

Програма за обука на МЦО-МОТ за

„Градење на модерен и ефикасен систем на инспекција на трудот“

Воведен модул

Copyright © International Labour Organization [година]
Прв пат објавен 2011

Изданијата на Меѓународната организација на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по е-пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги очекува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат фотокопии во согласност со лиценците издадени за таа намена. Посетете ја страницата www.ifrro.org за да најдете список со организации за права за репродукција во вашата земја.

Каталогизација во податоците за публикации на МОТ

Програма за обука на МЦО-МОТ за “Градење на модерен и ефикасен систем на инспекција на трудот”: Воведен модул / Меѓународна канцеларија на трудот. - Женева: МОТ, 2010 г.

1 v.

ISBN: 9789228243208;9789228243215 (web pdf)

Меѓународна канцеларија на трудот

инспекција на трудот / методологија / развиени земји / земји во развој

04.03.5

Ознаките вклучени во изданијата на МОТ, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната организација на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници.

Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други делови ја сносат единствено нивните автори и изданието не вклучува одобрување на изнесените ставови во нив од страна на Меѓународната канцеларија на трудот.

Упатувањата до називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси и не вклучуваат одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое споменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Изданијата и електронските производи на МОТ може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на МОТ во многу земји или директно од ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталогите или списоците со нови изданија се бесплатни и може да се нарачаат од горенаведената адреса или преку е-пошта: pubvente@ilo.org. Посетете ја нашата интернет страница: www.ilo.org/publns

Предговор

Администрацијата на трудот и инспекцијата на трудот имаат с поголем углед во текот на последните години, како на национално, така и на меѓународно ниво. Сè поголем интерес се забележува кај владите, бидејќи трудовата администрација во глобализираниот свет станува клучен фактор во елаборирањето и спроведувањето на економските и социјалните политики на владите.

Декларацијата на МОТ за социјална правда заради фер глобализација од 2008 година ја потврдува потребата за „зајакнување на капацитетот на МОТ со цел да им се помогне на членките да ги реализираат целите на МОТ во контекст на глобализација и промовирање на социјалниот дијалог и трипартитноста како најсоодветни методи за (меѓу другото) постигнување ефективност на трудовото законодавство и институциите, вклучувајќи признавање на работниот однос, унапредување на добрите индустриски односи и градење ефективни системи за инспекција на трудот“.

Меѓународниот центар за обука на МОТ и понатаму има суштинска улога во обезбедувањето помош за конституентите, особено за инспекторите за труд ширум светот со цел подобро спроведување на политиките и законите. Обуките се суштински за развојот на вештини на национално ниво што ќе овозможи подобра усогласеност со трудовото законодавство. Тука е вклучено градењето капацитети на трудовата администрација/инспекторати, како и на работниците и работодавачите.

Овој пакет за обука на тема „Градење модерни и ефикасни системи за инспекција на трудот“ е резултат на тесната и практична соработка меѓу Програмата за трудова администрација и инспекција на МОТ (LAB/ADMIN) и Меѓународниот центар за обука, коишто веруваат дека важноста на инспекцијата на трудот во унапредувањето на пристојната работа се наметнува како основна алатка за добро управување.

Меѓународните стандарди за инспекција на трудот постојат подолг временски период. Тука се вклучени, Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 (бр. 81) и Конвенцијата за инспекција на трудот (Земјоделство), 1969 (бр. 129). Другите конвенции вклучуваат одредби за инспекцијата на трудот, како што се Конвенцијата за безбедност и здравје при работа и работна средина, 1981 година (бр. 155), Конвенцијата за рамката за унапредување на безбедноста и здравјето при работа, 2006 (бр. 187) и Конвенцијата за инспекција на условите за работа и живот на морнарите, 1996 (бр. 178) со којашто се препознава потребата за инспекција на трудот за поморските работници.

Целта на МОТ, преку рамката со меѓународни стандарди за трудот и овој модул за обука, е зајакнување на системите за инспекција на трудот, притоа осигурувајќи усогласеност со трудовото законодавство и солидни политики за инспекцијата на трудот.

Ѓузепе Казале
Директор на Програмата за трудова
администрација и
инспекција (LAB/ADMIN)
МОТ, Женева

Франсоа Ејрод
Извршен директор на МОТ
Директор на меѓународниот центар
за обука
на МОТ

СОДРЖИНА

1. Општи податоци	5
2. За програмата	6
3. Структура на модулот	8
4. Стратегија за обука и целно население	9
5. Пакување и политика за авторски права	11
6. Следни чекори	11
6.1. Меѓународна работилница за повратни информации	11
6.2. Пилот-тестирање	12
6.3. Превод и адаптација	12
6.4. Обука на обучувачи: креирање повеќекратно влијание	13
7. Накратко за модулите	13

1. ОПШТИ ПОДАТОЦИ

Во 1995 година, МОТ претстави кампања за постигнување универзална ратификација на осум конвенции¹ што се однесуваат на основните права и принципи на работа. За истата цел, Раководниот орган на МОТ назначи четири конвенции како „приоритетни“ инструменти, поради улогата што може да ја имаат во помошта на земјите да ги унапредат и спроведуваат основните права:

- Конвенција за трудова инспекција, 1947 (No. 81).
- Конвенција за трудова инспекција (земјоделие), 1969 (No. 129).
- Конвенција за трипартитни консултации И меѓународно стандарди на трудот), 1976 (No. 144).
- Конвенција за политики за вработување, 1964 (No. 122).

Всушност, со цел да се креираат и спроведуваат стандардите на работното место, треба да се има сеопфатна политика за вработување, солиден и ефикасен социјален дијалог, вклучувајќи ги социјалните партнери во целиот процес и ефикасен систем на инспекција на трудот, покривајќи го и земјоделскиот сектор.

Меѓутоа, во пошироки рамки може да се дефинира како дел од трудовиот административен систем за надзор и спроведување на трудовото законодавство и принципите на трудовата политика на работните места.

Конвенцијата на МОТ бр. 81 (1947) претставува корисно упатство за креирање и следење на ефикасен систем на инспекција на трудот.

Во согласност со член 3.1 од оваа Конвенција, основните функции на системот на инспекција на трудот се:

- Да се обезбеди спроведување на законските одредби што се однесуваат на условите на работа и заштитата на работниците додека се ангажирани на работното место, во поглед на работните часови, плата, безбедност, здравје и добросостојба, вработување на деца и млади лица и други поврзани прашања, односно одредби што ги спроведуваат инспекторите за труд.
- Да се обезбедат технички информации и совети на работодавачите и работниците во однос на најефективните средства за усогласување со законските одредби.

¹ Во 2008 година, конвенциите беа ратификувани над 1200 пати, што претставува 86% од можниот број на ратификации.

- Да се известат надлежните органи за недостатоците или злоупотребите што не се конкретно опфатени со постоечките законски одредби.

Во повеќето земји, особено во земјите во развој, инспекцијата на трудот нема доволно ресурси за исполнување на горенаведените задачи. Моделот за економски развој што беше, во голема мера, прифатен во последните децении уште повеќе ги намалуваше нивните функции, унапредувајќи други „помеки“ системи на усогласеност и нагласувајќи ги превентивната функција и функцијата на инспекцијата на трудот за подигање на свеста, пред функцијата за санкционирање.

Кризата докажа дека е од суштинско значење да се има добро управување со пазарот на трудот и солидна нормативна рамка.

Во оваа рамка, инспекцијата на трудот повторно добива на интерес кај меѓународната заедница и земјите-членки треба да го задржат овој моментум при анализата, повторното планирање и зајакнувањето на нивниот систем.

За таа цел, потребно е да го зајакнат нивниот институционален капацитет.

МОТ и Центарот за обука ги поддржуваат земјите-членки во нивното справување со овој предизвик, преку обезбедување на целосна програма за обука насочена кон развој на надлежностите на инспекторите за труд.

2. ЗА ПРОГРАМАТА

Во рамки на проектот финансиран од страна на Норвешка, „Подобрување на ефективноста на инспекцијата на трудот“, МЦО/МОТ, во соработка со Програмата ЛАБ/АДМИН на МОТ, има развиено нова програма за инспекцијата на трудот. Програмата се заснова на прирачник за обука по модули што опфаќа голем број аспекти поврзани со инспекцијата на трудот, од принципи, политики и стратегии до практични алатки и методи за надзор.

