

МОДУЛ



Вовед во Трудова Инспекција

На што се однесува овој Модул?

Овој модул дава краток преглед на историскиот развој на трудовата инспекција и нејзините главни начела и функции како што е наведено во соодветните Конвенции на МОТ, како и некои од разликите во начинот на организација на трудовата инспекција. Исто така, ќе биде разгледано влијанието на произлезените промени во општествениот и пазарот на труд во однос на трудовата инспекција.

ЦЕЛИ

Целта на овој модул е да обезбеди краток преглед на правилата, практиките и предизвиците на трудовата инспекција, како и меѓународните стандарди на труд по предметот. На крајот од овој модул, учесниците ќе можат:

- ✓ На кратко да го опишат историскиот развој на трудовата инспекција и клучните стандарди на труд по предметот.
- ✓ Да ги објаснат главните цели и функции на трудовата инспекција и начинот на кои истите можат ефективно да бидат применети.
- ✓ Да ги опишат статусот, средствата, надлежностите и одговорностите на трудовите инспектори неопходни за ефективно извршување на нивната функција.
- ✓ Да го анализираат произлезеното темпо за трудовите и општествените прашања и предизвиците кои тие ги поставуваат на трудовата инспекција.

СОДРЖИНА

1. Трудова инспекција: кратка историја.....	4
1.1 Ран развиток.....	4
1.2 Меѓународен развиток.....	4
1.3 Конвенција за Трудова Инспекција, 1947 (Бр.81).....	6
1.4 Од 1947 до денес: Кон широка покриеност.....	6
1.5 Меѓународна асоцијација на Трудова инспекција.....	9
2. Системот на Трудовата инспекција.....	9
2.1 Цели и функции на Трудовата инспекција.....	9
2.2 Доменот на Трудовата инспекција.....	12
2.3 Структура и организација на Трудовата инспекција.....	15
3. Начела на Трудовата инспекција.....	17
4. Статус на Трудовите Инспектори.....	21
4.1 Условите на служба на трудовите инспектори.....	21
4.2 Надлежностите на трудовите инспектори.....	22
4.3 Обврските на трудовите инспектори.....	23
5. Тековни предизвици на Трудовата инспекција.....	24
5.1 Промени во економска состојба и општествена структура.....	25
5.2 Промени во индустриската структура.....	26
5.3 Промени во организацијата на труд.....	26
5.4 Промени во општествените очекувања.....	27
5.5 Промени во природата на ризици на работното место.....	28
5.6 Влијание на овие промени на трудовите инспектори.....	29
Краток преглед.....	31
Вежби.....	32
Вежба: Проверка на имплементација на Конвенција 81.....	33
Вежба: Идентификувајте ги предизвиците на Трудовата Инспекција.....	35
Користена литература и дополнителни материјали.....	38
Табели.....	40
Табела 1: Меѓународна организација на труд.....	41

1. ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА: КРАТКА ИСТОРИЈА

1.1 Ран развиток

Најраната национална легислатива за подобрување на работните услови датира од 1802 година кога Британскиот парламент донел “Акт за зачувување на моралите на учениците”. Под “морали” се подразбирало сигурност, здравје и благосостојба, а “ученици” се однесувало на деца-работници, на пример, во рудници и чистење на оџаци. Примената на Актот била надгледувана од страна на волонтерски одбори но Актот не бил ефективно спроведен и затоа во 1833, владата ги назначила првите четири “инспектори”. Тие биле опишани како “лица со висока положба” и обрнувале особено внимание на долгите работни часови на децата и возрасните.

Во Франција, била заснована служба за трудова инспекција во 1874, која се состоела од 15 инспектори, и во 1892, било основано посебно тело на државни службеници посветено на трудовата инспекција. Во почетокот, службата имала обврска да го нагледува спроведувањето на легислативата од 1841 која забранувала искористување на трудот на деца со возраст под 8 години.

До крајот на 19тиот век, многу европски земји имале воведено легислатива која до некој степен се стремела кон подобрување на условите на работа. Исто така биле назначени и стручни инспектори. На пример, во Британија првиот санитарен инспектор бил назначен во 1898 а првиот стручен советник за инженерство една година подоцна. Во 1901 била назначена првата инспекторка за фабрики во Германија.

Големината и комплексноста на трудовите инспекторати продолжува во дваесеттиот век, најпрво во индустријализираните земји, а подоцна во земјите во развој, кои што често ја менувале организацијата на инспекторатите на земјите со поранешната колонијална моќ. Овластувањето на инспекторатите исто така значајно се зголемило во последните децении за да покрива поголем број на економски сектори како и технички прашања и прашања за вработеноста, одржувајќи чекор со промените во сферата на работата и променувајќи ги јавните очекувања. Инспекторатите на денешницата трошат многу повеќе време отколку во минатото, на теми како стрес на работното место, насилство на работа, илегално вработување или принудна работа, а помалку време на старомодни теми како безбедност на котелите или крановите, или индустиски спорови.

