/shd4Ukraine.

Зміст цієї публікації жодним чином не відображає офіційних поглядів Європейського Союзу. Відповідальність за інформацію та погляди, висловлені в публікації, несуть виключно автори.

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

**« НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ »**

Інспекція праці

**Матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів
з питань праці**

Липень, 2020

▶ Зміст

▶ Резюме	7
▶ Інспекція праці	10
Витоки	10
Актуальність інспекції праці	11
Переваги ефективної системи інспекції праці	16
▶ Основні міжнародні трудові норми з інспекції праці	21
Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)	26
Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129)	34
Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці	43
▶ Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів	46
Попередні зауваження	46
Поняття	48
Законоположення	48
Сільськогосподарське підприємство	48
Діяльність в секторі некомерційних служб	48
Основні характеристики системи інспекції праці	48
Функції інспекції праці	48

Сфера охоплення інспекції праці	49
Структура, організація, засоби та діяльність	50
Статус персоналу інспекції та рівність	51
Набір та умови праці інспекторів праці	51
Повноваження інспекторів праці	52
Обов'язки інспекторів праці	53
Поради та забезпечення застосування	54
Обов'язки щодо звітності	55
► Приклади інших країн	56
Мандат інспекції праці	56
Франція	56
Німеччина	57
Латвія	58
Литва	58
Португалія	59
Словенія	59
Центральний орган влади	60
Франція	61

Німеччина	63
Італія	66
Португалія	66
Іспанія	67
Повноваження та задачі інспекторів праці	67
Франція	68
Португалія	69
Статус, кваліфікація, відбір та підготовка інспекторів праці	71
Франція	72
Німеччина	73
Литва	74
Португалія	76
Словенія	76
▶ Література	77

► РЕЗЮМЕ

Питання поліпшення умов праці, зменшення поширеності та руйнівних наслідків нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, а також покращення умов життя людей обумовлюють зусилля, що докладаються політиками всього світу вже понад сто років¹.

Ці зусилля втілені у ряді міжнародних і європейських стандартів із питань праці та в національному законодавстві з трудових відносин та безпеки і здоров'я на роботі (БЗР).

Проте, хоча значення таких міжнародних і національних трудових норм широко визнано, істина полягає в тому, що без належної імплементації та належного забезпечення виконання ці норми не мають сенсу і залишаються просто папірцями.

Ураховуючи це, на інспекцію праці в міжнародній та європейській правовій архітектурі щодо трудових відносин і БЗР було покладено ключову роль — сприяти поліпшенню умов праці та моніторингу і забезпеченню додержання нормативних актів із питань праці та БЗР.

У цьому контексті даний довідковий матеріал, підготовлений у рамках заходу 2.2.2 проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»², слугує опорним матеріалом до тренінгу «Інспекція праці» у рамках літнього марафону онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці.

¹ Härmäläinen, P., Leena Saarela, K., & Takala, J. (2009). Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research*, 40(2), 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.12.010> (Härmäläinen et al., 2009).

² Додаткову інформацію див. на <https://ilo.org/shd4Ukraine> та <https://www.facebook.com/shd4Ukraine>.

Він має надати зацікавленим сторонам проекту, зокрема посадовцям, які приймають політичні рішення, та спеціалістам-розробникам правових актів ідеї, технічні поради і настанови щодо якнайкращого узгодження української правової бази з міжнародними трудовими нормами з інспекції праці³.

Очікується, що він також зможе допомогти створити більш сприятливі умови для наближення українського законодавства до вищезгаданих норм і, таким чином, для полегшення переходу від незадекларованої до задекларованої праці, сприяння виконанню Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і створення гідних умов в Україні.

Спочатку в цьому матеріалі висвітлюються витoki інспекції праці, її актуальність та переваги створення ефективної системи інспекції праці.

Потім викладаються найважливіші аспекти основних міжнародних трудових норм з інспекції праці, зокрема Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81), Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) та Протоколу 1995 р. до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81).

Обговорюються ключові аспекти цих стандартів, що їх мають урахувати посадовці, які приймають політичні рішення, та спеціалісти-розробники правових актів, зокрема з точки зору визначення таких складових системи інспекції праці, як функції, сфера дії, структура, організація, засоби і діяльність, статус і рівність персоналу інспекції праці, набір і умови праці інспекторів праці, повноваження інспекторів праці, їхні обов'язки, технічні поради та забезпечення додержання законодавства, обов'язки щодо звітності.

Наприкінці наведено ряд прикладів із практики діяльності системи інспекції праці різних країн.

³ Зокрема, з Конвенцією 1947 р. про інспекцію праці (№ 81), Конвенцією 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) та Протоколом 1995 р. до Конвенції № 81.

Проте, цей матеріал не слід розглядати як звід практичних правил або офіційний керівний документ МОП, а викладені тут відомості не слід розуміти як заміну позиції наглядових органів МОП.

Київ, 8 липня 2020 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

«На шляху до безпечної, здорової
та задекларованої праці в Україні»

Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

► ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ

Витоки

Трудове законодавство є наслідком промислової революції, що почалася в Європі наприкінці вісімнадцятого століття й тривала протягом дев'ятнадцятого століття. Все дев'ятнадцяте століття позначене численними страйками та бунтами, які часто переростали в повстання, що змусило уряди усвідомити необхідність втручання держави в організацію трудових відносин і визначення умов праці. У результаті з метою забезпечення нагляду за застосуванням перших законів були створені та почали розвиватися служби інспекції праці (ILO, 2010b).

Найперший національний законодавчий акт щодо покращення умов праці датується 1802 роком, коли британський парламент прийняв «Закон про збереження моралі учнів»⁴. Хоча за виконанням цього закону наглядали добровільні комітети, що склалися з видатних місцевих діячів, його застосування було неефективним, тому у 1833 році уряд призначив перших чотирьох «інспекторів» (праці), які приділяли особливу увагу тривалості робочого часу дорослих і дітей. У 1844 році інспектори стали державними службовцями. Ця система згодом набула поширення по всій Європі, з певними змінами та широким різноманіттям повноважень і обов'язків служб інспекції (ILO, 2010b).

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

⁴ Where “morals” were defined in terms of safety, health and welfare; and “apprentices” were child workers.

ініціатива отримала із заснуванням Міжнародної організації праці (МОП) у 1919 році (ILO, 2010b; League of Nations, 1919).

По суті МОП з самого початку свого існування зробила інспекцію праці одним із своїх пріоритетів. У Версальському договорі, яким було засновано 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 ст. 427(3) Частини XIII було заявлено, що «для забезпечення виконання законів і нормативних актів щодо захисту працівників кожна держава повинна передбачити створення системи інспекції праці(...)», що ця задача є особливо важливою. У зв'язку з цим варто нагадати також, що у ст. 10(2)(b) Статуту МОП Міжнародне бюро праці зобов'язалося допомагати урядам країн у покращенні систем інспекції праці (ILO, 1919, 2006a, 2010b; League of Nations, 1919).

На своїй першій сесії у 1919 році Міжнародна конференція праці підкреслила важливе значення 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. Це також мало суттєвий вплив на їх прийняття. Це, зокрема, Конвенції №№ 81 і 129 та Рекомендації №№ 81 і 133 (від 1947 та 1969 рр. відповідно) (ILO, 1923, 1947b, 1947a, 1969b, 1969a, 2006a, 2010b).

Актуальність інспекції праці

Міжнародні трудові норми, які розробляє МОП, покликані сприяти можливостям отримання гідної та продуктивної роботи жінками й

чоловіками, в умовах свободи, рівності, безпеки та гідності, шляхом створення бази для регулювання трудових відносин на національному рівні, що є необхідною умовою поширення здобутків економічного зростання на всіх людей.

Проте, хоча значення таких міжнародних і національних трудових норм широко визнано, істина полягає в тому, що без належної імплементації та належного забезпечення виконання ці норми не мають сенсу і залишаються просто папірцями (Anderson, 2007; ILO, 2007; Jensen, 2004; Richthofen, 2002; Suard, 2016).

Особливої актуальності останнє набуває на тлі результатів 2-го Європейського обстеження підприємств щодо нових і виникаючих ризиків (EU-OSHA, 2014). Зокрема, підсумки обстеження свідчать про те, що головними причинами, що обумовлюють вирішення проблем безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) у Європейському Союзі, є виконання юридичних зобов'язань (85% установ) та уникнення штрафів із боку органів інспекції праці (78%), як зауважили Suard (2016), Irastorza et al. (2016) та European Parliament (2015).

По суті, попри широко визнану актуальність цих міжнародних, європейських і національних трудових норм, буде доречно припустити, що без належного забезпечення їх виконання додержання цих норм опиниться під загрозою (Anderson, 2007; ILO, 2007; Jensen, 2004; Niskanen et al., 2014; Richthofen, 2002).

У цьому контексті на інспекцію праці в міжнародній та європейській правовій архітектурі щодо трудових відносин і БЗР було покладено ключову роль — сприяти поліпшенню умов праці та моніторингу і забезпеченню додержання нормативних актів із питань праці та БЗР (European Council, 1989; European Parliament, 2014; ILO, 1947a, 1969a, 1978, 1981).

У зв'язку з цим Європейський Парламент наголошує на необхідності посилити акцент на імплементації та забезпеченні додержання трудових норм як на важливому компоненті охорони здоров'я та продуктивності працівників, що, крім того, вважається невід'ємною

умовою дотримання вимог із БЗР, які забезпечують охорону здоров'я працівників, причому за важливої ролі органів інспекції праці (European Parliament, 2015).

Ураховуючи, що порушення юридичних вимог щодо БЗР часто призводить до нещасних випадків на роботі (Frick, 2011), інспекцію праці розглядають як важливий інструмент заохочення більш безпечних і здорових умов праці й, отже, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням (Alli, 2008; ILO, 1996, 2003, 2005, 2006с, 2007, 2011; Richthofen, 2002; Takala, 2005).

Хоча підтверджено, що умови БЗР та їхній вплив на поширеність нещасних випадків на роботі та професійних захворювань залежать від багатьох факторів (Tösine & Wedege, 2013), а узгоджена національна система запобігання професійним ризикам передбачає співробітництво цілого ряду суб'єктів, а не лише органів інспекції праці (наприклад, роботодавців, профспілок, представників галузей, професійних організацій з питань БЗР та інших державних відомств і установ), широко визнано, що інспекції праці відіграють центральну, невід'ємну та критично важливу роль у поліпшенні умов праці на підприємствах (Tösine & Wedege, 2013), забезпечуючи додержання законодавства, працюючи у партнерстві з іншими суб'єктами та координуючи реалізацію і оцінку стратегічних заходів у рамках такої національної системи (ILO, 1947а, 1969а, 1978, 1981).

Дедалі важливішою стає також роль інспекції праці у забезпеченні дотримання трудового законодавства і, отже, у встановленні існування трудових відносин. У цьому відношенні Рекомендація МОП № 198 (ILO, 2006b) утворює рамки, на які повинна базуватися національна політика з метою визначення критеріїв установлення факту існування трудових відносин (ILO, 2006b, 2013а).

Переважання фактів над формою стало стрижнем трудових відносин і повинно вважатися основним принципом у правовій системі. Інспектори праці стикаються з цією реальністю на підприємствах щодня, і кожного разу, коли здійснюється інспекційне відвідування,

ці факти вважаються найточнішим управлінським інструментом належного реагування на різноманіття форм трудових договорів (ILO, 2013a).

Крім того, органи інспекції праці є важливими союзниками у розв'язанні проблеми незадекларованої праці. Покращення застосування і забезпечення дотримання прав працівників і відповідних заходів їхнього захисту за допомогою ефективніших та більш цілеспрямованих дій інспекції праці залишається необхідною та важливою частиною боротьби з незадекларованою працею (ILO, 2013b).

Як невід'ємна складова системи адміністрації праці, інспекція праці виконує основоположну функцію – забезпечення виконання і ефективного дотримання трудового законодавства, підтримуючи справедливість на робочому місці та заохочуючи соціально-економічний розвиток (ILO, 2011).

У цьому відношенні інспекція праці має двоякий характер. З одного боку, вона наглядає за виконанням законоположень, особливо стосовно прав працівників. Ця задача не обмежується умовами праці й зайнятості та безпекою і здоров'ям на роботі (БЗР). Вона може охоплювати й соціальні послуги, працю працівників-мігрантів, професійну підготовку, соціальне забезпечення та інші питання. З іншого боку, інспекція праці надає технічну інформацію та поради, а також забезпечує навчання.

Цей двоякий характер означає, що системи інспекції праці грають ключову роль у сфері праці та повинні бути здатними ефективно розв'язувати широкий спектр проблем у сфері праці. Вони є засобом забезпечення справедливості на робочому місці й належного управління. Крім того, вони є особливо важливими в умовах нинішнього соціально-економічної нестабільності, спричиненої пандемією COVID-19.

У міжнародній та європейській правових системах інспекція праці забезпечує, щоб права у сфері праці втілювалися у реальність, закони додержувалися, а суб'єкти знали свої права і обов'язки, захища-

ючи, таким чином, права працюючих, забезпечуючи безпеку і охорону здоров'я на підприємствах, протидіючи небезпечним робочим середовищам і, отже, запобігаючи настанню нещасних випадків на роботі та професійних захворювань (European Parliament, 2014).

Таким чином, загалом визнано і, отже, очікується, що інспекції праці, забезпечені необхідними ресурсами та ефективно виконуючі свої обов'язки (моніторинг і забезпечення дотримання трудового законодавства, надання інформації та технічних консультацій, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній, реалізація заходів запобігання професійним ризикам), повинні бути здатними позитивно впливати на умови праці працівників, поліпшуючи і, отже, забезпечуючи позитивні результати, зокрема щодо зменшення кількості нещасних випадків на роботі та професійних захворювань (Anderson, 2007; Frick, 2011; ILO, 2007; Jensen, 2004; Levine et al., 2012; Niskanen et al., 2014; Richthofen, 2002; Suard, 2016; Tösine & Wedege, 2013).