Ги вклучува следните модули:

1. Општа рамка; Трудова администрација и нејзините клучни функции
2. Вовед во инспекцијата на трудот
3. Политика и постапки
4. Стратегии за усогласување
5. Соработка и партнерство
6. Инспекција на работните услови
7. Инспекција на работните односи
8. Инспекција на безбедноста и здравјето при работа
9. Ранливи групи
10. Инспекциски надзор на трудот
11. Алатки на инспекторатот за труд
12. Градење институционален капацитет



Вовед



Надзор



Политики и стратегии



Алатки



Области, прашања

Првите два модула претставуваат општа рамка во која функционира инспекцијата на трудот. Започнува од поширокиот систем на трудовата администрација и продолжува со главните функции, улоги, тенденции кај инспекцијата на трудот.

Во следните три модули се разгледуваат политиките и стратегиите на инспекцијата на трудот. Овие модули се наменети за креаторите на политики и одлуки и обезбедуваат насока за развој на визија и мисија за нивниот систем на инспекција на трудот и ги дефинираат моделите за нивна операционализација.

Следните четири модули се однесуваат на трите главни области на инспекцијата на трудот, имено условите на работа, работните односи и здравјето и безбедност при работа. Четвртиот модул се однесува на предизвиците за инспекцијата на трудот, со особено упатување на ранливите работници. Детскиот труд, трговијата со луѓе, принудниот труд, ХИВ/СИДА, неформалната економија се едни од содржините разработени во овој модул.

Посебен модул е посветен на надзорот во фабрика и во него се даваат насоки и алатки за подготовка, спроведување, известување и контролен надзор.

Последните два модула се однесуваат на алатките за подобрување на работата на инспекторите за труд, со посебен акцент на зајакнување на нивните надлежности.

Видете повеќе детали во Поглавје N.7.

3. СТРУКТУРА НА МОДУЛОТ

Секој модул вклучува:

- Резиме.
- Цели.
- Содржина, вклучувајќи примери на добра практика.
- Активности за учење (поединечни и групни вежби, студии на случај, дискусии итн.).
- Библиографија и клучни упатувања (вклучувајќи интернет-страници).
- Список со дополнителна литература.
- PowerPoint презентации.

Упатството ќе служи како работна книга; оставен е простор за фаќање забелешки за конкретни прашања.

Содржината е избрана од група експерти, врз основа на постоечки документи и материјали за обука - од различна природа и со различни пристапи - развивани во последните 10 години од неколку организации, проекти и единици и програми на МОТ и МЦО.

4. СТРАТЕГИЈА ЗА ОБУКА И ЦЕЛНО НАСЕЛЕНИЕ

Целта на програмата е да се опремаат инспекциите на трудот со основен, стандарден и сеопфатен материјал за обука што ќе се користи како алатка и упатување за развој на сопствена програма за обука, приспособена кон конкретниот контекст, стратегии, приоритети и потреби на земјата.

Програмата е наменета за 2-седмична обука на обучувачи, со цел да им се овозможи креирање на сопствени програми, приспособување на материјалот, негово интегрирање со конкретните национални прашања итн.

Меѓутоа, структурата на модулот е доста флексибилна и модулите може да се користат според предложениот редослед во пакетот за обука, за двоседмична работилница; или за пократки работилници (3-5 дена), намалувајќи го бројот на активности или да се прошири на повеќе седмици - со додавање на дополнителни студии на случај, активности и подетални презентации.

Поединечните модули може да се користат посебно, за конкретни настани или како пакет во различен наменски редослед, според целите, контекстот, целното население и временското ограничување.

Оваа флексибилна структура може да се приспособи за да одговара на различни целни групи:

- Креатори на политики и одлуки.
- Повисоко раководство во инспекторатите за труд.
- Виши инспектори за труд.
- Нововработени инспектори за труд.
- Обучувачи.

Матрицата на следната страница упатува на важноста на различната група модули за различните целни групи.

КОРИСТЕЊЕ НА ПАКЕТОТ СПОРЕД ЦЕЛНОТО НАСЕЛЕНИЕ

МОДУЛИ	Креатори на политики	Раководители	Обучувачи ²	Нововработени инспектори за труд	Виши инспектори за труд
1. Општа рамка; Трудова администрација и нејзините клучни функции					
2. Вовед во инспекцијата на трудот					
3. Политика и постапки					
4. Стратегии за усогласување					
5. Работа со социјалните партнери					
6. Инспекција на работните услови					
7. Инспекција на работните односи					
8. Инспекција на безбедноста и здравјето при работа					
9. Предизвици за инспекцијата на трудот					
10. Инспекциски надзор на трудот					
11. Алатки за инспекторатот за труд					
12. Градење институционален капацитет					



Важно, целосно да се разгледува, вклучително и активностите за учење

Да се разгледа накратко, запознавање на учесниците со предметните области.

2 + Training methodology and training on the use of the modules.

5. ПАКУВАЊЕ И ПОЛИТИКА ЗА АВТОРСКИ ПРАВА

Материјалот за обука е изработен како материјал „за менување во од“.

Спакуван е со спирално вкоричување што им овозможува на корисниците максимална флексибилност во неговото приспособување, ажурирање и/или дополнување на материјалот со дополнителни вежби, примери, студии на случај и дополнителна документација.

Оваа едноставна презентација овозможува едноставно и наменско умножување; прирачникот за обука ќе се печати и пакува пред употреба и во потребниот број на примероци, избегнувајќи скапи и гломазни залихи на материјал, трошоци за торби и цврсти формати што оневозможуваат постојано ажурирање.

Ќе се донесе политика за ослободување од авторски права, со цел да се мотивираат учесниците да ја користат и пренесуваат содржината од курсот и да ги користат материјалите како конкретна алатка за градење капацитет. PowerPoint презентациите и електронската верзија од прирачникот за обука ќе бидат доставени на учесниците на курсот, од истите причини за пренесување на содржината. Меѓутоа, потребно е корисниците да ги информираат МОТ и МОЦ/МОТ за преземените иницијативи за обука со користење на материјалот, со цел да се води евиденција за пренесувањето и собирање повратни информации, предлози и упатувања за дополнително подобрување.

6. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

6.1. Работилница за повратни информации

Меѓународната работилница за добивање повратни информации ќе се одржи во декември 2009 година, во Мадрид, Шпанија, во соработка со Факултетот за инспекција на трудот и социјална безбедност.

Главната цел на овој состанок-работилница е, во ограниченото време на располагање, да се извлече корист од присуството на виши експерти за инспекција на трудот од неколку земји и континенти со цел да се добијат првите повратни информации за програмата.

Особено, цели на состанокот-работилницата ќе бидат следните:

А) Да се добијат повратни информации за:

1. Предложената стратегија за учење.
2. Предложеното целно население.
- 3 Кохерентноста на програмата во поглед на:
 - Конзистентноста на целите.
 - Структурата и главните компоненти (рамка, политики, области, делување, предизвици и ранливо население).
 - Важност на содржината.
 - Кохерентност на содржината со целите.
 - Важност на примерите и студиите на случај и утврдување на добри практики и примери што треба да се додадат.
 - Целно население; кохерентност на програмата со потребите за обука на целното население.

Б) Да се утврдат програмите, плановите, материјалите за обука и другите алатки за учење произведени од институциите што учествуваат во истата тематска област.

В) Да се провери потенцијалната соработка и синергии за градење институционален капацитет на инспекцијата на трудот

Повратните информации од работилницата ќе послужат како основа за ревизија на пакетот за обука и за приспособување на стратегијата на МЦО И МОТ за градење на институционален капацитет на инспекцијата на трудот.

6.2. Пилот-тестирање

По потврдувањето на вежбата, пакетот за обука ќе биде предмет на ревизија, следејќи ги предлозите од работилницата и резултатите од тестовите за меѓународна потврда, предвидена за првото полугодие од 2010 година.

6.3. Превод и адаптација

Програмата на англиски јазик е „стандардна“ - „меѓународна“ програма за обука, ќе има потреба од адаптација кон конкретниот регионален-национален контекст, вклучувајќи превод, интегрирање на упатувања и примери специфични за земјата итн., со цел да се контекстуализира материјалот и да биде соодветен за конкретната ситуација и потреби за обука.

Преводот на арапски јазик и адаптацијата на програмата кон арапскиот контекст ќе започне веднаш по работилницата; арапската верзија ќе биде тестирана во пилот-обука во 2010 година, со учество на избраните арапски земји.

Различни континенти бараат од МОТ и МЦО придобивки од поддршката за градење капацитет и доколку се обезбеди

финансиска поддршка, ќе се направи превод и адаптација на француски јазик (главно за деловите од Африка што зборуваат француски јазик), на португалски јазик (главно за PALOP) и на шпански јазик за Латинска Америка.

Превод и адаптација на национален јазик се предвидени за европските земји, вклучувајќи го и проектот финансиран од Норвешка.

