

Програма на МЦО-МОТ (ИТC-ИЛО) за

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

МОДУЛ



## Соработка и партнерство



### Што е целта на овој модул

Инспекцијата на трудот сама по себе не може да биде ефективна и ефикасна. Со цел да се има влијание, во рамките на владата треба да се воспостави широка соработка и партнерство со социјалните партнери и сите клучни засегнати страни. Овој модул на прво место ја разгледува соработката со социјалните партнери околу прашања поврзани со инспекција на трудот на различни нивоа, од креирање на политики до работно место. Ја покажува соработката во рамките на владата, помеѓу различните министерства и тела, во однос на промовирање на синергија и зајакнување на влијанието. Споменува и други тела и институти, коишто може да одиграат значајна улога во обезбедување на поддршка за инспекцијата на трудот во нејзините различни функции. На крајот, дава приказ на трендовите и дебатата околу доброволните иницијативи за усогласеност со националното законодавство и меѓународните принципи и права на работа.

### Цели

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе може да:

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




### Благодарност

Овој модул се базира на извештаите и документите на МОТ - главно од АСТРАВ, ITUC, АСТЕМП, IOE, Multi, Better Work and Dialogue - и публикации од IALI .



Посебна благодарност до Техничката програма на МЦО/МОТ за *Социјалната димензија на трговијата и инвестициите* за библиографијата, потребните документи и техничките совети во областа на корпоративна социјална одговорност и доброволната усогласеност.

## СОДРЖИНА

1. Вовед .....
2. Соработка со социјалните партнери .....


  - 2.1. Стратешка рамка на трипартизмот .....
  - 2.2. Принципи на трипартитна соработка во рамки на инспекцијата на трудот .....
  - 2.3. Соработка со социјалните партнери на макрополитичко ниво .....
  - Договори за соработка* .....
  - 2.4. Соработка со социјалните партнери на наднационално ниво .....
  - 2.5. Соработка со социјалните партнери на секторско и локално ниво .....
  - 2.6. Соработка со социјалните партнери на ниво на претпријатие .....
  - 2.7. Соработка со работодавачите .....
  - 2.8. Соработка со работниците .....
  - Работникот инспектор* .....
  -  *Вежба: Предности од соработката меѓу инспекцијата на трудот и социјалните партнери* .....

3. Соработка меѓу инспекциските служби .....
4. Соработка меѓу инспекциските служби и другите органи .....

  - 4.1. Институциите за социјална безбедност и социјално осигурување .....
  - 4.2. Полицијата .....
  - 4.3. Правосудните органи .....
  - 4.4. Даночните органи и министерствата одговорни за секторите опфатени со инспекцијата .....
  - 4.5. Националните механизми за човекови права .....
  - 4.6. Органите за имиграција .....
  - 4.7. Институции за социјални истражувања и универзитетите .....
  - 4.8. НВО .....
  - 4.9. Медиумите .....
  -  *Вежба: Врските што недостасуваат во соработката* .....
  -  *Вежба: Соработка со ...* .....

5. Доброволно усогласување и повеќе .....

  - 5.1. Корпоративна социјална одговорност .....
  - Дефиниции* .....
  - Историски контекст* .....
  - Пристап на јавни и приватни партнерства* .....
  - Доброволно усогласување* .....
  - Мултинационални претпријатија* .....
  - 5.2. Социјална ревизија, следење и сертифицирање .....
  - Предности и слабости, отворена дебата* .....
  - Ризици* .....
  - Гледање напред...* .....

 Вежба: Се согласувам, не се согласувам .....

**Резиме** .....

**Библиографија и дополнителна литература** .....





## 1. ВОВЕД

Во праксаè уште се среќава постојана несоодветност на механизмите за соработка коишто се корисни за инспекторатот за труд во реализирањето на неговите активности. Најочигледна причина за ова е тенденцијата на различните вклучени органи да работат изолирано едни од други. Потребна е поголема интеграција на целите, средствата и пренесувањето и обработката на информации.

Долго време, инспекторатот за труд во голем број земји функционираше на реактивен начин и во изолација, а постигнатите резултати се приказ на средствата што му се доделуваат. Ситуацијата еè уште иста во некои земји во развој. Во индустриски развиените земји, поголемата свест за економски загуби што произлегуваат од лоши или незаконски работни услови поттикна поголеми заложби за изнаоѓање на решенија. Институционалната соработка и активното вклучување на социјалните партнери ја докажуваат својата вредност во овој поглед.

Воспоставувањето на меѓуинституционална и мултилатерална соработка претставува составен дел на концептот за систем на администрација.

Целта на системскиот пристап е да покаже дека целината е поголема од збирот на деловите, па затоа ефикасноста на инспекцијата на трудот во голема мера ќе зависи од нејзиниот капацитет да функционира преку интеракција со својата социјална и економска средина. Потребни се активности за развој на механизми и области на соработка со јавни и приватни засегнати актери, особено со социјалните партнери и нивните репрезентативни организации.

Со назначување на централно тело за инспекција на трудот се гарантира дека активностите на надлежните органи што се ставени под негова контрола ќе се координираат во насока на остварување на јасно дефинирана цел.

Воедно, со тоа се обезбедува и степен на кохезија меѓу механизмите за соработка и координација со други јавни и приватни тела и институции и со работодавачите и работниците и нивните организации, што се наведени во член 5 од Конвенцијата бр. 81 и членовите 12 и 13 од Конвенцијата бр. 129. На крај, со пренесување на дел од информациите што ги добива од своите подредени одделенија на консултативните тела што се занимаваат со трудови и социјални прашања, на соодветните министерства и

на социјалните партнери, централната влада може да придонесе кон зајакнување на системот на трудова администрација во целина.

Потребен е глобален и системски пристап кон инспекцијата на трудот; ова се истакнува во последниве години во индустриски развиените земји каде што е прифатено дека високото ниво на заштита во однос на условите на работа придонесува кон социјална кохезија. Во земјите во транзиција нагло се развиваат низа различни механизми и институции за соработка со цел да се зајакне системот за инспекција на трудот.

## 2. СОРАБОТКА СО СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ

### 2.1. Стратешка рамка на трипартизмот

Трипартизмот претставува рамка во која инспекцијата на трудот треба да функционира доколку сака да биде успешна. Во контекстот на МОТ, рамката претставува интеракција помеѓу надлежните органи (систем за трудова администрација), и работодавачите и работниците, нивните организации и претставници. Трипартизмот е средство со кое се разгледуваат општи прашања и опфаќа различни средства за интеракција во рамките на социјалниот дијалог: споделување информации, консултации, преговори и донесување одлуки. Во контекст на инспекција на трудот, трипартизмот може да се одвива на меѓународно, национално, околинско, секторско ниво и на ниво на претпријатија.

Трипартизната интеракција има неколку цели: им овозможува на страните активно да учествуваат во прашања од заеднички интерес, на тој начин промовирајќи подобро разбирање на нивните заеднички и спротивставени интереси. Со трипартизна интеракција може да се најде баланс меѓу економските, политичките и социјалните проблеми, како и меѓу индивидуалните интереси на секоја од трите страни и општите секторски или национални интереси. Трипартизната соработка подразбира дека може да се земат предвид специфичните знаења и интереси на секоја од трите страни при решавање на економски и социјални прашања. На тој начин, може да се формулираат политики, закони и одредени решенија што ќе бидат прифатливи за секоја страна и ќе се однесуваат на нивните конкретни потреби. Трипартизната соработка може да резултира со поширок консензус во процесот на донесување одлуки и на тој начин да ја зголеми легитимноста на процесот и прифатливоста на исходот и најпосле да ја олесни извршната задача на инспекторите во оваа област.

За да се има ефективен трипартизам, треба да биде претставен секој социјален партнер. За организациите на работодавачите и на работниците ова значи дека тие зборуваат во име на мнозинството работодавачи и работници во земјата, или барем во име на

доволен број луѓе за да може да им се даде кредибилитет на овие организации и тие да бидат признати; дека имаат ефективен контакт со членовите коишто ги претставуваат со цел да се гарантира дека се земени предвид интересите и идеите на тие членови; дека се во можност да ги номинираат луѓето што ги одбираат за свои претставници во трипартитниот консултативен форум.

И надлежните органи треба да биде репрезентативна како и организациите на работодавачите и на работниците. Во овој контекст, „репрезентативна“ значи дека соодветната влада се смета дека ги следи легитимните интереси на својата работна сила.

За ефективен трипартизам, организациите на работници и на работодавачи треба да се независни: секој социјален партнер треба да делува според своите цели и процедури без никакво влијание од владини тела.

Ефективниот трипартизам и социјалниот дијалог може да доведат до намален конфликт, поголем индустриски мир, поголема мотивација, поголема продуктивност, подобар квалитет, подобра заштита на трудот и, како резултат на сето тоа, намалена потреба од интервенирање на инспекцијата на трудот.

## **2.2.** Принципи на трипартитна соработка во рамки на инспекцијата на трудот

Добро организирана служба за инспекција на трудот со соодветни средства и правни инструменти претставува значајна компонента за економскиот и социјалниот развој. Општо прифатено е дека соработката дава подобри резултати од конфронтацијата, барем во однос на социјалниот мир, и колку повеќе делува инспекторатот за труд во поттикнување на соработката меѓу работодавачите, работниците и владата, толку е поголем неговиот придонес кон економската и социјалната благосостојба на државата.

Потребата од блиска соработка помеѓу инспекцијата на трудот и работодавачите и работниците е еден од клучните принципи на инспекцијата на трудот. Во член 5 од Конвенцијата на МОТ бр. 81 за инспекција на трудот се вели *„надлежните органи вршат соодветни уредувања за подобрување на соработката помеѓу службениците од инспекторатот за труд и работодавачите и работниците или нивните организации“*. Освен тоа, став 6 од Препораката за инспекцијата на трудот, 1947 год. (бр. 81), вели дека соработката меѓу службеници од инспекторатот за труд и организациите на работодавачите и работниците треба да се олесни со организирање на конференции или заеднички комитети, или слични тела, со што ќе се овозможи воспоставување на дијалог меѓу страните.

Во поопшта рамка, со Конвенцијата бр. 150 за трудовата администрација, упатувајќи на целокупниот систем на трудова администрација, во член 5 се предвидува:

1. Секоја земја-членка што ја ратификува оваа Конвенција прави уредувања што одговараат на националните услови да обезбеди консултации, соработка и преговори меѓу јавните органи и најрепрезентативните организации на работодавачи и на работници, 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.

Оваа соработка е суштинска. Започнува со соработка меѓу инспекцијата на трудот, владата, организациите на работодавачите и работниците при составување на законодавството за заштита на трудот па е до негова примена на работното место, а опфаќа и истражување на проблеми и предлози за подобрување на работните услови и условите за живот, и обезбедување на информации за работодавачите околу нивните законски обврски.

При охрабрување на работодавачите, организациите на работодавачи и синдикатите да бидат поактивни во заштитата на трудот, инспекторатите се грижат и за обезбедување на совети за тоа што и како може да се направи, даваат информации и ги обучуваат работодавачите и работниците да учествуваат ефективно во независни пристапи. Ако сето ова се изведе систематски и успешно, нивната улога на спроведувачи на законот ќе биде полесна, а понекогаш и дополнителна.

### **2.3. Соработка со социјалните партнери на макрополитичко ниво**

Целта на националната политика за заштита на трудот е да се создаде општа рамка за подобрување на работните услови и работната средина. Составувањето на политика има два главни аспекти: процес на изготвување и содржина. Изготвувањето на политика најдобро се поткрепува со рамка од трипартитни консултации. Голем број земји имаат формирано трипартитни тела со конкретни мандати за социјален дијалог во оваа насока. Во други земји, трипартитните тела го воспоставуваат, водат, следат и контролираат формулирањето и спроведувањето на политиката.