На думку МОП, інспекція праці є невід'ємною складовою національної системи адміністрації праці, відіграючи важливу роль у застосуванні стандартів, норм, систем і програм, зокрема підтверджуючи, що дії на місцях відбуваються згідно з планами, виявляючи недоліки та засоби усунення проблем або використовуючи санкції для забезпечення правильного застосування (ILO, 2007).

У цьому відношенні Richthofen (2002) стверджує, що інспекція праці могла б грати і додаткову роль, що трохи виходить за рамки її традиційного підходу (який передбачає відвідування, моніторинг, забезпечення дотримання, консультування і розслідування): як шляхом розробки та реалізації правил і процедур, спрямованих на заохочення співробітництва з іншими соціальними партнерами (як-от представницькі об'єднання роботодавців і працівників, професійні, галузеві та виробничі асоціації, страхові компанії) та між ними, так і шляхом створення і просування концепцій щодо витрат і вигід, обумовлених більш безпечними і здоровими умовами праці, з метою переконати топ-менеджерів у тому, що «безпека має сенс», а «добре здоров'я — це добре для бізнесу».

Переваги ефективної системи інспекції праці

Ефективна і дієва система інспекції праці забезпечує як благополуччя працівників, так і покращення фінансових результатів завдяки більш високій продуктивності (ILO, 2010a).

Інспекція праці забезпечує комплексне вирішення широкого спектру проблем, що виникли внаслідок глобалізації. Ефективна система інспекції праці, поєднана з соціально відповідальними підприємствами та здоровими соціально-трудовими відносинами, може бути основою безпрограшної стратегії сприяння сталому розвитку.

Ефективна система інспекції праці заохочує рівні умови діяльності для всіх, не даючи можливості безвідповідальним роботодавцям — які не дотримуються вимог щодо загальних умов праці та безпеки і здоров'я на роботі й уникають необхідних інвестицій — завдавати шкоди працівникам і вести нечесну конкуренцію з законослухняними роботодавцями. Система інспекції праці забезпечує в цьому відношенні запобігання таким діям або покарання за них.

Крім того, як зазначає МОП (ILO (2010a)), інвестиції у створення належного робочого середовища і у застосування нормативних актів із БЗР є передумовою успішної діяльності роботодавців, які ставлять за мету сталий розвиток. Це пояснюється, зокрема, такими причинами:

- ▶ спори, нещасні випадки та професійні захворювання знижують ефективність і призводять до від'ємної доходності інвестицій;
- ▶ належне робоче середовище сприяє залученню та утриманню кваліфікованих працівників і веде до підвищення продуктивності праці;
- ▶ безпечне і здорове робоче середовище, що сприяє рівному ставленню, допомагає зміцнювати довіру та впевненість серед споживачів та інвесторів;

- ▶ доступ до найбільш привабливих національних і міжнародних ринків і успішну конкуренцію на них неможливо забезпечити з низькоякісними методами виробництва, поганими умовами праці та небезпечним і нездоровим робочим середовищем;
- ▶ активісти, групи споживачів і багатонаціональні компанії дедалі більше вимагають гідних умов праці та дотримання трудових норм у глобальних виробничо-збутових ланцюжках.

Крім того, з'являється дедалі більше фактів і свідчень того, що, хоча превентивні заходи у сфері праці можуть потребувати витрат у короткостроковій перспективі, вони значною мірою компенсуються середньо- і довгостроковими вигодами для підприємства, а також для всього суспільства в цілому. Це не тільки колосальна економія коштів (зокрема прямих, непрямих і альтернативних витрат, пов'язаних із професійним травматизмом, професійними захворюваннями, презентизмом, невиходами на роботу, плинністю та перепідготовкою кадрів, фінансовими санкціями, шкодою репутації тощо), а й підтримання працездатності, підвищення продуктивності праці та якості продукції, посилення мотивації працівників, стабільність зайнятості тощо (ILO, 2010a).

Дійсно, покращуючи умови праці, ефективна інспекція праці забезпечує значні вигоди та істотні переваги, причому не лише на людському, а й на соціальному, економічному і фінансовому рівнях, не лише для працівників, а й також для роботодавців, держав і суспільства в цілому.

До цих переваг відносяться, зокрема: (ILO, 2018):

1. Зменшення кількості та частоти нещасних випадків на роботі, у тому числі зі смертельним наслідком, та професійних захворювань;

2. Зменшення прямих і непрямих витрат у результаті цих подій, а саме за такими елементами:
 - a. екстрені послуги;
 - b. реабілітаційні послуги;
 - c. пенсія по інвалідності, дострокова пенсія та інші види пенсій;
 - d. витрати на охорону здоров'я, лікування у стаціонарі та реабілітацію;
 - e. витрати на відшкодування;
 - f. витрати на страхування від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;
 - g. втрачена вигода у зв'язку зі скороченням виробництва і, отже, втратою доходів через невиходи на роботу постраждалих працівників;
 - h. збільшення витрат на навчання працівників, які замінюють потерпілих;
 - i. вплив відсутності на роботі постраждалих працівників та їх заміни з точки зору ефекту масштабу та досвіду;
 - j. непрямі витрати, пов'язані з моральною шкодою та шкодою для репутації роботодавців та держави, пов'язаною з настанням таких випадків;
 - k. непрямі витрати, пов'язані з впливом таких випадків на мотивацію та відданість працівників;
3. Підвищення працездатності та продуктивності праці робочої сили;
4. Посилення сталості системи соціального забезпечення та її доходів шляхом:
 - a. Забезпечення переходу зайнятих у неформальній та незадекларованій економіці (працівників та роботодавців) до

- формальної та задекларованої економіки, з відповідним збільшенням сум внесків на соціальне забезпечення та зменшенням витрат на соціальне забезпечення (наприклад, щодо допомоги по безробіттю та інших допомог, які були неправильно призначені неформальним і незадекларованим працівникам і підприємствам);
- b. Підвищення працездатності робочої сили, яка замість дострокового отримання допомог із соціального забезпечення тепер довше робитиме внески на соціальне забезпечення;
 - c. Скорочення прямих витрат на соціальне забезпечення, пов'язаних із нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями (як-от витрати на реабілітацію; дострокові пенсії; пенсії по інвалідності та інші пенсії тощо);
5. Збалансування державних фінансів та зниження ставок податків завдяки:
- a. збільшенню надходжень від податків завдяки скороченню масштабів неформальної економіки та незадекларованої праці;
 - b. зменшенню видатків із державного бюджету через скорочення прямих і непрямих витрат, обумовлених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями (наприклад, витрат на медичну допомогу, витрат на екстрені послуги тощо);
 - c. збільшенню доходів підприємств у результаті: збільшення обсягів продажів завдяки виходу на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок та ін.); усуненню нечесної конкуренції та покращенню ринкової кон'юнктури; підвищенню продуктивності праці в результаті поліпшення умов праці та відповідного зменшення кількості нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

6. Доступ підприємств до нових і більш конкурентних ринків, а також до глобальних виробничо-збутових ланцюжків, де зазвичай висувається вимога узгодження національного законодавства і бізнесової практики з міжнародними та європейськими трудовими нормами щодо прав людини, трудових відносин, БЗР та інспекції праці (наприклад, до єдиного європейського ринку, канадського ринку, ринків партнерів із Глобального договору ООН тощо);
7. Збільшення доходів і чистого прибутку підприємств, переважно завдяки:
 - a. усуненню нечесної конкуренції з боку підприємств, які не дотримуються вимог нормативних актів із трудових відносин і БЗР;
 - b. збільшенню конкурентної переваги, що ґрунтується на більш мотивованій робочій силі, на більш чесному ринку і на зниженні ставок податків та ставок внесків на соціальне забезпечення (завдяки покращенню фінансового становища соціальних фондів та державного бюджету);
 - c. підвищенню продуктивності праці шляхом зменшення постійних та змінних витрат, пов'язаних із нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями (наприклад, витрат на відшкодування, витрат на страхування, витрат на підготовку кадрів, втраченої вигоди у зв'язку зі скороченням виробництва, витрат через шкоду для репутації, втраченої вигоди з точки зору ефекту масштабу і досвіду, непрямих витрат, пов'язаних із мотивацією та залученням працівників тощо);
 - d. збільшенню доходів завдяки виходу на нові ринки (наприклад, на єдиний європейський ринок, канадський ринок тощо);
 - e. збільшенню чистого прибутку не лише завдяки зростанню доходів і зменшенню витрат, а й також у результаті зниження ставок податку на прибуток (завдяки покращенню стану державних фінансів).

► ОСНОВНІ МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ НОРМИ З ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

Належне застосування законодавства про працю залежить від ефективної діяльності служби інспекції праці. Інспектори праці перевіряють стан застосування національних трудових норм на робочих місцях і надають роботодавцям та працівникам поради щодо якнайкращих способів застосування національного законодавства у таких сферах, як робочий час, заробітна плата, безпека і здоров'я на роботі, дитяча праця. Крім того, інспектори праці доводять до відома національних органів влади інформацію про прогалини та недоліки, наявні у національному законодавстві. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні уніфікованого застосування трудового законодавства до всіх роботодавців і працівників.

Інспекція праці — одна з головних функцій системи адміністрації праці, яка є предметом міжнародної нормотворчої діяльності з часу заснування МОП і на яку є посилання у Версальському договорі⁵ та Статуті МОП⁶ (ILO, 1919).

За роки свого існування МОП прийняла численні документи, що стосуються структури та функціонування системи інспекції праці, які або безпосередньо зосереджені на питаннях інспекції праці⁷, або по-

⁵ Частина XIII Версальського договору, якою було засновано МОП, передбачає (у ч. 9 статті 427), що «кожна держава повинна передбачити створення системи інспекції, в якій повинні брати участь жінки, з метою забезпечення виконання законів і нормативних актів задля захисту зайнятих осіб» (League of Nations, 1919).

⁶ Згідно зі ст. 10(2)(b) Статуту Міжнародної організації праці, до функцій Міжнародного бюро праці входить надання допомоги урядам у покращенні адміністративної практики та системи інспекції праці: «Крім інших функцій, які можуть бути доручені йому Адміністративною радою, Бюро... надає допомогу урядам, на їхнє прохання і в міру своїх можливостей, у виробленні законів і правил на основі рішень Конференції та у покращенні адміністративної практики та системи інспекції».

⁷ Рекомендація 1919 р. про інспекцію праці в медичних установах (№ 5) (вилучена); Рекомендація 1923 р. щодо інспекції праці (№ 20); Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81); Протокол 1995 р. до Конвенції 1947 р. про інспекцію праці (№ 81); Конвенція 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129); Конвенція 1996 р. про інспекцію праці моряків (№ 178).

силаються на неї як на важливий засіб запобігання порушенням і забезпечення дотримання трудового законодавства⁸ (ILO, 2011).

Фундаментом для створення системи інспекції праці є Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81) (ILO, 1947a), Конвенція 1969 року про інспекцію праці у сільському господарстві (№ 129) (No. 129) (ILO, 1969a), відповідні Рекомендації та Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81).

Конвенції №№ 81 і 129 визначені як пріоритетні Конвенції МОП, що означає, що державам-членам Організації рекомендується ратифікувати їх через їхню важливість у функціонуванні системи міжнародних трудових норм. Не так давно у Декларації МОП щодо соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації (ILO, 2008) було зроблено особливий акцент на тих актах МОП, які є «найбільш важливі з точки зору управління, включно з трипартизмом, політикою в галузі зайнятості та інспекцію праці»⁹. Ці акти, зокрема Конвенції №№ 81 і 129, зараз називають пріоритетними Конвенціями.

Зокрема, Конвенція № 81 вимагає від держав, що її ратифікували, мати систему інспекції праці для підприємств у промисловості та торгівлі; держави можуть робити винятки для підприємств гірничої промисловості та транспорту. У ній установлено сукупність принципів визначення сфер законодавства, охоплених діяльністю інспекції праці, визначено функції та організацію системи інспекції, критерії добору персоналу, статус і умови служби інспекторів праці, а також їхні повноваження і обов'язки. Орган інспекції праці повинен оприлюднювати й направляти до МОП щорічну доповідь, де висвітлюється загальний стан функціонування його служб у розрізі ряду питань.

Конвенція МОП № 129, схожа за змістом на Конвенцію № 81, вимагає від держав, що її ратифікували, створити і утримувати систему

⁸ У цілому за винятком відкладених і вилучених документів, понад 55 Конвенцій, один Протокол і близько 50 Рекомендацій містять принаймні одне посилання на інспекцію праці.

⁹ Це: Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81); Конвенція 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122); Конвенція 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві; Конвенція 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144).

інспекції праці в сільському господарстві. Сфера дії інспекції праці може бути поширена на орендарів, які не використовують найману працю, здольників та сільськогосподарських працівників аналогічних категорій; осіб, які беруть участь у колективному господарстві, наприклад, членів кооперативу; членів сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства згідно з визначенням, передбаченим у національних законах або нормативних актах.

Обидві вищезгадані конвенції зосереджені переважно на структурі та функціонуванні системи інспекції праці, яка має бути запроваджена державами-членами МОП.

На додаток до визначення основних функцій інспекції праці ці конвенції передбачають, що інспекція праці повинна перебувати під наглядом і контролем центрального органу влади.

У них передбачено також необхідні заходи для заохочення співпраці інспекції праці з іншими урядовими службами, а також з організаціями роботодавців і працівників.

Конвенції №№ 81 і 129 устанавлюють, крім того, необхідність забезпечити, щоб інспектори праці мали потрібну кваліфікацію, наймалися на цій основі й отримували необхідний статус, навчання і повноваження для ефективного виконання своїх обов'язків.

Крім того, цими конвенціями передбачено обов'язкове повідомлення до інспекцій праці про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, а також обов'язок вимагати порушення судового переслідування без попереднього повідомлення та застосування відповідних санкцій до будь-якої особи, яка порушує законоположення, забезпечення виконання яких покладено на інспекторів праці, або ухиляється від дотримання законоположень, а також за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків (ILO, 1947a, 1969a).