1.2 Меѓународен развиток

Со ваков развиток на меѓународно ниво, исто така големо влијание беше посветено на присвојување на меѓународните стандарди за подобрување на работните услови и на инспекционите служби. Така, во 1890, претставници од 15 земји присуствуваа на конференција во Берлин за присвојување на првите такви стандарди. На таа конференција се утврдило дека законите во секоја држава треба да бидат надгледувани од соодветен број на посебно квалификувани службеници, назначени од страна на владата и независни од работниците и работодавачите.¹

Оваа иницијатива зеде поголем замав со создавањето на Меѓународната организација на труд (МОТ) во 1919 со Версајскиот договор. Уставот на МОТ се стремеше кон подобрување на работните услови во неговите држави членки преку поставување и ратификација на меѓународните стандарди на труд, и особено потребата за “инспекциони системи”².

¹ Трудова инспекција – водич кон професијата МОТ 2002.

² Член 10 од Уставот на МОТ.

Кратка содржина на МОТ, неговите цели и неговите институции се дадени во Анекс 1.

Два од првите усвоени меѓународни стандарди за труд се Препорака за Трудова инспекција (Здравствени служби), 1919 (бр. 5) и Препорака за Трудова инспекција, 1923 (бр. 20). Иако истите беа Препораки повеќе отколку Конвенции, и според тоа необврзувачки за земјите членки, тие го поставија патот за подоцнежното усвојување на многу пошироки инструменти за трудовата инспекција, особено Конвенцијата за Трудова инспекција, 1947 (бр. 81).

Што претставуваат Меѓународните стандарди за труд?

Меѓународните стандарди за труд се легални инструменти извлечени од составните делови на МОТ (влади, работници и работодавачи) на неговата Меѓународна конференција на труд, кои ги претставуваат основните начела за подобрување на работничките права. Тие може да бидат во форма на Конвенции или Препораки.

Конвенциите може да се споредат со мултилатералните меѓународни договори: тие се отворени за ратификација од страна на земја членка и, кога еднаш ќе се ратификуваат, создаваат одредени обврзувачки обврски. Држава која ратификувала одредена Конвенција треба да ги примени нејзините одредби преку легислативата или преку други соодветни средства како што е наведено во содржината на Конвенцијата³.

Препораки се необврзувачки инструменти, често, но не се ограничени со тоа, за проширување и обезбедување понатамошни информации и упатства за Конвенциите на МОТ за активности од страна на земјите членки.

Во многу случаи, една Конвенција ги изложува основните начела кои треба да бидат имплементирани од страна на земјите кои ја ратификувале истата, додека соодветната Препорака, ја надополнува Конвенцијата со тоа што обезбедува подетални упатства за начинот на кој истата треба да биде применета. Препораките исто така може да бидат и самостојни односно да не се поврзани со никоја конвенција.

Исто така, постојат и Протоколи, кои претставуваат посебни спогодби кои надополнуваат Конвенции на МОТ. Протоколот е отворен кон одделно ратификување од страна на земјите членки, кои имаат ратификувано или ратификуваат, Конвенција која е поврзано со истиот Протокол.

Меѓународните стандарди на труд се поддржани со супервизорен систем кој е единствен на меѓународно ниво и кој помага за да се провери дали земјите ги имплементираат Конвенциите кои ги ратификувале. МОТ редовно ја проверува примената на стандардите во земјите членки и ги истакнува областите ако што истите може подобро да се применат. Доколку постојат проблеми при примената на стандарди, МОТ се обидува да помогне на земјите преку социјален дијалог и техничка помош.

Телата на МОТ исто така може да се согласат за усвојување на документи кои се помалку формални од Конвенции и Препораки, но истите не спаѓаат во “стандарди на труд”. Тие вклучуваат, на пример, Кодови за однесување и резолуција. Најчесто тие се наменети за да имаат влијание врз меѓународните закони за труд и националните закони.

1.3 Конвенција за Трудова инспекција, 1947 (бр. 81)

На оваа конвенција сеуште се повикуват службите на трудовата инспекција и сеуште е исто толку важна колку што била пред 60 години. Истата е една од најшироко ратификуваните конвенции на МОТ⁴ и сеуште претставува здрава подлога за службите на трудовата инспекција во светот.

Конвенцијата се однесува на инспекција на индустриски и комерцијални работни места, дозволувајќи можни исклучоци за рударство и транспорт (Член 1, 2 и 22). Сепак, другите сектори за вработување се покриени со одделна Препорака која исто така била усвоена во 1947, правејќи ја необврзувачка инспекцијата на таквите сектори. Со Конвенцијата, трудовата инспекција е исто така ограничена на оние индустриски работни места каде релевантните легални одредби се всушност применливи. (Член 2.1)⁵. Понатаму, земјите членки може да направат одреди исклучоци по основ слаба населеност или степенот на економски развој (Член 29).