6.4. Обука на обучувачи: креирање повеќекратно влијание

Материјалот за обука е изготвен на начин што овозможува едноставно користење за организирање на курсеви и сесии за обука. Меѓутоа, со цел целосно запознавање со содржината и методологијата, ќе се организираат група курсеви (во зависност од финансиите) за TOT (обука на обучувачи), за да се креира клучна група на обучувачи што ќе може да ја копираат и приспособат програмата.

7. НАКРАТКО ЗА МОДУЛИТЕ

МОДУЛ 1

Општа рамка: Трудова администрација и нејзините клучни функции

Цели:

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може да:

- ✓ Опишување на клучните улоги и функции на трудовата администрација со упатување на Конвенцијата на МОТ бр. 150 и Препорака бр. 158.
- ✓ Поставување на системот на инспекцијата на трудот во поширока рамка на системот на трудовата администрација.

Содржина:

- ✓ Вовед
- ✓ Историски преглед
- ✓ Концепт на системот на трудовата администрација
- ✓ Клучни улоги и функции на трудовата администрација
 - Стандарди за трудот*
 - Вработување*
 - Истражување*
- ✓ Нови предизвици за трудовата администрација
 - Неформална економија*
 - Мигрантски работници*
 - Работни односи и непријавена работа*

- ✓ ХИВ/СИДА
- ✓ Родово интегрирање во трудовата администрација
- ✓ Организација на националниот систем на трудовата администрација
 - Централно тело*
 - Координација на министерствата*
 - Координација со агенциите*
 - Функции доделени на социјалните партнери*
 - Територијална координација*
- ✓ Важноста на квалификуваните човечки ресурси

Резиме:

Со Конвенцијата на МОТ бр. 150 и Препораката бр. 158 се дава упатување за развој на достапни системи за трудова администрација што се одговорни за сите аспекти на креирање и спроведување на националната политика за труд.

Со К150 се прави разлика меѓу концептот на трудовата администрација и концептот на системот на трудова администрација. Во согласност со член 1, терминот „трудова администрација“ значи активности на јавната администрација во областа на националната политика за труд, додека терминот „систем на трудова администрација“ ги опфаќа сите органи на јавната администрација одговорни за и/или вклучени во трудовата администрација, без оглед дали се работи за министерски одделенија или јавни агенции, вклучувајќи национални и регионални или локални агенции или која било друга форма на децентрализирана администрација и која било институционална рамка за координација на активностите на тие тела и за консултација со и учество на работодавачите и работниците и нивните организации.

Четири области во кои системот на трудова администрација ќе ги спроведува своите функции, согласно П158, се следните: стандарди за трудот; работни односи; вработување; истражување на прашањата поврзани со трудот.

Клучна улога на трудовата администрација е подготовка, развој, донесување, примена и преглед на стандардите за трудот. Со трудовото законодавство се регулира поединечниот работен однос и колективниот работен однос; заштитата на основните слободи и права на работа и се обезбедуваат минималните стандарди за труд.

Трудова администрација може да има суштинска улога во олеснувањето, унапредувањето, поддршката и зајакнувањето на индустриските односи, почнувајќи со обезбедување на соодветна законска рамка.

Во сè повеќе земји трудовата администрација воспоставува си стем за спречување и решавање на трудовите спорови, поставување на бесплатен и експедитивен механизам за помирување, на доброволна основа, којшто ќе им помага на страните сами да најдат

решение на трудовите спорови.

Клучната функција се однесува на социјалниот дијалог. Трудовата администрација може да промовира бипартитни, трипартитни и трипартитни плус тела на различни нивоа (национално, секторско или за конкретни прашања); може да обезбеди институционална рамка и административна поддршка, како на пример, простории и секретаријат и да се ангажира во социјалниот дијалог во јавниот сектор.

Креирањето, спроведувањето и следењето на политиките и услугите за вработување се основите на трудовата политика. Усогласувањето на понудата и побарувачката на труд е предизвик што бара преуредување на јавните служби за вработување со цел да се понудат ефикасни услуги на лицата што бараат вработување и работодавачите, вклучувајќи информативни услуги, процена на способностите, стручно насочување и советување, информации и бази на податоци за маркетинг на трудот.

Истражувањето и статистичките податоци претставуваат суштинска основа за креирање трудови политики засновани на доказ. Прибирањето податоци анализирани по пол и родовите студии придонесуваат кон елаборирање на инклузивните политики, стратегии и програми.

Во услови на глобализација и економска криза, некои од предизвиците добиваат на приоритет за решавање, како што се: неформалната економија; мигрантските работници; работниот однос и непријавената работа; ХИВ/СИДА.

МОДУЛ 2

Вовед во инспекцијата на трудот

Цели:

Целта на овој модул е да обезбеди преглед на принципите, практиките и предизвиците на инспекцијата на трудот, како и меѓународните стандарди за трудот поврзани со оваа тема. По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Накратко да дадат опис на историскиот развој на инспекцијата на трудот и клучните меѓународни стандарди за трудот поврзани со оваа тема.
- ✓ Да дадат објаснување на главните цели и функции на инспекцијата на трудот и начинот на нејзино ефикасно спроведување.
- ✓ Да дадат опис на статусот, ресурсите, надлежностите и должностите што им се потребни на инспекторите за труд за ефективно извршување на нивните функции.

- ✓ Да направат анализа на тековните тенденции во однос на трудовите и социјалните прашања и предизвиците што тие ги наметнуваат на инспекцијата на трудот.

Содржина:

- ✓ Инспекција на трудот: краток историјат
Ран развој; меѓународен развој
Конвенција за инспекцијата на трудот, 1947 г. (бр.81)
Од 1947 година до денес: Кон поголема покриеност
Меѓународна асоцијација на инспекции на трудот
- ✓ Инспекцијата на трудот
Цели на системот и функции на инспекцијата на трудот
Статус на овластувањата на инспекторите на трудот
Услови на служба на инспекторите на трудот
Овластувања на инспекторите за труд
Обврски на инспекторите за труд
- ✓ Тековни предизвици на инспекцијата на трудот
Промена на економската состојба и социјалната структурата
Промени во индустриската структура
Промени во организацијата на трудот
Промени во социјалните очекувања
Промена во природата на опасностите на работното место
Последици од овие промени врз инспекторите на трудот од Инспекцијата на трудот
Структура и организација на системот на инспекцијата на трудот
- ✓ Принципи на инспекцијата на трудот

Резиме:

Правото на работниците на пристојни услови за работа е основно човеково право, право што Меѓународната организација на трудот (МОТ) се обидува да го постигне уште од своето основање во 1919 година. Националните влади имаат одговорност да воспостават законодавство и политики што придонесуваат кон унапредување на тие услови, во консултации со организациите на работодавачи и на работници и да назначи служби за инспекција на трудот, коишто ќе вршат надзор на соодветната примена на таквото законодавство и политиките и ќе го унапредуваат нивното усогласување. Тие служби се многу важен дел од целокупниот систем за да се обезбедат пристојните услови за работа во практика, на ниво на претпријатие.

Основниот меѓународен стандард за трудот по ова прашање е Конвенцијата за инспекција на трудот бр. 81 (1947), со којшто се обезбедува поширока основа за функциите, принципите и обврските на службите за инспекција на трудот. Оваа Конвенција е сега во широк обем ратификувана и речиси секоја земја сега обезбедува некаква форма на служба за инспекција на трудот. Тие служби

имаат различен начин на организација, во зависност од земјата, и распределбата на ресурсите значително се разликува поради различните нивоа на економски развој и поради политичката и стручна поддршка, различните национални приоритети итн. Сепак, функциите на службите на инспекцијата на трудот често се слични и се засноваат на функциите утврдени во Конвенцијата бр. 81.

Инспекцијата на трудот е јавна функција организирана од државата. Во практика, службите на инспекцијата на трудот - или „инспекторатите на трудот“ им даваат информации и совети на работодавачите, работниците и други, преку посета на работни места, функција што е суштинска за ефикасно работење на организацијата. Каде што е неопходно и често како последна мерка, инспекторите може да го искористат своето овластување за издавање налози и да преземат формални мерки за спроведување со цел да постигнат работење во согласност со законот.

Законските овластувања на инспекторатите, исто така, се разликуваат од земја до земја. Како што е подетално објаснето во овој модул, инспекторатите имаат потенцијално големи овластувања, коишто може да вклучуваат најразлични области, како што се здравје и безбедност при работа, социјално осигурување, работно време и плата, социјален дијалог, работни односи и незаконско вработување, дискриминација, детски труд и од неодамна ХИВ/СИДА и принуден труд.