Вони також покладають на інспекторів праці обов'язок зберігати професійну таємницю і встановлюють правила щодо несумісності.

Нарешті, ці конвенції передбачають обов'язки щодо регулярної звітності про діяльність інспекції праці.

Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81), з іншого боку, поширює сферу застосування положень вищезгаданої конвенції на підприємства, які вважаються некомерційними (що означає, що вони не є ані промисловими, ані комерційними у розумінні цієї конвенції), охоплюючи таким чином усі категорії підприємств, які не вважаються промисловими чи комерційними. Він також дозволяє державам, що його ратифікували, встановлювати особливий порядок інспектування певних державних служб.

Однією з особливих технічних сфер, яка постійно перебуває в центрі уваги процесу встановлення міжнародних трудових норм, є безпека і здоров'я на роботі (БЗР). Конвенція 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) має центральне значення для діяльності МОП у сфері БЗР, і багато її положень доповнюються і розширюються широким спектром інших документів МОП.

Органи адміністрації праці несуть особливу відповідальність за розроблення і забезпечення виконання законодавства про БЗР та за заохочення його дотримання, особливо через свої системи інспекції праці.

Наприклад, Конвенцією № 155 встановлено, що втілення в життя законодавства й правил безпеки і здоров'я на роботі забезпечується належною і відповідною системою, яка, згідно з Конвенцією 1987 року про охорону здоров'я та медичне обслуговування моряків (№ 164), повинна керуватися в своїй діяльності положеннями Конвенцій №№ 81 і 129.

Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) передбачає, що «національна система безпеки та здоров'я на роботі включає, серед іншого... механізми для забезпечення дотримання національних законодавчих і нормативно-правових актів, включаючи системи інспекції» [ст. 4(2)(с)].

У Рекомендації щодо ВІЛ/СНІДу і сфери праці (№ 200), прийнятій у 2010 році, згадується роль, яку служби адміністрації праці, зокрема органи інспекції праці, повинні грати у реалізації положень цього документа, зокрема шляхом «розробки національної політики та програм щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці, боротьби з дискримінацією та заохочення рівності можливостей і ставлення» (параграф 44).

Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30), з іншого боку, передбачає, що з метою її ефективного застосування слід вживати потрібних заходів для забезпечення відповідної інспекції (ст. 11(1)), а Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) встановлює, що «за допомогою належної інспекції або іншим чином вживають відповідних заходів щодо забезпечення належного дотримання правил або приписів про щотижневий відпочинок» (ст. 10(1)). Крім того, Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132) передбачає, що «ефективні заходи ... вживаються для забезпечення належного застосування і впровадження в життя правил або положень про оплачувані відпустки за допомогою відповідної інспекції чи іншим чином» (ст. 14).

Разом з тим, у Рекомендації 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116) передбачено: «Для ефективного здійснення заходів, яких вживають з метою поступового скорочення тривалості робочого часу (...), слід вжити належних заходів для забезпечення правильного застосування положень щодо тривалості робочого часу, шляхом належного інспектування або іншими способами (п. 21(a)).

У цьому контексті варто також згадати Рекомендацію 2006 року щодо трудових відносин (№ 198), яка закликає компетентні органи вживати заходів із метою забезпечення дотримання й застосування законодавчих і нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин, наприклад, за допомогою служб інспекції праці та їхнього співробітництва з органами соціального забезпечення й податковими службами (п. 15).

Першорядне значення системи інспекції праці для заохочення і забезпечення дотримання законів і нормативних актів визнане й на європейській арені, зокрема:

1. У статті 4 Директиви Європейської Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (European Council, 1989), якою передбачено обов'язок держав забезпечувати дотримання роботодавцями, працівниками та представниками працівників правових положень, необхідних для реалізації положень Директиви і для забезпечення належного нагляду і контролю;
2. У Резолюції Європейського Парламенту № 2013/2112(INI) від 14 січня 2014 року про ефективні інспекції праці як стратегію покращення умов праці в Європі (European Parliament, 2014);
3. У Рамковій стратегії ЄС щодо охорони здоров'я і безпеки на роботі на 2014–2020 роки (European Commission, 2014; European Parliament, 2015), де в якості одного з ключових завдань ЄС у галузі БЗР указано покращення стану дотримання державами-членами ЄС законодавства у цій галузі.

Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)

Конвенція 1947 року про інспекцію праці, дія котрої поширюється на промислові та торговельні підприємства¹⁰, передбачає, що кожний член МОП, щодо якого ця Конвенція набула чинності, повинен мати систему інспекції праці (Конвенція № 81, статті 1 і 22–24).

¹⁰ На цьому етапі важливо підкреслити, що Протокол 1995 року (№ 81) до Конвенції 1947 року про інспекцію праці поширює сферу застосування вищезначеної Конвенції на діяльність у «секторі некомерційних служб», тобто на «діяльність, що здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх категорій, які не розглядаються як промислові або торговельні стосовно до Конвенції [№ 81]». Рівною мірою важливо зазначити, що, згідно з п. 2 ст. 2, національне законодавство може вилучати зі сфери дії цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту (або частини цих підприємств).

У Конвенції № 81 визначено основні завдання інспекції праці (ст. 3):

1. Забезпечення застосування положень 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 питань;
2. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та порадами щодо найефективніших засобів дотримання законоположень¹¹;
3. Доведення до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживання, котрі не підпадають під дію чинних законоположень.

У Конвенції встановлено також, що, якщо інспекторам праці доручають інші функції, то це не повинно перешкоджати виконанню ними вищезазначених основних завдань і завдавати будь-яким чином шкоди авторитетові чи неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями і працівниками.

Конвенція № 81 передбачає також, що інспекція праці повинна перебувати під наглядом і контролем центрального органу влади¹² (ст. 4) і що слід ужити відповідних заходів для забезпечення її ефективної співпраці з іншими урядовими службами, а також державними й приватними установами, які здійснюють аналогічну діяльність, і співпраці між її посадовцями та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями (ст. 5).

¹¹ Термін «законоположення» охоплює, на додаток до законів і нормативних актів, арбітражні рішення та колективні договори і угоди, яким надано законної сили і примусове виконання яких можуть забезпечувати інспектори праці.

¹² Стосовно федеративної держави вислів «центральный орган» може означати або центральний орган федерації, або центральний орган однієї зі складових частин федерації.

Що стосується персоналу інспекції, Конвенція № 81 передбачає таке:

1. Персонал інспекції складається з державних службовців, 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 (ст. 6);
2. До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки, у разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі завдання (ст. 8).

Крім того, ст. 9 передбачає, що кваліфіковані експерти та спеціалісти, серед них спеціалісти з медицини, механіки, електрики та хімії, повинні залучатися до роботи інспекції¹³ з метою забезпечити застосування законоположень щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також отримати інформацію щодо впливу застосованих засобів, використовуваних матеріалів і методів праці на стан здоров'я і безпеки працівників.

Стосовно інспекторів праці Конвенція передбачає таке:

1. Інспекторів праці набирають суто на підставі придатності кандидата до виконання завдань, які будуть на нього покладені, причому методи перевірки такої придатності визначає компетентний орган влади [ст. 7(1) і 7(2)];
2. Інспектори праці дістають відповідну підготовку для здійснення своїх функцій [ст. 7(3)];
3. Кількість інспекторів праці має бути достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби; вона встановлюється з урахуванням (ст. 10):

¹³ У таких формах, які будуть визначені як такі, що найбільш відповідають національним умовам.

- a. важливості завдань, що їх повинні виконувати інспектори, зокрема: числа, роду, розміру і розташування підприємств, які підлягають інспектуванню; чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах; кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити;
 - b. матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; і
 - c. практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідання, щоб бути ефективними.
4. У розпорядженні інспекторів праці повинні бути: місцеві бюро, обладнані відповідно до потреб інспекційної служби і доступні для всіх заінтересованих осіб [ст. 11(1)(a)];
 5. У розпорядженні інспекторів праці повинні бути транспортні засоби, потрібні для здійснення їхніх функцій у разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту [ст. 11(1)(b)];
 6. Інспекторам праці відшкодовуються всі витрати, пов'язані з пересуванням та будь-яких додаткових витрат, потрібних для здійснення їхніх функцій [ст. 11(2)].

Крім того, Конвенцією № 81 передбачено, що для ефективного виконання своїх обов'язків інспектори праці повинні бути наділені такими повноваженнями:

1. Безперешкодно входити без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, яке підлягає інспектуванню [ст. 12(1)(a)];
2. Входити вдень у всі приміщення, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підлягають інспектуванню [ст. 12(1)(b)];

3. Здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, котрі вони вважають потрібними, зокрема:
 - a. наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх питань, котрі стосуються застосування законоположень [ст. 12(1)(c)(i)];
 - b. вимагати ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або документами, ведення яких приписано національними законами або нормативними актами з питань умов праці (з метою перевірки їхньої відповідності до законоположень), і зняття з них копії або витягів з окремих місць [ст. 12(1)(c)(ii)];
 - c. вимагати вивішування об'яв, як це передбачено законоположеннями [ст. 12(1)(c)(iii)];
 - d. вилучати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних матеріалів і речовин (за умови повідомлення роботодавців або їхніх представників про те, що матеріали або речовини були вилучені та винесені з цією метою) [ст. 12(1)(c)(iv)];
4. Вживати заходів із метою усунення недоліків, відзначених у якійсь споруді, обладнанні або методах праці, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників [ст. 13(1)];
5. Забезпечити дотримання права оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження¹⁴:
 - a. щодо внесення в певний термін до споруд таких змін, які потрібні для забезпечення дотримання законоположень з пи-

¹⁴ Якщо ця процедура несумісна з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори мають право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він надіслав припис або розпорядився щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню [ст. 13(3)].

тань охорони здоров'я та безпеки працівників [ст. 13(2)(a)];
або

- b. у разі безпосередньої загрози для здоров'я і безпеки працівників — щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню. [ст. 13(2)(b)].

Для того, щоб забезпечити імунітет, чесність, незалежність, авторитетність і неупередженість інспекторів праці, що є обов'язковими в їхніх відносинах із роботодавцями і працівниками, у Конвенції № 81 для інспекторів праці передбачено режим несумісності, професійної таємниці та конфіденційності¹⁵, згідно з яким інспекторам праці:

1. Забороняється брати пряму або посередню участь у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем [ст. 15(a)];
2. Ставиться за обов'язок, під загрозою кримінальних санкцій або відповідних дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничих або комерційних таємниць чи виробничих процесів, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх функцій [ст. 15(b)];
3. Приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги на недоліки або порушення законоположень [ст. 15(c)];
4. І утримуватися від повідомлення роботодавця або його представника про те, що інспекційне відвідання було зроблено у зв'язку з отриманням такої скарги [ст. 15(c)].

Конвенція передбачає також, що у разі інспекційного відвідання інспектор повідомляє про свою присутність роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності виконання ним своїх обов'язків [ст. 12(2)].

¹⁵ З можливими винятками, які можуть установлюватися національними законами чи нормативними актами.

Нею приписано також, що інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень (ст. 16).

Крім того, згідно зі ст. 14, інспекції праці передається інформація щодо нещасних випадків на роботі та професійних захворювань у тих випадках і таким чином, як це приписано національним законодавством.

З метою забезпечення належного застосування законоположень, виконання яких покладено на інспекторів праці, та запобігти перешкоджанню їхній роботі, у Конвенції передбачено таке:

1. Особи, які порушують законоположення або ухиляються від дотримання таких положень, забезпечення виконання яких покладено на інспекторів праці, негайно піддаються судовому переслідуванню без попереднього повідомлення¹⁶ [ст. 17(1)];
2. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід зробити попередження або дати пораду замість того, щоб порушити або рекомендувати порушити судове переслідування [ст. 17(2)];
3. Національним законодавством передбачаються та ефективно застосовуються відповідні санкції за порушення законоположень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці, та за протидію інспекторам праці під час здійснення їхніх обов'язків (ст. 18).

Що стосується обов'язків, Конвенція № 81 передбачає, що:

1. Інспектори праці та місцеві інспекційні бюро, залежно від ситуації, подають центральному органу інспекційної служби

¹⁶ За умови, що національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення, з тим щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

періодичні доповіді загального плану щодо результатів своєї діяльності¹⁷ [ст. 19(1)];

2. Центральний орган інспекції оприлюднює щорічні доповіді загального плану щодо діяльності інспекційних служб, котрі перебувають під його контролем:
 - a. у яких охоплюються такі та всі інші доречні питання, тією мірою, якою вони підпадають під контроль даного центрального органу [ст. 20(1) і 21]:
 - i. закони і постанови щодо діяльності інспекції праці;
 - ii. персонал інспекції праці;
 - iii. статистичні дані щодо підприємств, охоплених контролем інспекцій, та кількість працівників, зайнятих на цих підприємствах;
 - iv. статистичні дані про інспекційні відвідування;
 - v. статистичні дані про порушення, які мали місце, та про вжиті санкції;
 - vi. статистичні дані про нещасні випадки на роботі;
 - vii. статистичні дані щодо професійних захворювань.
 - b. які оприлюднюються в розумний термін, що в жодному разі не перевищує дванадцяти місяців після закінчення року, якого вони стосуються [ст. 20(2)];
 - c. примірники щорічних доповідей надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці в розумний термін після

¹⁷ Ці доповіді складаються згідно з приписами центрального органу і охоплюють питання, які від часу до часу вказує цей орган; вони подаються принаймні так часто, як цього вимагає центральний орган, але у всякому разі не рідше ніж один раз на рік [ст. 19(2)].

оприлюднення їх і у всякому разі не пізніше ніж через три місяці [ст. 20(3)].