Таквите комитети може да се формираат спонтано, или во согласност со некоја процедура дефинирана во закон, или може да бидат советодавни тела основани на различни нивоа, на пример, советодавни тела за труд, надзорни одбори за колективни договори и национални совети за безбедност и здравје.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Упатство за воспоставување вакви механизми може да се најде, меѓу другото, и во Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 155) и Препораката

Кога владата го обезбедува секретаријатот за овие тела, неговата цел треба да биде организирање на редовни состаноци со содржајни агенди и спроведување на одлуките.

Основните обврски, карактеристиките, должностите и правата на членовите и службите на трипартитни и бипартитни тела за соработка и нивната организација треба да се дефинираат во национална политика за заштита на трудот.

Понапредни уредувања се воспоставуваат кога владите може да создадат средина во која трипартитните комитети се одговорни за препорачување на ново и промена на постоечкото законодавство, развивање на политика, имаат одговорност за насочување и надгледување на службите и активностите на инспекцијата на трудот, и создавање на кодекс на работење и упатство.

Членовите на инспекторатот за труд честопати имаат удел во работата на советодавните тела (покрај обезбедувањето на секретаријатот односно административните активности). Тие може да се назначат како претставници на министерот кому соодветното тело му е одговорно, и во тој случај нивното назначување се заснова на јавниот карактер на нивните обврски, нивната положба во државната служба, или нивната лична способност да го претставуваат одделението. Во други случаи, може да се побара од службата за инспекција на трудот, заедно со други технички единици, да испрати претставници на состаноци за да ги прикаже информациите што службата ги собрала во текот на нејзиното секојдневно работење. Тоа може да се суштински информации за водење на дискусии или одлучување за насока на делување.

Понекогаш потребно е да се искористи знаењето на инспекторатот за труд околу работните односи во одредена област или одредена индустрија, или да се проверат потешкотиите што може да произлезат при практична примена на законскиот текст уште во текот на неговата подготовка. Во овие случаи, претставникот на инспекторатот за труд присуствува само како набљудувач или експерт, но нема реална улога во донесувањето на одлуки и неговата надлежност е ограничена на давање совети. Состојбата е поинаква кога присуството на инспекторите е дел од нивните рутински обврски, и кога самата служба за инспекција на трудот е претставена поради нејзината техничка одговорност (како што е случај на пример во Франција и други земји што го следат францускиот систем). Тука се работи за учество во колективно одлучување.

Понекогаш, од инспекторатот се бара да даде согласност пред донесување на конечна одлука за одредено прашање.

Во комитет за секторско планирање, улогата на инспекциската служба е насочена кон привлекување на вниманието на проблемите на трудот што треба да се земат предвид пред

---

бр. 164), и во Рамковната директива на ЕУ за безбедноста и здравјето при работа (891391/ЕЕЗ).

донесување на одлука за одредена мерка и на проблемите што би можеле да произлезат со воведување на таа мерка.

Честопати овие трипартитни тела имаат неколку функции: освен утврдување на политика, тие би можеле да вршат и: соодветен надзор на инспекторатот; следење на спроведувањето на политиката; процена на резултатите; да доделуваат средства и да преземаат целосна одговорност за соодветно функционирање на инспекциската служба.

Тие може да се политички одговорни пред владин министер или директно пред парламентот.

#### Трипартитната комисија на Обединетото Кралство за безбедност и здравје при работа

Социјалните партнери во ОК соработуваат на национално ниво во областа на здравје и безбедност при работа.

Националната трипартитна комисија, Комисијата за здравје и безбедност, е договорна за советување на владата и спроведување долгорочни, среднорочни и краткорочни годишни планови во кои се опфатени законодавството, политиката, спроведувањето и информациите. Опфаќа структура на трипартитно советување меѓу комитетите на индустрискиот сектор, тематските комитети и комитетите за здравје и безбедност при работа (покрај назначување на претставници за здравје и безбедност при работа на секое работно место).

Со развиена политика, опсежни кодекси на работење и упатства, КЗБ делегира обврски на секторски комитети за објавување на упатства значајни за секторите. Се одржуваат консултации меѓу КЗБ и секторските комитети, организациите за воспоставување стандарди, осигурителните организации и образовните установи за развојот на најдобрата еколошка култура за подобрување на здравјето и безбедноста при работа.

- ✓ Споделување на стратешки информации.
- ✓ Идентификување и дефинирање на приоритети за превенција на повреди.
- ✓ Соработка во рамки на значајни иницијативи за превенција на повреди.
- ✓ Воспоставување на редовни контакти на сите нивоа во рамките на организацијата.
- ✓ Меѓусебна процена на придонесите кон превенција на повреди на работно место.

#### *Договори за соработка*

Освен формалните трипартитни, бипартитни или трипартитни плус национални тела, меѓуинституционалната соработка со социјалните

партнери може да има и други облици, како на пример договори за соработка.

На пример, во Бугарија и Кипар соработката која се фокусира на безбедност и здравје при работа се обезбедува преку трипартитни договори; во Холандија, целта на соработката меѓу работодавачите и работниците е да се намали бројот на луѓе што користат инвалидски надоместоци и надоместоци за боледување преку подобрување на условите на работа.

#### Трипартитен договор во Португалија

Владата на Португалија објави дека инспекторатот за труд и социјалните партнери склучиле договор за работни услови, здравје и безбедност при работа и борба против професионални ризици. Целта е да се развие национален план на превенција и план за делување наменет за секторите што се најмногу подложни на ризици. Владата се надева дека со спроведување на овој договор ќе биде во можност повторно да го активира Националниот совет за здравје и безбедност при работа, да воспостави тело за следење на превенцијата, и да ја подобри соработката меѓу центрите за професионални ризици и други заинтересирани тела. Со ова треба да се олесни донесувањето или измената на законските одредби што се применуваат во секторите во кои најмногу се случуваат несреќи, и да се олеснат заложбите за реструктуирање на статистичкиот систем за евиденција и следење на несреќи на работно место и случаи на професионални заболувања.

Како да се подобри активното учество на социјалните партнери во системот за инспекција на трудот?

Нема „стандардни“ препораки, важечки за секоја земја; секоја земја треба да најде сопствен начин да ги промовира партнерствата и здружувањата.

Како резултат на ревизии извршени во неколку земји во светот, МОТ формулираше препораки насочени кон пополнување на празнините на утврдениот систем. Препораките од ревизија на МОТ во Луксембург се дадени како пример:

#### Препораките од ревизија на МОТ во Луксембург

Да се создаде трипартитна комисија за сите прашања поврзани со работните услови. Ова тело би било одговорно за идентификување на проблеми, предложување решенија, давање мислење за политиката и приоритетите на инспекторатот за труд, водење програми за обука наменети за работодавачи и работници, организирање кампањи за подигнување на свеста и учествување во процена на активностите на инспекцијата за труд. Би можело да ги одреди целите и да ја постави основата за национална свест и програмата за обука за работодавачите и работниците.

Трипартитната комисија треба да се состои од претставници од Здружението за осигурување во случај на несреќа, одделението за здравствена заштита при работа, царината, службата за безбедност на државната служба и, ако е потребно, Комисијата за поморски работи.

Исто така, треба да се претставени и нерепрезентативните сојузи во соодветни размери кои треба да се дефинираат.

На крајот, да се создадат трипартитни поткомисии по сектор.

Да се организира претседавање на ротирачка основа меѓу работодавачите, работниците и инспекцијата на трудот.

Оваа комисија треба да се занимава со работните услови (со исклучок на која било друга тема како вработување, невработеност, итн.)

Да се напушти идејата за трипартитно управување на инспекцијата на трудот.

Да се подигне свеста на инспекторите за труд за еден значаен дел на нивната задача, а тоа е да се подобри социјалниот дијалог меѓу претставниците на работодавачите и работниците во рамките на компаниите.

#### **2.4. Соработка со социјалните партнери на наднационално ниво**

Соработката со социјалните партнери може да се одвива и на наднационално ниво, особено во рамки на регионалните и подрегионалните економски, трговски и социјални интеграции. Во овој поглед, најнапредно искуство е Европската унија, особено во областа на безбедноста и здравјето при работа.

##### **Трипартитен пристап на ЕУ кон здравје и безбедност при работа**

Во однос на прашањата поврзани со здравјето и безбедноста при работа, за формулирање на нови законски предлози Европската комисија е обврзана да се консултира и да ги земе предвид дискусиите и пишаните совети на Советодавниот трипартитен комитет за здравје и безбедност. Членовите на овој Комитет се избираат од земјите-членки и Европските организации на работодавачи и работници.

Класифицирањето, етикетањето и техничката стандардизација на хемикалиите според Европските директиви – со кои се дефинираат основните барања за безбедност и здравје за производите, машините и заштитната опрема означени со CE – претставуваат трипартитно извршување.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Реф: 98/37ЕЗ (машини) и 89/686/ЕЕЗ (опрема за лична заштита).



## 2.5. Соработка со социјалните партнери на секторско и локално ниво

Покрај националните трипартитни тела, голем број влади имаат основано статутарни трипартитни тела одговорни за заштита на трудот на регионални и секторски нивоа. Овие тела се занимаваат со разни теми, меѓу кои и законодавството за заштита на трудот, политики на плати, безбедност и здравје, професионални опасности, индустриски односи па дури и стручни обуки. Најчесто, квалификуваноста за членство се одредува со прописи и тоа обично им се доверува на претставниците на работодавачите или на работниците или на членовите на професионалните организации со личен интерес во прашањата што се дискутираат. Одделението што се занимава со трудова администрација најчесто обезбедува административна поддршка, и неговата ефективност директно е поврзана со квалитетот на таа поддршка.

### Национален постојан комитет за земјоделство, Бразил

Во Бразил, главните цели на Националниот постојан комитет за земјоделство, основан во 2001год., се поголема формализација на вработеноста и вовед на покриеност на социјалната заштита. Активностите на Комитетот се фокусираат на заложбите за изнаоѓање соодветни решенија за подобрување на работните услови во земјоделството, координирање на планирањето, спроведување и процена на кампањи за спречување несреќи во земјоделството и развој на прописи за безбедност и здравје при работа.

### Рударски сектор. Белгија

Претставниците на работниците учествуваат во рударскиот инспекторат. Тие се назначуваат за период од четири години, којшто може да се обнови на предлог на синдикалните организации.

Нивното искуство во рударскиот сектор им дава можност ефективно да придонесат кон активностите на рударските инженери под чија надлежност работат. Една од главните карактеристики на оваа институција е во надлежноста на претставниците; па така, во случај на директна опасност и по дискусија со раководството и негови претставници, тие можат да наредат преземање мерки со директен ефект, вклучувајќи и евакуација на зоната на опасност. Инженерот на рударската служба, којшто треба веднаш да се предупреди, има време од 24 часа да го даде своето мислење за донесената одлука.

Секторските тела може да бидат ефективни во толкување на законодавството за процесите или активностите на засегнатата индустрија или сектор, со договарање за и објавување на детални

упатства. Со тие упатства, работодавачите се уверуваат дека истите барања им се наметнати и на конкурентите, а воедно упатствата им помагаат на инспекторите во спроведувањето на договорени стандарди.