Инспекторатите за труд треба да ги извршуваат нивните должности во средина со предизвици, вклучувајќи ги и важните промени во економската состојба и социјална структура; во индустриската структура; во организацијата на трудот и вработувањето; во социјалните и политички очекувања, како и во технологијата и во природата на опасностите на работното место.

МОДУЛ 3 Политика и постапки

Цели:

Целта на овој модул е воведување на слушателите во процесот на изготвување на политика за инспекцијата на трудот и планирање, следење, контрола и оцена на активностите на инспекторатот за труд. По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ја опишат потребата за донесување политика за инспекцијата на трудот, како и нејзината намена и содржина.
- ✓ Да ги проверат главните аспекти за дефинирање на пристапот на инспекцијата и разгледување на позитивните и негативните страни.
- ✓ Да ја опишат важноста, процесот, како и главните насоки за добро планирање.

- ✓ Да ја објаснат улогата за следење и оцена на инспекцијата на трудот при подобрување на својата работа во иднина, како и на процесот на известување.

Содржина:

- ✓ Развој на политика за инспекцијата на трудот
 - Поширок контекст на политиката*
 - Некои принципи за ефикасна инспекција*
 - Изготвување и донесување на политиката*
- ✓ Дефинирање на пристапот
 - Прашања што треба да се разгледаат*
 - Формати на политика*
 - Задачата на инспекцијата на трудот*
 - Пристапи за „санкционирање“ и „усогласување“*
 - Информирање и советување*
 - Проактивна и реактивна инспекција*
 - Зачестеност на инспекцијата*
 - Приоритети за инспекцијата*
 - Права на одлучување при инспекција*
 - Конзистентност на инспекцијата*
- ✓ Оперативно планирање
 - Важноста на планирањето*
 - Стратегиско планирање*
 - Акциско планирање*
 - Инспекциски програми*
 - Поединечни програми за работа*
- ✓ Следење, оцена и известување
 - Следење и контрола на инспекциските активности*
 - Оцена*
 - Извештај за активностите на инспекцијата на трудот*

Резиме:

Со меѓународните стандарди за трудот во врска со инспекцијата на трудот се воспоставуваат принципи, функции, права и должности, како и законски овластувања и насоки за националните инспекторати за труд во поглед на суштинските прашања за структурата и организацијата. Всушност, овие прашања се заеднички за повеќето земји-членки на МОТ. Меѓутоа, има голем број прашања за коишто може да не важат меѓународните насоки и кои се всушност различни за секоја земја и се поврзани со прашањата како што е трудовиот контекст, нивото на развој, нивото на ресурси, приоритети итн. Политиката за инспекцијата на трудот во конкретна земја треба да ги одразува двата извора на влијание.

Политиката за инспекцијата на трудот дава упатување за персоналот во инспекторатот и за „корисниците“ (работодавачите, работниците и општата јавност) за начинот на извршување на законските функции од страна на инспекторатот за труд. Исто така,

обезбедува транспарентност во начинот на спроведување на работите на инспекторатот и односите со заинтересираните страни. Интерно, главната цел на политиката за инспекцијата на трудот е да даде јасни насоки за надлежностите на организацијата.

Во поглавјата 1 и 2 се наведуваат општите карактеристики на политиките за инспекцијата на трудот и главните прашања по кои со политиката треба да се обезбедат информации и насоки; на пример, кој е општиот пристап на инспекторатот за труд при утврдувањето на прекршоци; кои се приоритетите во дадена област; кое е нивото на права на одлучување на инспекторите?; како може инспекторатите да обезбедат конзистентност, праведност, транспарентност и отчетност во нивната работа? дали инспекторите на трудот ќе ги истражат сите сериозни несреќи и претставки?

Планирањето на стратегијата и активностите што треба да ги преземе инспекторот за труд е важна вежба, особено за раководниот персонал. Стратегиското планирање е сложена вежба што вклучува анализа на националната состојба и достапните ресурси, додека носењето политички одлуки се заснова на приоритетите и посеопфатните насоки за иднина. Акциското планирање го прави стратегиското планирање попрецизно и поконкретно, со дефинирање на специфичните цели, насоки или резултати што треба да се постигнат, на деталните активности и соодветни показатели и временски рамки, потребни ресурси итн. Сите овие прашања се разработени во Поглавје 3.

Поглавје 4 се однесува на прашањата како што е следењето и контролата на напредокот на планираните активности (како да се одржи рамнотежа во постигнувањето на планираните цели и неопходната реакција по новите прашања што се појавуваат итн.). Вклучена е и оцената на ефикасноста, ефективноста и влијанието, како и институционалното известување. Оцената на влијанието е најдобар начин за обезбедување информации за нивото на постигнување на мисијата на инспекцијата на трудот и клучниот елемент за постојано подобрување и подобро носење одлуки во идните вежби на планирање.

МОДУЛ 4

Стратегии за усогласување

Цели:

Целта на овој модул е учесниците да се стекнат со информации за креирање стратегии, активности и пристапи за унапредување и спроведување на усогласувањето на прописите за труд. На крајот на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ја препознаат улогата на квалитетот на прописите, како важен фактор на усогласување.
- ✓ Да користат методологии за процена на законодавството и стратегиите за максимизирање на ефикасноста на усогласувањето
- ✓ Да ги опишуваат стратегиите за подобрување на спроведување на законодавството за трудот.
- ✓ Да ги утврдат клучните елементи на системот за санкционирање и одредени алтернативни модалитети за санкционирање

Содржина:

- ✓ Фактори што влијаат врз усогласувањето со регулаторната рамка
 - Стратегија за усогласување со прописите*
 - Квалитет на прописите*
 - Хиерархија и структура на регулаторниот систем*
 - Обезбедување информации и пристап до прописите*
- ✓ Стратегии за спроведување
 - Принципи за спроведување*
 - Комплементарни стратегии до спроведување*
- ✓ Шема за санкционирање
 - Постапки за санкционирање*
 - Модел на санкции*
 - Одредување на износот на паричните казни*

Резиме:

Со цел да се обезбеди спроведување на законските одредби што се однесуваат на условите на работа и заштитата на работниците, со Конвенциите на МОТ се пропишува, меѓу другото, дека системот на инспекцијата на трудот има задача да обезбеди технички информации и совети за работодавачите и работниците. Иако таквите совети и информации може само да поттикнат усогласување со законските одредби, сепак треба да бидат придружени со механизам за спроведување што ќе овозможи прекршителите пријавени од страна на инспекторите на трудот да бидат и гонети. Кредибилитетот на секој инспекторат, во голема мера, зависи од неговата способност за обезбедување совети за работодавачите и работниците за најефикасните средства за усогласување со законските одредби во рамки на своите надлежности. Меѓутоа, исто така, зависи и од постоењето на доволно одвратувачки механизми за спроведување. За инспекторатот за труд, функциите на спроведување и советување не може да се одделат во практика.

Во поглавје два се претставени најглавните општи пристапи за спроведување, рамнотежата и модалитетите за советување и спроведување, главните принципи за спроведување, како и дополнителни стратегии за зголемување на влијанието на

инспекторатот за труд во своето работење.

Неопходен и суштински додаток за обезбедување кредибилитет и ефективност на системите за заштита на работниците за прекршоците што ќе се утврдат врз основа на националното законодавство и постапките покренати или препорачани од страна на инспекторите на трудот против работодавачите-прекршители е тие да бидат доволно одвратувачки и да ги запознаат работодавачите воопшто со ризиците со коишто би се соочиле доколку не си ги извршуваат обврските. Со цел да добијат на кредибилитет, важно е казните да бидат дефинирани пропорционално на природата и тежината на прекршокот. Во поглавје три се разработуваат санкциите, целта, постапките и модалитетите.

Меѓутоа, прекршоците може да бидат и последица од неразбирање на условите и обемот на применливите закони или прописи. Затоа е неопходно да се обезбеди добар квалитет на прописите од аспект на нивното разбирање, можност за спроведување и конзистентност со другите прописи итн. Информирањето на работодавачите за прописот, како и за дополнителните документи што може да бидат од помош за работодавачите (и другите носители на должност) да разберат не само „што“ туку и „како“, треба да бидат дел од целосната стратегија што јавните органи треба да ја донесат за унапредување на спроведувањето на прописите. Сите овие прашања се разгледуваат во Поголавје еден.