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

Згідно з Конвенцією 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), кожний член МОП, щодо якого ця Конвенція є чинною, зобов'язаний мати систему інспекції праці в сільському господарстві, яка застосовується до сільськогосподарських підприємств¹⁸, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої винагороди і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору [ст. 3 і 4].

Проте, як передбачено у ст. 5, сфера дії Конвенції може бути поширена державами-членами МОП на інші категорії осіб, що працюють у сільськогосподарських підприємствах, як-от:

1. Орендарі, які не використовують найману працю, здольники та сільськогосподарські працівники аналогічних категорій;
2. Особи, які беруть участь у колективному господарстві, наприклад, члени кооперативу;
3. Члени сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства¹⁹.

Система інспекції праці в сільському господарстві має такі основні функції (ст. 6):

¹⁸ Термін «сільськогосподарське підприємство» означає підприємства або частини підприємств, які займаються обробітком землі, тваринництвом, куди входить розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первинною переробкою продуктів сільського господарства у самого землероба чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності [ст. 1(1) Конвенції № 129].

¹⁹ Згідно з визначенням, передбаченим у національних законах або нормативних актах.

1. Забезпечувати застосування положень законодавства у галузі умов праці та захисту працівників на роботі, як наприклад, положень про робочий час, заробітну плату, щотижневий відпочинок і відпустки, безпеку праці, охорону здоров'я та побутове обслуговування, використання праці жінок, дітей і підлітків, та щодо інших супутніх питань;
2. Надавати роботодавцям і працівникам технічну інформацію та консультації щодо найефективніших засобів дотримання законоположень²⁰;
3. Інформувати компетентний орган влади про недоліки або зловживання, які не підпадають під чинні законоположення, і подавати їм пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Крім того, Конвенцією передбачено, що національні закони або нормативні акти можуть покладати на інспекторів праці в сільському господарстві консультативні функції або функції контролю за застосуванням законоположень щодо умов життя працівників та їхніх сімей [ст. 6(2)].

Конвенція встановлює також, що будь-які додаткові обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці в сільському господарстві, не повинні заважати їм ефективно виконувати свої основні обов'язки або яким би то не було чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями та працівниками [ст. 6(3)].

Конвенція № 129 передбачає, що інспекція праці в сільському господарстві перебуває під наглядом і контролем центрального органу²¹

²⁰ Термін «законоположення» охоплює, на додаток до законів і нормативних актів, арбітражні рішення та колективні договори і угоди, яким надано законної сили і примусове виконання яких можуть забезпечувати інспектори праці.

²¹ Для федеративної держави вислів «центральный орган» може означати центральный орган федерації або центральный орган однієї зі складових частин федерації.

(ст. 7). Інспекція праці в сільському господарстві може, наприклад, здійснюватися:

1. Єдиним органом інспекції праці, який відповідає за всі сектори господарської діяльності;
2. Єдиним органом інспекції праці з внутрішньою функціональною спеціалізацією, забезпеченою завдяки відповідній підготовці тих інспекторів, на яких буде покладено інспекцію праці в сільському господарстві;
3. Єдиним органом інспекції праці з внутрішньою інституційною спеціалізацією, забезпеченою шляхом створення технічно кваліфікованої служби, на співробітників якої буде покладена інспекція праці в сільському господарстві;
4. Або спеціалізованою службою інспекції сільського господарства, діяльність якої контролюватиме центральний орган, який має також повноваження щодо інспекції праці в інших галузях, наприклад, у промисловості, на транспорті й у торгівлі.

Крім того, Конвенція № 129 встановлює, що компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб:

1. Сприяти ефективному співробітництву між службою інспекції праці в сільському господарстві, з одного боку, та урядовими службами, а також громадськими або визнаними установами, які здійснюють аналогічну діяльність, — з іншого [ст. 12(1)];
2. У разі потреби доручати відповідним урядовим службам або громадським установам виконання деяких 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, встановлених цією Конвенцією [ст. 12(2)];
3. Сприяти співробітництву між працівниками інспекції праці в сільському господарстві та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями, де такі є [ст. 13];

4. Забезпечити, щоб органи інспекції праці в сільському господарстві брали участь у проведенні попереджувального контролю нових установок, нових матеріалів або речовин і нових процесів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю працівників чи безпеці праці [ст. 17].

Стосовно персоналу інспекції праці у сільському господарстві Конвенція № 129 передбачає таке:

1. Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність службового становища і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу [ст. 8(1)];
2. Він може включати співробітників або представників професійних організацій, чия діяльність доповнювала б роботу державних інспекторів²² [ст. 8(2)];
3. До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки; у разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися специфічні завдання [ст. 10].

Згідно зі ст. 11, при вирішенні проблем, які вимагають технічних знань, до роботи інспекції праці в сільському господарстві слід залучати кваліфікованих експертів та фахівців²³.

У тому, що стосується конкретно інспекторів праці у сільському господарстві, Конвенція № 129 передбачає таке:

1. Інспектори праці в сільському господарстві набираються суто на підставі їхньої придатності до виконання їхніх завдань²⁴ [ст. 9(1)];

²² Цим особам мають забезпечуватися гарантія стабільності їхніх функцій і незалежність від якого б то не було небажаного зовнішнього впливу.

²³ У таких формах, котрі можуть бути визнані як найбільш відповідні до умов країни.

²⁴ Методи перевірки такої придатності визначає компетентний орган [ст. 9(2)].

2. Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для виконання своїх функцій, і здійснюються відповідні заходи для забезпечення їм належного додаткового навчання в процесі їхньої роботи [ст. 9(3)];
3. Слід забезпечити достатню кількість інспекторів праці в сільському господарстві, і ця кількість встановлюється з належним урахуванням [ст. 14]:
 - a. важливості завдань, що їх повинні виконувати інспектори, зокрема: кількості, типу, розміру і розташування сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню; чисельності і категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах; кількості та складності законоположень, застосування яких їм належить забезпечити;
 - b. матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та
 - c. практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідування, щоб бути ефективними.
4. Інспектори праці повинні мати у своєму розпорядженні місцеві бюро, розташовані з урахуванням географічного положення сільськогосподарських підприємств та наявних засобів зв'язку, обладнані відповідно до потреб інспекційної служби і доступні в міру можливості для всіх заінтересованих осіб [ст. 15(1)(a)];
5. Інспектори праці повинні мати у своєму розпорядженні транспортні засоби, потрібні для здійснення їхніх функцій у разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту [ст. 15(1)(b)];
6. Інспекторам праці слід відшкодовувати всі проїзні та будь-які додаткові витрати, потрібні для здійснення їхніх функцій [ст. 15(2)].

Крім того, Конвенцією № 129 передбачено, що для ефективного виконання своїх обов'язків інспектори праці повинні бути наділені такими повноваженнями:

1. Безперешкодно входити без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, що підлягає інспектуванню²⁵ [ст. 16(1)(a)];
2. Входити вдень у всі приміщення, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підлягають інспектуванню²⁶ [ст. 16(1)(b)];
3. Здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, котрі вони вважають потрібними, зокрема:
 - a. наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх питань, котрі торкаються застосування законоположень [ст. 16(1)(c)(i)];
 - b. вимагати²⁷ ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або іншими документами²⁸ (з метою перевірки їхньої відповідності до законоположень), і зняття з них копії або витягів з окремих місць [ст. 16(1)(c)(ii)];
 - c. вилучати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних продуктів, матеріалів та речовин²⁹ [ст. 16(1)(c)(iii)].

²⁵ Інспектори праці, однак, не можуть входити до приватного житла керівника підприємства, за винятком випадків, коли є згода цього керівника або особливий дозвіл компетентного органу [ст. 16(2)].

²⁶ Там само.

²⁷ В порядку, передбаченому національним законодавством.

²⁸ Ведення яких приписано національними законами або нормативними актами.

²⁹ За умови повідомлення роботодавця або його представника про те, що продукти, матеріали, зразки або речовини були вилучені або винесені з цією метою.

4. Вживати заходів для усунення недоліків, визначених у будь-якій споруді, розміщенні обладнання або методах праці на сільськогосподарських підприємствах, включаючи використання небезпечних матеріалів або речовин, що їх вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю працівників чи безпеці праці [ст. 18(1)];
5. Забезпечити дотримання права оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження^{30:31}
 - a. щодо внесення в певний термін у споруди, установи, приміщення, інструменти, обладнання або машини таких змін, які потрібні для забезпечення суворого застосування законоположень з питань здоров'я працівників чи безпеки праці [ст. 18(2)(a)]; або
 - b. щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, аж до припинення роботи, в разі безпосередньої загрози здоров'ю працівників чи безпеці праці [ст. 18(2)(b)].

Для того, щоб забезпечити імунітет, чесність, незалежність, авторитетність і неупередженість інспекторів праці, що є обов'язковими в їхніх відносинах із роботодавцями і працівниками, у Конвенції № 129 для інспекторів праці передбачено режим несумісності, професійної таємниці та конфіденційності³², згідно з яким інспекторам праці:

1. Забороняється брати пряму або посередню участь у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем [ст. 20(a)];

³⁰ Якщо ця процедура несумісна з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори мають право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він надіслав припис або розпорядився щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню [ст. 18(3)].

³¹ Недоліки, виявлені інспектором під час відвідування підприємства, а також розпорядження, зроблені ним, або розпорядження, про видання яких він має намір просити компетентний орган, негайно доводяться до відома роботодавця і представників працівників [ст. 18(4)].

³² З можливими винятками, які можуть установлюватися національними законами чи нормативними актами.

2. Ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних санкцій або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці або ж виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитись під час здійснення своїх функцій [ст. 20(b)];
3. Приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги на недоліки чи порушення законоположень [ст. 20(c)];
4. Не повідомляти роботодавця чи його представника про те, що інспекційне відвідування було зроблене у зв'язку з отриманням такої скарги [ст. 20(c)].

Конвенція передбачає також, що у разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавця або його представника, а також працівників або їхніх представників, крім випадків, коли вони вважають, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективному виконанню їхніх функцій [ст. 16(3)].

Нею приписано також, що інспектування сільськогосподарських підприємств здійснюються так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень [ст. 21].

Крім того, інспекцію праці в сільському господарстві слід інформувати щодо нещасних випадків на роботі та професійних захворювань у сільськогосподарському секторі³³.

З метою забезпечення належного застосування законоположень, виконання яких покладено на інспекторів праці, та запобігти перешкоджанню їхній роботі, у Конвенції № 129 передбачено таке:

1. Особи, які порушують ці законоположення або ухиляються від дотримання цих законоположень, негайно піддаються судово-

³³ У тих випадках і таким чином, як це приписано національним законодавством.

му або адміністративному переслідуванню без попереднього повідомлення³⁴ [ст. 22(1)];

2. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушити переслідування³⁵ [ст. 22(2)];
3. Національним законодавством передбачаються та ефективно застосовуються відповідні санкції за порушення законоположень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці в сільському господарстві, та за протидію інспекторові праці під час здійснення ним своїх обов'язків [ст. 24].

Що стосується обов'язків щодо звітності про діяльність інспекції праці у сільському господарстві, Конвенція МОП № 129 встановлює таке:

1. Інспектори праці або місцеві інспекційні служби, залежно від обставин, періодично подають центральному органу інспекції доповіді щодо результатів своєї діяльності в сільському господарстві³⁶ [ст. 25(1)];
2. Центральний орган інспекції публікує щорічну доповідь щодо діяльності служб інспекції праці в сільському господарстві або у вигляді окремої доповіді, або у вигляді частини своєї загальної щорічної доповіді:
 - а. у якій висвітлюються, зокрема, такі питання, тією мірою, якою вони підпадають під контроль цього центрального органу [ст. 26(1) і 27]:

³⁴ Однак національне законодавство може передбачати винятки щодо таких випадків, коли повинне робитися попереднє повідомлення з тим, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

³⁵ У цьому зв'язку важливо зазначити, що, згідно зі ст. 23, якщо самі інспектори праці в сільському господарстві не мають права порушувати переслідування, вони повинні мати повноваження подавати доповіді щодо порушень законоположень безпосередньо органу влади, уповноваженому порушувати переслідування.

³⁶ Ці доповіді складаються в такій формі та охоплюють такі питання, які час від часу приписує центральний орган інспекції. Вони подаються так часто, як цього вимагає центральний орган, але в усякому разі не рідше ніж один раз на рік [ст. 25(2)].

- i. закони і постанови щодо діяльності інспекції праці в сільському господарстві;
 - ii. персонал інспекції праці в сільському господарстві;
 - iii. статистичні дані щодо сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню, та щодо чисельності працівників, зайнятих на цих підприємствах;
 - iv. статистичні дані щодо інспекційних відвідувань;
 - v. статистичні дані щодо порушень і застосованих санкцій;
 - vi. статистичні дані щодо нещасних випадків на роботі та їхніх причин;
 - vii. статистичні дані щодо професійних захворювань, включаючи їхні причини.
- b. яка публікується в розумний термін, що в жодному разі не перевищує 12 місяців після закінчення року, якого вони стосуються [ст. 26(2)];
- c. і копії якої надсилається Генеральному директорові Міжнародного бюро праці не пізніше ніж через три місяці після їхнього опублікування [ст. 26(3)].

Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці

Ураховуючи, що Конвенція МОП № 81 поширюється тільки на промислові та торговельні підприємства, а Конвенція МОП № 129 — тільки на комерційні та некомерційні сільськогосподарські підприємства, у той час як працівники сектора некомерційних послуг можуть також зазнавати істотних професійних ризиків, Генеральна конференція Міжнародної організації праці 22 червня 1995 року прийняла Протокол № 81 до Конвенції 1947 року про інспекцію праці, яким сфера дії Конвенції № 81 поширена на діяльність у секторі некомерційних служб, щоб забезпечити охоплення цього сектора ефективною і неупередженою системою інспекції праці.

