

Програма за обука на МЦО-МОТ за

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

МОДУЛ



# Рамка на системот на трудовата администрација



### Што е целта на овој модул



Во овој модул се опишуваат концептот, улогите и функциите на системот на трудовата администрација, како што е дефинирано во Конвенцијата на МОТ бр. 150 и Препорака бр. 158.

### Цели

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може:

- ✓ Да ги опишат клучните улоги и функции на трудовата администрација со упатување на Конвенцијата на МОТ бр. 150 и Препорака бр. 158.
- ✓ Да го постават системот на инспекцијата на трудот во поширока рамка на системот на трудовата администрација.

## СОДРЖИНА

<b>1. Вовед</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Историски преглед</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Концепт на системот на трудовата администрација</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Клучни улоги и функции на трудовата администрација</b> .....	<b>6</b>
4.1. Стандарди за трудот .....	7
4.2. Индустриски односи .....	8
4.3. Вработување .....	10
4.4. Истражување .....	12
<b>5. Нови предизвици на трудовата администрација</b> .....	<b>14</b>
5.1. Неформална економија .....	14
5.2. Мигрантски работници .....	15
5.3. Работни односи и непријавена работа .....	17
5.4. ХИВ/СИДА .....	17
<b>6. Родово интегрирање во трудовата администрација</b> .....	<b>18</b>
<b>7. Организација на националниот систем на трудовата администрација</b> .....	<b>19</b>
7.1. Централно тело .....	20
7.2. Координација на министерствата .....	21
7.3. Координација со агенциите .....	21
7.4. Функции доделени на социјалните партнери .....	22
7.5. Територијална координација .....	22
<b>8. Важноста на квалификуваните човечки ресурси</b> .....	<b>23</b>
8.1. Обука .....	23
<b>Резиме</b> .....	<b>25</b>
<b>Вежби</b> .....	<b>27</b>
 Вежба 1 .....	29
 Вежба 2 .....	31
<b>Библиографија и дополнителна литература</b> .....	<b>33</b>
<b>Анекси</b> .....	<b>35</b>
Анекс 1: Конвенција на МОТ бр. 150 .....	37
Анекс 2: Препорака на МОТ бр. 158 .....	43

## 1. ВОВЕД

Инспекцијата на трудот е потсистем вграден во поширок систем на трудовата администрација.

Со цел да може да се анализира улогата на инспекцијата на трудот и да се планира нејзиното зајакнување и модернизирање, важно е да се има поширока визија за целокупниот систем на трудовата администрација, неговите улоги и функции.

Овој модул дава општ преглед на трудовата администрација, со упатување на два клучни инструменти на Меѓународната организација на трудот (МОТ): Конвенција бр. 150 и Препорака бр. 158.

Со овој модул, инспекторите на трудот ќе добијат општи податоци за подобро поставување на нивните конкретни улоги и функции во пошироката рамка на системот за трудова администрација, разбирање на врските и синергиите со другите функции и служби и ќе им помогне да изградат визија за важноста на силната и ефективна трудова администрација и трудова инспекција за унапредување на социјалната правда, пристојната работа и доброто управување.

## 2. ИСТОРИСКИ ПРЕГЛЕД

Концептот „систем на трудовата администрација“ не може да се прифати како таков, без да се земе предвид историскиот развој што довел до изготвување и донесување на Конвенцијата на МОТ бр. 150.

Кога МОТ беше основана во 1919 година, првичната цел беше воспоставување меѓународни стандарди за трудот со цел да се подобрат работните услови и социјалната добросостојба на работниците ширум светот.

Меѓународните стандарди за трудот прераснаа во сеопфатен систем на инструменти за работа и социјална политика, поддржани од системот за надзор, наменет за решавање на сите проблеми при примената на национално ниво. Тие ја претставуваат правната компонента во стратегијата на МОТ за управување со глобализацијата, унапредување на одржливиот развој, искоренување на сиромаштијата и осигурување дека луѓето може да работат достоинствено и безбедно.

Меѓународните стандарди за трудот ги вклучуваат и меѓународните конвенции и препораки за трудот. Некои стандарди се однесуваат на основните права на работниците: Слобода за здружување и заштита на правото за организирање (K87), Право на организирање и

колективно договарање (K098), Укинување на принудниот труд (K029 и K103), Еднакви можности и третман (K111, K100), Елиминирање на детскиот труд, а особено неговите најлоши форми (K132, K182) и други стандарди со коишто се регулираат условите за работа и се промовира доброто управување.

Пред изготвувањето на конкретна конвенција што ќе се однесува на трудовата администрација, донесени се повеќе стандарди што опфаќаат различни аспекти поврзани со трудовата администрација, вклучувајќи ги и правилата што се применливи кај инспекцијата на трудот и службите за вработување. Упатување се прави на следните конвенции:

- Конвенција за слободата за здружување и заштита на правото за организирање, 1948 (бр. 87).
- Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, 1949 (бр. 98).
- Конвенција за инспекцијата на трудот, 1947 година (бр. 81).
- Конвенција за инспекција на трудот (Земјоделство), 1969, (бр.129).
- Конвенција за службите за вработување, 1948, (бр. 88).
- Конвенција за политиката за вработување, 1964, (бр. 122).
- Конвенција за развој на човечките ресурси, 1975, (бр. 142).
- Конвенцијата за трипартитни консултации (Меѓународни стандарди за трудот), 1976 (бр. 144).
- Конвенција за социјална сигурност, 1952 година (бр. 102).
- Конвенција за миграција заради вработување, 1949 (бр. 97).

Основањето на МОТ во 1919 година доведе до развој на националните системи за трудова администрација, бидејќи се подобри позицијата на министрите што се задолжени за прашањата за труд. Понатаму, со Версајскиот договор се поставија социјалните цели што се насочени кон зајакнување на службите за инспекција на трудот од аспект на гарантирање на правата на работниците. Во текот на двете светски војни се појави нов вид министерство, составено од единици што работеа на трудовите и социјалните прашања.

Во 1928 година беше донесена резолуција од Меѓународната конференција на трудот на МОТ, повикувајќи ги сите влади да воспостават *„соодветно и специјализирано одделение што ќе може да ги извршува успешно и целосно задачите за изготвување, измена и примена на сите акти и прописи што се однесуваат на трудот, особено во поглед на инспекциските служби, односи со советодавните органи на Меѓународната канцеларија на трудот и да обезбедува информации, мирно решавање на индустриските*

*спорови, како и прибирање и објавување на статистички податоци, извештаи и сите други документи што се однесуваат на трудот“.*

Како резултат на тоа, владините конституенти започнаа да основаат одделенија за труд.

Од 1939 година, синдикализмот почнува да зема замав во Европа и Северна Америка и станува моќна сила, која ја поттикнува улогата на Министерите за труд во поглед на прашањата од индустриските односи и услови за вработување.

Декларацијата од Филадельфија (донесена во 1944 година) помогна во повторното дефинирање на надлежностите на МОТ, наведувајќи дека „трудот не е стока“ и на тој начин, помогна во утврдувањето на улогата на трудовата администрација.

Во текот на повоениот период се зајакна улогата на министерствата за труд, бидејќи се јави потреба за справување со работниците што од воено производство преминувале на мирновремено производство. Целосната вработеност стана национална приоритетна цел. Во индустријализираните земји, социјалната сигурност и безбедноста и здравјето при работа добиваа на важност како дополнителни цели.

Дебатите за потребата од дефинирање на улогата на целокупниот систем на трудова администрација станаа редовна практика од 50-тите години на XX век, кулминирајќи во 1978 година, со донесувањето на Конвенцијата за трудовата администрација (К150) и Препорака (П158).

Собирот на експерти за трудова администрација во 1973 година ги даде клучните препораки за потребата од конвенција за трудовата администрација, со цел:

- заштита на релативно слабите системи на трудова администрација и избегнување на нивната маргинализација во одлучувањето за социјалната и економска политика на национално ниво.
- надминување на јазот во системите за утврдување стандарди што дотогаш работеле само на сегменти од трудовата администрација (како што се инспекцијата на трудот, службите за вработување, механизмите за утврдување на минимални плати).

Меѓународните стандарди за трудот обично се применуваат преку националните закони и политики; и затоа е од суштинско значење за МОТ, конвенцијата за трудовата администрација да биде донесена со цел да се одржи функционален и активен систем на трудова администрација што ќе биде одговорен за сите аспекти на формулирање и спроведување на националната политика за труд.

### 3. КОНЦЕПТ НА СИСТЕМОТ НА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Конвенцијата на МОТ бр. 150 и Препораката бр. 158 (1978) се единствените меѓународни инструменти што предвидуваат воспоставување на институционална рамка во која се изготвува, спроведува, координира, проверува и прегледува националната политика за труд.

Со Конвенцијата бр. 150 се дефинира концептот на трудовата администрација и нејзините карактеристики, т.е. кохерентна национална политика за труд; координиран систем на надлежни органи; институционална структура што вклучува активно учество на работниците, работодавачите и нивните организации; и соодветни човечки, финансиски и материјални ресурси за обезбедување на ефективни и ефикасни услуги.

Опсегот и разновидноста на регулирањето и спроведувањето на социјалната политика, сложеноста и разновидноста на темите што се третираат и бројот на услуги што ќе се обезбедуваат, бара системски пристап кон трудовата администрација. Креирањето на интегриран целосен систем во којшто сите трипартитни партнери (т.е. владата, работниците и работодавачите) може да имаат своја улога во партнерството на координиран начин е најдобриот начин за воспоставување на регулаторните механизми што се динамични и гарантираат флексибилност во функционирањето на трудовата администрација<sup>1</sup>.

Со член 1 од Конвенцијата бр. 150, покрај дефиницијата за „трудова администрација“, се концептуализира и поимот „национален систем на трудова администрација“. Терминот „трудова администрација“, во најтесна смисла на зборот, се однесува на активностите на јавната администрација во областа на националната политика за труд. Терминот „систем на трудова администрација“ ги опфаќа сите органи на јавната администрација (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. Ваквата систематска концептуализација ги зајакнува дополнителните улоги на различните актери.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ILO (2005), *A Brief Introduction to International Labour Standards, Rules of the game*, ILO Geneva.

<sup>2</sup> Lecuyer, N., Courdouan, J. (2002), *Actors in Development, New Forms of Labour Administration*, ILO, Geneva.