## **2.6. Соработка со социјалните партнери на ниво на претпријатие**

Сè повеќе земји го воведуваат законодавството со кое се наложува основање на заеднички комитети во индустриските, комерцијалните па дури и во некомерцијалните претпријатија над одредена големина, но ова не се случи во исти размери во земјоделските претпријатија. Комитетите дополнуваат дел од функциите на инспекторатот за труд, вршат надзор на условите за работење, а особено на условите за безбедност и здравје при работа, и општо помагаат во спречување на професионалните и социјалните и економските ризици што постојано се зголемуваат. Слично нешто е и воведувањето на функцијата - претставници за безбедност кои се избираат од работниците во претпријатијата, обично кога има повеќе од десет работници во претпријатието (но некогаш и над пет работници), или, понекогаш тие лица се назначуваат од страна на синдикатите. Како признавање на вредноста и на заедничките комитети за безбедност и здравје и на претставниците за безбедност, намерата на владата е да им даде поголеми надлежности, на пример да им даде слободно време (според закон) да ги придружуваат инспекторите за труд на нивните посети - значајна задача затоа што членови на комитетите или претставниците може да укажат на опасности коишто можеби не би биле забележани од страна на инспекторите и на тој начин додаваат значителна вредност кон присуството на инспекторот на работното место.

Соработката на инспекциските служби со претставници на работниците не е ограничена на прашања за здравје и безбедност при работа. Во многу земји, законодавството вели дека синдикалните претставници и други претставници на персоналот во рамките на претпријатијата треба да имаат посебни обврски за условите за вработување и работење. Овие претставници се одговорни за поднесување жалби и забелешки во врска со примената на законските одредби и прописи до инспекторатот за труд.

## **2.7. Соработка со работодавачите**

Ефективноста на службите за инспекција на трудот значително се зајакнува ако е поддржана со здружено дејствување не само на работниците туку и на работодавачите и нивните претставници. Постои општа тенденција на подобро поврзување на работниците и работодавачите со работата на инспекторатот. Системите за инспекција на безбедноста и здравјето на многу земји, особено во Европската унија, но и во Австралија, Канада, Јапонија и Нов Зеланд,

се фокусирани на работодавачот како лице категорично одговорно за заштита на трудот во претпријатијата. Новите политики во овие земји имаат за цел да ги мотивираат (Холандија) или да им влијаат, односно убедат (Обединетото Кралство) работодавачите да направат сè што е практично да ги подобрат и заштитат работните услови и работната средина и при тоа и да ги надминат законските минимални стандарди на заштита. За да успеат овие политики и да имаат одржливо влијание на работното место, инспекцијата на трудот мора да им обезбедува услуги и на работодавачите. Главно, услугите ќе се однесуваат на давање совети и информации, но воèспоголем број земји, инспекторите обезбедуваат и обука за претставниците на работодавачите или за персоналот, на пример за инженерите за безбедност или за медицинските сестри за здравје при работа. Сè повеќе и повеќе, инспекторатот им нуди на работниците во малите претпријатија програми за обуки во кои се комбинираат елементи за управување со бизнис и основни прашања во врска со заштита на трудот.

Честопати, формирањето на тела, како на пример заеднички комитети, се предвидува со закон, а се дополнува со колективни договори коишто ги прегледува инспекторатот.

Организациската структура и опсегот на работодавачите е значаен решавачки фактор за тоа како и до кој степен инспекторатот за труд може да се вклучи во социјалниот дијалог и да обезбеди ефективни услуги. Централните федерации ја олеснуваат соработката. Во многу индустриски развиени земји, работодавачите што се членови на национална федерација, иако честопати се малцинство, се стремат кон обезбедување значително подобри услови за разлика од неорганизираните работодавачи. Тие се поотворени кон размена на информации и искуства и кон услужната насоченост на инспекцијата на трудот.

И малите и големите работодавачи поединци можат многу да придонесат кон поттикнување на советувања и дискусии со работниците околу работните услови и работната средина. Инспекторатите може да ги советуваат и охрабруваат работодавачите да формираат заеднички советодавни тела и неформални работни групи за да преземат одговорност за некои прашања поврзани со инспекцијата на трудот, како на пр. за работните услови, здравје и безбедност, спроведување на законот за работни односи на работното место.

Организациите на работодавачите може да се охрабрат да ги советуваат работодавачите поединци за добри работни практики и да им помагаат во преземање на самоинспекција, затоа што добра работна пракса е добар бизнис.

#### Шема на добар сосед, Ирска

Во Ирска, „Шемата на добар сосед“ претставува интересна иницијатива.

Во рамките на оваа шема, големи компании соработуваат со мали компании со цел да промовираат поголема свест за прашањата поврзани со здравје и безбедност на работното место. Целта на шемата е да ги „соедини“ компаниите, со тоа што поголемите компании ќе им понудат помош на помалите компании. Видот и нивото на поддршка зависи од засегнатите компании. Слична шема функционира во Јапонија, со поактивно учество на инспекторатот за труд. Во Јапонија, ако мали претпријатија одбијат помош од искусни професионалци од поголеми компании, како последица може да подлежат на детална инспекција од страна на службениците на Бирото за стандарди за труд. Исто така, одредени провинции во Канада експериментираат со шемите во вид на „кумство“ или врски меѓу мали и големи компании, но сето тоа е на доброволна основа.<sup>3</sup>

Само како пример, претставени се препораките од ревизија на МОТ во земја во развој (намерно не се споменува земјата за фокусот да биде на прашањата, а не на конкретниот контекст).

#### Мерки за обезбедување на активно учество на организациите на работодавачите

Со цел дополнително да се зајакне улогата и ефективноста на организацијата на работодавачи (ХУ) во подобрување на разбирањето меѓу работодавачите и работниците од една страна, и инспекторите од друга страна, подготвени се бројни препораки во областа на инспекција на труд и фабрики.

Здружено трипартитно ревидирање на постоечкото законодавство за труд и извршните практиките од страна на Владата со цел да се опфатат сите работодавачи, работници и работни места во однос на прашањата поврзани со трудови и индустриски односи, како на пример, слобода на здружување, колективно договарање, заштита и обесштетување на работниците, инспекција на трудот/фабриката и решавање спорови.

Постојан поттик за членство од страна на ХУ, а посебно од страна на нејзините индустриски групи да регрутираат и да вклучат колку е можно повеќе организации на работници и работодавачи, особено од редовите на локалните претпријатија и комерцијализираните компании под целосна или делумна сопственост на владата.

Здружени заложби на ХУ и нејзините составни индустриски групи да ги убедат работодавачите дека здравјето и безбедноста при работа треба да се сметаат за составен дел од секојдневните и обичните фактори на производство што е на еднаква основа како платите, бенефициите за вработените, финансиите, технологијата и продажбите, и превенцијата на несреќи и заболувања при работа да ја постават како највисок можен

<sup>3</sup> МОТ, Документ бр. 56. Нови стратегии за превенција за инспекцијата на трудот, Трудова администрација.

приоритет.

Постојана поддршка на работодавачите од страна на ХУ и нејзините составни индустриски групи преку практични програми за информирање, едукација, обука и истражување за здравјето и безбедноста при работа, како и за работните услови.

ХУ и нејзините составни индустриски групи да обезбедуваат поддршка и помош за работодавачите при составување на практични политики и програми специфични за компаниите и ориентирани кон дејствување во врска со безбедност и здравје при работа и работните услови на најниско ниво, како и при основање на комитети за безбедност, консултативни комитети работник/раководство, анализа на безбедноста при работа, инспекции за безбедноста во фабрика и процедури за истражување на несреќи.

Работодавачите да ги вклучат прашањата во врска со безбедност и здравје при работа и подобрување на работните услови како значајни делови во преговарањето за колективни договори.

Поинтензивна и построга усогласеност со стандардите за здравје и безбедност при работа од страна на работодавачите, како и одредување на дисциплински казни за работниците коишто забораваат да носат заштитна опрема и облека.

Освен тоа, на доброволна основа, работодавачите може да преземаат иницијативи да го надминат прагот воспоставен во националното законодавство и да донесат мерки за примена на меѓународните трудови принципи и права на работното место дури и кога нема национална ратификација, што може да се види во поглавје 5 од овој модул.

Таканаречените програми за доброволна усогласеност може да се сметаат за нов вид на услуги коишто инспекторатот ги обезбедува за работодавачите, како на пример програмите што се користат во САД.

## **2.8.** Соработка со работниците

Инспекцијата на трудот е основана за заштита на работниците. Очигледно, тие се основните корисници на нејзините услуги. Па оттука, тесната соработка меѓу инспекторите за труд и работниците е неизбежна и важна. Инспекциите може да се основаат во различни облици; надвор од рамките на претпријатијата, како, на пример, синдикални организации, и во рамките на претпријатијата, преку претставници на работниците во работните совети и комитети за заштита на трудот, преку синдикални претставници или претставници за безбедност при работа.

Синдикатите на ниво на индустрија или претпријатие можат многу да придонесат за привлекување на вниманието на работодавачите поединци и организациите на работодавачите кон прекршувања на

законот и прописите за труд, и со тоа да ја подобрат заштитата на работниците.

Исто така, може активно да го поддржуваат и учествуваат во колективното договарање за работните услови и да ги вклучат и безбедноста и здравјето при работа.

Конвенциите и препораките на МОТ во врска со безбедност и здравје при работа (особено К155 и П164) велат дека претставниците на работниците и другите учеснички структури треба да добиваат доволно информации; да имаат можност да ги дискутираат тие информации во своите организации; да побараат надворешна техничка експертиза; да имаат можност да ги анализираат факторите на ризици и да предлагаат превентивни мерки; да се бара нивно мислење пред преземање на значајни мерки за безбедност и здравје при работа и пред усвојување на промени во работењето или работната организација коишто би можеле да имаат реперкусии врз БЗР, а особено врз загадувањето на воздухот и вревата.

И покрај општата ратификација, овие прописи честопати се применуваат во земјите само површно и формално. Сепак, во некои земји, социјалните надзорни органи на синдикатите, меѓу другото, имаат право да вршат надзор на начинот на кој претпријатијата ги исполнуваат своите обврски во однос на безбедност и здравје при работа, и редовно да вршат инспекции на работните места и инсталациите. Освен тоа, во некои случаи, овие тела имаат моќ да потврдат дали претпријатијата ги истражуваат несреќите при работа и да учествуваат во истражување на причините за таквите несреќи или заболувања на работа, со тоа што во соодветни случаи и тие вршат истражувања. Со цел ефективно да ја извршат својата задача, овие тела може да ги повикаат претпријатијата, со примена на инструкции со обврзувачки карактер, да ги подобрат недостатоците што постојат во работењето на машинеријата и опремата, и во случај на директна опасност, да наредат прекин на работа.

Инспекторите за труд во многу земји играат значајна улога во надзорот на почитување на правата на синдикатите, заштитата на легитимните претставници на работниците, и ефективното работење на статутарните тела создадени за да учествуваат во социјалниот дијалог. Ова е значаен домен и за советодавните услуги на инспекторот кон работниците и работодавачите.

Постојаниот пад на членството во синдикатите во многу индустриски развиени земји го разјадува статусот на синдикатите како претставници на своите избирачки тела. Во овој контекст, услугите на инспекцијата за труд бараат поголемо значење. Задачата да се обезбеди усогласеност со прописите создадени со цел да се гарантира дека претставниците на работниците може да ги извршуваат своите функции и дека репрезентативните тела може конструктивно да функционираат во такви услови зазема една нова димензија.

Во голем број земји, инспекторите за труд имаат и задача да обезбедат обука за претставниците на работниците за сите прашата поврзани со заштитата на трудот.

Ако инспекторатот не организира вакви обуки, инспекторите редовно ќе учествуваат во обуки организирани од други страни.

Секако, инспекторите обезбедуваат директни услуги и за поединечни работници, односно нивните услуги се реакција на поплаки или давање совети. Иако одлуката за тоа каква активност да се преземе останува на инспекторите, во овој контекст инспекторатите се оценуваат дали обезбедуваат услуги, и дали нивните примарни клиенти, работниците, се задоволни од услугите. Во некои земји, синдикатите или поединечните работници, доколку не се задоволни од начинот на водење на жалба, се обраќаат до нивните парламентарни претставници и со тоа жалбата ќе стане јавна, или се упатуваат до омбудсманот, на тој начин прикажувајќи го инспекторатот во лошо светло.