Специфичните одредби од Конвенцијата ги покриваат функциите и одговорностите на системите за трудова инспекција, потребите за вработување персонал, извори за инспекторите и нивните надлежности, нивните обврски, независност и објективност. Други одредби ја вклучуваат потребата за пријавување на несреќи и болести, и за годишни извештаи за работата на претпоставените во инспекцијата.

Препораката за Трудова инспекција 1947 (бр. 81) била усвоена во исто време со Конвенцијата. Тука се прикажани понатамошни одредби за соработка помеѓу инспектори, работници и работодавачи, како на пример во областа на обука за безбедност и здравје. Исто така, дадени се детали за тоа какви информации треба да се вклучени во годишните извештаи.

1.4 Од 1947 до денес: Кон широка покриеност

Во последните декади, системите за трудова инспекција постепено се зацврстија и постанаа подобро обезбедени, а нивниот вистински придонес за подобрување на работните услови стана нашироко претпознатлив на национално и меѓународно ниво. Затоа, многу од скорешните Конвенции и Препораки сега вклучуваат инспекциони системи или слични фрази, кои најчесто се однесуваат на Конвенција 81⁶.

Тенденцијата кон поширока покриеност од страна на инспекционите служби исто така продолжува. Затоа, усвоена е Конвенцијата за Трудова Инспекција (Земјоделство) 1969 (Бр. 129), заедно со соодветната Препорака, чија цел е да ги прошири инспекционите служби за земјоделство, шумарство и слични индустрии. Нејзините одредби се многу слични со оние од Конвенција 81. Сепак, Конвенцијата 129 не е ратификувана на широко поради одредени причини⁷. Една од тие причини е уникатноста и разновидноста на земјоделскиот сектор, каде што има многу вработени, често на дистанцирани локации и во мали семејни единици. Инспекцијата на таквите организации задава голем товар на многу инспекциони служби, заради недостаток на транспорт или поради некои други причини. Истите карактеристики

⁴ Оваа Конвенција е ратификувана од 140 земји во Ноември 2009.

⁵ *Трудова Инспекција*, Меѓународна конференција за Труд 95та сесија, 2006 Извештај III (Дел 1Б). стр.7.

⁶ На пример, Препораката за сигурност и здравје при работа 1981 (Бр. 164) особено се однесува на Конвенција 81 како извор на упатство за инспекционите системи за безбедност и здравје.

⁷ Оваа Конвенција е ратификувана од 48 земји во Ноември 2009.

на секторот доведоја до нивно ослободување од многу закони за труд, како професионална безбедност и здравје, така што не постои законска основа за трудова инспекција во тој сектор во тие земји.

Според ова, во многу држави, инспекцијата на земјоделските организации е многу ограничена а често и не постои. Конвенцијата 129 беше наменета за решавање на овој проблем, но нејзината слаба ратификуваност споредено со таа од Конвенција 81, посочи дека сеуште постојат некои сериозни проблеми кои треба да бидат решени. Сепак, се зголемува бројот на државите кои сега имаат некаков вид на инспекциони служби за земјоделскиот сектор, и со подобрена обука на инспекцијата, ова има тенденција да продолжи во наредните години.

Во 1995, на Конвенцијата за Трудова инспекција 1947 беше усвоен Протокол⁸, кој го прошири влијанието на трудовата инспекција на многу повеќе работни место отколку што беа во доменот на претходната Конвенција. Овде се вклучени службите од “нетрговскиот” сектор како на пример јавна администрација, воени служби, образовни и здравствени служби, поштенски служби и телекомуникација, јавни служби на пример за гориво, вода и достава на електрична енергија, комунални служби итн. Потоа, во 1996, беше усвоена Конвенцијата за Трудова инспекција (Поморство) (Бр 178)⁹, иако подоцна истата беше ревидирана на Конвенцијата за Поморски труд 2006.

Во меѓувреме, трудовата инспекција индиректно профитираше од осум така-наречени “Основни Конвенции” на МОТ, почнувајќи кампања во 1995 со цел да се постигне нивна универзална ратификација¹⁰. Овие конвенции беа следните:

- Конвенција за здруженија и заштита на правото за организација, 1948 (Бр. 87)
- Конвенција за правото за организација и колективни преговори, 1949 (Бр. 98)
- Конвенција за принудна работа, 1930 (Бр. 29)
- Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 (Бр. 105)
- Конвенција за минимална возраст, 1973 (Бр. 138)
- Конвенција за најлоши форми на детски труд, 1999 (Бр. 182)
- Конвенција за еднаква исплата, 1951 (Бр. 100)
- Конвенција за дискриминација (Вработување и занимање), 1958 (Бр. 111)

Овие Конвенции беа главен интерес на Декларацијата за Основни начела и права на работа на МОТ, усвоена во 1998¹¹.