## 4. КЛУЧНИ УЛОГИ И ФУНКЦИИ НА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Функциите на надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да вклучуваат одговорност или придонес во изготвувањето, управувањето, координацијата, проверката и прегледот на националната политика за труд, вклучувајќи изготвување и спроведување на законите и прописите што ја ставаат во сила таквата политика. (K150, член 6, став 1).

Поимот „политика за трудот“ не е дефиниран во Конвенцијата, со цел да се овозможи вклучување на различни области на труд. Конвенцијата само упатува на „политика за трудот“ воопшто или „политика за вработување“, како пример за секторска политика.<sup>3</sup>

Во Конвенцијата (член 6, став 2) се наведуваат основните функции што треба да ги опфатат таквите органи, имајќи ги предвид важечките меѓународни стандарди за трудот:

- Учество во изготвувањето, управувањето, координацијата, проверката и прегледот на националната политика за труд.
- Проучување и следење на светот на работата со преглед на состојбата со вработеноста, невработеноста и ниското ниво на вработеност, имајќи ги предвид националните закони, прописи и националната практика во однос на работните услови и работниот век и условите на вработување.
- Нивните услуги да бидат достапни на работодавачите и работниците и нивните односни организации со цел унапредување на ефективните консултации и соработка меѓу јавните органи и организациите на работодавачи и на работници, како и меѓу организациите, да одговорат на барањата за техничко советување од работодавачите и работниците и нивните односни организации.

Четири области во кои системот на трудова администрација ќе ги спроведува своите функции, согласно Препораката бр. 158, се следните:

- стандарди за трудот
- работни односи
- вработување
- истражување на прашањата поврзани со трудот.

<sup>3</sup> Во рамки на дискусиите на Меѓународната конференција на трудот во 1977 и 1978 година, за донесувањето на текстот на конвенцијата, беше предложено интегрирање на набројување за областите на труд што треба да бидат вклучени; меѓутоа, овој пристап намерно не е задржан, имајќи го предвид фактот дека политиката на трудот постојано се развива.

#### 4.1. Стандарди за трудот

Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација, во консултации со организациите на работодавачи и на работниците, треба да имаат активна улога во сите фази на изготвување, развој, донесување, примена и преглед на стандардите за трудот. Тука треба да се вклучи и систем на инспекција на трудот (како што е подетално објаснето во следните модули од овој пакет за обука).

Со член 6 став 1 од Конвенцијата се предвидува надлежните органи во рамки на системот на трудова администрација да ги изготвуваат и спроведуваат законите. Препораката на МОТ бр. 158 за трудовата администрација упатува на законите за трудот, како прва област во која треба да се извршуваат функциите на системот на трудова администрација. Со законодавството за труд се регулира поединечниот работен однос и колективните работни односи; се штитат основните слободи и права на работното место; се обезбедуваат минималните стандарди за труд (оставајќи на социјалните партнери да ги решат другите елементи преку колективно договарање) и се дефинира договорниот статус (поединечен и колективен) на работодавачите и работниците, вклучувајќи ги нивните заемни права и одговорности, како и механизмите за решавање спорови. Трудовото законодавство е суштинско за стопанството на секоја земја, како и за постигнувањето на урамнотезен развој што ја нагласува економската ефикасност и добросостојбата на населението во целина. Треба да се постигне рамнотежа.

Искуството покажува дека предлозите наметнати од горе се помалку ефективни во земањето предвид на сложената мрежа на интереси и потреби отколку решенијата што се проверени и приспособени низ процесот на социјален дијалог и коишто уживаат поддршка во рамки на општеството.

#### 4.2. Индустриски односи

Во поглед на индустриските односи, Препораката, пред ѝ се однесува на потребата за охрабрување на индустриските односи и воспоставување на рамката и правилата за застапување на работниците и раководството. Се однесува на различни средства со коишто се постигнува оваа цел, имено со слободна реализација на правото на здружување и правото на организирање и колективно договарање; обезбедување советодавни услуги; развој и користење механизми за доброволно преговарање, обезбедување на услови за помирување и посредување во рамки на системот на трудова администрација; и унапредување на социјалниот дијалог и трипартизам.

Одделенијата за работни/индустриски односи во рамки на системот на трудова администрација игра важна улога во унапредувањето и одржувањето на индустрискиот мир и стабилност со *обезбедување на соодветна законска рамка*. Особено, тие го унапредуваат

законодавството за заштита на правото за организирање и колективно договарање и слободно реализирање на правото на здружување. Во одредени случаи, трудовата администрација обезбедува обука за законот за труд на социјалните партнери; овие иницијативи се многу ефективни во зајакнувањето на капацитетите на социјалните партнери во користењето на законот за труд како основа и упатување за работните односи и во поттикнувањето пристап на учество во изготвувањето и спроведувањето на законот за труд. Истовремено, обуката за законот за труд и наведувањето на основните права на работниците може да биде ефективна мерка за спречување на трудовите спорови.

Додека колективното договарање е доброволен процес меѓу социјалните партнери, улогата на трудовата администрација - особено на одделенијата/единиците за работни односи - е суштинска за *олеснување, унапредување, поддршка и зајакнување на овој процес*. Препораката на МОТ бр. 158, при утврдувањето на улогата што ќе ја има владата во работниот однос на различни нивоа и сектори, ја истакнува улогата на колективното договарање како клучен столб во индустриските односи. Во некои земји, важна функција на ова одделение е регистрирањето и олеснувањето на организациите на работници. Во рамките на овие одделенија, регистарот на синдикати помага во регистрацијата на синдикати и обезбедува советодавни услуги на службениците и членовите на синдикатите за прашањата што се однесуваат на законите и прописите за синдикатите.

Во сè повеќе земји, воспоставувањето на *систем за спречување и решавање на трудовите спорови* е основа на политиките за индустриските односи на трудовата администрација<sup>4</sup>. Помага во интегрирањето на трудовите конфликти во економски и социјално прифатливи граници<sup>5</sup> и промовира средина на индустриски мир. Од друга страна, тоа придонесува кон одржувањето на клима што поттикнува развој, економска ефикасност и социјална еднаквост. Трудовата администрација во некои земји им помага на работодавачите и вработените во сектори со синдикати и без синдикати, за спогодбено решавање на трговските спорови или спорови за вработување/плата преку помирување, со цел унапредување на хармонични односи меѓу работниците и раководството. Неколку Конвенции и Препораки на МОТ се однесуваат на спречувањето спорови и решавањето спорови. Земјите-членки се охрабруваат да креираат сопствени системи за решавање спорови во согласност со следните принципи: воспоставување механизам за доброволно помирување што ќе биде бесплатен и експедитивен, ќе помогне во спречувањето и

---

<sup>4</sup> За дополнителни информации видете: *Labour Legislation Guidelines*, ILO Geneva, Поглавје 4 за решавање спорови и *Handbook on Alternative Labour Dispute Resolution*, by Felicity Steadman, ITC-ILO, 2008.

<sup>5</sup> На пример, силната врска меѓу помирувањето/посредувањето и индустриските дејства е воспоставена во неколку земји, барајќи од страните да дадат известување за индустриските дејства до органот за помирување, или прогласување за незаконско доколку се преземе индустриско дејство без претходно решавање на спорот со помирување.

решавањето на индустриските спорови <sup>6</sup> ; колективното преговарање треба да се унапреди во систем за решавање на спорови<sup>7</sup> што треба да им помогне на страните сами да пронајдат решение за споровите<sup>8</sup>; страните во спорот треба да се охрабрат да се воздржат од штрајкови и затворања додека трае помирувањето или арбитражата<sup>9</sup> ; и договорот постигнат како резултат на помирувањето треба да се изготви во писмена форма и да добие ист статус како договорите што вообичаено се склучуваат<sup>10</sup>.

*Успешните структури и процеси на социјален дијалог* имаат потенцијал за решавање на важни економски и социјални прашања, да поттикнат добро управување, да ги унапредат социјалниот и индустрискиот мир и стабилност и да го подобрат економскиот напредок. Владата, а особено трудовата администрација, може да игра различни улоги во унапредувањето и одржувањето на националниот социјален дијалог: (а) создавање рамка за социјален дијалог; (б) унапредување на социјалниот дијалог; (в) станување активен партнер во механизмите за трипартитен или трипартитен плус социјален дијалог; (г) поддршка и олеснување на социјалниот дијалог и (д) вклучување во социјалниот дијалог во јавниот сектор. Според различните видови надлежности, функции и состави на националниот механизам за социјален дијалог, Владата може да биде директно вклучена како член на трипартитните или трипартитните плус органи или да биде примател на советите што ги формулираат тие органи. Во голем број земји, во исто време постојат неформален социјален дијалог и формален социјален дијалог (преку бипартитни, трипартитни и/или трипартитни плус органи). Со цел да се разгледаат и да се донесе одлука по клучните прашања поврзани со трудот и да се решат проблемите поврзани со трудот, Министерот за труд презема иницијатива за *ad hoc* консултации со социјалните партнери, често и надвор од институционалната рамка на органите за социјален дијалог.

Владата треба да ги поддржи механизмите за социјален дијалог со обезбедување институционална рамка и административна поддршка, со *воспоставување секретаријат* задолжен за подготовка, организирање и следење на активностите на органот за социјален дијалог. Исто така, обезбедуваат експертски студии и други општи материјали неопходни за остварување на мисиите. Од оперативен аспект, секретаријатот обично се приклучува кон административната единица на соодветното министерство (оддел за истражување и планирање или за труд, вработување или индустриски односи или на одделението за администрација), без оглед дали консултациите ја опфаќаат трудовата администрација

---

<sup>6</sup> Препорака бр. 92 за доброволно помирување и арбитража, 1951 г., став 1 и 3.

<sup>7</sup> Конвенција бр. 154 за унапредување на колективното договарање, 1981 г., член 5, став 2д.

<sup>8</sup> Препораката бр. 163 за унапредување на колективното договарање, 1981 г., член 8.

<sup>9</sup> Препораката бр. 92 за доброволно помирување и арбитража, 1951 г., став 4 и 6.

<sup>10</sup> Препораката бр. 92 за доброволно помирување и арбитража, 1951 г., став 5.