Што се однесува до работодавачите, во рамката подолу се наведени препораките од ревизија на МОТ во истата земја во развој од претходниот пример.

#### Мерки за обезбедување на активно учество на организациите на работниците

Овие препораки се однесуваат на конфедерациите на работниците и нивните здружени индустриски синдикати и здруженија.

Конфедерацијата и нејзините партнери треба да состават детална политика насочена на активности со цел да се подобри заштитата на трудот во земјата.

Прашањата за заштита на трудот треба да претставуваат составен дел од сите преговарања за колективни договори.

Трудовите лидери треба да развијат поголема чувствителност и да се стекнат со потребната свест и знаење преку опширни образовни обуки и информации за работниците. МОТ треба да обезбеди поголема поддршка во ова поле.

Конфедерациите и нивните партнери треба да обрнат посебно внимание и да одржат обука за новоформираните комитети за безбедност и здравје и за претставниците за безбедност.

Приоритет на трудовите лидери би требало да бидат интересите на работниците во однос на безбедност, здравје и благосостојба при работа во трипартитните тела и на федерално и на државно ниво. Тука треба да се вклучи и презентација на пишани документи во кои се обработени мислења, итн.

Треба да се донесат конкретни одредби за детскиот труд со жестоки парични казни за неусогласеност.

Потребно е да се обезбедат упатства за работодавачите за тие точно да

ги пресметаат надоместоците за повредени работници и штитениците на мртв работник.

### *Работникот инспектор*

Во некои земји од Централна и Источна Европа, таканаречените „работници инспектори“ играат посебна улога. Всушност, функцијата потекнува уште од многу одамна. Се појавила во индустриските земји во западна Европа кон крајот на 19-от век и долго време претставувала централно барање на синдикатите во Франција, Германија и Англија.

Синдикатите обезбедиле признавање за своите претставници да постапуваат како инспектори под различни називи во индустрии како рударството. Во некои случаи, тие работници инспектори заземале помошни места во рамки на општиот орган за инспекција на трудот. Доказите покажуваат дека оваа функција дала значаен придонес кон превенцијата онаму каде што постоела јасна демаркација на улогите меѓу колективното застапување на работниците и спроведувањето на законодавството.

Во повеќето поранешни советски земји, системот за инспекција на трудот формирал тесни врски со синдикатите и делумно се засновал на активноста на тие „работници инспектори“. Оваа врска не била јасна бидејќи синдикатите се обидувале да функционираат како продолжение на партиските и државните надлежни органи. Работниците инспектори често се обидувале да ја намалат одговорноста на раководството на компаниите за несреќи и да ја префрлат одговорноста за несреќите врз работниците.

Оживувањето на независните синдикати требало да даде нов стимул на оваа функција. Системот за инспекција на работниците ослабел за време на транзицијата кон капитализмот и во некои земји целосно исчезнал.

Во Полска, овој систем се обидувал да опстои во фирми со синдикално претставништво, а останал прилично активен во рударската индустрија во Чешка.

Во Луксембург во 2002год., ревизија на МОТ на службата за инспекција на трудот го критикувала назначувањето на инспектори на трудот на предлог на репрезентативни синдикати. Мисиите на МОТ во земјите од Централна и Источна Европа препорачаа растурање на синдикалните инспекциски системи.

Како и да е, ова никако не е каприц на поранешните советски земји, инспекцискиот систем на работниците би можел на многу начини да ги зајакне превентивните стратегии во земјите од Западна Европа. Иако немаат таква опсежна моќ, околните претставници за безбедност на работниците во Шведска извршуваат задачи слични на инспекција на трудот со тоа што водат кампањи за спроведување на законодавството во одредени области.







## Вежба

|        |  |
|--------|--|
| НАСЛОВ | Предностите од соработката меѓу инспекцијата на трудот и социјалните партнери  |
| ЗАДАЧА | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Во групи дискутирајте кои се главните предности од поврзување на претставниците на работниците и на работодавачите со функции на инспекција на трудот. Обидете се да наведете конкретни примери за споменатите предности, извлечени од искуството на членовите на групата.</li> <li>✓ Наведете ги предностите на лист и назначете лице коешто ќе ги претстави наодите на пленарниот состанок.</li> <li>✓ На крај на презентацијата, модераторот ќе ги резимира клучните наоди и ќе ги консолидира во список.</li> </ul> |
| ВРЕМЕ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 до 45 минути за групна работа.</li> <li>✓ 5 минути за секоја презентација на група.</li> <li>✓ 20-30 минути за крајната дискусија.</li> </ul>  |

### 3. СОРАБОТКА МЕЃУ ИНСПЕКЦИСКИТЕ СЛУЖБИ

Каков и да е организацискиот облик или начинот на работење на инспекторатот за труд, обврските на инспекцијата на трудот се распределуваат во различни сектори на географска и секторска основа, или во согласност со областа или работното место што подлежи на инспекција. Во секој случај, важно е одговорното тело да преземе чекори за охрабрување на соработката меѓу овие различни сектори. Со размена на информации за инспекциските методи и за добиените резултати ќе се заштеди време. Рационализацијата и здружување на материјални ресурси и логистика во многу земји во развој би можело да ја олесни хроничната несоодветност на расположливи средства за инспекциските служби. Освен тоа, со координација меѓу инспекциските служби со цел да се планираат и координираат инспекциите би се дошло до корисен ефект врз намалување и преклопување на одделни инспекции.

Значењето на соработката меѓу инспекциските служби и другите владини служби и институции е широко прифатено, иако методите и опсегот на таквата соработка се разликуваат од земја во земја. Најпрво, треба да се воспостави соработка меѓу различни служби на системот коишто се занимаваат со различни видови на инспекција или различни сектори на работа. Искуството покажало дека нема таквата соработка; тоа понекогаш може да е резултат на отсуство на централно координативно тело. Па оттука, во земји каде одделните инспекциски обврски соодветствуваат со економските сектори, инспекторите за труд одговорни за индустрија и трговија скоро и немаат контакти со своите колеги одговорни да кажеме на пример за земјоделство, коишто можеби се поврзани со Министерство за земјоделство. Изолираноста на поединечните гранки на инспекцискиот систем е неоправдана кога сите се дел од истиот систем на трудова администрација; во такви околности, нема очигледни причини за отсуството на централна координација. Дури и ако изолираноста не доведува до ривалство околу влијанието или надлежностите, таа е штетна за положбата на инспекцијата на трудот во целина, особено е штетна за нејзините клиенти. Исто така, со изолираноста се попречува размената на идеи и практики, а искуството од еден сектор може да предизвика иновација во друг сектор.

Треба да се организира соработка меѓу одделните инспекциски служби на највисоко ниво, особено кога се работи за заедничко разгледување на проблеми што на национално ниво ги засегаат сите инспекциски служби, без разлика на нивните обврски. На пониско ниво, контактите меѓу службите би можеле да се организираат на неформална основа, иако се претпочита институционализација на соработката меѓу инспекциските служби. На пример, во некои земји каде што инспекцијата за безбедност и здравје при работа во рудници е одговорна за одредена техничка услуга, службениците одговорни за инспекција законски се обврзани да ги информираат инспекторите за труд за резултатите

од нивните посети. Инспекторите за труд може да побараат да учествуваат во тие инспекциски посети. Во една земја, законодавството наложува соработка на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за здравство и националното тело за осигурување при извршување на нивните активности.

#### 4. СОРАБОТКА МЕЃУ ИНСПЕКЦИСКИТЕ СЛУЖБИ И ДРУГИТЕ ОРГАНИ

Потребна е блиска соработка меѓу инспекциите за труд во различни области и владините одделенија и јавните и приватните служби коишто извршуваат слични активности.

Различни структури и тела, со цел да ги остварат своите обврски, на свое располагање имаат низа податоци, информации и истражувања од соодветната област, коишто се механизми што треба да се пренесат. Сите влади ја признаваат важноста од координацијата на различните задачи и обврски на системот за трудова администрација. Се разбира, во различни земји има различни методи и механизми за координација. Развојот на соодветни статистички алатки и детални годишни извештаи ја олеснија процената на ефективноста на овие методи во индустриските земји, но ситуацијата не е таква во многу земји во развој каде што е тешко па дури и невозможно да се соберат потребните информации. Како и да е, воспоставувањето на тела и механизми за соработка со цел да се разменуваат информации за безбедноста и здравјето води кон добра иднина во тие земји. Поддршката на одредени јавни и приватни актери и соработката со социјалните партнери се значајни за функционирањето на инспекцијата на трудот, и истите треба да се поттикнуваат со цел да се подобрат работните услови и заштитата на работниците во рамки на надлежноста на инспекторатот за труд.

Разните служби одговорни за вработување, еднаквост на работно место, стручни обуки, назначување на работно место, миграција, млади, основно или задолжително образование, за лицата со попречености и за прибирање на статистички податоци може да одиграат значајна улога и да му помогнат на инспекторатот за труд да ги дефинира своите приоритети за дејствување. На пример, статистичките податоци категоризирани по пол, точните податоци за лица што го напуштиле образовниот процес, или податоците за поставување на работно место на лица со попречености во одредени активности, се корисни информации за планирање на инспекции во установи, вклучувајќи и установи каде што има работници што спаѓаат во ранливи категории.

### Пример од Австралија

Во Австралија, Инспекторатот за арбитража на Комонвелтот тесно соработува со јавните служби за вработување со цел да се осигура дека нивото на плати и услови коишто им се нудат на лица што бараат работа се во согласност со законските барања и арбитражните награди. Друг пример за конструктивен однос се службите за информирање за основни прашања за заштита и здравје при работа насочени кон превенција, основни минимални стандарди за вработување или плати коишто им се доставени на раководителите на мали и средни претпријатија (МСП) во контекст на програми за создавање работни места коишто честопати се организираат од јавните служби за вработување на системот за трудова администрација.

#### 4.1. Институциите за социјална безбедност и социјално осигурување

Целите на службите за социјална безбедност и инспекцијата на трудот се комплементарни; придобивките од нивно спојување под надлежност на единствено владино тело стануваат се поочигледни во некои земји.

Иако според закон работодавачот, работникот или одговорното медицинско лице треба да му пријави на инспекторатот за труд несреќа на работа или случаи на заболување при работа, честопати во пракса службите за социјална заштита се првите, а понекогаш и единствените, приматели на такви известувања. Затоа пожелно е да се воспостават одредби со цел да се гарантира систематско доставување на секоја релевантна информација до инспекторатот за труд за случаи и услови одредени со закон. На тој начин, инспекторатот за труд ќе ги има на располагање потребните информации за идентификување на установи и активности со високи ризици и ќе може да одреди средства за превенција со цел да се елиминираат тие фактори на ризици. На ист начин, инспекциските служби треба да ги информираат службите за социјална безбедност и социјално осигурување за ситуации што претставуваат закана по здравјето и безбедноста на работниците, коишто ги увиделе при инспекциските посети. Со зголемување на премиите за осигурување за работодавачите коишто се немарни или постојано ги игнорираат инспекторите, или со судски налози би можела да се зајакне улогата на инспекторатот за труд во однос на здравјето и безбедноста при работа. Економските предности од таквата соработка, и за претпријатијата и за осигурителните институции, се видливи во сите земји каде што се спроведени соодветни мерки.