У цьому контексті Протокол передбачає, що кожна держава-член МОП, яка ратифікує його, поширює застосування положень Конвенції № 81 на діяльність у секторі некомерційних служб³⁷, тобто він застосовується до всіх тих підприємств і організацій, які ще не охоплено сферою застосування цієї Конвенції [ст. 1(1) і 1(2) Протоколу].

Разом з тим, Протоколом передбачено, що якщо застосування Конвенції до деяких категорій державних служб спричиняє особливі суттєві проблеми, то держави-члени МОП можуть, після консультацій з представниками роботодавців і працівників, повністю або частково вилучити зі сфери його застосування такі категорії: а) найважливіші національні (федеральні) органи державної адміністрації; б) збройні сили, до яких входять як військовослужбовці, так і цивільний персонал; в) поліцію та інші органи громадської безпеки; г) виправні заклади, беручи як персонал в'язниць, так і в'язнів, зайнятих виконанням робіт [ст. 2(1)].

На додаток до можливості вищезгаданих вилучень зі сфери застосування Конвенції № 81 Протокол передбачає також, що держава-член МОП може, після консультацій з представниками роботодавців і працівників, запровадити особливий порядок проведення інспекції робочих місць у вищезгаданих державних службах, щоб регулювати повноваження інспекторів праці, щодо [ст. 4(1)]:

1. Доступу тільки для інспекторів, які дістали заздалегідь відповідний допуск;
2. Проведення інспекції у призначений час;
3. Повноваження вимагати надання конфіденційних документів;
4. Винесення конфіденційних документів з приміщень;
5. Взяття й аналізу проб матеріалів та речовин.

³⁷ Яка означає діяльність, що здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх категорій, які не розглядаються як промислові або торговельні стосовно до Конвенції 81 [ст. 1(2) Протоколу].

У тому, що стосується конкретно інспекції робочих місць у збройних силах і поліції та інших органах громадської безпеки, також можна запроваджувати особливий порядок, після консультацій з представниками працівників і роботодавців, з метою встановлення одного чи кількох нижченаведених обмежень повноважень інспекторів праці [ст. 4(2)]:

1. Обмеження проведення інспекції під час маневрів або навчань;
2. Обмеження чи заборона проведення інспекції частин, які перебувають на передній лінії або в період активних дій;
3. Обмеження чи заборона проведення інспекції під час оголошених періодів напруженості;
4. Обмеження на проведення інспекції щодо транспортування вибухових речовин і озброєнь з військовою метою.

Стосовно інспекції робочих місць у виправних закладах держави-члени МОП можуть також запроваджувати особливий порядок проведення їхньої інспекції, після консультацій з представниками працівників і роботодавців, з метою встановлення обмежень інспектування під час оголошених періодів напруженості [ст. 4(3)].

Держави-члени МОП можуть також запроваджувати особливий порядок проведення інспектування робочих місць у пожежних командах та інших рятувальних службах з метою встановлення обмежень інспектування під час гасіння пожежі або в ході рятувальних чи інших операцій надзвичайного характеру (ст. 5).

Протокол передбачає також (ст. 6), що органи інспекції праці повинні мати можливість давати рекомендації у зв'язку з розробленням ефективних заходів щодо зведення до мінімуму ризиків, які виникають у ході професійної підготовки до виконання потенційно небезпечної роботи, і брати участь у контролі за проведенням таких заходів.

▶ ГОЛОВНІ ЗДОБУТКИ ДЛЯ ПОСАДОВЦІВ, ЯКІ ПРИЙМАЮТЬ ПОЛІТИЧНІ РІШЕННЯ, ТА СПЕЦІАЛІСТІВ-РОЗРОБНИКІВ ПРАВОВИХ АКТІВ

Попередні зауваження

Україна ратифікувала обидві Конвенції про інспекцію праці, №№ 81 і 129, 10 листопада 2004 року. Проте, вона ще не ратифікувала Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81).

У 2019 році Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) прийняв Зауваження щодо застосування обох вищезазначених Конвенцій МОП про інспекцію праці Україною, де рішуче закликав Уряд ужити необхідних заходів і здійснити відповідні реформи для того, щоб привести служби інспекції праці та національне законодавство у відповідність положенням Конвенцій №№ 81 і 129, зокрема статтям 4, 6, 7, 10, 11, 12(1)(a) і (b), 16 і 17 Конвенції № 81 і статтям 7, 8, 9, 14, 15, 16(1)(a) і (b), 21 і 22 Конвенції № 129, а також забезпечити, щоб жодні додаткові обмеження не запроваджувалися (ILO, 2019).

Головними предметами занепокоєння є організація системи інспекції праці під наглядом і контролем центрального органу влади у контексті поточної часткової децентралізації функцій інспекції праці з передачею їх органам місцевого самоврядування, необхідність забезпечити, щоб персонал інспекції складався з державних службовців, 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, а також щоб інспектори праці набиралися суто на підставі придатності кандидата до виконання завдань і проходили відповідне навчання, як передбачено статтями 4, 6 і 7 Конвенції № 81 і статтями 7, 8 і 9 Конвенції № 129.

Крім того, необхідно забезпечити, щоб у розпорядженні інспекції праці були матеріальні засоби та людські ресурси, необхідні для забезпечення належного охоплення підприємств інспекцією праці й, зокрема, щоб інспекції на підприємствах проводилися так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень, як передбачено статтями 10, 11 і 16 Конвенції № 81 і статтями 14, 15 і 21 Конвенції № 129.

Нарешті, предметом стурбованості є також обмеження, встановлені на діяльність інспекції праці — не лише систематичні мораторії на проведення інспекційних відвідувань, а й також обмеження права інспекторів праці безперешкодно входити без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, що підлягає інспектуванню, входити вдень у всі приміщення, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підлягають інспектуванню, визначати тривалість, частоту і обсяг інспекційних відвідувань, самостійно вирішувати питання про те, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушити переслідування, забезпечувати негайне судове переслідування, без попереднього повідомлення, осіб, які порушують законоположення, застосування котрих підлягає контролю з боку інспекторів праці, або ухиляються від дотримання цих законоположень, як передбачено у статтях 12(1)(a) і (b), 16 і 17 Конвенції № 81 та статтях 16(1)(a) і (b), 21 і 22 Конвенції № 129.

Поглиблена інформація про законодавство України щодо інспекції праці та рекомендації стосовно ефективнішого її узгодження з чинними міжнародними трудовими нормами з інспекції праці міститься у публікації «Нормативно-правова база України з інспекції праці. Аналіз і рекомендації»³⁸ (ILO, 2018).

³⁸ Текст доступний за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632756.pdf.

Поняття

Законоположення

Термін «законоположення» охоплює, на додаток до законів і нормативних актів, арбітражні рішення та колективні договори і угоди, яким надано законної сили і примусове виконання яких можуть забезпечувати інспектори праці (ст. 27 Конвенції № 81; ст. 2 Конвенції № 129).

Сільськогосподарське підприємство

Термін «сільськогосподарське підприємство» означає підприємства або частини підприємств, які займаються обробіткою землі, тваринництвом, куди входить розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первинною переробкою продуктів сільського господарства у самого землероба чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності (ст. 1(1) Конвенції № 129).

Діяльність в секторі некомерційних служб

Термін «діяльність в секторі некомерційних служб» означає діяльність, що здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх категорій, які не розглядаються як промислові або торговельні стосовно до Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81) (ст. 1(2) Протоколу № 81).

Основні характеристики системи інспекції праці

Функції інспекції праці

Основними функціями системи інспекції праці є:

1. Забезпечення застосування законоположень у галузі умов праці та безпеки працівників у процесі їхньої роботи, як, наприклад, положень щодо тривалості робочого дня, заробітної пла-

ти, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків з інших таких питань, у тій мірі, в якій інспекторам праці належить забезпечувати застосування зазначених положень;

2. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та порадами щодо найефективніших засобів дотримання законоположень;
3. Доведення до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживання, котрі не підпадають під дію чинних законоположень.

Якщо інспекторам праці доручають інші функції, то це не повинно перешкоджати виконанню ними вищезазначених основних завдань і завдавати будь-яким чином шкоди авторитетові чи неупередженості інспекторів праці.

Сфера охоплення інспекції праці

Система інспекції праці поширюється на всі підприємства³⁹, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування законоположень, котрі стосуються умов праці та охорони працівників у процесі їхньої роботи, зокрема на такі категорії:

1. Промислові підприємства;
2. Торговельні підприємства;
3. Сільськогосподарські підприємства;
4. Діяльність у секторі некомерційних служб.

³⁹ За умови, що національні закони чи нормативні акти не вилучають, повністю або частково, зі сфери дії інспекції окремі сектори, види діяльності або типи підприємств, як-от: підприємства гірничої промисловості і транспорту (або частини цих підприємств); найважливіші національні (федеральні) органи державної адміністрації; збройні сили, до яких входять як військовослужбовці, так і цивільний персонал; поліція та інші органи громадської безпеки; виправні заклади, беручи як персонал в'язниць, так і в'язнів, зайнятих виконанням робіт.

Структура, організація, засоби та діяльність

Інспекція праці повинна:

1. Перебувати під наглядом і контролем центрального органу влади⁴⁰;
2. Мати достатню кількість інспекторів⁴¹ для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби з урахуванням:
 - a. важливості завдань, що їх повинні виконувати інспектори, зокрема: числа, роду, розміру і розташування підприємств, які підлягають інспектуванню; чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах; кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити;
 - b. матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; і
 - c. практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідання, щоб бути ефективними;
3. Перевіряти підприємства так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень;
4. Отримувати інформацію щодо нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;
5. Забезпечити, щоб у разі інспекційного відвідання інспектор повідомляв про свою присутність роботодавця або його пред-

⁴⁰ Наскільки це відповідає адміністративній практиці даної країни та у випадку федеративної держави вислів “центральный орган” може означати або центральний орган федерації, або центральний орган однієї зі складових частин федерації.

⁴¹ Технічні служби МОП, відповідальні за інспекцію праці, вважають, що кількість інспекторів праці відносно кількості працівників повинна бути приблизно такою: в промислово розвинених країнах із ринковою економікою: 1/10000; у країнах, які розвиваються: 1/15000; у країнах із перехідною економікою: 1/20000; у менш розвинених країнах: 1/40,000 (ILO, 2006a).

ставника і представників працівників, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдавати шкоди ефективності виконання ним своїх обов'язків;

6. Залучати до інспекційної роботи кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів (зокрема з медицини, механіки, електрики та хімії) з метою забезпечити застосування законоположень щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також вивчення впливу виробничих процесів, матеріалів і методів праці на стан здоров'я і безпеки працівників;
7. Співпрацювати з іншими урядовими службами, а також державними й приватними установами, які здійснюють аналогічну діяльність;
8. Забезпечити співпрацю між її посадовцями та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями.

Статус персоналу інспекції та рівність

Персонал інспекції праці повинен:

1. Складатися з державних службовців, 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;
2. Включати як чоловіків, так і жінок та, у разі потреби, покладати на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок особливі завдання.

Набір та умови праці інспекторів праці

Інспектори праці:

1. Набираються суто на підставі придатності кандидата до виконання завдань, які будуть на нього покладені;

2. Дістають відповідну підготовку для здійснення своїх функцій (зокрема ввідний інструктаж і постійне навчання);
3. Повинні мати у своєму розпорядженні місцеві бюро, обладнані належним чином і доступні для всіх заінтересованих осіб;
4. Повинні мати у своєму розпорядженні транспортні засоби, потрібні для виконання їхніх обов'язків у разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту;
5. Повинні отримувати відшкодування всіх витрат, пов'язаних з пересуванням та будь-яких додаткових витрат, потрібних для виконання їхніх обов'язків.

Повноваження інспекторів праці

Для ефективного виконання своїх обов'язків інспектори праці повинні бути наділені такими повноваженнями:

1. Безперешкодно входити без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, яке підлягає інспектуванню;
2. Входити вдень у всі приміщення, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підлягають інспектуванню;
3. Здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, котрі вони вважають потрібними, зокрема:
 - a. наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх питань, котрі торкаються застосування законоположень;
 - b. вимагати ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або документами, ведення яких приписано національними законами або нормативними актами з питань умов праці (з

- метою перевірки їхньої відповідності до законоположень), і зняття з них копії або витягів;
- c. вимагати вивішування об'яв, як це передбачено законоположеннями;
 - d. вилучати або брати з собою для аналізу зразки використуваних або оброблюваних матеріалів і речовин (за умови повідомлення роботодавців або їхніх представників про те, що матеріали або речовини були вилучені та винесені з цією метою);
4. Вживати заходів із метою усунення недоліків, відзначених у якійсь споруді, обладнанні або методах праці, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників;
5. Забезпечити дотримання права оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження⁴²:
- a. щодо внесення в певний термін до споруд таких змін, які потрібні для забезпечення дотримання законоположень з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або
 - b. у разі безпосередньої загрози для здоров'я і безпеки працівників — щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

Обов'язки інспекторів праці

Для того, щоб забезпечити імунітет, чесність, незалежність, авторитетність і неупередженість інспекторів праці, що є обов'язковими в

⁴² Якщо ця процедура несумісна з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори мають право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він надіслав припис або розпорядився щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню [ст. 13(3)].

їхніх відносинах із роботодавцями і працівниками, на інспекторів праці покладено такі обов'язки:

1. Чесність, незалежність і неупередженість — інспекторам праці забороняється брати пряму або посередню участь у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
2. Професійна таємниця — інспекторам праці забороняється розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх функцій;
3. Конфіденційність джерела скарги — інспекторам праці приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги і утримуватися від повідомлення роботодавця або його представника про те, що інспекційне відвідування було здійснене у зв'язку з отриманням такої скарги;
4. Професіоналізм і компетентність — інспектори праці повинні виконувати свої обов'язки на найвищому рівні професіоналізму, що вимагає дуже ефективних процесів добору і наймання кадрів, оснований на рівні їхньої придатності (на момент прийняття на роботу) для виконання своїх обов'язків, а також проведення належних інструктажів і подальшого навчання.