во целина или конкретна област на делување.<sup>11</sup> Човечките, материјалните, информатичките и финансиските ресурси, на располагање на секретаријатот, мора да бидат соодветни и да овозможуваат исполнување на доверените задачи. Исто така, во случај на бипартитни органи работодавач-работник, единицата во рамки на системот на трудовата администрација може да обезбеди поддршка на страните со секретарски услуги, а во некои случаи, да има улога на олеснувач.

### 4.3. Вработување

Во однос на вработувањето, со Препораката се дефинираат средствата за утврдување на ефективна политика за вработување. Како главни средства наведени за таа цел се потребата за координирање на активностите на различните органи коишто се задолжени за конкретни аспекти од политиката за вработување, воспоставување на ефективна јавна служба за вработување; преземање одговорност или поделба на одговорноста за управување со јавните финансии што се обезбедени за одредени намени, како на пример, решавање на проблем со недоволната вработеност и со невработеноста. Меѓу другите функции, тука се вклучени и шемите за осигурување во случај на невработеност, професионално упатување, поставување на работни места и поддршка за лицата што бараат вработување, програми за стручна обука и преквалификации, служби за вработување, унапредување на претприемништвото.

Владите имаат донесено различни типологии за работа со политиките за вработување; некои земји сметаат дека министерството одговорно за трудовите прашања е орган што треба да има општа одговорност за политиката за вработување и следствено да му се довери изготвувањето и развојот на таквата политика на министерството за труд; во други земји прашањата за труд се одвоени од прашањата за вработување, така што функцијата за изготвување и развој на националната политика за вработување му се доверува на друго министерство задолжено за вработување и стручна обука<sup>12</sup>; во други, оваа функција е поделена меѓу неколку министерства, вклучувајќи го и министерството за труд; додека во некои земји оваа улога не само што е поделена меѓу различни министерства, туку и со децентрализираните јавни органи на ниво на сојузни единици или провинции<sup>13</sup>.

Некои земји имаат секторски би или трипартитни органи што се одговорни за вработување и пазари на трудот кои учествуваат во

---

<sup>11</sup> Видете Lecuyer, N., *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English speaking African Countries*.

<sup>12</sup> на пример, Австралија, Гана, Тунис и Обединетото Кралство.

<sup>13</sup> на пример, Австралија, Белгија, Германија и Нов Зеланд.

изготвувањето и развојот на националната политика за вработување<sup>14</sup>.

Многу често, националниот систем на трудова администрација вклучува *бесплатни јавни служби за вработување (ЈСВ)*. Образложението за улогата на ЈСВ е што, од една страна, ја подобрува транспарентноста на пазарот за труд, а од друга страна, нуди посебна помош на оние што во спротивно би се соочиле со проблеми на пазарот на труд. Од институционален аспект, ЈСВ може да биде дел од владината структура или автономна, во вториот случај, често со вклученост на социјалните партнери (претставници на работодавачите и на работниците) во надзорниот одбор.

Трудовата администрација може да има важна улога во утврдувањето на *вистинска рамнотежа меѓу понудата и побарувачката на труд*. Функцијата за поставување на работно место или брокерство со работни места беше трансформирана во 70-тите години од XX век, со воведувањето на различни модалитети за поврзување на побарувачката на труд со понудата на труд. Во некои земји, трудовата администрација била во можност да управува со промената и да ја реструктурира ЈСВ со цел да понуди ефикасни услуги на лицата што бараат вработување и на работодавачите, вклучувајќи и информативни услуги, процена на вештините, професионално насочување и советување, информации за пазарот на труд и бази на податоци.

*Новите технологии* (банки на податоци, мрежи, интернет итн.) помагаат во олеснувањето на комуникацијата, подобрувањето на услугите и зголемувањето на флексибилноста во одговарањето на потребите на граѓаните. Обезбедуваат моќен начин за пренесување на информациите до јавноста, директен пристап до различни услуги на трудовата администрација, системи за поврзување на датотеките за испразнети работни места со датотеките на лицата што бараат вработување.

Ефективноста на системот на трудова администрација зависи и од способноста за генерирање на навремени и веродостојни *информации за пазарот на труд (ИПТ)*. Веродостојните и ажурирани информации за пазарот на труд се суштински елемент за планирање на вработувањето. Во однос на информациите за пазарот на труд, трудовата администрација се јавува како обезбедувач на информации за пазарот на труд (често како спореден производ од секојдневните активности) и како корисник на информациите за пазарот на труд. Сигналите на пазарот на труд предупредуваат за одредени промени на пазарот на труд или ги потврдуваат претходно увидените движења, на тој начин обезбедувајќи суштински влезни информации за носителите на одлуки. Прибирањето на податоци анализирани по пол е од суштинско значење за оваа вежба со цел да се утврдат структуралните промени засновани на пол и да се формулираат политики за вработување кои го имаат предвид родот. Неколку трудови администрации, со цел да ги подобрат своите можности за

---

<sup>14</sup> на пример, Италија, Алжир, Колумбија и Данска.

добивање навремени и сеопфатни информации за променливите тенденции во индустријата и работната сила, воспоставиле единици за анализа на пазарот на труд или „опсерватории“, со цел да имаат слика за новите движења на пазарот на труд и да ги пренесат информациите до заинтересираните страни и корисници. Тоа им овозможува на многу земји да ја подобрат информираноста на министерствата за труд.

Помошта на поединците да ги подобрат можностите за вработување преку обука, *развој на вештини и образование* е од суштинско значење за подобрување и одржување на нивната продуктивност и можности за заработување приход од работа. Помага во подобрувањето на нивната мобилност на пазарот на труд и нуди потенцијал за зголемени изгледи за кариера. Препораката на МОТ бр. 158 за трудова администрација го нагласува односот меѓу вработувањето и развојот на човечки ресурси и ја нагласува потребата за сеопфатни и координирани политики и програми за *стручна обука* тесно поврзани со вработувањето. Учеството на трудовата администрација во стручната обука може да се реализира преку различни модалитети што може да се изразат со директна интеграција на постојаните тела, креирањето, координацијата и/или спроведувањето на програмите и соработката со другите јавни и приватни институции, вклучувајќи ги и синдикатите или претприемачките субјекти.

Системот на трудовата администрација е одговорна за пасивните политики за труд, пред с *надоместоците во случај на невработеност*. Терминот „надоместоци во случај на невработеност“ се однесува на сите форми на финансиска поддршка на невработените лица. Овие надоместоци се поделени на две категории: „осигурување во случај на невработеност“, каде надоместоците се финансираат преку придонеси и „помош во случај на невработеност“, каде надоместоците нормално се финансираат преку оданочување и зависат од потребите или средствата. Управувањето со овие програми може да го врши непосредно трудовата администрација (обично јавната служба за вработување, ЈСВ), друга државна институција или социјалните партнери.

#### **4.4. Истражување**

Последната главна функција на системот на трудовата администрација се однесува на информациите и истражувањето во однос на трудовите прашања. Тие може да содржат збир информации, анализа на пазарот на труд, анкети, прогнози, пренесување информации, статистики и односи со средствата за јавно информирање.

Во согласност со член 6 став 2(б) од Конвенцијата на МОТ за трудовата администрација се наведува дека „надлежните органи во рамки на системот на трудова администрација ја проучуваат и ја прегледуваат состојбата со вработените и невработените лица, имајќи ги предвид националните закони и прописи и националните

практики што се однесуваат на работните услови, работниот век и условите за вработување, укажуваат на недостатоците и злоупотребата на условите и роковите и доставуваат предлози за нивно надминување“.

Статусот, улогата и функциите на телото за истражување во рамки на системот на трудовата администрација се дефинираат различно во секоја земја, зависно од историјатот на пазарот на труд и владините политики. Во голем број министерства за труд и други министерства што се одговорни за трудот и вработувањето, има оддел или слични структури што ги проучуваат условите за работниците и вработувањето. Информациите што тие ги добиваат се од различни извори, вклучувајќи ги инспекциите на трудот и анкетите што ги спроведуваат единиците за статистика при министерството, како и одделението за статистика. Голем број министерства за труд имаат сопствени одделенија за студии и истражување, коишто често работат во соработка со универзитетите, а особено со институтите за истражување.

Иако ништо конкретно не се предвидува со Конвенцијата на МОТ бр. 150 во поглед на *статистичките податоци*, со другите конвенции на МОТ се дава поексплицитно упатување на оваа клучна улога на трудовата администрација. Препораката бр. 158 содржи одредба (§ 20 (2)) со која се предвидува дека информациите или извештаите што секоја од службите на трудовата администрација ги доставуваат до министерството треба да вклучуваат соодветни статистички податоци што овозможуваат оцена на тековните тенденции кај трудот и предвидливите идни развои во областите што се од важност за системот на трудовата администрација. Во член 1 од Конвенцијата за статистички податоци за трудот, 1985 (бр.160) се предвидува дека секоја земја-членка што ќе ја ратификува треба редовно да прибира и да објавува основни статистички податоци за трудот, вклучувајќи го и активното население, вработеноста, невработеноста, повредите на работното место, професионалните заболувања и индустриските спорови.

Статистичките податоци прибрани од единиците или институциите за истражување се добиваат како спореден производ од администрацијата на законите за труд или се прибираат непосредно преку анкети или пописи. Информациите во основа се користат за утврдување на соодветни политики за труд, како што се:

- Разбирање на условите за работа и живот, како на пример безбедност, здравје, социјална сигурност, добросостојба на работната сила итн.
- Формулирање на политиките за целните групи како што се жените, децата и работниците во неорганизираниот сектор.
- Следење на индустриските односи и индустриските спорови; спроведување на законите за труд и справување со потешкотиите со коишто се соочуваат работодавачите и вработените.



- Процена на природата на вработеноста и невработеноста, потребните вештини за различните работни места, јазовите во програмите за развој на вештини итн.
- Креирање мерки за заштита на трудот во неформалната економија.

Целта на институциите за истражување во рамки на системот на трудовата администрација не може да се постигне без добри статистички податоци.

Статистичките податоци за трудот што се достапни денес во повеќето министерства за труд во голема мера се однесуваат на следните области: работна сила, вработеност, недоволна вработеност и невработеност; евиденција и поставување на работно место од страна на јавните служби за вработување; класификација по индустрии, класификација по возраст, пол; образование; класификација по професија; класификација по статус; податоци за платите; структура на и распределеност на платите; минимална плата; просечни примања и работно време; еднаков надоместок; трошоци за труд; индустриски односи; индустриски спорови и работни денови изгубени на штрајкови и затворања итн.; природа на споровите, класифицирани според регионот и индустријата; социјална сигурност; заштедени фондови и пензиски фондови; бонус, компензација за работниците; индустриски заболувања; несреќи на работното место; продуктивност и индекси за продуктивност; работници во руралните средини и во неформалниот сектор; емиграција на работници/миграција на работници; известување за работа на различни акти за труд секоја година; услови за работа и живот на работниците во одредени области и индустрии; вработување на млади.