Делот од социјалната безбедност одговорен за осигурување во случај на повреда или заболување при работа, или за надоместоци за работници, претставува значаен нов партнер на инспекцијата на трудот во неколку земји. Навистина, во некои земји, како на пример Франција, соработката помеѓу францускиот инспекторат за труд и регионалните фондови за здравствено осигурување е зачувана и

ефективна. Слични услови постојат во земји како Австрија и Луксембург. Во други земји, како Германија, има проблематичен двоен инспекциски систем, главно како резултат на преклопување на надлежности и недостиг на координација. Во одредени земји во Австралија (Нов Јужен Велс и Викторија) и во Нов Зеланд инспекторатот за безбедност и здравје при работа и органот за надоместоци за работниците (тело за социјално осигурување) беа споени во единствена организација.

#### **4.2. Полицијата**

Ефективната поддршка од страна на полицијата би можела да биде корисна, а понекогаш и суштинска, во извршување на одредени инспекциски мисии. Во некои земји, случувања поврзани со безбедност и здравје при работа мора веднаш да се пријават во полиција.

Кога настаните веднаш се пријавуваат до соодветната служба за инспекција на трудот, може да се покренат соодветни и ефективни инспекциски мерки. Можноста инспекторите за труд да побараат полициска поддршка кога се попречени во извршувањето на својата должност може да предизвика ефект на заплашување, уште повеќе пак ако се воспостават ефективни мерки за брзо распоредување а особено за обезбедување на физичката безбедност на инспекторот, со што би се овозможило глатко одвивање на планираните инспекции. Вакви одредби постојат во многу законодавства. Во многу земји во развој, ова не е изводливо поради поделбата на различните институции и отсуство на соодветни механизми на различни хиерархиски нивоа.

#### **4.3. Правосудните органи**

Ефективноста на санкциите што му се на располагање на инспекторатот за труд во голема мера зависи од начинот на кој судските надлежни органи ги обработуваат случаите што им се доставуваат од или по препорака на инспекторите за труд.

Се повеќе земји преземаат активности за развивање ефективна соработка помеѓу судскиот систем и инспекторатот за труд.

Преку тесната соработка меѓу надлежните административни и судски надлежни органи, образованието за правнички професии и соодветна судска обука би можело да се зголеми свеста кај судиите околу социјалната и економската вредност на инспекцијата за труд и тие да се охрабрат да обрнуваат повеќе внимание на целите на инспекторатот за труд.

#### 4.4. Даночните органи и министерствата одговорни за секторите опфатени со инспекцијата

Треба да се воспостави машинерија со која на инспекторатот за труд ќе му се стават на располагање сите информации потребни за идентификување на установи и организации законски подложни на инспекција, како и информациите со кои располагаат други јавни органи (на пример, финансиските и даночните органи или одделенија одговорни за издавање дозволи за работење).

Во Хрватска, централното тело за инспекција на трудот препорача соработка со даночните надлежни органи во секоја постапка со цел да се наплатат неисплатени плати.

#### Случајот со Португалија

Во Португалија, на 1 октомври 1997 година беше потпишан протоколарен договор помеѓу Генералниот инспекторат за труд, Генералниот директорат за оданочување и Регионалните центри за социјална безбедност. Целта на протоколот е координирање на активности за борба против растечката стапка на незаконски и нерегулиран труд и ставање под контрола на даночната и фискалната измама и евазија. Досега, инспекциските активности на органите на трудовата администрација, даночната управа и службите за социјална безбедност се извршуваа одделно, односно, без координирани заеднички заложби од трите страни. Се основа координативна група чија задача е да ги планира и проценува заедничките активности на национално ниво. Исто така се остварува и периодична размена на информации меѓу трите системи и програми за обука за вработените коишто доаѓаат од трите служби. Главните цели се промовирање на поголемо взаемно разбирање на целите и методологијата и проширување на областите на делување онаму каде што постои заеднички интерес.

#### 4.5. Националните механизми за човекови права

По препораката на Виенската декларација и програмата за акција (1993 год.), многу земји создадоа национални механизми за човекови права каде поединци можат да поднесат тужби за кршење на човековите права, вклучувајќи ги и работничките права. Во овие земји, се поттикнува ефективната соработка помеѓу системот за инспекција на труд и националниот механизам за човекови права што е од голема корист.



#### 4.6. Органите за имиграција

Со оглед на зголемениот број на странски и сезонски работници во повеќе земји, честопати од инспекторатот за труд се бара да соработува со службите за имиграција.

Таквата соработка треба да се одвива внимателно, имајќи предвид дека главната цел на системот за инспекција на труд е да ги штити правата и интересите на сите работници и да ги подобри нивните услови за работа.

#### 4.7. Институции за социјално истражување и универзитетите

Член 9 од Конвенцијата бр. 81 и член 11 од Конвенцијата бр. 129 ја одредуваат соработката помеѓу службите за инспекција и „соодветно квалификувани експерти и специјалисти“. Ова взаемно корисна врска е неопходна за соодветно функционирање на инспекцијата на трудот. Во повеќето случаи оваа врска ги опфаќа јавните и приватните институции, универзитетите, истражувачките центри, консултантите итн.

##### Случајот во Норвешка

Во Норвешка, истражувачките институции се вклучени во идентификување на приоритетите на инспекцијата на трудот. Базата на податоци која е создадена во соработка со Одделот за противпожарна и електрична безбедност, Службата за безбедност и здравје при работа и Службата за контрола на загадувањето им овозможува на овие органи разумно да ги координираат своите активности. Освен тоа, службите за инспекција на трудот и локалните центри за „живот и работа“ соработуваат на регионално и локално ниво преку заеднички активности.

Технолошкиот развој во голема мера ја отежнува задачата на инспекцијата на трудот и претставува еден од главните предизвици со кој се соочуваат денешните инспектори за труд. Дури и кога работат во поорганизирани служби тие тешко држат чекор со сите настани. Соработката со јавните или приватните истражувачки институции е ѝ поважна. Освен тоа, кога надлежните органи се одговорни за контролирање на усогласеноста на одредени опасни инсталации, службите за инспекција обично соработуваат со нив, со давање на информации и сертифицирање на нивната компетентност.

#### **4.8. Невладини организации**

Соработката со невладините организации е особено важна кога инспекција на трудот се справува со посебни социјални проблеми, како што е, на пример, детскиот труд.<sup>4</sup>

Кога се соочуваме со детскиот труд, постапката на отстранување на децата од работниот процес треба секогаш да се поврзува со поопширен процес на рехабилитација (образование, обука, активности за социјално вклучување), сите области во кои невладините организации можат да бидат особено активни и важни. Треба да постојат врски помеѓу инспекцијата на трудот и таквите организации со цел да се поврзе традиционалната улога на инспекцијата со придружна рамка за спречување на ризикот од експлоатација и создавањето можности за сопствен развој.

#### **4.9. Медиумите**

Клучната улога на инспекцијата на трудот е да управува со социјалната и трудовата политика и да ја надгледува усогласеноста со законодавството и стандардите; нејзината функција се темели на солидарност и почитување на колективната вредност на општеството.

Медиумите можат да бидат многу важни во промовирање и поддржување на овие социјални и трудови принципи и вредности, истовремено придонесувајќи да се развие и зацврсти една култура на почитување на работните принципи и права. Честопати, повеќето граѓани ги игнорираат меѓународните стандарди иако истите се ратификувани и опфатени во националните закони. Стратешкото сојузништво со медиумите може да овозможи кампањи за подигање на свеста за работничките права и да создаде позитивна слика за инспекцијата на трудот како средство за социјален развој.

Истовремено, информативните емисии и масовните медиуми - како радио програмите, телевизиските преноси, постојаните колумни во весниците, постерите, итн. - можат да ја олеснат комуникацијата помеѓу инспекторатите за труд и работодавачите, работниците, организациите на работодавачи и синдикатите. Користењето на медиумите е неопходна стратегија особено кога се прави решителен напор да се влијае на неформалната економија.

Како долготрајна перспектива, поголемата употреба на медиумите со цел да се подигне свеста и реакцијата на целото општество треба да се смета за инвестиција во зголемување на заштитата на работниците во иднина и намалување на контролата на усогласеноста.

---

<sup>4</sup> Види „Прирачник за инспектори на труд против детскиот труд“ на МОТ/IPEC (Женева, 2002 год.).


## Вежба

| НАСЛОВ | Пронаоѓање на врските кои недостасуваат  |
|--------|--|
| ЗАДАЧА | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Во групи по земји или индивидуално, направете графикон со мапа на коцки кои ќе ги илустрираат главните органи вклучени во инспекцијата на трудот во вашата земја.</li> <li>✓ Со црвен фломастер означете ги силните врски и соработката помеѓу органите. Разговарајте во групата за врските кои недостасуваат и причините за тоа.</li> <li>✓ Одредете презентер кој ќе го претстави графиконот и главните заклучоци од целата дискусија.</li> <li>✓ По завршување на презентацијата на сите групи треба да следи општа дискусија.</li> <li>✓ Медијаторот ќе ги резимира главните заклучоци од дискусијата.</li> </ul> |
| ВРЕМЕ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 60 минути за групна работа.</li> <li>✓ 10 минути за групно презентирање.</li> <li>✓ 20 до 30 минути за завршна дискусија.</li> </ul>  |



## Вежба

| НАСЛОВ | Соработка со...  |
|--------|--|
| ЗАДАЧА | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Во групи по земји или индивидуално пополнете го приложениот прашалник.</li> <li>✓ Медијаторот ќе ги собере и разгледа прашалниците и ќе ги објави подоцна резултатите со цел истите да се коментираат.</li> </ul>                             |
| ВРЕМЕ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 минути за индивидуална/групна работа.<br/>(дополнително време за медијаторот да ги разгледа резултатите и да ги презентира на таблата или во Power Point).</li> <li>✓ 20 минути за презентацијата на медијаторот и коментирање.</li> </ul> |

Вежба   
СОРАБОТКА СО ...

Означете го со „X” полето, за секој орган, доколку соработката на инспекторатот за труд со тој орган е силна (S), доколку соработката е слаба или е ад хок (W) или доколку не постои никаква соработка (-).

|  | S | W | - |
|--|---|---|---|
| Работници на национално ниво                   |   |   |   |
| Работници на ниво на сектор                    |   |   |   |
| Работници на ниво на претпријатие              |   |   |   |
| Работодавачи на национално ниво                |   |   |   |
| Работодавачи на ниво на сектор                 |   |   |   |
| Работодавачи на ниво на претпријатие           |   |   |   |
| Други инспекторати за труд на ниво на сектор   |   |   |   |
| Инспекторат за безбедност и здравје при работа |   |   |   |
| Орган за социјална безбедност                  |   |   |   |
| Служби за вработување                          |   |   |   |
| Орган за помирување и посредување              |   |   |   |
| Правосуден орган                               |   |   |   |
| Полиција                                       |   |   |   |
| Даночен орган                                  |   |   |   |
| Национален орган за човекови права             |   |   |   |
| Служби за имиграција                           |   |   |   |
| Универзитети                                   |   |   |   |
| Институти за истражување                       |   |   |   |
| Невладини организации                          |   |   |   |
| Приватни ревизори                              |   |   |   |
| Медиуми  |   |   |   |

ДРУГО (наведете)

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

## 5. ДОБРОВОЛНО УСОГЛАСУВАЊЕ И ПОВЕЌЕ

Во основата на врската со општеството е должноста на компаниите да го почитуваат законот.

Повеќето земји имаат закони во кои се вметнати меѓународно признатите вредности и принципи, со што се обезбедува соодветна рамка која упатува на обврските на компаниите. Исто така, Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа (1998 год.) објаснува дека земјите-членки на МОТ имаат обврска, едноставно поради нивното членство во организацијата „да ги почитуваат, унапредуваат и реализираат“ основните права на работниците, кои се дефинираат како слобода на здружување и признавање на правото на колективно договарање; елиминирање на сите форми на принуден или присилен труд; укинување на детскиот труд и елиминирање на дискриминацијата врз основа на работата и професијата. Без разлика на ова, тие ги ратификуваа конвенциите.