Поради та забезпечення застосування

Для того, щоб забезпечити належне виконання законоположень, застосування яких забезпечують інспектори праці:

1. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушити провадження;
2. Особи, які порушують законоположення або ухиляються від дотримання законоположень, здійснення яких покладене на інспекторів праці, негайно піддаються судовому переслідуванню без попереднього повідомлення;

3. Національні закони або нормативні акти передбачають відповідні санкції за порушення законоположень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці, і за протидію інспекторам праці під час здійснення ними своїх обов'язків, та ефективно застосування цих санкцій.

Обов'язки щодо звітності

Інспекція праці повинна забезпечити, щоб:

1. Інспектори праці⁴³ подавали центральному органу інспекції доповіді щодо результатів своєї інспекційної діяльності⁴⁴;
2. Центральний орган інспекції публікував щорічну загальну доповідь щодо діяльності та відповідних напрямків роботи служб інспекції праці, які перебувають під його контролем, зокрема з таких питань: закони і постанови щодо діяльності інспекції праці; персонал інспекції праці; відповідні статистичні дані (наприклад, щодо підприємств, які підлягають інспектуванню, та щодо чисельності працівників, зайнятих на цих підприємствах; щодо інспекційних відвідувань; щодо порушень і застосованих санкцій; щодо нещасних випадків на роботі та їхніх причин; щодо професійних захворювань та їхніх причин).

⁴³ Або місцеві інспекційні служби, залежно від обставин.

⁴⁴ Ці доповіді складаються в такій формі та охоплюють такі питання, які час від часу приписує центральний орган інспекції. Вони подаються так часто, як цього вимагає центральний орган, але в усякому разі не рідше ніж один раз на рік.

► ПРИКЛАДИ ІНШИХ КРАЇН⁴⁵

Мандат інспекції праці

До основної сфери компетенції інспекцій праці на промислових та торговельних підприємствах належать умови праці (тривалість робочого дня, заробітна плата, безпека, охорона здоров'я та добробут, щотижневий відпочинок, вихідні та святкові дні, використання праці дітей, підлітків та жінок)⁴⁶ та захист працівників під час їхньої роботи⁴⁷.

Крім того, інспектори праці можуть також виконувати функції правозастосування законодавчих положень, які стосуються умов життя сільськогосподарських робітників та їх сімей⁴⁸, а також інших сфер, які можуть мати певний зв'язок або дотичність до умов праці та захисту працівників, як-от навчання працівників, соціальні послуги в сільському господарстві, кооперативи та обов'язкове відвідування школи⁴⁹.

У цьому контексті, і залежно від національних умов, компетенція інспекції праці у різних країнах може істотно відрізнятися.

Франція

Загальна місія інспекторів праці та контролерів полягає у забезпеченні дотримання законодавства про працю. Зокрема, вони забезпе-

⁴⁵ Додаткову інформацію щодо різних систем інспекцій праці можна отримати за посиланням: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_DOC_LAB_INF_CTR_EN/lang--en/index.htm.

⁴⁶ Відповідно до статті 2 (1) і 3(1)(а) Конвенції № 81, а також статті 6 (1)(а) Конвенції № 129.

⁴⁷ Формулювання «захист працівників під час їхньої роботи» позначає додаткові питання, більш пов'язані із соціальним захистом та основними правами працівників протягом усього періоду зайнятості, в тому числі правом на організацію та участь у колективних переговорах, умовами припинення трудових відносин та соціальним забезпеченням (МОП, 2006а).

⁴⁸ Див. статтю 6, частину 2, Конвенції № 129.

⁴⁹ Як передбачено у статті 3(1)(а) Конвенції № 81 і статті 6 (1)(а) Конвенції № 129, а також пункті 2 Рекомендації № 133 (яка доповнює Конвенцію № 129).

чують дотримання Кодексу законів про працю, а також дотримання колективних договорів.

Крім цього, вони виконують консультативно-інформаційну місію, в межах якої забезпечують інформування роботодавців, працівників та представників трудового колективу про їхні права та обов'язки.

Інспектори праці також виконують примирну функцію, головним чином в рамках ширшої мети запобігання.

Оскільки система інспекції праці у Франції є широкопрофільною, інспектори праці мають втручатися в багатьох сферах, в тому числі:

1. Безпека та здоров'я на роботі в контексті запобігання професійним небезпекам та забезпечення відповідних умов праці;
2. Якість та дієвість законодавства;
3. Соціальний діалог в рамках колективних трудових відносин;
4. Боротьба проти нелегальної праці; і
5. Зайнятість та професійно-технічна освіта.

Німеччина

У Німеччині інспекція праці на федеральному рівні охоплює дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі у приватному та державному секторі, організацію служб БЗР на підприємствах, розслідування випадків травмування на роботі та професійних захворювань, контроль технічної безпеки обладнання та вимоги безпеки та здоров'я нових виробничих приміщень та споруд в рамках ліцензійних процедур. Вони також контролюють законодавство щодо графіка роботи, охорони материнства, дитячої праці, захисту неповнолітніх працівників та домашньої праці.

Крім того, вони також займаються захистом споживачів, здійснюючи нагляд за ринком відповідно до правил ЄС, а в деяких федераль-

них землях вони також можуть відігравати певну роль у захисті навколишнього середовища та управлінні ризиками для довкілля.

Однак інспектори праці на федеральному рівні не втручаються у виконання положень щодо колективних договорів, соціального захисту та трудових договорів (наприклад, виплати заробітної плати чи звільнення з посади).

Більше того, контроль загальної служби інспекції праці не поширюється на залізниці, атомні станції, робочі місця на військовій службі та на морських спорудах, а робочі місця у гірничодобувній галузі та державному управлінні підлягають нагляду з боку спеціалізованих інспекційних служб.

Нарешті, наглядовий персонал органів страхування від нещасних випадків відіграє важливу превентивну роль у правозастосуванні законів про БЗР та підзаконних актів з питань запобігання і, в деяких випадках, ці органи можуть виконувати інші функції, якщо їм надані розширені повноваження.

Латвія

Відповідно до пункту 2 Статуту про державну інспекцію праці⁵⁰, державна інспекція праці контролює дотримання законів та положень, що стосуються праці, соціального захисту, використання та обслуговування небезпечних об'єктів.

Литва

Інспекція праці відповідає за дотримання законодавства з питань умов праці та БЗР, а також за нагляд за дотриманням колективних договорів. На неї також покладена відповідальність за профілактику професійного травматизму та захворювань.

Інспектори праці надають консультації працівникам та роботодавцям щодо найбільш ефективних способів виконання законодавства

⁵⁰ Затверджено Положенням № 53, від 14 березня 1995.

про працю та БЗР та колективних договорів. Інспектори праці також уповноважені надавати зауваження та пропозиції при підготовці законопроектів у сфері БЗР та умов праці.

Крім того, до компетенції інспекторів праці належить питання незадекларованої праці та координування діяльності установ, які займаються цим питанням.

Португалія

Орган з питань умов праці Португалії (АСТ) має місію сприяти покращенню умов праці шляхом нагляду за дотриманням законодавства про працю в приватному секторі, сприяння політиці запобігання професійних ризиків, а також контролю за дотриманням законодавства про БЗР у всіх галузях діяльності та усіх службах та органах центральної, прямої та непрямої влади, а також місцевих адміністраціях, в тому числі державних установах, на умовах надання персоналізованих послуг або за державний кошт (уряд Португалії, 2012 р.).

Словенія

Словенська інспекція праці є адміністративним органом у складі Міністерства праці, сім'ї та соціальних питань (центральный орган влади), який відповідає за дотримання трудового права. Інспекція зайнятості здійснює нагляд за умовами праці, а інспекція з питань безпеки здоров'я на роботі забезпечує додержання норм з БЗР.

Інспекція праці контролює виконання законів, інших нормативних актів, колективних договорів та загальних положень, які регулюють трудові відносини, оплату праці, участь працівників в управлінні, страйки та безпеку працівників.

Вона також надає роботодавцям та працівникам допомогу щодо виконання законів та інших нормативних актів, колективних договорів та загальних положень в рамках своєї юрисдикції. Окрім

основних обов'язків, Закон про трудові відносини покладає на інспекторів праці обов'язки медіації при необхідності врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Центральний орган влади

Вирішальне значення для підвищення якості та ефективного використання послуг інспекції праці країни мають координація та співпраця як в межах системи інспекції праці, так і з іншими національними й урядовими відомствами та державними чи приватними установами, які займаються пов'язаною діяльністю. Для цього інспекція праці має бути організована та функціонувати як система в рамках державного управління та забезпечувати злагодженість та координацію в системі адміністрації праці, зокрема, серед різних інспекційних служб (як-от служба соціального забезпечення чи податкова інспекція), а також сприяти співпраці між державними чи приватними суб'єктами, які прямо або опосередковано відповідають за дотримання норм праці. Слід також забезпечити тісну співпрацю між органами чи установами (наприклад, податковими органами, поліцією чи судовими органами) та консультування із соціальними партнерами (МОП, 2011).

Необхідність створення інспекції праці під наглядом та контролем центрального органу влади повинна розглядатися в цьому контексті як засіб для забезпечення ефективної координації в рамках всієї системи. Досвід показує, що створення інспекційної системи в межах центрального органу влади сприяє усталенню та впровадженню політики, направленої на забезпечення єдиного загальнодержавного дотримання відповідних норм. Це дозволяє раціонально використовувати наявні ресурси, зокрема, обмежуючи непотрібне дублювання завдань та процесів прийняття рішень. Проте слід зазначити, що посилення на центральний орган ні в якому разі не має сприйматися як прояв централізації або передачі інспекції праці під безпосередній та винятковий контроль центрального національного органу влади (МОП, 2011).

Така організація систем інспекції праці під наглядом та контролем центрального органу з метою забезпечення узгодженості та послідовності в застосуванні національного законодавства на всій території країни спостерігається в кількох країнах, як продемонстровано подальшими прикладами.

Франція

У Франції інспекція праці — це державна служба, яка знаходиться під керівництвом міністра праці та підпорядковується Генеральному директорату праці (DGT), що є центральним органом системи інспекції праці в усіх секторах, в той час як на інші міністерства, залучені до інспекції, як-от Міністерство сільського та рибного господарства та Міністерство навколишнього середовища, енергетики, сталого розвитку та землеустрою, покладається технічна відповідальність за підготовку та адаптацію законодавства та нормативів⁵¹ (МОП, 2011).

DGT розробляє, впроваджує та координує політику праці для покращення колективних та індивідуальних відносин та умов праці в компаніях, а також наглядає за якістю та ефективністю відповідного законодавства.

DGT відповідає за:

1. Впровадження Конвенцій МОП 81, 129 та 178;
2. Забезпечення незалежності рішень інспекції праці та захист її працівників;
3. Визначення курсу трудової політики;
4. Сприяння визначенню принципів організації територіальної мережі;

⁵¹ Див. Постанови №№. 2008–1503 і 2008–1510, від 30 грудня 2008, про об'єднання служб інспекції праці. Див. також «Незадекларована праця та Інспекція праці — Роздаткові матеріали», за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_726999.pdf.

5. Визначення місця та розмежування інспекційних «дільниць»: DGT надає підтримку у виконанні їх функцій;
6. Забезпечення фактичного дотримання етики працівників інспекції.

Інспекція праці діє на двох рівнях:

1. На регіональному рівні — через нові регіональні директори з питань підприємництва, конкуренції, споживачів, праці та зайнятості (DIRECSTE).
2. На відомчому рівні — через територіальні підрозділи та інспекційні відділи та співпрацю з іншими державними та приватними організаціями у сфері праці, зайнятості та професійної підготовки.

На регіональному рівні DIRECSTE несе відповідальність за політику праці та дії інспекцій, в тому числі компетентність.

Кожен DIRECSTE має три напрямки:

1. Напрямок «трудова політика»;
2. Напрямок «бізнес, зайнятість та економіка»; і
3. Напрямок «конкуренція, споживання, боротьба з шахрайством та метрологія».

Регіональний рівень надає підтримку контролюючим органам, зокрема у сфері запобігання професійним ризикам, за допомогою:

- ▶ Створення мультидисциплінарних регіональних осередків для забезпечення науково-технічної та методичної підтримки службовців у галузі безпеки та гігієни праці;
- ▶ Медичних інспекторів праці при регіональному директораті під керівництвом очільника управління медичної інспекції праці (DGT), які можуть контролювати застосування законодавства про працю;
- ▶ Інженерів і технічних спеціалістів з питань превенції.

На відомчому рівні кожен DIRECSTE поділяється на територіальні підрозділи. Керівники цих підрозділів здійснюють на територіальному рівні заходи державної політики.

У межах територіальних підрозділів формуються інспекційні дільниці, які обслуговують один або кілька підрозділів. Інспекційні дільниці безпосередньою підпорядковуються члену DIRECSTE. Заходи з інспектування проводяться в рамках інспекційних дільниць, які діють безпосередньо на рівні підприємств.

Для сільського господарства існують дільниці, відповідальні виключно за контроль сільськогосподарських професій. У випадку наземного, повітряного та річкового транспорту контроль внутрішнього судноплавства може здійснюватися на регіональному рівні, в той час як у випадку основних аеропортів функції контролю покладено на певну дільницю. У галузі морських перевезень загалом передбачаються спеціальні дільниці, які опікуються конкретно галуззю морського транспорту.

Німеччина

Як держава з федеративним устроєм Німеччина має особливу організацію своєї системи інспекції праці: виконання та впровадження федеральних законів та політики у сфері праці (в тому числі законів про трудові відносини та БЗР) належать до компетенції шістнадцяти федеральних земель (“Länder”); в той час як розробка законодавства та політики у сфері праці (наприклад, про виробничі відносини, соціальне забезпечення, зайнятість та професійне навчання, стандарти праці) та БЗР забезпечуються на федеральному рівні⁵².