Повеќето министерства прават истражувања во различни области, како што е нивото на вработеност, индустриските односи, техничките вештини, плати итн. Се прават и студии на конкретни целни групи на работници и работници од конкретни области. Вообичаено, во Министерството за труд има оддел или единица за истражување што ја извршува таа активност. Националниот институт за труд во голем број земји врши истражувања насочени кон политиката. Во големите земји, националните влади или провинциските влади имаат свои институти за истражување.

Спроведувањето на студиите и истражувањата за трудот во многу земји се клучна функција за националните органи за социјален дијалог, како што се националните совети за труд или националните економско-социјални совети. Додадената вредност на овие студии се гледа со прифатениот пристап на учество што ги вклучува социјалните партнери уште од самиот почеток во производството, анализата и толкувањето на податоците.

## 5. НОВИ ПРЕДИЗВИЦИ НА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Трудовата администрација се соочува со нови и стари предизвици, коишто во услови на глобализација и економска криза, треба брзо да се решаваат. Упатување се прави на:

- Неформалната економија.
- Мигрантските работници.
- Работните односи и непријавената работа.
- ХИВ/СИДА.

### 5.1. Неформална економија

Традиционално, Министерствата за труд, како фокална точка на системот на трудова администрација на земјата, се насочуваат кон заштита и спроведување на договорите за надоместоците на вработените ангажирани согласно формални договори за вработување, коишто работат во рамки на регуларната економија. Во голем број земји, бројот на лица во редовен работен однос во формалната економија се малцинство, но многу мажи и жени работат во неформалната економија под услови што се под нивото на пристојни и прифатливи стандарди. Потенцијални области на неформална економија за таква интервенција се осигурувањето на минимална плата, социјална заштита, елиминирање на најлошите форми на детски труд и принуден труд.

Ако трудовата администрација ги насочува своите напори на формалната економија, јасно е дека ќе има голем број работници и работодавачи што ќе бидат надвор од нејзината заштита и влијание. Тоа бара од трудовата администрација да оди надвор од тесниот и традиционален опсег и да прифати многу пошироки перспективи што ќе одговораат на потребите на сите работници и работодавачи во формалната и неформалната економија.

Со *Конвенцијата бр. 150* се предвидува, до степен што го бараат националните услови, проширување на активностите на трудовата администрација на групите работници што не се сметаат за вработени и не заработуваат плата. Тука се вклучени земјоделците, самовработените и членовите на кооперативи и други форми на претпријатија со кои управуваат работници, како и работници што работат во систем воспоставен од обичаите или традициите на заедницата, како што се членови на семејството што работат во семејно претпријатие. Овие одредби доаѓаат како одговор на постоечката потреба да се осигури заштита на „работните сиромашни“ лица со ниски примања и работници во неформалната економија, прашање што треба подетално да се разгледа на утрешната сесија. Во текот на процесот на изготвување на Конвенцијата бр. 150, беше признаено дека овие групи на работници ќе уште се главен дел од работната сила во

многу региони ширум светот, што го прави проширувањето на опсегот на активности на трудовата администрација неопходно, како средство за остварување на поспособна, позначајна и и доверлива трудова администрација.

Собирот на експерти за трудова администрација во 1973 година наведе дека со Статутот на МОТ се наметнува справување со проблемите на сите работници во сите земји, во која било фаза на развој. Следствено, историските околности не треба да го спречат системот на трудова администрација денес од проширување на своите активности и заштита на работниците без примање што се законски независни, но чија правна независност не може да ги сокрие тешките услови на економска зависност.

Во последната деценија, системите на трудовата администрација во многу земји бараат можни решенија и ефективни политички пристапи и постои широк консензус дека нерегулираниот работен однос на голем дел од работната сила и на економските единици има сериозни последици по општеството и стопанството. Потребни се напори за решавање на недостигот на пристојна работа за работниците и претприемачите во неформалната економија и нивно интегрирање во формалната економија.

## **5.2. Мигрантски работници**

Концептот на трудовата администрација вклучува основни елементи на „добро управување“; следствено, трудовата администрација има клучна улога во решавањето на проблемите со миграцијата на трудот, во согласност со надлежностите на МОТ во светот на работата. Трудовата администрација секогаш вложувала напор за уредување на миграциските текови и елиминирање на експлоатацијата на мигрантските работи. Имајќи го предвид големиот број и значењето на мигрантските работници за националното стопанство, улогата на трудовата администрација во управувањето со овие текови мора да се развие за да се справи со тој предизвик. Проблемот е да се согледа како миграцијата на трудот може да се вгради во агендата за развој и како, заедно со добрата трудова администрација и социјален дијалог, да обезбеди платформа за соработка меѓу земјите на потекло и земјата одредиште. Земјата на потекло и земјата одредиште треба да соработуваат и да ги зголемат нивните регулаторни капацитети за да може да управуваат со движењето на трудот, заради заемни придобивки за општеството, мигрантите, социоекономскиот развој и државата.

Секоја година, милиони мажи и жени ги напуштаат своите домови и ги преминуваат државните граници во потрага по поголема сигурност за себе и за нивните семејства. Прекуграничните текови на луѓе се зголемиле во последните децении и постои веројатност да се зголеми во иднина.

Преку нивниот труд, мигрантските работници придонесуваат кон порастот и развојот на вработеноста во нивните земји. Земјите на потекло имаат голема корист од средствата што ги добиваат и од

вештините што работниците ги стекнуваат во текот на нивното мигрантско искуство.

Меѓутоа, голем број мигрантски работници, особено нискоквалификуваните работници, се соочуваат со сериозна злоупотреба и експлоатација. Мигрантите се особено ранливи на дискриминација, експлоатација и злоупотреба; многу од нив работат на маргините на безбедноста и здравјето при работа, каде што стандардите за трудот и законите за минимална плата не се применуваат и не се почитуваат. Жените, коишто едвојек мигрираат сами и сега сочинуваат речиси една половина од сите меѓународни мигранти - се соочуваат со посебни проблеми во однос на заштитата.

Овој проблем го отежнуваат уште и незаконската миграција и незаконското вработување.

### **5.3. Работни односи и непријавена работа**

Сигурноста на работниот однос едвојек добива на важност кај системите на администрацијата на трудот. Особено во светски рамки, сè потешко е да се утврди дали постои работен однос во ситуации каде (1) односните права и обврски на засегнатите страни не се јасни или каде (2) има обид за прикривање на работниот однос или каде (3) постојат несоодветности или јазови во законската рамка, во нејзиното толкување или примена. Во вакви услови на транснационално обезбедување услуги, многу често не е јасно кој се смета за работник во работниот однос, кои права ги има работникот и кој е работодавач.

Ранливите работници и мигрантските работници особено патат од таквите нејасни работни односи и уредувања. Земјите-членки на МОТ и нивните социјални партнери нагласуваат дека глобалната економија ја зголемува потребата од заштита на работниците, во најмала рака, против непочитување на националните закони од договорните и/или други законски уредувања.

Потребата за постоење на меѓународна регулаторна рамка за новите форми на работни односи доведе до расправа во рамки на Меѓународната конференција на трудот при МОТ на таа тема на сесиите во 1997, 1998 и 2003 година, коишто завршија со донесување на *Препораката за работен однос* во 2006 година. Со примена на оваа Препорака како насока, земјите-членки и нивната трудова администрација може да формулираат национална политика по ова прашање, да дефинираат критериуми за одредување на постоењето на работен однос и да ја следат состојбата, донесувајќи конкретни мерки ако е тоа потребно.

Препораката бр. 198 за работни односи опфаќа:

- Формулирање и примена на национална политика за преглед на одредени интервали и ако е неопходно, разјаснување и приспособување на опсегот на важечките закони и прописи со

цел да се гарантира ефективна заштита на работниците што ја извршуваат работата во контекст на работен однос.

- Одредување - преку наведување важечки критериуми - постоење на таков однос, засновајќи се на фактите што се однесуваат на исполнувањето на работата и исплатата на работникот, без оглед како се карактеризира односот во спротивен договор што може да се постигне меѓу страните.
- Воспоставување соодветен механизам - и користење на постоечки - за следење на развојот на пазарот на труд и организацијата на работата што овозможува давање совети за донесување и спроведување мерки што се однесуваат на работниот однос.

#### 5.4. ХИВ/СИДА

Над 40 милиони луѓе живеат со ХИВ/СИДА: Девет од десет се возрасни лица на најпродуктивна и најрепродуктивна возраст. ХИВ/СИДА ја загрозува заработката за живот на многу работници и на оние што зависат од нив - семејства, заедници и претпријатија. На тој начин ослабуваат и стопанствата. Дискриминацијата и стигматизацијата на жените и мажите со ХИВ ги загрозува основните принципи и права на работното место и ги подрива напорите за превенција и грижа.

Трудовата администрација има суштинска улога во борбата против ХИВ/СИДА. Во интерес на системот на трудовата администрација е да ги мобилизира работниците и работодавачите да ги спасат животите на работните луѓе и да им помогнат на поединците да останат на работа колку што е можно подолго.

Трудовата администрација може да го реши овој проблем преку создавање на недискриминаторна културна средина и да им помогне на социјалните партнери во дефинирањето на политиките, програмите и конкретните мерки на национално ниво и на ниво на гранка и претпријатие. Проблемот може да се реши и во рамки на политиките и договорите за безбедност и здравје при работа, работни услови или дискриминација. Целта треба да биде спречување и борба против дискриминацијата на база на ХИВ и заштита на здравјето и безбедноста преку програми за превенција и грижа.

*Работодавачите* се соочуваат со предизвикот за управување со влијанието на епидемијата на работното место, вклучувајќи ја и загубата на квалификувани и искусни вработени, прекинување на производствениот распоред, зголемување на трошоците на трудот и намалување на продуктивноста.

*Синдикатите* се соочуваат со предизвикот да ги заштитат заработувачката за живот, здравјето и животите на работниците и нивните семејства од заканата од СИДА.