МОДУЛ 5

Соработка и партнерство

Цели:

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ја ценат важноста на соработката и партнерството за овозможување влијание и ефикасност на системот за инспекција на трудот.
- ✓ Да ја препознаат важноста на соработката во рамки на владата.
- ✓ Да ги опишат различните модалитети за унапредување на трипартитноста и соработката со социјалните партнери на различни нивоа и нивно унапредување.
- ✓ Да утврдат други важни партнери во системот на инспекција на трудот.
- ✓ Да се запознаат со меѓународните ставови за доброволно усогласување во поглед на инспекцијата на трудот.

Содржина:

- ✓ Соработка со социјалните партнери

Стратегиска рамка за трипартитност
Принципи за трипартитна соработка во рамките на инспекцијата на трудот
Соработка со социјалните партнери на макрополитичко ниво
Договори за соработка
Соработка со социјалните партнери на наднационално ниво
Соработка со социјалните партнери на секторско и локално ниво
Соработка со социјалните партнери на ниво на претпријатие
Соработка со работодавачите
Соработка со работниците

- ✓ Соработка меѓу инспекциските служби
- ✓ Соработка меѓу инспекциските служби и другите органи
 - Институциите за социјална безбедност и социјално осигурување*
 - Полицијата*
 - Правосудните органи*
 - Даночните органи и министерствата одговорни за секторите опфатени со инспекцијата*
 - Националните механизми за човекови права*
 - Органите за имиграција*
 - Институциите за социјални истражувања и универзитетите*
 - НВО*
 - Медиумите*
- ✓ Доброволно усогласување и повеќе
 - Корпоративна социјална одговорност*
 - Дефиниција*
 - Историски контекст*
 - Пристап на јавни и приватни партнерства*
 - Доброволно усогласување*
 - Мултинационални претпријатија*
 - Социјална ревизија, следење и сертифицирање*

Резиме:

Со системскиот пристап на Конвенцијата 150 за трудовата администрација се повикува на соработка меѓу органите на трудовата администрација и голем број други актери, на национално и локално ниво во сите главни функции, почнувајќи од инспекцијата на трудот. Природни партнери на владата во однос на функциите на инспекцијата на трудот се социјалните партнери, имено претставниците на работниците и работодавачите. Трипартитноста, всушност, претставува рамка во којашто треба да функционира инспекцијата на трудот, за да биде успешна.

Ваквата трипартитна соработка може да се оствари на различни

нивоа, на координиран начин: на национално ниво, за дефинирање на политичката рамка за инспекција на трудот; на секторско ниво, да даде ориентација за инспекцијата на трудот, особено во индустриите; на локално ниво и на ниво на претпријатие.

Неколку земји имаат донесено законодавства со коишто се бара воспоставување на заеднички комитети во претпријатијата со одредена големина, коишто ќе ги разгледуваат прашањата поврзани со инспекцијата на трудот, како што се условите за работа и безбедноста и здравјето при работа.

Важно е да се оствари соработка меѓу различните инспекциски служби, како и со други органи: институциите за социјално осигурување, полицијата, правосудните органи, даночните органи, националните механизми за човекови права, органите за имиграција, институциите за социјално истражување, НВО и медиумите.

Во последната деценија, неколку функции што традиционално припаѓале на инспекцијата на трудот, се опфатени од неколку форми на приватни иницијативи, како што е доброволно саморегулирање и системи за ревизија што обезбедуваат следење и сертифицирање на стандардите за трудот.

Јавните и приватни партнерства може да бидат корисни средства за унапредување на правата на работниците, ако рамката за ваква соработка е добро дефинирана и транспарентна. Корпоративната социјална одговорност треба да ги надополнува, а не да ги заменува другите институционални механизми за спроведување на трудовото законодавство, *in primis* инспекцијата на трудот.

МОДУЛ 6

Инспекција на работните услови

Цели:

Целта на овој модул е да обезбеди преглед на одредени аспекти од работните услови, имено платите, работното време и организација и работните и семејни прашања, како и улогата на инспекторите за труд во унапредувањето на усогласеноста со соодветното законодавство и подобрување на работните услови. Областа на работните услови е доста широка и модулот не може да биде сеопфатен, туку претставува надополнување на поконкретните модули, како што се модулите за безбедност и здравје при работа и за работни односи.

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може да ги опишат:

- ✓ Главните прашања поврзани со платите, работното време и организација и работните и семејни прашања, како и начинот на постигнување на одржливи подобрувања.

- ✓ Различните мерки што може да се преземат во насока на подобрување на работните услови, каде што тие се однесуваат на горенаведените прашања.
- ✓ Улогата на инспекторите за труд во промовирање усогласеност со важечкото национално законодавство и промовирање добри практики.

Содржина:

- ✓ Дефинирање на работните услови
- ✓ Плати
- ✓ Работно време и работна организација
- ✓ Работа и семејство. Мајчинска заштита
- ✓ Психосоцијални прашања
 - Инспекција на работните услови во конкретни ситуации*
 - Работни услови на различни работни места*
 - Посебни категории на работници*
- ✓ Одржливост на подобрувањата на работните услови
- ✓ Влијание на инспекцијата на трудот врз работните услови
 - Влијание врз претпријатијата*
 - Влијание врз работниците*
- ✓ Работници во неформалната економија
 - Неможност за пристап до неформалната економија*
 - Проблеми и предизвици*
 - Искуства и иницијативи против незаконската работа*

Резиме:

Треба да се утврди минимална плата и истата повремено да се ревидира, со цел да се заштитат работниците со најниски примања и за да се обезбеди пристоен животен стандард за работниците и нивните семејства. Треба да се промовира принципот на еднакви примања за работа со еднаква вредност и да се избегнува дискриминацијата што се заснова на пол, возраст, верска и етничка припадност. Работниците треба да бидат информирани за нивните плати и другите детали пред да склучат работен однос.

Вториот елемент на работните односи што има големо влијание врз животот на работниците е работното време. Првата Конвенција на МОТ (1919) се однесува на ова прашање, при што се утврдува работен ден од осум часа и работна седмица од 48 часа, признавајќи го правото на одреден период за седмичен одмор и платен годишен одмор.

Во голем број национални законодавства за трудот се направени бројни измени со цел да се воведат висок степен на флексибилност во работното време; тоа не треба да ги подреде основните услови за работа и живот.

Во случаите на непријавена работа, инспекторите треба да вршат следење на сите услови на работа, а не само на проблемите со работниот однос. Посебните категории на работници (како што се жени во тек на бременост и по породување) треба да работат во посебни услови.

Посебните мерки предвидени со Конвенцијата на МОТ за мајчинска заштита, К183, имаат за цел заштита на здравјето и добросостојбата на детето и спречување дискриминација и отпуштање во текот на бременоста и породилното отсуство. Земјите сè повеќе носат мерки за урамнотежување на работните и домашните обврски за мажите и жените и на тој начин може да придонесат кон еднаква поделба на обврските и можностите.

Работните услови може да се подобрат или влошат според на видот на работната организација. Тоа е поврзано и со работното време. Засилениот интензитет на работа, над одредени граници, може лошо да влијае врз здравјето, добросостојбата и социјалниот живот на работниците, со негативно влијание врз општеството во целина.

Големото работно оптоварување предизвикува замор што често може да доведе до повреди и здравствени проблеми. Притисокот често предизвикува стрес што понекогаш може да има сериозни последици, како што е самоубиство. Насилството на работното место, исто така, станува проблем во голем број земји.

Инспекцијата на трудот игра важна улога во: промовирањето подобри работни услови, со обезбедување информации, насоки и поддршка за социјалните партнери, организирање кампањи за подигање на свеста; спречување на појава на лоши работни услови и ризици; утврдување на злоупотреба и обезбедување усогласеност со законодавството за труд.

МОДУЛ 7

Инспекција на работните односи

Цели:

Целта на овој модул е да се објаснат главните прашања што се однесуваат на работните односи во светот на работата денес и улогата на инспекцијата на трудот во унапредувањето на ефективна заштита на работниците во овој контекст. Препорака на МОТ за работните односи, 2006 година (бр. 198) е конкретен извор за упатување.

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги објаснат проблемите со коишто се соочуваат непријавените работници и другите лица чијшто работен однос е нејасен или прикриен.

- ✓ Да ги објаснат причините зошто се потребни национални политики за тие прашања и кои конкретни прашања тие може да ги опфатат.
- ✓ Да ја објаснат улогата на инспекцијата на трудот во спроведувањето на националните политики и унапредувањето на ефективна заштита на работниците преку работен однос.
- ✓ Да ги резимираат проблемите на коишто може да се најде при воспоставување на работниот однос во нивните земји и учество во конструктивни и проактивни дебати на таа тема.