На федеральному рівні Департамент трудового права та охорони праці (III департамент) в рамках Федерального міністерства праці та соціальних питань відповідає за підготовку трудового законодавства та законодавства про БЗР, а також за розробку національної по-

⁵² Див. статті 74(1)(12) і 83 Конституції ФРН.

літики у цій сфері. Крім того, він збирає та оприлюднює відповідну статистику щодо праці.

За виконання федеральних законів, у тому числі федерального соціального та трудового законодавства, відповідальність покладена на федеральні землі. Вони можуть вибрати адміністративну структуру своїх систем правозастосування на власний розсуд. Тому організаційна структура інспекції праці неоднакова у різних федеральних землях. Служби інспекції праці можуть бути частиною загальної адміністративної структури землі або існувати як незалежне відомство. Вони функціонують під наглядом компетентного міністерства в межах федеральної землі (яке виступає центральним органом влади), і здебільшого це міністерство, яке опікується питаннями праці та соціальних справ.

Крім того, наглядові служби органів страхування від нещасних випадків також здійснюють моніторинг БЗР. Органи страхування від нещасних випадків є самоврядними, фінансово та адміністративно незалежними, законодавчо визначеними страховими органами, які підлягають державному нагляду. Відповідно до Соціального кодексу (книга 7), органи страхування від нещасних випадків несуть відповідальність за профілактику нещасних випадків на роботі та професійних захворювань. Ця відповідальність включає також право видавати нормативні акти щодо профілактики та захисту, які є обов'язковими до виконання роботодавцями. Закон зобов'язує роботодавців мати членство у цих органах та сплачувати членські внески.

Органи страхування від нещасних випадків організовані як три основні групи, і кожна група об'єднана в межах парасолькової асоціації, яка виконує функцію координації та підтримки: промисловість охоплюється об'єднаннями страхування відповідальності промислових виробників, а державний сектор — органами страхування від нещасних випадків у державному секторі. Обидва об'єднання мають членство в парасольковій асоціації «Обов'язкове страхування від нещасних випадків Німеччини». З іншого боку, сільське господарство охоплюється об'єднаннями страхування відповідальності робото-

давців у сільському господарстві, які входять до «Страхування від нещасних випадків у сільському господарстві».

Страхові органи мають наглядовий персонал для контролю та виконання зазначених заходів та вимог з профілактики. Вони консультують роботодавців та працівників, здійснюють інспекційні відвідування та здійснюють діяльність з БЗР на підприємствах. Цей персонал володіє тими ж правами, обов'язками та функціями, що й державні інспектори праці.

У деяких випадках землі делегували свої повноваження щодо правозастосування органам страхування від нещасних випадків, доручивши їм контроль виконання федеральних законів про БЗР в окремих секторах. Це означає, що ці страхові органи здійснюють нагляд за виконанням цього законодавства на додаток до виконання власних функцій та моніторингу нормативних актів щодо профілактики. Таке делегування повноважень правозастосування відбулося, наприклад, у сільськогосподарському секторі.

Федеральне міністерство праці та соціальних питань на федеральному рівні здійснює контроль за органами страхування від нещасних випадків та їх парасольковими організаціями.

У межах федеральних земель нагляд за службами інспекції праці забезпечується відповідними міністерствами з питань праці та соціальних справ. У деяких землях відповідальність за людські ресурси покладається на міністерство, відмінне від того, яке забезпечує технічний нагляд, і в цих випадках саме це міністерство контролює служби інспекції праці у питаннях стосовно людських ресурсів. Більше того, міністерства земель, які опікуються питаннями праці, також координують роботу регіональних органів страхування від нещасних випадків та забезпечують нагляд за органами страхування від нещасних випадків на рівні земель.

Федеральні землі фінансують, скеровують, організовують та регулюють інспекції праці земель, які утворені або як незалежні установи з окремою виконавчою структурою, або як частина загальної адмі-

ністрації землі із регіональними та місцевими управліннями. У всіх шістнадцяти землях задіяно приблизно 3600 співробітників.

Органи страхування від нещасних випадків також мають регіональну структуру, куди входять регіональні асоціації страхування від нещасних випадків.

Італія

В Італії два відомства, відповідальні за формування та координацію діяльності з інспекції праці, а саме Міністерство праці та соціальної політики і Головне управління інспекційної діяльності (DGAI).

DGAI було створено в результаті реформ інспекції праці 2004 року, проведених з метою посилення загальної координаційної ролі Міністерства праці на центральному рівні. DGAI контролює та координує діяльність з інспекції праці відповідно до розпоряджень, виданих самим Міністерством праці, з метою забезпечення послідовності інспекційної діяльності та поведінки різних органів адміністративного нагляду.

Під час реформи інспекції праці також запровадили Центральну комісію з координації наглядової діяльності, яка консультує міністра праці з питань організаційних адаптацій для підвищення ефективності інспекції праці, в тому числі використання бази даних для збору інформації про інспекційні відвідування.

Португалія

Орган з питань умов праці АСТ — це центральна служба, яка сприяє покращенню умов праці й займається профілактикою, контролем, аудитом та наглядом. Ця служба безпосередньо інтегрована у систему державної адміністрації та наділена адміністративною автономією в межах компетенції Міністерства праці, солідарності та соціального захисту; вона здійснює інспекційну діяльність в рамках повноважень органу державної влади у континентальній Португалії через мережу з 32 децентралізованих служб (уряд Португалії, 2012 р.).

У португальському автономному регіоні острова Мадейра функції інспекції праці здійснює Регіональне управління праці та інспекційної діяльності, яке безпосередньо входить до складу адміністрації автономного регіону Мадейра та інтегровано в регіональний департамент соціальних питань та інклюзії регіонального уряду Мадейри (Регіональна постанова № 14/2016/М від 2 травня про затвердження організації регіонального управління праці та інспекційної діяльності автономного регіону Мадейра, 2016).

У португальському автономному регіоні Азорські острови функції інспекції праці здійснює Регіональна інспекція праці Азорських островів (Регіональний уряд Азорських островів, 2001 р.), яка входить до складу офісу віце-президента з питань зайнятості та конкурентоспроможності бізнесу Регіонального уряду Азорських островів (Регіональний уряд Азорських островів, 2012).

Іспанія

Іспанія складається з 17 автономних громад, більшість з яких володіє контролем за питаннями праці. Система інспекції праці заснована на принципі міжвідомчої співпраці між державою та автономними громадами (МОП, 2011).

Ця співпраця відбувається через два органи: Галузеву конференцію з питань зайнятості та трудових питань, яка є складовою державної адміністрації та органів автономних громад; та територіальні комісії з питань інспекції праці та соціального забезпечення в кожній автономній громаді.

Повноваження та задачі інспекторів праці

Для ефективного виконання своїх обов'язків інспектори мають наділятися відповідними повноваженнями, як зазначено у Конвенціях МОП № 81 і 129.

Франція

До повноважень інспекторів праці Франції належать, серед іншого, такі⁵³:

1. Право на доступ та інспектування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення;
2. Організація та здійснення контролю за власною ініціативою та прийняття рішень щодо них;
3. Право на розміщення у приміщеннях з дозволу власника/орендаря;
4. Проведення розслідувань та опитування роботодавця та працівників;
5. Доступ до реєстрів та установчих документів (це право поширюється на будь-який документ у рамках певних розслідувань);
6. Доступ до певних інформаційних баз, які ведуть інші органи;
7. Право на спілкування з третіми сторонами у боротьбі проти нелегальної праці;
8. Право вимагати матеріали для аналізу та перевірки та, за потреби, залучати акредитовані органи для перевірки стану приміщень та обладнання;
9. Видання наказів про призупинення робіт чи діяльності у разі серйозної та безпосередньої загрози для життя, безпеки та здоров'я працівників;
10. У контексті боротьби проти незадекларованої праці — право вимагати від працівників підприємства, а також усіх, чий свідчення вони зобов'язані збирати під час своєї місії, вказати свою особу та адресу.

⁵³ Див., наприклад, «Незадекларована праця та Інспекція праці – Роздаткові матеріали», за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_727000.pdf.

Португалія

Основні обов'язки та повноваження інспекторів праці в Португалії визначені в Статуті Головної інспекції праці Португалії⁵⁴ та в положенні про інспекторів праці⁵⁵.

Відповідно до цих нормативних документів, інспектори праці наділені повноваженнями органів державної влади, необхідними для виконання своїх обов'язків, що встановлені Конвенціями МОП № 81 та 129, а також деякими іншими, в тому числі:

1. В будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції, без попереднього повідомлення та розробляти дії, необхідні для оцінки умов праці.
2. Забезпечувати роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм.
3. Своєчасно повідомляти роботодавців для того, щоб протягом встановленого періоду були реалізовані зміни, необхідні для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також для вжиття необхідних профілактичних заходів у рамках оцінки професійних ризиків.
4. негайно вчиняти виконавчі дії, в тому числі припиняти виробничі процеси у разі серйозного ризику або високої ймовірності настання нещасних випадків на роботі або небезпеки для здоров'я працівника.
5. Проводити спільні відвідування з метою перевірки та давати експертну оцінку щодо аспектів БЗР при ліцензуванні спорудження, модифікацій та експлуатації обладнання.

⁵⁴ Затверджено Декретом № 102/2000, від 2 червня (Уряд Португалії, 2000).

⁵⁵ Постанова № 20/2001, від 22 грудня (Уряд Португалії, 2001).

6. Вимагати надання будь-яких документів чи записів для вивчення та копіювання (для негайного або пізнішого ознайомлення у компетентному місцевому відділенні), а також вести фото чи відеозйомку та здійснювати вимірювання.
7. У будь-який час протягом відвідування вживати необхідні та доцільні запобіжні заходи для попередження знищення, зникнення чи змін документів та інших записів, а також продуктів, матеріалів та речовин.
8. Проводити допити роботодавця, працівників та будь-яких інших осіб на підприємстві, переглядати їх документи, що посвідчують особу, викликати свідків, експертів чи будь-яких інших осіб до офісу компетентного територіального відділення Органу з питань умов праці та проводити арешти в разі застання під час скоєння злочину.
9. Користуватися підтримкою та супроводом експертів, технічних спеціалістів та представників об'єднань працівників та роботодавців.
10. Вимагати демонстрації робочих процесів, вимагати інформацію про склад продуктів, матеріалів та речовин, що використовуються на підприємстві, та брати зразки для аналізу.
11. Проводити дізнання у випадках професійних захворювань, смертельних нещасних випадків на роботі або нещасних випадків на роботі, які свідчать про особливо небезпечну ситуацію.
12. Застосовувати такі інспекційні процедури, які видаються найбільш доречними для врегулювання ситуації, що склалася (наприклад, повідомлення-запит, попередження, припис про необхідність покращення, повідомлення про призупинення робіт, повідомлення про заборгованість перед працівниками та фондами соціального забезпечення, повідомлення про правопорушення, а також адміністративне провадження з метою накладання санкцій за недодержання правових норм).

13. Сприяти співпраці інших органів, компетентних у питаннях умов праці, та брати участь в діяльності інших компетентних органів в рамках відстеження їхніх дій щодо виявлених правопорушень, які перебувають під їхньою юрисдикцією.
14. Здійснювати контроль за виконанням законодавчо встановлених зобов'язань роботодавців щодо створення та функціонування служб БЗР.
15. Складати звіти, інформаційні довідки та інші документи, що є результатом інспекційної діяльності.
16. Консультувати процеси видачі адміністративних дозволів, пов'язаних з трудовими відносинами та умовами праці.
17. Напрацьовувати інформацію, оцінки та дослідження різноманітного характеру в межах компетенції Головної інспекції праці Португалії.
18. Брати участь у робочих групах, комітетах, проектних групах та спеціальних місіях.
19. Брати участь у плануванні інспекційної діяльності відповідно до річних планів роботи, а також у спільних заходах, розроблених у рамках співпраці з іншими регіональними та міжрегіональними інспекційними системами.
20. Координувати та проводити перевірки регіонального, міжрегіонального та загальнодержавного масштабів.
21. Забезпечувати експертний супровід проваджень щодо адміністративних правопорушень (проступків).

Статус, кваліфікація, відбір та підготовка інспекторів праці

Як передбачено Конвенціями МОП №81 та 129, персонал інспекцій повинен мати статус державних службовців та умови роботи, які

забезпечують стабільність зайнятості і незалежність від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу. Крім того, їх слід приймати на роботу виключно на підставі їх кваліфікації для виконання обов'язків та достатньої підготовки.

У подальших розділах представлені деякі приклади реалізації вищевказаних вимог в Європі.

Франція

У Франції інспекторів праці класифікують як державних службовців класу А⁵⁶.

Персонал інспекції праці складається з інспекторів та контролерів.

Інспекторів праці приймають на посаду на умовах зовнішнього конкурсу або внутрішнього підвищення. Інспектори праці проходять підготовку на базі Національного інституту праці, зайнятості та професійної підготовки (INTEFP⁵⁷) протягом 18 місяців. Орган інспекції праці має три категорії службовців: інспектор праці, заступник директора, директор з питань праці. Для деяких галузей передбачена спеціалізація інспекторів (сільське господарство, транспорт тощо).

Контролери праці — це державні службовці категорії В, прийняті за результатами зовнішнього чи внутрішнього конкурсу, або в результаті професійного іспиту для помічників адміністративних служб з 15-річним стажем, або шляхом тимчасового направлення. Кандидати, допущені до участі в конкурсі, проходять підготовку в INTEFP протягом 12 місяців, під час якої вони мають статус стажерів. Контролери залучаються до місій контролю виконання завдань, зайнятості й професійної підготовки та безпосередньо підпорядковуються інспекторам праці під час виконання цих обов'язків. Вони можуть замінити інспекторів під час відвідувань підприємств, які мають менше 50 працівників, проте вони не мають усіх повноважень інспекторів праці.

⁵⁶ Постанова 770/2003, від 20 серпня 2003.