Заеднички, со нивните сопствени мрежи и структури за информирање и мобилизирање, може да го спречат ширењето на болеста со градење одбрана што ќе се состои од политика и програма за СИДА за секое работно место. Работејќи заедно на проблемот може дури да ги подобрат работните односи и да ја зајакнат трудовата администрација.

Следните *клучни принципи* треба да се користат како упатување при формулирањето на политиките, заедничките програми и договори:

- Признавање на ХИВ/СИДА како проблем на работното место.
- Недискриминирање во поглед на ангажирањето, унапредувањето и обуката.
- Родова еднаквост.
- Здравје и безбедност (вклучувајќи и разумно сместување за болеста поврзана со СИДА).
- Социјален дијалог како средство за развој и спроведување на политика за ХИВ/СИДА.
- Анализи за ХИВ не треба да се бараат од лицата што се пријавуваат за работното место или од вработените лица.
- Доверливост.
- Продолжување на работниот однос и основи за отпуштање.
- Превенција.
- Грижа и поддршка за луѓето што живеат со ХИВ/СИДА.

## 6. РОДОВО ИНТЕГРИРАЊЕ ВО ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Модерната трудова администрација, со цел да биде ефективна и инклузивна, треба да има пристап на родово интегрирање во сите четири главни области споменати погоре, имено стандарди за труд, работни односи, вработување и истражување за трудовите прашања.

Во сите четири фази на *изготвување, развој, донесување, примена и преглед на стандардите на трудот*, родовиот аспект може да се интегрира на неколку комплементарни начини:

- При вклучување на социјалните партнери, треба да се осигури целосна консултација и учество на жените и женски претставници од двете страни, работодавачи и работници.
- Да се осигурат консултации со националните тела за еднакви можности за мажите и жените.
- Да го прогнозираат и проценуваат можното различно влијание што „општите“ законски одредби може да ги имаат мажите и жените, со и без семејни обврски.

- Да се осигури дека новите закони - или ревидираните постоечки - се кохерентни со меѓународните стандарди (на МОТ и ОН) за еднаквите можности и права на жените.
- Да се присвои родов јазик при формулирањето на законите<sup>15</sup>.
- Да се осигури дека телата одговорни за контролирање на спроведувањето на законот за труд (особено инспекцијата на трудот) се сензитизирани по род и вклучуваат урамнотежен број на мажи и жени меѓу службениците и раководителите.

Трудовата администрација може да има важна улога при унапредувањето и поддршката на *работните односи и социјалниот дијалог*. Пред ѝ се охрабрување на социјалните партнери во осигурувањето дека конкретните интереси на мажите и жените се целосно застапени во процесот на колективно договарање, како и во органите за социјален дијалог. Во неколку земји, жените ѝ уште се соочуваат со потешкотии во пристапот до раководните позиции во организациите на работодавачи и на работници и на преговарачи, особено на национално/гранково ниво или во големите претпријатија се претежно мажи. Незастапеноста има влијание врз агендата на колективното договарање и процесот на социјален дијалог.

Во некои земји (како што се Аргентина, Бразил, Чиле, Уругвај и Парагвај) основани се национални трипартитни комисии за еднакви можности при вработување, со целосно учество на работниците, работодавачите и владата (Министерството за труд и Националната установа за унапредување на жените). Трудовата администрација во суштина го води процесот, унапредувајќи ги комисиите, обезбедувајќи техничка и логистичка поддршка, олеснување и координација, помагајќи во канализирањето на препораките на највисоко владино и парламентарно ниво.

Со цел да бидат ефективни, *политиките, стратегиите и службите за вработување* треба да ги вклучуваат различностите на работната сила од аспект на возраст, пол, етничка припадност, семејни обврски, способности итн. Од една страна, тоа ќе овозможи изготвување на инклузивни политики и програми, а од друга страна, да се идентификуваат потребите за конкретни целни активности.

Клучни влезни информации за креирање на одржливи политики, стратегии и програми за труд и вработување се *веродостојната анализа* и прогноза за тенденциите за вработување и трудовите прашања.

Еден од предизвиците за трудовата администрација е *истражувањата и статистичките податоци да го вклучуваат родовиот аспект*. Родовите статистики - вклучувајќи го прибирањето податоци анализирани по пол - всушност ги прават статистичките податоци

<sup>15</sup> Видете *ILO Guidelines on Labour Law Writing Techniques*.

покомплетни, го подобрува нивниот капацитет за подобро одразување на реалноста и следствено го подобрува квалитетот на статистичките податоци што ги прикажуваат разликите и сличностите што постојат меѓу мажите и жените во поглед на нивните придонеси, нивните услови за работа и живот и нивните потреби, ограничувања и можности.

На пример, без прифаќање на родовиот пристап, не би било можно да се открие дека жените ширум светот (глава на семејството) сочинуваат поголем дел од сиромаштијата; или дека во неколку земји, жените сочинуваат поголем дел од невработените лица (особено долгорочно невработените).

## 7. ОРГАНИЗАЦИЈА НА НАЦИОНАЛНИОТ СИСТЕМ НА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Со Конвенцијата 150 (член 4) се предвидува дека „секоја земја-членка треба, на начин што одговара на националните услови, да осигури организација и ефективно функционирање на својата територија на системот на трудовата администрација, функциите и одговорностите што се соодветно координирани“.

Концептот на „системот“ на трудовата администрација подразбира постоење на различни тела, на различни нивоа, добро координирани со цел да постигнат заеднички цели. Член 1 од К150 упатува на „сите органи на јавната администрација одговорни за и/или ангажирано во трудовата администрација - без разлика дали се 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“.

Ефективноста на таквиот систем, во голема мера, зависи од постоењето на силно и доброорганизирано тело што може да обезбеди координација на функциите и одговорностите на системите. Тоа тело, во суштина е Министерството за труд и социјални работи, меѓутоа постојат други начини за да се координира системот на трудова администрација, како што се национални комитети; административни одбори или совети, со членови назначени од различни министерства<sup>16</sup>; или јавни органи што работат во областа на трудовата администрација.

---

<sup>16</sup> на пример, Ирскиот национален економски и социјален совет



Во таков систем, националната политика за труд, поддржана од соодветно законодавство, овозможува воспоставување на мисија, визија, цели и функционални одговорности на националниот систем за трудова администрација. Не постои единствен модел или конкретна форма на организација што се поттикнува, бидејќи министерствата и/или поврзаните агенции може да имаат различни форми поради нивните специфични историски, културни, социјални и економски околности.

### **7.1. Централно тело**

На централно ниво, трудовата администрација вообичаено се состои од единици кои ги земаат предвид главните задачи на трудовата администрација. Функциите и одговорностите се поделени со цел да се осигури ефективно работење и конзистентно извршување на активностите. Единиците во рамки на министерството се разликуваат по активностите што може да ги извршуваат и може да се поделат на 3 главни категории, имено, општа административна служба, служба за поддршка и техничка или специјализирана служба.

*Општата административна служба* е одговорна за управување со човечките, материјалните и финансиските ресурси на министерствата што вклучуваат ангажирање и обука на персонал, како и управување со интерни финансиски ресурси.

*Службата за поддршка* вообичаено вклучува правна служба, советодавна служба, единица за меѓународни односи, истражување и статистики и планирање и служба за комуникации.

*Техничките одделенија* како што трудовите инспекции, одделенијата за работни односи, вработување, родови прашања и социјална сигурност претставуваат релативно мали канцеларии и групи на теренски канцеларии. Секако, централниот инспекторат не врши теренска работа, бидејќи тоа е задача на теренските канцеларии.

*Бирото за родови прашања* може да има различни функции; од советување за родово интегрирање во политиките за труд до унапредување на родовата еднаквост на работното место. Исто така, може да обезбеди поддршка, совети и понекогаш обука за работниците и работодавачите за прашањата што се однесуваат на родовата еднаквост во светот на работата. На терен, инспекторите за труд ја промовираат родовата еднаквост во текот на рутинските инспекции и различните дискусии.

Посебни оддели или одделенија - обично основани во рамки на системот на трудовата администрација со цел да служат како функционална област - треба да осигурат кохезија и ефективност.

Кај помалите трудови администрации, одредени функционални одговорности може да се групираат (на пример, планирање и развој на човечки ресурси, инспекција на трудот и работни односи и вработување итн.).

Во суштина, централните технички одделенија се насочени кон развој на политика, управување со системи и координација на теренските служби, следење и известување на национално ниво. Теренските канцеларии се насочени кон вршење надзор, работа со претставки, обезбедување услуги за трудот, собирање статистички податоци и доставување извештаи до централните технички единици.

### **7.2. Координација на министерствата**

Функциите и активностите на трудовата администрација може да се распределат меѓу различни тела, јавни, државни и дури приватни.

Многу често, одговорностите во областа на трудот и вработувањето се распределени меѓу различните министерства, како што се министерството за труд, министерството за социјални прашања и министерството за трговија или индустрија. Министерството за труд најчесто управува со политиките, додека аспектите поврзани со вработувањето, како што се подобрување на продуктивноста и унапредување на претприемништвото се под надлежност на министерството за трговија или индустрија.

Службите за инспекција на трудот доста често се поделени меѓу различни министерства, на пример, една инспекција во рамки на министерството за труд за контрола на примената на законот за труд и инспекциска служба при министерството за здравство, којашто е одговорна за безбедноста и здравјето при работа (како што е прикажано во другите модули од пакетот за обука).

Без добра координација, се подрива ефективноста на различните служби.

### **7.3. Координација со агенциите**

Во рамки на реформите на јавниот сектор, почнувајќи од седумдесеттите, голем број функции се пренесени на државни или приватни тела. Денес, сè повеќе агенции се активно вклучени во обезбедување услуги за пронаоѓање работа. На пример, во областа на стручната обука, владите често им ги доделуваат задачите за образование на приватни даватели на услуги за обука преку систем за лиценцирање; друг пример е безбедноста и здравјето при работа, каде што приватните агенции или поединци експерти може да добијат лиценца од владата за проверка на опасните производи или работни места, задача што вообичаено е одговорност на инспекцијата на трудот.

Децентрализацијата на функциите и службите бара сериозен надзор, од страна на централизирано тело што може да изготви јасна политика, да направи ефективно планирање, да воспостави јасни и транспарентни критериуми, да ги следи и оценува активностите спроведени од различни тела при системскиот пристап.