Содржина:

- ✓ Работен однос: дефинирање на проблемот
Менување на шемите на вработување
Утврдување на непријавената работа
Улогата на инспекцијата на трудот
Меѓународни стандарди за труд
- ✓ Национална политика и спроведување
Потреба од национална политика
Формулирање и спроведување на политиката
Борба против скриениот работен однос
Решавање спорови
Ефективна примена на законодавството
Посебни категории на работници
Изведувачи и подизведувачи
Обука за инспекторите
- ✓ Одредување на работните односи
Услови и показатели
Насоки
Утврдување доказ за вработување
- ✓ Следење, преглед и ажурирање
Потреба за ажурирање и преглед
Трипартитни механизми за следење
Податоци и истражување
Улогата на инспекцијата на трудот

Резиме:

Работниците коишто имаат воспоставено работен однос имаат одредени права и овластувања што се предвидуваат со законите, прописите и колективните договори. Работниот однос е поим што создава правна врска меѓу лицето наречено вработен, со друго лице, наречено работодавач, за којшто таа или тој обезбедува труд или услуги под одредени услови и за надоместок.

Самовработувањето и независната работа, врз основа на трговски или граѓански спогодбен договор се по дефиниција надвор од опсегот на работниот однос.

Промените во структурата на пазарот на трудот и во организацијата на работата водат до промена на шемите на работа внатре и надвор од рамката на работниот однос.

Во одредени ситуации, може да биде нејасно дали работникот е вработен или самовработен.

Понекогаш работниот однос е граница меѓу зависноста и независноста и работодавачот може со добра волја да го смета зависниот работник како самовработено лице. Понекогаш слична ситуација може да се јави кај односите на триаголник, особено ако законодавството не предвидува ништо во тој поглед или е нејасно. И многу често работниот однос е прикриен. Прикривањето може да биде успешно ако јазот меѓу законодавството и реалноста е многу голем, санкциите не се доволно одвратувачки и трудовата администрација и правосудството се слаби.

Прикриеното вработување се јавува кога работодавачот третира лице што е вработен, како да не е вработен за да сокрие преку правниот статус. Лажното законско вработување, лажното подизведување, воспоставувањето на лажни кооперативи, лажно обезбедување услуги и лажно реструктурирање на друштво се меѓу најчестите средства што се користат за прикривање на работен однос.

Нејасниот работен однос постои секаде каде што се извршува работа или се обезбедуваат услуги под услов што може да доведат до реално сомневање за постоењето на работен однос.

Инспекторите на трудот треба да станат експерти за разликување на самовработувањето од зависното вработување и треба да се запознаени со главните форми на прикривање на работниот однос во граѓански договор или билатерален работен однос во лажен триаголник на работен однос. Инспекторите за труд треба да бидат подготвени да го утврдат прикриениот работен однос во текот на нивните надзори и да ја известат канцеларијата за тековните практики. Притоа, инспекторите на трудот ќе вршат ефективна примена на законот, но исто така, ќе дадат важен придонес кон изготвувањето или ажурирањето на националната политика.

МОДУЛ 8

Инспекција на безбедноста и здравјето при работа

Цели:

Целта на овој модул е на учесниците да им даде преглед на важноста од спречувањето на несреќите и нарушувањето на здравјето на работното место и на најдобриот начин на нивно спречување и унапредување на безбедноста и здравјето при работа. По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги дефинираат основните концепти на безбедност и здравје при работа.
- ✓ Да го опишат човечкото и економското влијание на несреќите и заболувањата на работното место и придобивките од унапредувањето на безбедноста и здравјето при работа.
- ✓ Да ги опишат главните должности и права на различните заинтересирани страни во однос на унапредувањето на здравјето и безбедноста и клучните меѓународни стандарди за трудот што се однесуваат на нив.
- ✓ Да ги објаснат принципите за ефективни системи за управување со безбедноста и здравјето при работа, за идентификување на опасностите, процена на ризикот и за контрола на ризикот.

Содржина:

- ✓ Вовед во безбедност и здравје при работа
Несреќи и заболувања на работното место
Човечкото и економското влијание на несреќите и заболувањата на работното место
Меѓународни стандарди за труд за безбедност и здравје при работа
- ✓ Унапредување на усогласеноста со стандардите за безбедност и здравје при работа
Главни должности и права на заинтересираните страни
Развој на системите за управување со безбедноста и здравјето при работа
Нов пристап кон инспекцијата на трудот и безбедноста и здравјето при работа
- ✓ Утврдување на опасностите и процена на ризикот
Опасности и ризици
Идентификување на опасности
Процена на ризикот
- ✓ Спречување и контрола на ризиците
Хиерархија на контролите на ризикот
Спроведување и следење
Анализа на причините за несреќите и заболувањата

Резиме:

Безбедноста и здравјето при работа е област што задира во голем број различни гранки и пристапи. Иако сега има поширока основа, отколку во минатото, сепак постојат разлики во разбирањето на целите за безбедност и здравје при работа и значењето на концептите за безбедност и здравје при работа и принципите што треба да ја водат нивната работа. Недостигот на заемно разбирање го забавува воспоставувањето на заедничка основа за успешна работа за безбедност и здравје при работа. Овој модул, покрај што

претставува алатка за учење, истовремено има за цел да послужи како корисно упатување во овој поглед и тоа е една од целите на поглавјето еден.

Главните принципи и концепти за безбедност и здравје при работа се утврдени во различни конвенции и препораки донесени од страна на Меѓународната конференција на трудот, како и други документи на Меѓународната организација на трудот (МОТ), како што се кодекси за работа, резолуции и насоки, а пред сè Енциклопедијата на МОТ за безбедност и здравје при работа. Содржината на овој модул произлегува од информациите вградени во горенаведените документи на МОТ, како и на оние од другите национални и меѓународни органи со призната надлежност во областа.

Поглавјето два се фокусира на утврдување на главните права и должности на клучните заинтересирани страни, како и модерните пристапи за управување со безбедноста и здравјето при работа на ниво на претпријатие и улогата што инспекторите треба да ја имаат во ваквите нови пристапи.

Поглавје три се фокусира на објаснување на намената и содржината на техниките за утврдување на опасностите и процената на ризиците. Иако одговорноста за спроведување на овие техники ја сноси претпријатието, инспекторите треба да ги познаваат бидејќи треба да потврдат дали претпријатието работи исправно и често да ги советува претпријатијата како да го вршат спроведувањето.

Поглавје четири се однесува на главните принципи во носењето на одлуките за кои контроли на ризикот и превентивни мерки да се преземат и како тие да се спроведуваат и следат и на одредени начини за анализа на причините за несреќите и заболувањата.

Овој модул не може да ги опфати сите теми во широката област на безбедност и здравје при работа. Се фокусира на клучните концепти и принципи, резимирајќи ги во форма што може да биде корисна за инспекторите на трудот. На тој начин, дава преглед на важноста од спречувањето на несреќите и нарушувањето на здравјето на работното место и на најдобриот начин на нивно спречување и унапредување на безбедноста и здравјето при работа. Дополнителни информации може да се најдат во упатувањата наведени на крајот на овој модул, како што е горенаведената Енциклопедија на МОТ и поимникот на технички термини, како и други меѓународни и национални интернет-страници.

МОДУЛ 9

Ранливи групи

Цели:

Модулот се фокусира на улогата на инспекторатите за труд во

задоволувањето на потребите на ранливите работници, со особено упатување на детскиот труд, принудниот труд и трговијата со луѓе, мигрантските работници и работниците инфицирани и засегнати со ХИВ/СИДА.

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги опишат карактеристиките на горенаведените категории на ранливи работници, вклучувајќи ги предрасудите и дискриминацијата со којашто може да се соочат.
- ✓ Да ги објаснат предизвиците за инспекторатите на трудот во откривањето и заштитата на таквите работници.
- ✓ Да објаснат како би се справиле со таквите предизвици во практика и во нивните земји.

Содржина:

- ✓ Инспекција на трудот и детски труд:
 - Проблем*
 - Опсег на проблемот*
 - „Најлошата форма“ на детски труд*
 - Видови работни односи*
 - Клучни меѓународни стандарди за труд*
 - Од ратификација до спроведување*
 - Комплементарни стратегии*
- ✓ Принуден труд и трговија со луѓе
 - Концептот на принуден труд*
 - Трговија со лица*
 - Димензија на проблемот*
 - Улогата на инспекцијата на трудот; системски пристап*
 - Предизвици за спроведување на законот*
 - Идентификување на жртвите и истрага*
 - Гонење и казни*
 - Третирање на жртвите*
 - Соработка и партнерство*
 - Обука на инспекторите за труд*
- ✓ Мигрантски работници
 - Проблем*
 - Предизвици за инспекторите за труд*
 - Обука на инспекторите за труд*
- ✓ Инспекција на трудот и ХИВ/СИДА
 - Пристап заснован на правата*
 - Принципи за насочување на инспекцијата на трудот*
 - Функции на инспекцијата на трудот*
 - Обука на инспекторите за труд*

Резиме:

Според процените на МОТ, околу 250 милиони деца на возраст од 5 до 14 години работат, пред сè во земјите во развој. Речиси половина

(околу 120 милиони) работат со полно работно време, секој ден, во текот на целата година. Некои од нив (50-60 милиони) се на возраст меѓу 5 и 11 години.