Должност на владите е да го обезбедат владеењето на правото и да ги спроведат таквите закони во општеството; а инспекцијата на трудот е главниот инструмент за спроведување на законот на работното место.

Меѓутоа, некои проблеми го ограничуваат капацитетот на владата за спроведување на законот. Во последните децении, во многу земји, трудовата администрација (заедно со инспекторати за труд) е намалена (во обемот, ресурсите и мандатот) со мерките за структурно прилагодување.

Во исто време, во глобализиран свет, каде производните системи ги надминуваат националните граници, формите на уредување во земјата (националниот закон за труд и националниот систем на индустриски односи) сами не се доволни да обезбедат целосно почитување на работничките права.

Во овој контекст Светската комисија за социјална димензија на глобализацијата (WCSDG) при МОТ ги испита новите предизвици што глобализацијата и ги наметнува на државата, вклучувајќи ги дополнителните напори потребни за заштита на работниците кога капиталот е мобилен и моќен.<sup>5</sup> „Глобалните пазари се развија нагло без притоа паралелно да се развијат економските и социјалните институции неопходни за нивно рамномерно и разумно функционирање“, се наведува во извештајот.<sup>6</sup> Тој повикува на заеднички обид да се заштитат правата на работниците и да се создаде работничко движење кои би можело да обезбеди „компензациска моќ неопходна за подобрување на платите на

<sup>5</sup> МОТ (2004 год.), *Фер глобализација: Создавање можности за сите*.

<sup>6</sup> Во истоимената книга, стр. xi.

*работниците, за спречување и справување со секакво влошување на стандардите за труд и за поттикнување на правичен циклус на подигнување на животните стандарди и на разумен развој“.<sup>7</sup>*

Успешниот напредок на корпоративната социјална одговорност се разви во оваа рамка.

## **5.1.** Корпоративна социјална одговорност

### **Дефиниции**

Корпоративна социјална одговорност (КСО) е името кое во моментот најчесто се применува за мноштвото иновативни социјални и еколошки иницијативи кои ги покренува деловниот сегмент и кои се истовремено насочени кон пазарот и поширокото општество.

Постојат повеќе дефиниции за корпоративна социјална одговорност.

Според Европската комисија, КСО претставува:

*„концепт низ кој компаниите доброволно ги интегрираат социјалните и еколошките интереси во нивните деловни активности и во нивната интеракција со заинтересираните страни. Социјалната одговорност не претставува само задоволување на законските очекувања, туку надминување на усогласеноста и инвестирање „повеќе“ во човечкиот капитал, животната средина и врските со заинтересираните страни“.<sup>8</sup>*

Меѓународната организација на трудот (МОТ) неодамна ја дефинираше КСО како:

*„...начин на кој претпријатијата го земаат предвид влијанието на нивните активности врз општеството и ги утврдуваат принципите и вредностите како во нивните внатрешни методи и процеси така и во нивната интеракција со другите учесници. КСО е доброволна иницијатива покрената од претпријатијата која се однесува на активностите за кои се смета дека ќе ја надминат усогласеноста со законот“.<sup>9</sup>*

Накратко, КСО ја сочинуваат самите компании со која се дефинираат, еднострано и доброволно, социјалните и еколошките политики преку алтернативни инструменти кои не се ниту колективни договори ниту закони, и со која се иницираат партнерства со повеќе учесници во потрага по овие цели.

---

<sup>7</sup> Во истоимената книга, стр.66.

<sup>8</sup> Види: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_en.pdf) .

<sup>9</sup> InFocus иницијатива за корпоративна социјална одговорност: Стратешки ориентации (GB.295/MNE/2/1). Види:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf> .



### *Историски контекст*

Концептот на социјална одговорност во деловниот сектор е постар концепт кој може да се најде во повеќе култури, традиции, па дури и религии.

Во текот на 1950-те год. КСО стана предмет на голем број важни студии во САД и Европа.

Во текот на 1960-те и 1970-те год., зголеменото значење на мултинационалните претпријатија го предизвика прашањето за КСО во некои меѓународни организации како МОТ и Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), кои усвоија два важни инструменти во оваа област: *Трипартитна декларација на принципи за мултинационални претпријатија и социјална политика* (Декларација за МНП) и *Насоките на ОЕЦД за мултинационални претпријатија* (Насоки на ОЕЦД).

Сегашниот концепт на КСО се појави во втората половина на 1990-те, откако на Конференцијата во Рио за животна средина и одржлив развој во 1992 година, Обединетите нации ги поканија мултинационалните претпријатија да преземат обврска насочена кон општеството и животната средина со тоа што во комерцијалните договори ќе вметнат одредби за заштита на основните човекови права, правата на работниците и животната средина.

Во 1999 година, во своето обраќање до Светскиот економски форум, Генералниот секретар на Обединетите нации Кофи Анан, ги повика деловните лидери да се придружат кон меѓународната иницијатива која ќе ги поврзе компаниите со агенциите на ОН и со трудовото и граѓанското општество со цел да се поттикнат универзалните социјални и еколошки принципи и ја предложи идејата за *Глобален договор* на ОН.

Меѓународната реакција на говорот беше доста позитивна, па Кабинетот на Генералниот секретар одлучи да ги свика трите агенции на ОН одговорни за принципите и вредностите промовирани со иницијативата - МОТ, Кабинетот на високиот комесар за човекови права и Програмата на ОН за животна средина - да разговараат за начинот на создавање систем за вклучување на компаниите во промовирање на универзалните принципи и вредности. Оперативната фаза на Глобалниот договор започна во седиштето на ОН во Њујорк на 26 јули 2000 година.

Глобалниот договор на ОН е иницијатива која се темели на доброволен избор на компаниите да се посветат на одговорно деловно раководење. Тој се темели на 10 универзални принципи; и благодарение на нивната универзалност, овие принципи постојат во сите 191 земја-членка на ОН, дури и во земјите каде законодавството во врска со човековите права, трудот, заштита на животната средина и борбата против корупцијата е сè уште на основно ниво.

## 10 принципи на Глобалниот договор на ОН

Глобалниот договор бара од компаниите да:

### Човекови права

1. Ја поддржуваат и почитуваат заштитата на меѓународно прогласените човекови права.
2. Да гарантираат дека нема да учествуваат во кршење на човековите права.

### Труд

1. Да ја поддржуваат слободата на здружување и ефективното признавање на правото за колективно договарање.
2. Да ги елиминираат сите форми на принуден или присилен труд.
3. Да го укинат детскиот труд.
4. Да ја елиминираат дискриминацијата врз основа на работата и професијата.

### Животна средина

1. Да имаат претпазлив пристап кон еколошките предизвици.
2. Да преземаат иницијативи за промоција на поголема одговорност за животната средина.
3. Да го охрабруваат развојот и споделувањето на технологии за поддршка на животната средина.

### Борба против корупција

1. Да работат против сите форми на корупција, вклучувајќи изнудување и мито.

Глобалниот договор делува како мрежа за споделување на добри практики, за вклучување на компаниите, владите (на национално и локално ниво), организациите на работниците и работодавачите, невладините организации и академските институции.

Владите ја гарантираат легитимноста и универзалноста на принципите на Глобалниот договор и ја создаваат законската рамка во која истите се практикуваат. Имајќи ја предвид нивната законска компетентност, владите можат да создадат законска средина во која доброволните иницијативи, како што е Глобалниот договор, би имале комплементарна улога.

### ***Пристап на јавни и приватни партнерства***

Зголемената либерализација на меѓународната трговија, зголемувањето на странските директни инвестиции и појавата на големи прекугранични финансиски текови во последните две децении доведе до значителни промени во начинот на организирање и управување со светската економија. Во овој контекст на

глобализација, приватниот сектор започна да игра сè поголема улога во оние области на работата за кои претходно се сметаше дека ги заштитуваат учесниците во приватниот сектор и граѓанското општество како што се социјалната политика и животната средина со што придонесе за зголемување на праксите на саморегулирање и на јавните и приватни партнерства.

Јавното и приватното партнерство може да биде од голема корист за промовирање на правата на работниците, ако рамката на ваквата соработка е добро осмислена и јасна. Претпријатијата не се алтернатива за владата. КСО не е алтернатива за соодветното јавно законодавство и граѓанска вклученост и претпријатијата треба да бидат многу внимателни во своето функционирање односно да не ги одбегнуваат дебатите или принципите на националната политика.

Ова е од пресудно значење затоа што понекогаш доброволното саморегулирање во областа на трудот се смета за дел од една поголема слика во која се поттикнува саморегулирањето на бизнисите како алтернатива за државното регулирање. Аргументите за ваквиот пристап се дека централно утврдените правила од страна на владите, заедно со непроменливите санкции се штетни, скапи и непродуктивни, додека корпоративното саморегулирање се смета за едно од решенијата за проблемите со управувањето во 21-от век.

Напротив, поцврста улога на трудовата администрација, како и социјално одговорни претпријатија и цврсти индустриски односи, може да биде добитната стратегија за создавање на индуктивна средина за одржлив развој.

### ***Доброволно усогласување***

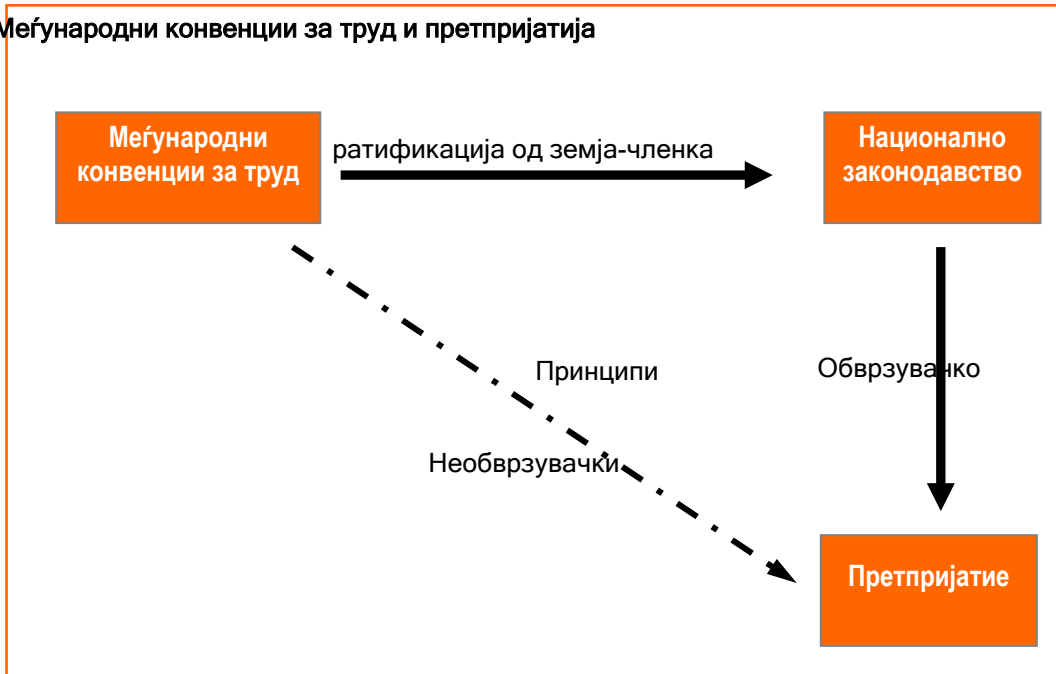
Поттикнувањето на доброволната усогласеност е значаен дел кој се појавува во модерниот систем на инспекција на труд. Во повеќето системи инспекторите се грижат соработката меѓу работниците и работодавачите да биде во рамките на трудовото право. Урамнотежувањето на примената на надлежните органи за спроведување закони преку правни санкции со создавањето обврска за доброволна усогласеност е постојан предизвик со кој реално може да се справат искусни и добро обучени инспектори врз основа на секој случај индивидуално. Блиската соработка со организациите на работодавачите и синдикатите може да биде од голема корист за инспекторите при совладувањето на овие предизвици.