Со член 9 од Конвенцијата 159 се бара воспоставување на средства за надзор со цел да се осигури ефикасно работење, пред сè меѓу министерствата и државните, регионалните и локалните агенции, односно телата што може да бидат полујавни или имаат правен статус и функционираат независно.

Надзорот се обезбедува преку шема за известување; понатаму, можни начини на надзор може да бидат финансискиот надзор преку доделување на буџет и контрола на буџет; правни средства за надзор или надзор преку назначување на членови во административниот одбор на предметната агенција.

#### **7.4. Функции доделени на социјалните партнери**

Покрај вклучувањето на социјалните партнери во процесот на одлучување на сите различни полиња на делување на трудовата администрација, со (член 2 од) Конвенцијата 150 се зема предвид и можноста за „пренесување или доверување на одредени активности од трудовата администрација на невладините организации, особено организациите на работодавачи и на работници или каде што е соодветно, на претставниците на работодавачите и на работниците“.

Социјалните партнери често се застапени во административните одбори на канцелариите за вработување, фондовите и канцелариите за социјално осигурување, агенциите за безбедност и здравје при работа, телата за стручна обука.

Организациите на социјалните партнери или поврзаните агенции често се вклучени во директното реализирање на програмите за обука или преквалификација; во некои земји, за таа цел се основани национални бипартитни агенции.

#### **7.5. Територијална координација**

Со цел да се осигури ефективно обезбедување на услугата на работниците и работодавачите, системот на трудова администрација треба да се децентрализира со пренесување на надлежностите и овластувањата на поединечните провинции, региони и области.

Со член 4 од Конвенцијата се бара ефикасно функционирање на системот на трудовата администрација на целата територија. На пример, тоа може да вклучува систематско планирање и контрола и оцена на планираното преку соодветни инструменти, како што е редовно поднесување извештаи.

Во став 26 од П158 се разгледуваат „теренските служби“ и се предлага дека „треба да постојат соодветни уредувања за ефективно организирање и функционирање на теренските служби при системот на трудовата администрација. Особено, ваквите уредувања треба (а) да осигурат дека теренските служби одговараат на потребите на различни области, при што се консултираат репрезентативните

организации на работодавачи и на работници; (б) да обезбедат теренски служби со соодветен кадар, опрема и превозни средства за ефикасно извршување на нивните должности; (в) да осигурат дека теренските служби имаат доволно и јасни упатства за да ја исклучат можноста за различно толкување на законите и прописите во различни подрачја.

Организациските и структуралните уредувања за системот на трудовата администрација, во голема мера, се однесуваат на координацијата меѓу централните и децентрализираните функции и служби.

Во области на поделена надлежност, важно е за сојузните и провинциските влади ефективно да ги координираат своите активности, од аспект на обезбедување конзистентни и интегрирани услуги.

## 8. ВАЖНОСТА ОД КВАЛИФИКУВАНИ ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Со цел да може да ги извршува сите споменати функции, трудовата администрација треба да има квалификуван персонал.

Персоналот во рамки на системот на трудовата администрација е составен од лица со соодветни квалификации за активностите за коишто се назначени и коишто се независни од несоодветно надворешно влијание (К150, член 10). Тоа е особено важно за конкретни служби, каде што се потребни посебни технички квалификации, коишто треба да бидат потврдени од соодветно тело (П158, §23,2).

Персоналот на трудовата администрација треба да има *статус*, материјални средства и финансиски ресурси што се неопходни за ефективно извршување на нивните должности (К150, член 10,2). Оваа одредба особено важи за инспекторите за труд, како што е подетално обработено во другите модули од овој пакет за обука.

### 8.1. Обука

Персоналот на трудовата администрација треба да има пристап до обуката што е неопходна за извршување на нивните должности (К150, член 10).

Потребата за обезбедување можности за обука за персоналот е дополнително нагласена со Препораката 158, со којашто се бара персоналот во системот на трудовата администрација да добие првична и дополнителна обука на нивоата што се соодветни за нивната работа (П158, §22,1). Упатување се прави на доживотната обука, при што се препорачува воспоставување на постојани

уредувања, со цел да се осигури дека на персоналот од трудовата администрација му е достапна обука во текот на целата кариера.

Во голем број земји во развој, националната администрација не може да си дозволи обезбедување првична и постојана обука на персоналот, пред сè поради недостиг на финансиски ресурси и ограничен број на обучувачи со солидно техничко и методолошко искуство. Во тие случаи, предвид треба да се земат дополнителните национални програми и средства за обука преку меѓународна соработка во форма на размена на искуство и информации и на заедничките првични и дополнителни програми и средства за обука, особено на регионално ниво. (R159,§24).



## 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.

Трудовата 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 систем 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, проценка на способностите, стручно насочување и советување, информации и бази на податоци за маркетинг на трудот.

Истражувањето и статистичките податоци претставуваат суштински инпут 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.



# ВЕЖБИ



## Вежба

ЗАДАЧА	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Внимателно прочитајте ја Конвенцијата бр. 150 за трудовата администрација.</li><li>✓ На листот нацртајте органограм на трудовата администрација, со упатување на главните функции, како што се наведени во Конвенцијата.</li></ul> <p><u>Забелешка:</u> Користете друга боја за наведување на доказите за телата поврзани со функциите на инспекцијата на трудот.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Презентирајте ја вашата работа на пленарната сесија</li><li>✓ Следи општа дискусија.</li></ul>
ВРЕМЕ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 60 минути + 5 за секоја презентација</li></ul>



## Вежба 2

	<p>Во Конвенцијата бр. 150 се прави разлика меѓу „трудова администрација“ и „систем на трудовата администрација“, како што следува:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ „Трудова администрација“ се однесува на активностите на јавната администрација во областа на националната политика за труд, вообичаено под надлежност на министерството за труд.</li> <li>✓ „Систем на трудова администрација“ се однесува на голем број органи на јавната администрација вклучени во трудовата администрација, без разлика дали се работи за министерски одделенија или јавни агенции, агенции на социјалните агенции и државни агенции, регионални или локални агенции или која било друга форма на децентрализирана администрација.</li> </ul>
ЗАДАЧА	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Во врска со горенаведените концепти и резултатот од вежба 1, нацртајте на листот мапа на која се прикажани врските меѓу централниот орган (на пример, министерството за труд) и другите тела вклучени во системот на трудовата администрација, на централно и децентрализирано ниво.</li> </ul> <p><u>Забелешка:</u> Користете друга боја за наведување на доказите за телата поврзани со функциите на инспекцијата на трудот.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Презентирајте ги наодите од групната работа на пленарната сесија.</li> <li>✓ Следи општа дискусија.</li> </ul>
ВРЕМЕ	60 минути + 5 за секоја презентација



## ■ БИБЛИОГРАФИЈА И ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

Hayes, J., ILO (2004), *The Changing Role of Labour Ministries*, DIALOGUE, ILO Geneva.

Heron R. (1998), *Labour Administration: an Introduction*, ILO-SRO Bangkok.

Husband, J.L., ILO (1980), *Labour Administration - A General Introduction*, ILO Geneva.

ILO (2005), *A Brief Introduction to International Labour Standards Rules of the game*, ILO Geneva.

ILO (1999), *Decent Work*, Report to the Director General, 87th Session, June 1999, ILO Geneva.

ILO (1976), *Labour Administration: its Role, Functions and its Organization*, Report V submitted to 64th session of ILC, ILO Geneva.

ILO (1997), *Labour Administration Report to the ILC 85th Session*, ILO Geneva.

Kucera, D. (2002), "Core Labour Standards and Foreign Direct Investment", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1-2, pp. 31-70.

Lecuyer, N., Courdouan, J. (2002), *Actors in Development, New Forms of Labour Administration*, ILO Geneva.

Odonovan, P. (2003), "Social Dialogue -Issues and Trends" in Sivananthiram and Venkata Ratnam (eds.), *Best Practices in Social Dialogue*, ILO New Delhi.

ILO (2001), *Reducing the decent work deficit: A global challenge*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva.

ILO (2004), *World Employment Report 2004-2005*, Geneva.

ILO (2004a), *A fair globalization: The role of the ILO*, World Commission on the Social Dimension of Globalization, Geneva.

ILO (2006), *Changing patterns in the world of work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, Geneva.

Kaufman, B.E. (2004), *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, ILO, Geneva.

Berg, J.; Kucera, D. (2008). *In Defense of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World*. ILO, Geneva.

Casale, G., Sivananthiran, A., Venkata Ratnam, C.S. (Eds) (2007), *Re-engineering Labour Administration to Promote Decent Work*. ILO, Geneva.

Casale, G., Sivananthiran, A., Daza, J.L., Mar, C. (Eds) (2007). *Showcasing Tools and Experience in Labour Administration and the Informal Economy*. ILO SRO for South Asia, New Delhi.

Sivananthiram, A., Venkata Ratnam, C.S. (2005). *Informal Economy: The Growing Challenge For Labour Administration*. ILO-SRO, New Delhi.

Thuy, P., Hansen, E., Price, D. (2001). *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*. ILO, Geneva.

### **Клучни инструменти на МОТ**

Конвенции: К081 Инспекција на трудот, 1947 г.

Конвенции: К129 Инспекција на трудот (земјоделство), 1969 г.

Конвенции: К088 Служба за вработување, 1948 г.

Конвенции: К122 Конвенција за политиката за вработување, 1964 г.

Конвенции: К142 Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 г.

Конвенции: К087 Слобода за здружување и заштита на правото за организирање, 1948 г.

Конвенции: К098 Право на организирање и колективно договарање, 1949 г.

Конвенции: К150 Трудова администрација, 1978 г.

Препораки: П122 Препорака за политиката за вработување, 1964 г.

Препораки: П169 Препорака за политиката за вработување (дополнителни одредби), 1984 г.