На пазарот има побарувачка на детски труд, бидејќи децата се генерално послушни, покорни, се ангажираат за пониски надници од возрасните и полесно се отпуштаат, во случај на флукуација на побарувачката.

Децата се незаштитени, немоќни и неми во поглед на нивните права како работници.

МОТ проценува дека околу 22000 деца умираат секоја година на работно место.

Постојат 4 типа на детски труд за коишто меѓународната заедница тврди дека се особено згрозувачки: ропство, сексуална експлоатација, незаконски дејности и опасна работа.

За првите 3 категории постои веројатност да бидат незаконски и тие се во надлежност на полициските власти. Од особен интерес за инспекторите за труд е последната категорија, иако како дел од поголем тим и посеопфатен пристап, тие имаат своја улога во сите категории.

Спроведување на законите за детскиот труд и подобрувањето на работните услови не е возможно без инспекторатот за труд поради својата единствена надлежност да влезе во претпријатијата каде што работат деца.

Инспекторот за труд е во можност да стигне до децата-работници на работното место и да преземе чекори за соодветна реакција.

Во согласност со Конвенцијата бр. 29, принудниот труд се дефинира како: „секоја работа или услуга што е изnudена од кое било лице под закана за казна и за којашто наведеното лице не се пријавило доброволно“.

Принудниот труд често е резултат од трговија со лица (или трговија со луѓе). Вклучува движење на лица, најчесто прекугранично, за целите на експлоатација.

Ефикасните активности против принудниот труд, вклучувајќи ја и трговијата, бараат интегриран пристап што вклучува строго спроведување на законот со превенција и мерки за помош на жртвите. Имајќи ја предвид комплексноста на кривичното дело, понекогаш е тешко да се додели надлежност на едно министерство. Принудниот труд вообичаено е под надлежност на Министерството за труд, додека трговијата со луѓе е под надлежност на Министерството за внатрешни работи или за надворешни работи. Затоа од суштинско значење е да постои координација на политиките.

Инспекторите за труд имаат на располагање широк опсег на истражни методи што можеби не се карактеристични за другите органи за спроведување на законот. Најважно, тие обично имаат

овластување слободно, во секое време од денот или ноќта, да влезат на секое работно место што е предмет на инспекција, без претходно известување. Инспекторите треба да ги истражат сите претставки што се однесуваат на повредата на законот за труд, без да го откријат изворот на претставката, на тој начин охрабрувајќи ги жртвите да проговорат.

Постојат 6 главни показатели што ги предлага МОТ што може да им помогнат на инспекторите на трудот да одлучат дали конкретна ситуација може да се класифицира како принуден труд или не: физичко насилство, вклучувајќи и сексуално насилство; ограничување на слободата за движење; закани, долг и други форми на обврзување; задржување на плати или неплаќање на плати; задржување на документите за идентификација.

Голем број меѓународни стандарди на трудот се однесуваат на несигурната состојба на мигрантите. Мигрантските работници, државјани или странци, а во вториот случај законски или незаконски имигранти, често се особено ранливи на злоупотреба, експлоатација и повреда на законите за труд.

Извештајот на МОТ покажува дека околу 36 милиони од 38 милиони лица што живеат со ХИВ се ангажирани во некоја форма на продуктивна дејност, а најмалку 26 милиони работници го носат вирусот. Последиците ги чувствуваат семејствата, јавниот и приватниот сектор и националните економии. Иако нема меѓународна конвенција за трудот што конкретно се однесува на прашањето за ХИВ/СИДА на работното место, постојат голем број инструменти што ја опфаќаат заштитата од дискриминација, како и превенцијата и грижата на работното место. Особено конвенциите што се однесуваат на дискриминацијата, безбедност и здравје при работа, прекинување на работниот однос, социјална сигурност и инспекција на трудот.

Во 2001 година, МОТ донесе кодекс за работа за прашањата за ХИВ/СИДА и светот на работата. Со кодексот се воспоставуваат 10 главни принципи за развој на политики: прашањето за работното место; недискриминација; родова еднаквост; здрава работна средина; социјален дијагол; неправенење анализа за целите на вработување; доверливост; продолжување на работниот однос; превенција, грижа и поддршка.

МОДУЛ 10 Инспекциски надзор на трудот

Цели:

Целта на овој модул е да се обезбеди преглед на главните принципи што треба да се земат предвид при планирањето, спроведувањето и вршењето на контрола на инспекциските надзори, како и да даде

определени упатства за тоа како овие принципи може да се спроведат во практика.

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги опишат главните принципи врз коишто се потпира вршењето на инспекциските надзори.
- ✓ Да ги идентификуваат, на методолошки и последователен начин, клучните фактори што треба да се земат предвид во подготовката, спроведувањето и контролата на инспекцискиот надзор.
- ✓ Да ги разликуваат целите на различните видови инспекциски надзор.
- ✓ Да дадат опис на определени примери за начинот на подготовка, спроведување и контрола на инспекциските надзори.

Содржина:

- ✓ Некои основни принципи
- ✓ Подготовка за инспекцискиот надзор
 - Прибирање основни информации*
 - Видови инспекциски надзор*
 - Придружна документација*
 - Најавен и ненајавен надзор*
 - Транспортни услови*
 - Физичка безбедност на инспекторите*
- ✓ Спроведување на инспекцискиот надзор
 - Прелиминарни контакти и формалности*
 - Инспекциски надзор: содржина и формат*
 - Завршен состанок*
- ✓ Контрола и известување
 - Комуникации со претпријатието*
 - Извештај од инспекцијата*

Резиме:

Една од најголемите предности на инспекторите за труд се состои во тоа што тие може да добијат директен пристап до работните места, преку инспекциските надзори што ги спроведуваат, и на тој начин може да ги видат работните услови во нивното вистинско светло. Како претставници на своите Влади, тие треба да одиграат клучна улога во унапредувањето на почитувањето на соодветното законодавство за трудот во името на своите министерства, давајќи совети за спроведувањето на законот, а по потреба и спроведувајќи го законот. Во отсуство на ефикасни инспекциски надзори, законот ќе се сведе на мртво слово на хартија, а заштитата што им се нуди на работниците ќе се претвори во илузија. Ефикасноста и квалитетот на инспекциските надзори зависат од повеќе фактори што треба внимателно да се испланираат и стандардизираат, а инспекторите треба да бидат соодветно обучени.

Исто така, важно е да се има на ум дека инспекциските надзори ја обезбедуваат главната допирна точка меѓу инспекторатот на трудот, работодавачите и работниците на секојдневна основа. Иако треба да постојат соработка и содејство меѓу инспекторатот и неговите општествени партнери, тие треба да се воспостават и на нивото на претпријатија, каде што довербата што работодавачите и работниците во инспекторатот се преточува во практика.

За доброто извршување на инспекциските надзори неопходни се соодветни подготовки и спроведување, барања за почитување на готови процедури што се утврдени во националната политика за инспекција, како и компетентност на инспекторите и поседување на определени „меки“ вештини како што се комуникациските вештини, вештините за испрашување и набљудување, врз коишто се заснова надзорот. За време на надзорите, на инспекторите ќе им бидат потребни вештините за расудување во колкава мера се почитува законот и колку претпријатието е способно да ги исполнува своите обврски во секојдневното работење (по заминувањето на инспекторот). Последователното известување и контролните надзори претставуваат, исто така, важни аспекти што треба да се земат предвид така што ќе ги надградуваат придобивките што биле стекнати со претходните надзори. За нив се неопходни определени претходно утврдени упатства и компетенциите на инспекторите за носење одлуки и известување.

Од суштинско значење е инспекторите да бидат добро обучени за спроведување на инспекциските надзори, така што ќе ги поседуваат потребните правни и технички знаења, како и соодветните комуникациски вештини, за да бидат способни да ги спроведат надзорите со максимален ефект. Иако деталните инспекциски процедури се разликуваат од една земја до друга, сепак постојат определени општи принципи што се применливи за сите инспекциски надзори, како и општи пристапи кон нивното планирање и спроведување, а овој Модул ги разгледува токму ваквите општи принципи и пристапи и дава определени практични примери.