Вклучување на одредбите од националните закони во кодексите на компаниите или други начини на корпоративна социјална одговорност - како и во колективните договори - може да биде успешна стратегија за спроведување на законот. Во исто време, тоа претставува цврста основа за надминување на законските барања.

Концептот на доброволно усогласување може да се прошири во концепт на усогласеност не само со националното законодавство туку и со меѓународните стандарди за труд.

Конвенциите на МОТ не се поврзани со претпријатијата само преку националните закони (преку нивно ратификување); принципите на Конвенциите на МОТ може да послужат исто така како инспирација за претпријатијата дури и кога не се ратификувани законите и да се искористат како упатство за раководење со претпријатијата.

#### Меѓународни конвенции за труд и претпријатија



Претпријатијата кои ги следат принципите што произлегуваат од Конвенциите на МОТ може да имаат огромен придонес во спроведувањето на законот во земјите каде законодавството не постои или не се спроведува.

#### *Мултинационални претпријатија*

Социјалното однесување на мултинационалните претпријатија може да се раководи преку два инструменти: Трипартитната декларација на принципи за мултинационални претпријатија и социјална политика и Насоките на ОЕЦД<sup>10</sup> за мултинационални претпријатија.

Многу иницијативи за КСО упатуваат на Декларацијата за основните принципи и права на работа. Меѓутоа, главната индикација за работата на МОТ поврзана со КСО е Декларација за МНП (1977 год.).

Целта на Декларацијата за МНП е да го поттикне можниот позитивен придонес од страна на мултинационалните претпријатија во економскиот и социјалниот развој и во намалување и решавање на проблемите на кои можат да наидат во нивните разни активности. Таа содржи начела за начинот на кој претпријатијата треба да ги

<sup>10</sup> Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) е меѓувладина организација составена од 30 земји-членки.

применуваат принципите што произлегуваат од меѓународните стандарди за труд во врска со вработувањето, обучувањето, работните услови и работниот живот, и индустриските односи.

Насоките на ОЕЦД, кои се усвоени во 1976 година и ревидирани во 2000 година, се препораки упатени од владите до мултинационалните претпријатија. Тие содржат доброволни принципи и стандарди за одговорно деловно работење согласно применливите закони. Целите на насоките на ОЕЦД се:

- Гарантирање дека активностите на мултинационалните претпријатија се во согласност со владините политики.
- Зајакнување на заедничката доверба меѓу претпријатијата и општествата во кои тие функционираат.
- Подобрување на климата за странски инвестиции.
- Зголемување на придонесот на мултинационалните претпријатија во одржлив развој.

Насоките на ОЕЦД се дел од поголем инструмент - Декларацијата на ОЕЦД за меѓународни инвестиции и мултинационални претпријатија - со што се овозможува целосен, поврзан и објективен пристап до владиното раководење на странските директни инвестиции и активностите на претпријатијата со кои се поддржуваат земјите.

## 5.2. Социјална ревизија, следење и сертифицирање

Во последната деценија, системите за ревизија, следење и сертифицирање на стандардите за труд се развија заедно со постоечките национални програми за инспекција.<sup>11</sup> Овие иницијативи за ревизија и сертифицирање имаат повеќе имиња: социјална ревизија, надворешна верификација и независно следење. Како и да е, во нивната основа лежи прашањето за инспекција и процена на социјалните стандарди во претпријатијата.

Овие системи за ревизија опфаќаат програми на компаниите за следење, услуги за глобална корпоративна ревизија, индустриски иницијативи, програми на НВО, и системи за акредитација и сертифицирање.<sup>12</sup> Овие процени може да ги направи самиот купувач (пр. службениците за усогласување со добавувачот) или може да се склучи под договор со разни организации, комерцијални (пр. Прајсвотерхаус Куперс (PWHC), калифорниската корпорација за надзор на безбедноста на работното место (CSCC)), непрофитабилни (пр. Верите), академски институции или синдикати.

<sup>11</sup> Тешко е да се добијат информации за големината на пазарот, меѓутоа постојат показатели дека е значителна. На пример, во 2005 год. Волмарт спроведе 13600 социјални ревизии во 7200 фабрики а CSCC тврди дека спроведува 11000 социјални ревизии годишно.

Тие се главно активни во индустријата со облека и обувки, текстилната и земјоделската индустрија, но слични иницијативи постојат и во шумарската индустрија, а сè уште се развиваат во туризмот и риболовот.

Најпознатите иницијативи се Меѓународната организација за социјална одговорност, Иницијативата за деловна социјална усогласеност (BSCI), Асоцијацијата за праведен труд и Меѓународната програма за сертифицирање на производството на облека (*Social Accountability International, BSCI, the Fair Labour Association и the Worldwide Responsible Apparel Production Programme*), но тие сочинуваат само мал дел. Компаниите како Ц&А (C&A), Рибок (Reebok), Тимберленд (Timberland), Најк (Nike), Х&М (H&M) и Адидас-Соломон (Adidas- Solomon) во последните години веќе имаат развиено активни програми за социјално усогласување, а невладините организации како *Clean Clothes Campaign* започнаа да вршат надзор на условите на работните места ширум светот.

Иако се користат наизменично, во повеќе контексти постои (дури и најмала) разлика помеѓу социјална ревизија и следење. Следење претставува „тековен и постојан надзор на компаниите од страна на еден човек или повеќе луѓе. Најважната карактеристика на следењето е потребата од постојано посетување и присуство во објектите. За разлика од ревизијата, системите за следење можат да дадат подетален и подолгорочен преглед на работните места. Следењето бара постојано посетување и присуство на контролорите.“<sup>13</sup>

Процесите на сертифицирање обично се изведуваат во завршната фаза од социјалната ревизија или следење, кога компаниите известуваат за начинот на кој се одвивале нивните активности во однос на аспирациите на нивниот кодекс на однесување или на кодексот на однесување на нивните клиенти. Во случај на купувач, може да има потреба од процес на утврдување на надворешната гаранција или верификација од организација како што е Асоцијацијата за праведен труд (FLA). Во случај на добавувач, завршната фаза може да опфати негово сертифицирање или акредитација за усогласеност со кодекс, како на пример SA8000.<sup>14</sup>

### ***Предности и слабости, отворена дебата***

Компаниите, индустриските здруженија, невладините организации и иницијативите кои вклучуваат повеќе заинтересирани страни ги

---

<sup>13</sup> Види Хантер и Урмински „Социјална ревизија, слобода на здружување и право на колективно договарање“, МУЛТИ, МОТ. (*Hunter and Urminsky “Social Auditing, freedom of association and the right to collective bargaining”, MULTI, ILO.*)

<sup>14</sup> Види ја презентацијата на Сузан Хајтер (Susan Hayter) на форумот на InFocus за „Приватни системи за социјална ревизија, следење и сертифицирање: преглед на проблеми“ (*Private systems of social auditing, monitoring and certification: a review of the issues*), ноември 2006 год.

развија овие системи „за социјална ревизија и сертифицирање“ од повеќе причини, и тоа:

- Притисокот од активистите и потрошувачите во врска со условите за работа и усогласеноста со стандардите за труд во глобалните синџири на снабдување кои бараат т.н. „фер трговски“ производи кои ќе бидат произведени во правилни услови.
- Намалувањето на одговорноста на брендот, како дел од корпоративните стратегии за управување со ризик.
- Побарувачката на добавувачите кои сакаат да стекнат предност во однос на нивните конкуренти.
- Слабостите во постоечките владини системи за инспекција.

Системите за ревизија и сертифицирање се развија, барем делумно, како резултат на слабостите во националните системи на уредување. Развојот на овие програми за ревизија/следење/сертифицирање отвора многу важни прашања за начинот на кој се следат работните места и кој е одговорен за следењето. Овие прашања секако се упатени до владите и организациите на работодавачи и на работници, од причина што сите три до одреден степен учествуваат во инспекцијата на трудот.

### Предности

Овие системи имаат потенцијал да придонесат за пристојна работа на тој начин што можат да вклучат повеќе учесници во синџирот на снабдување, да овозможат стимул и пристап до пазарот и да го олеснат трансферот на технологија и практично знаење што последователно може да придонесе за социјален и економски развој. Онаму каде што работниците се опфатени во секојдневното следење на работните услови, овие системи можат да доведат до одржливи подобрувања на стандардите за труд.

Во оваа рамка постојат неколку значајни примери на соработка и иницијативи кои опфаќаат конкретна соработка со јавните органи како Проектот на МОТ за подобра работа. Организациите сочинети од повеќе заинтересирани страни како Асоцијацијата за праведен труд (FLA) и Меѓународната организација за социјална одговорност (SAI) ја стимулираат корпоративноста со тоа што вклучуваат инспектори за труд во нивните програми за обука.

Главниот проблем, од перспективата на МОТ, е што доброволните форми на саморегулирање можат да бидат комплементарни на јавното законодавство и инспекцијата, но не и нивна алтернатива.

Принципите вградени во Декларација за МНП на МОТ исто така даваат упатства за добра пракса, која опфаќа консултирање со националните влади, социјален дијалог, и развој на индустриски односи конкретни за националниот контекст, и истите содржат механизми за следење и поднесување жалби.

## *Ризици*

Приватните системи на процена на трудот се критикуваат затоа што не овозможуваат независна гаранција. Не постојат правила кои ги одредува управувачкото тело и не постои рамка за професионална компетентност.

Од причина што имињата на добавувачите и ревизорските извештаи се доверливи, не постои начин за јавноста независно да ги потврди извештаите за КСО.

Друг проблем е врската помеѓу националното законодавство и јавната инспекција. Повеќето кодекси на моделите бараат од компаниите да ги почитуваат националните закони. Протоколите и упатствата за ревизија во функција на овие кодекси ја испитуваат усогласеноста со законските барања. Понекогаш се појавуваат разлики помеѓу барањата на кодексот на моделот и националните закони особено кај прекувремената работа и платите.

Она што ја засега врската помеѓу приватните системи на процена на трудот и јавната инспекција е наведено во член 5 (а) од Конвенцијата бр.81 за инспекција на трудот во кој се повикуваат надлежните органи да „поттикнат ефективна соработка помеѓу инспекторатот за труд и приватните институции кои се занимаваат со слични активности“. Меѓутоа, во повеќе случаи, овие приватни иницијативи или функционираат независно или се смета дека пополнуваат некоја регулативна празнина, а во најлош случај се смета дека ја приватизираат јавната инспекција на трудот.<sup>15</sup>

Освен тоа, овие приватни системи на усогласеност се оспоруваат поради нивната лимитирана можност за опфаќање на подизведувачите, поранливите хонорарни работници и работниците кои работат дома. Исто така, високите трошоци за усогласување се сметаат за уште еден проблем како и фактот што овие системи се чини дека ги имаат истите слабости како и јавните служби.

Имајќи го предвид поширокиот политички став, постои ризик од проширување на сферата на приватно право на штета на јавното право не само кога станува збор за изборот на инструменти, туку и во нивно контролирање, со што се намалува управувачката моќ на јавните органи. Конкретните импликации можат да бидат: слабеење на законодавството и договорните права и нивно заменување со необврзувачки инструменти без никаква правна вредност; слабеење на управувачката и арбитражната улога на националните и меѓународните јавни органи и нејзино заменување со доброволни

---

<sup>15</sup> И покрај тоа, постојат неколку важни примери на соработка и иницијативи кои вклучуваат конкретна соработка со јавните органи како што е Проектот на МОТ за подобра работа. Организациите од повеќе заинтересирани страни како Асоцијацијата за праведен труд (FLA) и Меѓународната организација за социјална одговорност (SAI) исто така ја охрабруваат соработката со тоа што вклучуваат инспектори за труд во нивните програми за обука.