**АНЕКСИ**



## АНЕКС 1: К150 КОНВЕНЦИЈА ЗА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА, 1978 Г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева, од страна на Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на шеесет и четвртата сесија на 7 јуни 1978 година и

имајќи ги предвид условите од постоечките меѓународни Конвенции и Препораки за трудот, вклучувајќи ги особено Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година, Конвенцијата за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година и Конвенцијата за службите за вработување, 1948 година, со кои се предвидува спроведување на одредени активности од трудовата администрација и

имајќи предвид дека е пожелно да се донесат инструменти за воспоставување насоки во однос на целокупниот систем на трудовата администрација и

имајќи ги предвид условите од Конвенцијата за политиката за вработување, 1964 година и од Конвенцијата за развој на човечки ресурси, 1975 година; имајќи ја предвид целта за создавање редовен и соодветно платен работен однос и потврдувајќи ја потребата за програмите на трудовата администрација за остварување на оваа цел и ефектуирање на целите на наведените Конвенции и

препознавајќи ја потребата за целосно почитување на автономијата на организациите на работодавачи и на работници, имајќи ги предвид во таа насока постоечките меѓународни Конвенции и Препораки за трудот со кои се гарантираат правата на здружување, организирање и колективно договарање – и особено Конвенцијата за слобода за здружување и заштита на правото за организирање, 1948 година и Конвенцијата за правото за организирање и колективно договарање, 1949 година – со коишто се забранува секакво мешање од страна на јавните органи што може да доведе до ограничување на правата или попречување на нивното законско реализирање и имајќи предвид дека организациите на работодавачи и на работници имаат клучна улога во остварувањето на целите за економскиот, социјалниот и културниот напредок и

одлучувајќи за донесување на одредени предлози во поглед на трудовара администрација: улога, функции и организација, коишто се четврта точка на дневниот ред за сесијата и

одредувајќи дека тие предлози треба да бидат во форма на меѓународна конвенција,

на дваесет и шести јуни илјада деветстотини седумдесет и осма година ја донесе следната Конвенција што може да се цитира како Конвенција за администрацијата на трудот, 1978 година:

### Член 1

За потребите на оваа Конвенција-

(а) терминот трудова администрација се однесува на активностите на јавната администрација во областа на националната политика за труд;

(б) терминот систем на трудовата администрација ги опфаќа сите органи на јавната администрација одговорни за и/или ангажирани во трудовата

администрација – без разлика дали се 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.

#### Член 2

Земјата-членка што ја ратификува оваа Конвенција може, во согласност со националните закони или прописи или националната практика, да пренесува или доверува одредени активности од трудовата администрација на невладините организации, особено организациите на работодавачи и на работници или каде што е соодветно, на претставниците на работодавачите и на работниците.

#### Член 3

Земјата-членка што ја ратификува оваа Конвенција може да смета одредени активности во областа на националната политика за труд како прашања што, во согласност со националните закони или прописи или националната практика, се регулираат со директни преговори меѓу организациите на работодавачи и на работници.

#### Член 4

Секоја земја-членка што ја ратификува оваа Конвенција треба, на начин што одговара на националните услови, да осигури организација и ефективно функционирање на својата територија на системот на трудовата администрација, функциите и одговорностите што се соодветно координирани.

#### Член 5

1. Секоја земја-членка што ја ратификува оваа Конвенција прави уредувања што одговараат на националните услови, да осигури консултации, соработка и преговори меѓу јавните органи и најрепрезентативните организации на работодавачи и на работни, или каде што е најсоодветно претставници на работодавачите и на работниците, во рамки на системот на трудовата администрација.

2. До степен што е во согласност со националните закони и прописи и националната практика, таквите уредувања се прават на национално, регионално или локално ниво, како и на ниво на различни сектори на стопанската дејност.

#### Член 6

1. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да бидат одговорни или да придонесуваат во изготвувањето, управувањето, координацијата, проверката и прегледот на националната политика за труд, и да бидат инструмент во рамки на јавната администрација за изготвување и спроведување на законите и прописите што ја ставаат во сила таквата политика.

2. Особено, овие тела што ги земаат предвид меѓународните стандарди за труд -

(а) учествуваат во изготвувањето, управувањето, координацијата, проверката и прегледот на националната политика за труд, во согласност со националните закони и прописи и националната практика.

(б) ја проучуваат и следат состојбата со вработеноста, невработеноста и ниското ниво на вработеност, имајќи ги предвид националните закони, прописи и националната практика во однос на работните услови и работниот век и условите на вработување, нагласувајќи ги недостатоците и злоупотребите во такви услови и поднесуваат предлози за средства за нивно надминување.

(в) нивните услуги се достапни за работодавачите и работниците и нивните предметни организации, до степен што е во согласност со националните закони или прописи или националната практика, заради унапредување на национално, регионално и локално ниво, како и на ниво на различни сектори на стопанската дејност – на ефективните консултации и соработка меѓу јавните органи и тела и организациите на работодавачи и на работници, како и меѓу таквите организации.

(г) нивните технички совети да бидат достапни на работодавачите и работниците и нивните предметни организации на нивно барање.

#### Член 7

Секоја земја-членка што ја ратификува оваа Конвенција промовира постепено проширување на функциите на системот на трудовата администрација со вклучување активности што ќе се реализираат во соработка со други надлежни органи, во врска со условите за работа и работниот век на соодветните категории на работници што според законот не се вработени лица, доколку тоа го бараат националните услови, а во насока на остварување на потребите на најголемиот можен број работници, и доколку таквите активности не се веќе покриени, како што следува:

(а) закупци што не ангажираат надворешна помош, надничари и слични категории на земјоделски работници;

(б) самовработени работници што не ангажираат надворешна помош, активни во неформалниот сектор, како што се дефинира во националната практика;

(в) членови на кооперативи и претпријатија управувани од работници;

(г) лица што работат во системи воспоставени согласно обичаите и традициите на заедницата.

#### Член 8

Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација придонесуваат во изготвувањето на националната политика за меѓународните прашања за труд, учествуваат во претставувањето на земјата по тие прашања и придонесуваат во изготвувањето на мерките што треба да се преземат на национално ниво, во тој поглед, согласно националните закони и прописи и националната практика.

#### Член 9

Со цел остварување на соодветна координација на функциите и одговорностите на системот на трудовата администрација, на начин одреден со националните закони или прописи или националната практика, министерството за труд или друго надлежно тело има начин за одредување дали некоја од државните агенции може да биде одговорна за одредени активности на трудовата администрација и дали некоја од регионалните или локалните агенции на којашто се доделени

одредени активности на трудовата администрација, работи во согласност со националните закони и прописи и се придржува кон утврдените цели.

#### Член 10

1. Персоналот во рамки на системот на трудовата администрација е составен од лица со соодветни квалификации за активностите за коишто се назначени, коишто имаат пристап до обука неопходна за таквите активности и коишто се независни од несоодветно надворешно влијание.
2. Таквиот персонал треба да има статус, материјални средства и финансиски ресурси што се неопходни за ефективно извршување на должностите.

#### Член 11

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија трудот ќе биде известен за формалното ратификување на оваа Конвенција.

#### Член 12

1. Оваа Конвенција е обврзувачка за оние земји-членки на Меѓународната организација на трудот, чиешто ратификации се евидентирани од страна на Генералниот директор.
2. Оваа Конвенција влегува во сила дванаесет месеци по датумот на регистрирање на ратификациите на две земји-членки од страна на Генералниот директор.
3. Потоа, Конвенцијата влегува во сила за сите земји-членки, дванаесет месеци од датумот на регистрирање на нивните ратификации.

#### Член 13

1. Земјата-членка што ќе ја ратификува оваа Конвенција може да се откаже по истекот на десет години од датумот на којшто Конвенцијата за прв пат влегла во сила, со акт доставен до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот заради регистрација. Таквото откажување влегува во сила една година по неговото регистрирање.
2. Секоја земја-членка што ја ратификувала оваа Конвенција и којашто, во текот на годината по истекот на периодот од десет години споменат во претходниот став, не го оствари правото за откажување предвидено со овој член ќе биде обврзана за дополнителен период од десет години и потоа може да се откажува од оваа Конвенција по истекот на секој период од десет години, во согласност со условите предвидени со овој член.

#### Член 14

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги известува сите земји-членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на ратификациите и актите за откажување доставени од страна земјите-членки на Организацијата.
2. При известувањето на земјите-членки на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација, Генералниот директор ќе ги известува земјите-членки на Организацијата за датумот по којшто Конвенцијата ќе влезе во сила.

Член 15

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот го известува Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрацијата во согласност со член 102 од Повелбата на Обединетите нации, наведувајќи ги деталите за сите рафикации и акти на откажување регистрирани од страна на Генералниот директор во согласност со одредбите од претходните членови.

Член 16

Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, кога ќе смета за неопходно, доставува извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ја проверува подготвеноста на Конференцијата да го стави прашањето за нејзина целосна или делумна ревизија на својата агенда.

Член 17

1. Доколку Конференцијата донесе нова Конвенција за целосно или делумно ревидирање на оваа Конвенција, освен ако со Конвенцијата не се предвидува поинаку:

(а) ратификацијата од страна на земјата-членка на новата ревидирана Конвенција *ipso jure* вклучува откажување од оваа Конвенција, покрај одредбите од член 13 погоре, ако и кога новата ревидирана Конвенција ќе влезе во сила;

(б) од датумот кога новата ревидирана Конвенција влегува во сила, оваа Конвенција престанува да биде отворена за ратификација од страна на земјите-членки.

2. Оваа Конвенција во секој случај останува во сила со својата тековна форма и содржина за оние земји-членки што ја ратификувале, но не ја ратификувале ревидираната Конвенција.

Член 18

Англиската и француската верзија на текстот на оваа Конвенција се еднакво валидни.