Модулот може да се употреби и како референтен материјал за изготвување стандардизирани писмени процедурални прирачници за инспекциските надзори што се приспособени на посебните услови и политики во секоја земја. Тој ќе придонесе во обучувањето на инспекторите за спроведување на севкупниот процес на инспекцијата, како и на раководителите што ги надгледуваат инспекторите и им обезбедуваат поддршка.

МОДУЛ 11**Алатки за инспекторатот за труд****Цели:**

Овој модул има за цел да ги запознае учесниците со различни алатки, како поддршка на работата на инспекторите на трудот и поединечните инспектори на трудот. На крајот на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги идентификуваат клучните фактори во изборот на електронски бази на податоци што подобро ќе одговараат на потребите и можностите на инспекторатот на трудот.
- ✓ Да ги опишат целите, модалитетите, позитивните и негативните страни на контролните списоци, како алатка за инспекциските надзори.
- ✓ Да ги проверат целите на придружните политики и постапки.
- ✓ Да ги објаснат целите, модалитетите и корисноста за инспекторите и за заинтересираните страни на некои од избраните формулари и ресурси.

Содржина:

- ✓ Бази на податоци
 - Цели*
 - Клучни фактори*
 - Статистички податоци*
- ✓ Контролни списоци
 - Цели и модалитети*
 - Користење контролни списоци*
 - Развој на контролни списоци*
- ✓ Придружни документи
 - Национална политика за инспекција на трудот*
 - Прирачник за инспекцијата на трудот*
 - Кодекс на однесување за инспекторите*
- ✓ Формулари за заинтересираните страни
 - Цели*
 - Модалитети*
 - Поднесоци и извештаи*
- ✓ Други алатки

Резиме:

Инспекторатите на трудот треба да изградат инфраструктура за поддршка на нивното работење. Нивната мисија е да осигурат дека законите и прописите за трудот се применуваат во претпријатијата и организациите и дека правата на работната сила се гарантирани и заштитени. Нивните најевидентни потреби се да знаат, на пример,

„во кои претпријатија треба да се спроведе надзор?“, „каде се наоѓаат тие претпријатија?“, „колкав број на вработени имаат?“, „дали има регистри од претходно извршени надзори?“, итн. Со други зборови, неопходно е да се воспостави информатички систем за да се знае целната група. Во минатото се користеше евиденцијата на хартија, но новите технологии обезбедуваат ресурси како што се електронските бази на податоци што се многу поефикасни од гледна точка на чувањето, размената и наоѓањето на информациите.

Инспекторатите на трудот може, исто така, да одлучат да ја поддржат работата на инспекторите во текот на спроведувањето на надзорите во претпријатијата. Има определени алатки за таа намена, како што се контролните списоци што служат како потсетник за прашањата што треба да се проверат или им помагаат на нововработените инспектори или служат за осигурување на стандардизацијата и конзистентноста (сите инспектори ги проверуваат истите работи) или се со цел да се приберат хомогени информации од претпријатијата. Постојат други алатки што може обезбедат помош во одлучувањето кој е најсоодветниот одговор на определена повреда на законот или ситуација.

Некои алатки може да служат како референтни материјали, идентификувајќи ги одговорностите и однесувањата наспроти којшто ќе се оценуваат постапките на инспекторите, како што се националната политика за инспекцијата на трудот, политиката за инспекцијата на трудот или кодексите за однесување на инспекторите. Другите алатки може да ја олеснат канцелариската работа на инспекторите за пишување извештаи или водење евиденција за спроведените инспекциски надзори или пак имаат за цел да објаснат како се изготвуваат извештаите за утврдените прекршоци или како се поведува судска постапка.

Прилично често прописите за трудот што се однесуваат на претпријатијата вклучуваат одговорности за водење евиденција на информациите што ги опишуваат работните услови и условите на вработувањето (работници, плати, работно време, идентификација на опасностите, итн.). Постојат и одредени прашања за коишто треба да се известат трудовите органи, како што се професионалните заболувања и несреќите на работното место. Формуларите за водење на таа евиденција и за известувањето често се стандардизираат за да се осигури дека се вклучени сите неопходни податоци и за да се олесни нивната проверка. Овие средства, според тоа, може да им помогнат на одговорните лица да ги исполнуваат своите законски обврски за водење евиденција и известување, како и на инспекторите во нивната работа за спроведување инспекции на состојбата на трудот во претпријатијата.

МОДУЛ 12**Градење институционален капацитет****Цели:**

Целта на овој модул е да обезбеди алатка за системот на инспекцијата на трудот заради зајакнување на институционалниот капацитет преку обука на персоналот на различни нивоа. Обезбедува професионален пристап за креирање, спроведување и оцена на политиката за обука и учење.

По завршувањето на овој модул, којшто е последен во пакетот за обука, учесниците ќе може:

- ✓ Да вршат преглед на нивниот систем за обука и да утврдат дали се потребни одредени подобрувања.
- ✓ Да ги дефинираат профилите за обука.
- ✓ Да ги одредат потребите за обука.
- ✓ Да креираат наставни програми, со примена на системски пристап.
- ✓ Да користат методи за учење на возрасни.
- ✓ Да комуницираат подобро.
- ✓ Да ги оценат активностите за обука.

Содржина:

- ✓ Важноста на квалификуваните човечки ресурси
- ✓ Донесување системски пристап
 - Кохерентна политика*
 - Дефинирање на профилите и надлежностите (клучни, функционални и раководни)*
 - Анализа на потребите за обука*
 - Креирање наставни програми*
 - Подготовка и реализација на активностите за обука*
 - Повратни информации*
- ✓ Модалитети за учење
 - Воведување*
 - Обука надвор од работното место*
 - Обука на работното место*
 - Доживотно учење*
 - Дипломи*
- ✓ Методи за учење на возрасни
- ✓ Социјални и комуникациски способности
 - Активно слушање*
 - Парафразирање*
 - Користење јазик*
 - Помагање на луѓето да си го зачуваат образот*

Справување со бес и емоции
Справување со егото
Говор на телото
Ефективна комуникација
Самодоверба

- ✓ Кодекс на етичко однесување
- ✓ Оцена, следење и повратни информации
- ✓ Важноста на градењето институционален капацитет

Резиме:

Со цел да може да ги извршува сите функции споменати во модулите од овој пакет за обука, инспекцијата на трудот треба да има способен персонал што има соодветен статус, надлежности и однесување.

Политиките и критериумите за избор и ангажирање се првиот чекор за екипирање на инспекцијата на трудот со компетентен персонал. Но, дури и висококвалификуваното лице треба дополнително да учи со цел да може да се справува со главните предизвици со коишто се соочува инспекторот за труд.

За градење на институционалниот капацитет потребен е системски пристап, изразен во различни чекори и компоненти: дефинирање на јасна политика, визија и мисија на инспекцијата на трудот; дефинирање на различни профили што се потребни за ефикасно и целосно функционирање на системот; различни надлежности (клучни и конкретни) потребни за секој профил; донесување на политика за градење на капацитетот; модалитети за учење и обука; креирање наставна програма, вклучувајќи ја содржината и методите за учење на возрасни; повратни информации, следење и оцена што ќе обезбедат влезни информации за повторно креирање и приспособување на наставните програми.

Инспекторите за труд треба да имаат соодветно техничко образование во различните области во кои треба да работат според надлежностите на инспекторатот за труд. Покрај тоа, треба да се запознаени, како дел од нивните клучни надлежности, со сите главни комуникациски вештини и да може да ги избираат и користат според различните конкретни намени (сензитирање, информирање, советување, спречување, интервјуирање, истражување, санкционирање итн.). Треба да се запознаени со политиките, постапките, насоките, контролните списоци и алатките на нивниот инспекторат за труд и да може да ги користат во секојдневната работа. Треба да ги идентификуваат проблемите, да ги утврдуваат причините, брзо да носат одлуки за мерките што ќе се преземаат, секогаш да бидат независни од надворешни влијанија. Нивното однесување треба да ја одразува нивната заложба и клучната улога што ја имаат како заштитници и застапници на правата на работниците.

Дел од овие надлежности треба да се проценат уште на самиот почеток, при ангажирањето; но поголемиот дел се стекнуваат и постојано се обновуваат, преку различни модалитети на учење.

Креирањето на кохерентен систем за градење капацитет што може да обезбеди можности за учење за сите главни актери - од највисокото раководство до нововработените инспектори - е суштински елемент на одржливата и ефикасна инспекција на трудот.