⁵⁷ L'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Німеччина

Інспектори праці мають статус державних службовців відповідної федеральної землі і мають стабільність зайнятості. Аналогічний статус має і наглядовий персонал земельних органів страхування.

Кожна земля здійснює набір своїх інспекторів та призначає їх на посади державних службовців землі відповідно до власної кадрової стратегії.

Залежно від рівня попередньої освіти майбутні інспектори праці земель потрапляють до середнього класу державних службовців (A 10/11) (професійна освіта та мінімальний професійний досвід) або вищого класу (університетський ступінь з технічної/ інженерної дисципліни та мінімальний професійний досвід) (A 13).

Протягом перших двох років навчання майбутніх інспекторів праці призначають на посаду державних службовців на умовах випробувального терміну.

Під час цих двох років новопризначені інспектори проходять теоретичну підготовку, яка охоплює теми, передбачені рамковою угодою Комітету федеральних земель з питань БЗР (LASI), та практичну підготовку, супроводжуючи досвідчених колег під час інспекційних відвідувань. Через рік вони можуть проводити інспектування самостійно.

Практична частина підготовки та підсумковий іспит організовуються кожною землею у довільній формі, і відбувається обмін досвідом з цього приводу. Так само обмінюються досвідом члени відбіркових комісій з метою гарантувати об'єктивність у процесі відбору. Однак основні елементи підсумкового іспиту часто подібні: після завершення двох років навчання інспектори праці, які проходять стажування, повинні скласти письмовий іспит, усний іспит перед відбірковою комісією, а також здійснити інспекційне відвідування як практичний компонент підсумкового іспиту. За умови успішного складання іспиту стажер призначається на посаду інспектора праці зі статусом державного службовця.

Новопризначені інспектори праці розпочинають свою кар'єру в управлінні інспекції, можливе також підвищення на посаду директора управління інспекції праці або інспекційного відділення/департаменту. Також можливо продовжити кар'єру в Міністерстві, яке забезпечує нагляд за виконавчою структурою інспекцій праці, а вищим щаблем у розвитку цієї кар'єри виступає клас А 16.

Кар'єрний план та підвищення кваліфікації кадрів можуть відрізнятися у різних землях, оскільки ці аспекти належать до компетенції земель. Однак в рамках LASI землі узгодили рамковий навчальний план для теоретичної підготовки майбутніх інспекторів праці. Він передбачає предмети та кількість навчальних годин, які має включати кожен навчальний план на рівні землі, зокрема законодавство ЄС, адміністративне та конституційне право, БЗР, небезпечні речовини, охорона праці, в тому числі вразливі групи працівників та графік роботи; нові технології та навички ведення переговорів. Хоча ця рамкова угода не є юридично зобов'язуючою, проте на практиці її дотримуються та впроваджують. Угода укладається на термін приблизно вісім років і підлягає подальшому перегляду.

З метою обміну досвідом організуються взаємні стажування між інспекціями праці земель та органами страхування від нещасних випадків. Крім того, інколи організуються спільні тренінги для керівного складу обох органів.

Східні землі більш тісно координують підготовку для інспекторів праці, забезпечуючи, наприклад, спільне навчання своїм майбутнім інспекторам праці.

Литва

Інспектори праці — це державні службовці, захищені від звільнення. Щорічно інспекція праці відповідно до Закону про державну службу складає план підготовки державних службовців та працівників за трудовими договорами.

Новопризначені інспектори праці проходять 420 навчальних годин за Програмою базової підготовки інспекторів праці. Основні теми, охоплені теоретичним навчанням, включають організацію роботи інспектора праці, законодавство про працю, організацію системи БЗР на підприємстві, основи гігієни праці, технічну правову базу та безпеку праці в окремих галузях промисловості, а також базові навички роботи з комп'ютером.

Португалія

Орган з питань умов праці (АСТ) має штат інспекторів праці, наділених статусом державних службовців і необхідними повноваженнями органу державної влади. У відповідності до власного положення⁵⁸, цей професійний орган володіє належними характеристиками технічної автономії та незалежності від інтересів, які можуть зашкодити його діяльності, а також керується особливими правилами професійної деонтології.

Кандидати на посаду інспектора праці повинні мати кваліфікацію, достатню для здобуття найвищого класу, вказаного у повідомленні про відкриття конкурсу.

Окрім початкової однорічної підготовки, яка проводиться для інспекторів праці при вступі на посаду (з питань міжнародних, європейських та національних норм щодо трудових відносин та БЗР, конституційного права, кримінального права, адміністративного права, законодавства щодо провадження у зв'язку з порушеннями, професійних ризиків та профілактичних і захисних заходів, етики та професійної деонтології, інспекційних процедур тощо), АСТ має план професійної підготовки, який передбачає різноманітні аспекти безперервного навчання з метою підвищення кваліфікації фахівців та оптимізації їх роботи (наприклад, безпека та здоров'я на роботі, «м'які» навички, умови праці, використання інформаційних систем, конкретні ситуації щодо трудових відносин або БЗР, незадекларована праця, недискримінація, торгівля людьми тощо).

⁵⁸ Затверджено Декретом № 102/2000, від 2 червня.

Інспектор праці призначається старшим інспектором праці після успішного проходження річного стажування. Для початку стажування інспектори праці повинні отримати затвердження в рамках відкритого конкурсу (внутрішнього чи зовнішнього) на посаду стажера, при якому використовуються такі методи відбору: оцінювання знань за освітньою програмою; оцінка психологічної придатності; письмовий тест на знання; відбіркова співбесіда.

Стажування на посаді інспектора праці включає початкову підготовку тривалістю в один рік. Ця підготовка складається з чотирьох місяців теоретичного навчання (аудиторні заняття) і восьми місяців практики, під час якої інспектор-стажер супроводжує інспектора праці у його щоденній діяльності (останній виконує обов'язки педагога-наставника) у місцевому управлінні, що завершується поданням підсумкового звіту. На обох етапах інспектор-стажер підлягає оцінюванню, і рішення про його призначення приймається на підставі його підсумкової оцінки.

Словенія

Інспектори праці є державними службовцями, яким забезпечується захист від звільнення. Інспекторам праці необхідно мати вищу освіту в юридичній, економічній, медичній чи іншій відповідній технічній галузі та не менше п'яти років досвіду роботи. Крім складання професійного іспиту при призначенні, інспектори також зобов'язані проходити професійну атестацію кожні три роки для поновлення контрактів.

Для призначення на посаду інспектора кандидатам потрібно скласти іспит. Іспит передбачає перевірку знань з різних інспекційних процедур; адміністративних процедур, процедур розгляду спорів; поведінки та прийняття рішень щодо застосування санкцій.

Закон передбачає регулярне підвищення кваліфікації інспекторів для належного виконання ними своїх обов'язків.

▶ ЛІТЕРАТУРА

Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety (2nd ed.). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf

Anderson, J. M. (2007). Health and safety – matching legislation and enforcement. Proceedings of the Institution of Civil Engineers – Management, Procurement and Law, Issue MP1, 11–12.

EU-OSHA. (2014). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) — interactive dashboard (EU-OSHA (ed.)). EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>

European Commission. (2014). Communication COM(2014) 332 final, from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 6 June 2014, on a EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>

European Council. (1989). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities, L391, 183/1-183/8. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

European Parliament. (2014). Resolution No. 2013/2112(INI), of 14 January 2014, on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2014-0012>

European Parliament. (2015). Resolution No. 2015/2107(INI), of 25 November 2015, on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020.

Frick, K. (2011). Worker influence on voluntary OHS management systems — A review of its ends and means. *Safety Science*, 49(7), 974–987. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>

Hämäläinen, P., Leena Saarela, K., & Takala, J. (2009). Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. *Journal of Safety Research*, 40(2), 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.12.010>

ILO. (1919). ILO Constitution. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

ILO. (1923). Recommendation 20, concerning Labour Inspection. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020

ILO. (1947a). Convention No. 81, concerning labour inspection in industry and commerce - Labour Inspection Convention. Adopted in the 30th ILC session, 11 July 1947. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO

ILO. (1947b). Recommendation No. 81, concerning Labour Inspection. International Labour Conference. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312419

ILO. (1969a). Convention No. 129, concerning labour inspection in agriculture - Labour Inspection (Agriculture) Convention. Adopted in the 53rd ILC session, 25 June 1969. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274

ILO. (1969b). Recommendation No. 133, concerning Labour Inspection in Agriculture. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO

ILO. (1978). Convention No. 150, concerning labour administration: role, functions and organisation - Labour Administration Convention. Adopted in the 64th ILC session, 26 June 1978. http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_150.pdf

ILO. (1981). Convention No. 155, concerning occupational safety and health and the working environment. Adopted in the 67th ILC session, 22 June 1981. http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf

ILO. (1996). Recording and notification of occupational accidents and diseases — An ILO Codes of Practice. International Labour Office. occupational injury (ILO Code of Practice)

ILO. (2003). Fundamental rights at work and international labour standards. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087424.pdf

ILO. (2005). C 81 Labour Inspection Convention and C 129 Labour Inspection (Agriculture) Convention (International Labour Organization (ed.)). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108570.pdf

ILO. (2006a). Labour Inspection. Report III (Part 1B) - Third item on the agenda of the 95th Session of the International Labour Conference. International Labour Office. <http://www.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

ILO. (2006b). Recommendation No. 198, concerning the employment relationship. International Labour Conference. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

ILO. (2006c). Strategies and practice for labour inspection (Issue November). International Labour Office. <http://www.ilo.org/public/english/standards/realm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>

ILO. (2007). Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf

ILO. (2008). Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. In International Labour Conference at its Ninety-seventh Session (Issue June).

International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

ILO. (2010a). Labour Inspection: what it is and what it does? — A guide for employers. International Labour Office (LAB/ADMIN). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_141400.pdf

ILO. (2010b). Labour Inspection: what it is and what it does? — A guide for workers. International Labour Office (LAB/ADMIN). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_141403.pdf

ILO. (2011). Labour administration and labour inspection, Report V to the 100th Session of the International Labour Conference. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153918.pdf

ILO. (2013a). Labour inspection and employment relationship. International Labour Office (LAB/ADMIN). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_217603.pdf

ILO. (2013b). Labour inspection and undeclared work in the EU. International Labour Office (LAB/ADMIN). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf

ILO. (2018). Ukrainian Labour Inspection Legal Framework — Analysis and Recommendations. (Issue June). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632756.pdf

ILO. (2019). Observation (CEACR), concerning application of Conventions 81 and 129 in Ukraine - adopted 2019, published 109th ILC session (2020). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024791:NO

Irastorza, X., Milczarek, M., & Cockburn, W. (2016). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) — Overview Report:

Managing Safety and Health at Work. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). <https://doi.org/10.2802/0742>

Jensen, C. B. (2004). Inspecting the Inspectors: Overseeing Labor Inspectorates in Parliamentary Democracies. *Governance*, 17(3), 335–360. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=13209448&site=eds-live>

League of Nations. (1919). The Treaty of Peace Between the Allied and Associated Powers and Germany, and the Treaty Between France and Great Britain. http://www.foundingdocs.gov.au/resources/transcripts/cth10_doc_1919.pdf

Levine, D. I., Toffel, M. W., & Johnson, M. S. (2012). Randomized Government Safety Inspections Reduce Worker Injuries with No Detectable Job Loss. *Science*, 336(May), 907–911. <http://science.sciencemag.org/content/336/6083/907.full.pdf+html>

Niskanen, T., Louhelainen, K., & Hirvonen, M. L. (2014). An evaluation of the effects of the occupational safety and health inspectors' supervision in workplaces. *Accident Analysis and Prevention*, 68, 139–155. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.11.013>

Portuguese Government. (2000). Decree-Law No. 102/2000, of 2 June, which approves the Statute of the Portuguese General Labour Inspectorate. *Diário Da República / Official Journal of the Portuguese Republic*, I-A(128), 2554–2561. <https://dre.pt/application/file/291556>

Portuguese Government. (2001). Regulatory Decree No. 20/2001, of 22 December, which defines and regulates the labour inspector career. *Diário Da República / Official Journal of the Portuguese Republic*, I-B(295), 8404–8406. <https://dre.pt/application/file/536927>

Portuguese Government. (2012). Regulatory Decree No. 47/2012, of 31 July, which approves the organic of the Portuguese Authority for Working Conditions (ACT). *Diário Da República / Official Journal of the Portuguese Republic*, I(147), 3959–3962. <https://dre.pt/application/file/179157>

Regional Government of Azores. (2001). Regional Regulatory Decree no 14/2001/A, of 22 November, approving the Statutes of the Regional Labor Inspection of Azores. Official Journal of the Autonomous Region of the Azores, 1(47), 947–952.

Regional Government of Azores. (2012). Regional Regulatory Decree No. 7/2013/A, of 12 July, approving the organic and the senior personnel of specific direction and leadership of the Vice-Presidency for the employment and business competitiveness of the Regional Government of the Azores. Official Journal of the Autonomous Region of the Azores, 1(80), 1106–1210.

Regional Regulatory Decree No. 14/2016/M, of 2 May, approving the organic of the Regional Directorate of Labour and Inspection Activity of the Autonomous Region of Madeira, 1 Diário da República / Official Journal of the Portuguese Republic 1468 (2016).

Richthofen, W. Von. (2002). Labour Inspection: a guide to the profession. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_108665.pdf

Suard, L. M. (2016). Prevention as an instrument for proper and safe work. International Congress on Safety and Labour Market. <http://www.icslm.com/geral.php?id=7&lang=PT>

Takala, J. (2005). Introductory Report: Decent Work – Safe Work. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312093.pdf

Tõsine, H., & Wedege, N.-P. (2013). Measuring Performance of the Occupational Safety and Health Function — A Handbook for Labour Inspectorates. International Association of Labour Inspection (IALI). <https://www.iali-aiit.org/resources/2013-316927-IALI-A-Handbook-for-Labour-Inspectorates-Measuring-Performance-of-the-Occupational-Safety-and-Health-Function.pdf>