## АНЕКС 2: П158 ПРЕПОРАКА ЗА ТРУДОВАТА АДМИНИСТРАЦИЈА, 1978 Г.

Препорака за трудовата администрација: улога, функции и организација

Сесија на Конференцијата: 64

Датум на донесување: 26:06:1978

- I. Општи одредби
- II. Функции на националниот систем на трудовата администрација
  - o Стандарди за трудот
  - o Работни односи
  - o Вработување
  - o Истражување за трудови прашања
- III. Организација на националниот систем на трудовата администрација
  - o Координација
  - o Ресурси и персонал
  - o Внатрешна организација
  - o Теренски служби

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

свикана во Женева, од страна на Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на шеесет и четвртата сесија на 7 јуни 1978 година и

имајќи ги предвид условите од постоечките меѓународни Конвенции и Препораки за трудот, вклучувајќи ги особено Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година, Конвенцијата за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година и Конвенцијата за службите за вработување, 1948 година, со кои се предвидува спроведување на одредени активности од трудовата администрација и

имајќи предвид дека е пожелно да се донесат инструменти за воспоставување насоки во однос на целокупниот систем на трудовата администрација и

имајќи ги предвид условите од Конвенцијата за политиката за вработување, 1964 година и од Конвенцијата за развој на човечки ресурси, 1975 година; имајќи ја предвид целта за создавање редовен и соодветно платен работен однос и потврдувајќи ја потребата за програмите на трудовата администрација за остварување на оваа цел и ефектуирање на целите на наведените Конвенции и

препознавајќи ја потребата за целосно почитување на автономијата на организациите на работодавачи и на работници, имајќи ги предвид во таа насока

постоечките меѓународни Конвенции и Препораки за трудот со кои се гарантираат правата на здружување, организирање и колективно договарање – и особено Конвенцијата за слобода за здружување и заштита на правото за организирање, 1948 година и Конвенцијата за правото за организирање и колективно договарање, 1949 година – со коишто се забранува секако мешање од страна на јавните органи што може да доведе до ограничување на правата или попречување на нивното законско реализирање и имајќи предвид дека организациите на работодавачи и на работници имаат клучна улога во остварувањето на целите за економскиот, социјалниот и културниот напредок и

одлучувајќи за донесување на одредени предлози во поглед на трудовара администрација: улога, функции и организација, коишто се четврта точка на дневниот ред за сесијата и

утврдувајќи дека овие предлози ќе бидат во форма на Препорака за надополнување на Конвенцијата за трудовата администрација, 1978 година;

на дваесет и шести јуни илјада деветстотини седумдесет и осма година ја донесе следната Препорака што може да се цитира како Препорака за администрацијата на трудот, 1978 година:

## I. Општи одредби

1. За потребите на оваа Препорака:
  - a. терминот *трудова администрација* се однесува на активностите на јавната администрација во областа на националната политика за труд;
  - b. терминот *систем на трудова администрација* ги опфаќа сите органи на јавната администрација одговорни за и/или ангажирани во трудовата администрација–без разлика дали се 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.
2. Земјата-членка може, во согласност со националните закони или прописи или националната практика, да пренесува или доверува одредени активности од трудовата администрација на невладините организации, особено организациите на работодавачи и на работници или: каде што е соодветно: на претставниците на работодавачите и на работниците.

3. Земјата-членка може да смета одредени активности во областа на националната политика за труд како прашања што, во согласност со националните закони или прописи или националната практика, се регулираат со директни преговори меѓу организациите на работодавачи и на работници.
4. Секоја земја-членка, на начин што одговара на националните услови, осигурува организација и ефективно функционирање на својата територија на системот на трудовата администрација, функциите и одговорностите што се соодветно координирани.

## **II. Функции на националниот систем на трудовата администрација**

### **Стандарди на трудот**

5.
  1. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба: во консултации со организациите на работодавачи и на работници и во согласност со националните закони или прописи или националната практика: активно да учествуваат во изготвувањето, развојот, донесувањето, примената и прегледот на стандардите на трудот, вклучувајќи ги важечките закони и прописи.
  2. Нивните услуги треба да бидат достапни на организациите на работодавачи и на работници, во согласност со националните закони или прописи или националната практика, од аспект на унапредување на регулирањето на условите и роковите за вработување преку колективно договарање.
6. Системот на трудовата администрација треба да вклучува систем на инспекција на трудот.

### **Работни односи**

7. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да учествуваат во одредувањето и примената на таквите мерки, бидејќи неопходно е да се осигури слободно реализирање на правата на работодавачите и работниците за здружување.
8.
  1. Треба да постојат програми за трудовата администрација насочени кон унапредување, воспоставување и реализирање на работните односи што поттикнуваат подобри работни услови и работен век и кои ги почитуваат правата за организирање и колективно договарање.

2. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да помагаат во подобрувањето на работните односи со обезбедување или зајакнување на советодавните услуги кон претпријатијата, организациите на работодавачите и организациите на работниците што бараат такви услуги, во согласност со програмите засновани на консултациите со таквите организации.
9. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да поттикнува целосен развој и искористување на апаратот за доброволно договарање.
10. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да бидат во можност да обезбедат, во договор со засегнатите организации на работодавачи и на работници, капацитети за помирување и посредување, во согласност со националните услови, во случај на колективни спорови.

## Вработување

11.
  1. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да се одговорни за или да учествуваат во изготвувањето, управувањето, координацијата, проверката и прегледот на националната политика за вработување.
  2. Централниот орган на системот на трудовата администрација, којшто треба да се одреди во согласност со националните закони или прописи или националната практика, треба да биде тесно поврзан со или одговорен за преземање соодветни институционални мерки за координирање на активностите на различните органи и тела што се засегнати со конкретни аспекти од политиката за вработување.
12. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да ги координираат или да бидат одговорни за координација на службите за вработување, програмите за унапредување и креирање работни места, професионално насочување и програми за стручна обука и шемите за надоместоци во случај на невработеност и треба да ги координираат или да учествуваат во координацијата на различните служби, програми или шемите со спроведување на општите мерки од политиката за вработување.
13. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да бидат одговорни за воспоставување или унапредување на методите и постапките за консултации со организациите на работодавачи и на работници или каде што е соодветно со претставниците на работодавачите и на работниците, за политиките за вработување и

унапредување на нивната соработка во спроведувањето на таквите политики.

14.

1. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба да се одговорни за планирање на работната сила или каде што тоа не е можно треба да учествуваат во работата на органите за планирање на работната сила преку институционална застапеност или обезбедување на технички информации и совети.
2. Тие треба да учествуваат во координацијата и интегрирањето на плановите за работната сила со економските планови.
3. Тие треба да унапредуваат заедничко делување на работодавачите и работниците, со помош на јавните органи и тела, во поглед на краткорочните и долгорочните политики за вработување.

15. Системот на трудовата администрација треба да вклучува бесплатна јавна служба за вработување, при што таквата служба треба ефективно да функционира.

16. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба, каде што дозволуваат националните закони и прописи или национална практика, да се или да ја споделуваат одговорноста за управување со јавните фондови што се достапни за таа цел, како што е справување со недоволната вработеност и невработеност, регулирање на регионалната распространетост на вработеноста или унапредување и помагање на вработувањето на одредени категории на работници, вклучувајќи ги шемите за вработување.

17. Надлежните органи во рамки на системот на трудовата администрација треба, на начин и во согласност со условите одредени со националните закони или прописи или национална практика, да учествуваат во изготвувањето на сеопфатни и усогласени политики и програми за развој на човечки ресурси, вклучувајќи и професионално насочување и стручно обучување.

### **Истражување на прашањата поврзани со трудот**

18. Заради исполнување на своите социјални цели, системот на трудовата администрација треба да спроведува истражување како една од најважните функции и да поттикнува истражување од другите страни.

### III. Организација на националниот систем на трудовата администрација

#### Координација

19. Министерството за труд или друг орган одреден во согласност со националните закони или прописи или националната практика, треба да презема мерки за соодветна застапеност на системот на трудовата администрација во административните и консултативните тела каде што се прибираат информации, се разгледуваат мислења, се носат одлуки и се преземаат мерки за спроведување во однос на социјалните и економските политики.

20.

1. Секоја од основните служби на трудовата администрација што се надлежни за прашањата наведени во ставовите 5 до 18 погоре, треба да обезбедуваат периодични информации или извештаи за нивните активности до министерството за труд или другите органи, наведени во став 19, како и до организациите на работодавачи и на работници.
2. Таквите информации или извештаи треба да се од техничка природа, да вклучуваат соодветни статистички податоци и да укажуваат на проблемите и ако е можно постигнатите резултати на начин што овозможува процена на тековните тенденции или и предвидливите идни развои во областите што се од важност за системот на трудовата администрација.
3. Системот на трудовата администрација треба да ги оценува, објавува и да ги пренесе таквите информации од општ интерес за трудовите прашања.
4. Земјите-членки во консултации со Меѓународната канцеларија за труд треба да го поттикнуваат воспоставувањето на соодветни модели за објавување на таквите информации, заради подобрување на својата споредливост на меѓународно ниво.

21. Структурите на националниот систем на трудовата администрација треба постојано да бидат предмет на преглед, во консултации со најрепрезентативните организации на работодавачи и на работници.

#### Ресурси и персонал

22.

1. Треба да се направат соодветни уредувања со цел да се обезбедат неопходните финансиски ресурси и соодветен број на квалификуван персонал за унапредување на својата ефективност.
2. Во таа насока, особено внимание треба да се посвети на:

- a. важноста на должностите што треба да се остварат;
- b. материјалните средства на располагање на персоналот;
- c. практичните услови под кои се извршуваат различните функции за да бидат ефективни.

23.

1. Персоналот во рамки на системот на трудовата администрација треба да добива првична и постојана обука на сите нивоа, треба да има постојани уредувања за да се осигури дека таквата обука е достапна за нив во текот на нивната кариера.
  2. Персоналот во конкретните служби треба да има соодветни квалификации што се потребни за таквите служби, а потврдени на начин одреден од соодветниот орган.
24. Предвид треба да се земат дополнителните национални програми и средства за обука предвидени во став 23 преку меѓународна соработка во форма на размена на искуство и информации и на заедничките првични и дополнителни програми и средства за обука, особено на регионално ниво.

### **Внатрешна организација**

25.

1. Системот на трудовата администрација треба вообичаено да вклучува специјализирани единици за реализација на секоја од поголемите програми за управување со трудовата администрација, коишто се доделени со националните закони или прописи.
2. На пример, треба да има единици за формулирање стандарди што се однесуваат на работните услови и услови на вработување; инспекција на трудот; работни односи; вработување, планирање на работната сила и развој на човечките ресурси; меѓународни трудови прашања, како и социјално осигурување, законодавство за минимална плата и прашања поврзани со посебните категории на работници.

### **Теренски служби**

26.

1. Треба да постојат соодветни уредувања за ефективно организирање и функционирање на теренските служби при системот на трудовата администрација.
2. Со овие уредувања треба особено да:
  - a. се осигури дека поставувањето на теренските служби одговара на потребите на различните подрачја; во

консултации со засегнатите репрезентативни организации на работодавачи и на работници;

- b. се обезбедат теренски служби со соодветен персонал, опрема и превозни средства за ефективно извршување на нивните должности;
- c. се осигури дека теренските служби имаат доволни и јасни насоки за исклучување на можноста за различно толкување на законите и прописите во различни подрачја.