едностранни прописи на компаниите; загрозување на улогата на националните и меѓународните јавни органи во контролирање на примената на системите за поставување стандарди и нејзино заменување со приватни органи; проширување на сферата на приватно право на штета на јавното право: приватни инструменти (кодекси на однесување, ознаки, повелби) контролирани од приватни органи според нивните прописи наместо според оние на јавната администрација и инспекторатите за труд.

### *Гледање напред*

Овие ризици можат да се избегнат доколку се усвои јасен, модерен, цврст и ефективен систем за инспекција на трудот и се развие ефективна соработка помеѓу системите за приватна процена на трудот и службите за јавна инспекција заради подобро раководење. Како што е веќе споменато, Конвенцијата бр.81 содржи рамка за ваквата комплементарност: *„надлежниот орган презема соодветни активности за да поттикне ефективна соработка помеѓу службите за инспекција и другите владини служби и јавните или приватните институции што вршат слична дејност“*.

Предизвикот е да се обезбеди дека стандардите за „социјални ревизори“ и приватна инспекција на работните места одговараат со најдобрите практики на инспекторатот за труд, промовираат култура на почитување на законот и се доследни на улогата на индустриските врски.



## Вежба

| НАСЛОВ | Се согласувам, не се согласувам  |
|--------|--|
| ЗАДАЧА | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Индивидуално прочитајте ги внимателно речениците во приложениот лист, размислете и означете дали се сложувате или не со речениците и зошто. Означете го со „X” вашиот одговор.</li> <li>✓ Медијаторот јавно ќе ве праша за вашето мислење и ќе ги спореди ставовите на другите учесници.</li> <li>✓ Потоа следи општа дискусија.</li> </ul> |
| ВРЕМЕ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 - 20 минути за индивидуална работа</li> <li>✓ Меѓу 20 и 30 минути за коментирање, дискусија и заклучоци</li> </ul>   |

Вежба 

Се согласувам, не се согласувам

1. „Претпријатијата се неразделив дел од општеството, кои создаваат стоки, услуги и работни места потребни на луѓето, што доведува до економски развој и подобрување на квалитетот на живот. Корпоративната социјална одговорност е начин на кој претпријатијата ги афирмираат своите принципи и вредности за себе и надворешните организации“.

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Не се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|

2. „Доброволната усогласеност и саморегулирањето од страна на бизнисите треба да се поттикнува како алтернатива на државните прописи. Централно утврдените правила од страна на владите, заедно со непроменливите санкции, се штетни, скапи и непродуктивни за развојот на економијата и претпријатијата.“

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Не се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|

3. „Службите за инспекција на трудот треба да соработуваат со приватните служби за социјална ревизија и заеднички да промовираат култура на почитување на законот“.

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Не се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|

4. „Во земјите од третиот свет, инспекторатот за труд е десеткуван поради мерките за структурно прилагодување, а во индустриските земји либерализацијата и развојот на флексибилноста на вработувањето го намалија капацитетот на трудовата администрација“.

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Не се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|

5. „Целта на приватните иницијативи како што е КСО е слабеење, па дури и укинување на законодавството и договорните права преку нивно заменување со необврзувачки инструменти без никаква правна вредност (нулта дерегулација).“

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Не се согласувам | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|

## РЕЗИМЕ

Системскиот пристап на Конвенцијата С150 за трудовата администрација повикува на соработка меѓу органите на трудовата администрација и голем број други учесници, на национално и локално ниво во сите главни функции, почнувајќи од инспекцијата на трудот. Природни партнери на владата во однос на функциите на инспекцијата на трудот се социјалните партнери, имено претставниците на работниците и работодавачите. Трипартитноста, всушност, претставува рамка во којашто инспекцијата на трудот треба успешно да функционира.

Ваквата трипартитна соработка може да се оствари на различни нивоа, на координиран начин: на национално ниво за дефинирање на рамката на политика за инспекцијата на труд; на секторско ниво за давање насоки на инспекцијата на труд во одделни индустрии; на локално ниво и на ниво на претпријатие.

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

Многу е важна соработката помеѓу различните инспекциски служби, како и со други органи: институциите за социјално осигурување, полицијата, правосудните органи, даночните органи, националните механизми за човекови права, органите за имиграција, институциите за социјално истражување, НВО и медиумите.

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

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



## БИБЛИОГРАФИЈА И ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

"Is Corporate Citizenship making a difference?", *The Journal of Corporate Citizenship*, No. 28, 2007.

Amnesty International and PWBLF (2002), *Human Rights: its it any of your business*.

Blanpain, Roger (ed.) (2000), *Multinational Enterprises and the social challenges of the 21st Century*, Kluwer, Dordrecht.

Bronchain P. (2003), *Towards a sustainable corporate social responsibility*.

CSR Consulting (2005), *R vs. R, the Rhetoric versus the Reality of Corporate Social Responsibility, Challenges for the corporate sector, investors, and the Government*, based on a case study in the Foodservice sector.

DLA Piper (2007), *CSR as Business strategy*.

Edwards, T., Marginson P., Edwards P., Ferner A., Tregaskis O. (2007), *Corporate social responsibility in multinational companies: Management initiatives or negotiated agreements?*, discussion paper ILS.

Fussler, C., Cramer, A., Van der Vegt, S. (2004), *Raising the Bar: Creating Value with the United Nations Global Compact*, Greenleaf.

Global Reporting Initiative (2008), *Small, Smart and Sustainable: Experiences of SME Reporting in Global Supply Chains*.

Hayter, S., Hunter, P. (2008), *Codes of Conduct and private systems of assessment: a review of issues*, Forthcoming September 2008.

Hopkins, M. (2004), *Corporate Social Responsibility: an issues paper*, ILO Policy Integration department, Working Paper nr. 27.

Hunter, P., Urminsky M. (2003), *Social auditing, freedom of association and the right to collective bargaining*.

ICFTU (2004), 'Social Responsibilities of Business', in *ICFTU Trade Union Guide to Globalisation*, chapter 6.

ICFTU (2007), *Resolution on the social responsibilities of business in a global economy*, adopted by ICFTU Congress in Dec 2007.

ILO (2005), *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment*, ILO Sectoral Activities Programme, Geneva.

ILO (2005), *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, International Workers's Symposium.

ILO (2006), *General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947*, ILO, Geneva.

ILO (2007), *The Promotion of Sustainable Enterprises: Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*.

International Council on Human Rights Policy (2002), *Beyond voluntarism: Human Rights and the developing international legal obligations of companies*, International Council on Human Rights Policy.

International Labour Conference (2008), *ILO Declaration on social justice for a fair globalization*.

IOE (2004), *The Global Compact: the Employers' Guide*.

IOE (2005), *The Role of Business within Society*, position paper.

J. Richter (2001), *Holding corporations Accountable: Corporate Conduct, International Codes and Citizen Action*, Zed Books, London.

Jenkins, R., Person, R., Seyfang, G. (2003), *Corporate Responsibility & Labour Rights, Codes of Conduct in the Global Economy*, Earthscan Publications.

Jones R., Hubbard P., *Workers' voice in corporate governance - A trade union perspective*, Global Unions discussion paper, published under the auspices of the Trade Union advisory committee to the OECD and the Committee on Worker's capital.

Kolstad, I. (2007), *Human Rights and Assigned Duties: Implications for Corporations*.

Leipziger, D. (2003), *Corporate Responsibility Code Book*, Greenleaf, Sheffield.

Locke, R., Kochan, T., Piore, M, (Eds.) (1995), *Employment Relations in a changing Economy*, MIT press, Cambridge.

Locke, R.M., Qin, F., Brause, A. (2006), *Does Monitoring Improve Labor Standards?: Lessons from Nike*, Working paper nr. 24, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge MA.

Møller, K., Erdal T. (2003), *Corporate responsibility towards society: A local perspective*.

Monshipouri, M., Welch Jr, C.E., Kennedy, E.T. (2003), "Multinational Corporations and the Ethics of Global responsibility: problems and possibilities", *Human Rights Quarterly*, Academic Research Library.

Murray, J. (2004), *Corporate social responsibility: an overview of principles and practice*, ILO Policy Integration Department, Working Paper nr. 34.

O'Rourke, D. (2006), "Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring", *Policies Studies Journal*, vol. 31.



- OECD (2001), *Guidelines for Multinational Enterprises. Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals*, OECD.
- OECD (2005), *Globalisation, Jobs and Wages, Policy Brief*, OECD.
- OECD (2007), "OECD Workers in the Global Economy: Increasingly Vulnerable?" in *OECD Employment Outlook* (chapter 3).
- OECD (2007), *Globalisation and Structural Adjustment*, OECD.
- Perrini, F., Pogutz, S., Tencati, A. (2006), *Developing Corporate Social Responsibility: A European Perspective*, Edward Elgar.
- Rasche, A (2007), 'A necessary supplement' - what the United Nations Global Compact is and is not.
- Rogovsky, N. (2000) *Corporate Community Involvement Programmes: Partnerships for Jobs and Development*, International Institute of Labour Studies, ILO, Geneva.
- Rogovsky, N., Sims, E. (2002), *Corporate success through people - making international labour standards work for you*, ILO, Geneva.
- Roitstein, F. (2005), *Analysis of Corporate Social Responsibility Training Initiatives in Multinational Enterprises: The challenge of localizing CSR*, The World Bank, Washington DC.
- Sornajah, M. (2004), *The International Law on Foreign Investment*, Cambridge University Press, 2nd Edn.
- The European Foundation for the improvement of life and working conditions (2003), *Towards a sustainable Corporate Social Responsibility*.
- UN Global Compact, UNHCHR, Business Leaders Initiative on Human Rights, *A Guide for integrating human rights into business management*.
- UNDP/IBLF, Nelson, J., Prescott, D. (2003), *Business and the Millennium Development goals - a framework for action* New York, UNDP/IBLF.
- UNIDO (2007), *Corporate Social Responsibility and Public Policy: The role of Governments in facilitating the uptake of CSR among SMEs in developing countries*.
- UNRISD (2003), *Promoting Socially Responsible Business in Developing Countries*, Geneva.
- Urminsky, M. (ed.) (2001), *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, Working paper No. 1, Series on management systems and corporate citizenship (ILO; 2001) in Codes of Conduct and multinational enterprises.
- Urminsky, M. (2005), *Public policy, reporting and disclosure of employment and labour information by multinational enterprises (MNEs)*.
- Van der Vegt, S. (2005), *Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey; Results from survey and case study research*, ILO.

Visser, W.,Matten, D., Pohl, M., Tolhurst,N. (2007), *The A to Z of Corporate Social Responsibility: A Complete Reference Guide to Concepts, Codes and Organisations*, John Wiley and Sons, Chichester.

Vogel, L. (2008), *Inspection still a weak link in most national preventive strategies*, ETUI-REHS.

[http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/Pages%2023-29%20from%20FINAL\\_News33UK\\_v5-6.pdf](http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/Pages%2023-29%20from%20FINAL_News33UK_v5-6.pdf)

WCSDG (2004), *A fair globalization: Creating opportunities for all*, ILO, Geneva.

Wells, D. (2006) ““Best practice” in the regulation of international labour standards: lessons of the US- Cambodia textile agreement”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 357, p.360.

Zerk, J.A. (2006), *Multinationals and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge University Press.