⁸ Протоколот е ратификуван од 11 држави до Ноември 2009.

⁹ Конвенцијата е ратификувана од 15 држави до Ноември 2009.

¹⁰ До 2008, имаше 1.200 ратификации на овие Конвенции, што претставува 86% од вкупниот број на ратификации.

¹¹ <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Најпосле, МОТ направи други четири конвенции како “приоритетни” инструменти, притоа охрабрувајќи ги земјите членки да ги ратификуваат истите заради нивната важност за функционирањето на системот за меѓународни стандарди на труд. Овие четири Конвенции се:

- Конвенција за Трудова инспекција, 1947 (Бр. 81).
- Конвенција за Трудова инспекција (Земјоделство), 1969 (Бр. 129).
- Конвенција за трипартитна консултација (Меѓународни стандарди за труд), 1976 (Бр. 144).
- Конвенција за политика за вработување, 1964 (Бр. 122).

Од тогаш, земјите членки стануваат се посвесни за потребата за посилни и поефективни служби за трудова инспекција, со цел да можат да бидат во чекор со брзо променливата глобална економија, за која цел МОТ има обезбедено техничка помош. Но неодамна, Општата анкета на МОТ, која се однесува на Конвенциите за трудова инспекција¹², доведе до добивање поддршка од Владејачките тела за нова глобална стратегија за “модернизација и преродба” на трудовата инспекција во 2006¹³. Ова доведе до бројни иницијативи во оваа област, вклучувајќи и нов циклус на трипартитни ревизии на инспекционите системи и развитокот на националните акциони планови.

Финално, и можеби најважно за идни иницијативи на трудовата инспекција, Декларацијата за општествена правда за праведна глобализација¹⁴, 2008, ја истакна важноста на “ефективни системи на трудова инспекција”, во контекст на правење ефективни закони и институции за труд. Декларацијата исто така ги споменува Конвенциите 81 и 129 во контекст на нивната посветеност за идентификување, обновување и подобрување на меѓународните стандарди за труд кои се најзначајни од раководна гледна точка.

Како што може да се види погоре, трудовата инспекција претставува приоритет за МОТ многу децении, и многу од активностите се преземени со цел да се помогне на земјите членки да развијат нивни системи за трудова инспекција. Во април 2009, МОТ претстави нова програма за трудова администрација и трудова инспекција со цел да обезбеди подобри упатства за овие 2 важни области, и особено со цел да помогне за зајакнувањето и модернизација на трудовата инспекција во земјите членки глобално¹⁵

¹² Трудова инспекција – Општа анкета за извештаите кои се однесуваат на конвенциите за трудова инспекција. Меѓународна Конференција за Труд, 95та Сесија, 2006. Извештај III Б. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>.

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_14_rev_en.pdf (страни 4-11).

¹⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

¹⁵ Повеќе детали на : www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin/

1.5 Меѓународна асоцијација на трудовата инспекција

Со растечка свесност за честите предизвици со кои се соочуваат многу трудови инспекторати, Меѓународната асоцијација на трудова инспекција (МАТИ) беше воведена во 1972 со цел да обезбеди поголема професионалност помеѓу нејзините членови, преку поголема поврзаност и подобрена размена на информации. Членството беше отворено за трудовите инспекторати, нивните здруженија и Министерства за труд, на национално, или – во случај на Федеративни држави – регионално ниво, како на пример во Германија.

Фокусирајќи се најпрвин во Источна и Западна Европа, целта на МАТИ беше да се подобри поврзаноста и размената на информации помеѓу нејзините членки но не и да се меша во нивните национални политики или пристапи. Сепак, членовите на МАТИ се стремее кон размена на меѓусебни знаења што се однесува до најдобрите практики и нови иницијативи, и начини како да се сочат со некој од предизвиците на модерниот свет на работата. На пример, исчезнувањето на голем број државни компании и брзиот раст на малите фирми во 1980тите, ги натераа инспекторатите да ги преиспитаат нивните оперативни пристапи и со тоа порасна потребата за свежи идеи. Понатаму, постојаните буџетски притисоци на инспекторатите како и зголемените јавни очекувања за заштита, имаа големо влијание за зголемување на ефикасноста на инспекторатите и нивниот општ впечаток. МАТИ се покажа како доста корисна мрежа за поддршка.

Политичката и економската средина во која работат трудовите инспекторати ја зголемија важноста на придонесот на МАТИ, и во последните години нејзиното членство забрзано се зголеми. МАТИ има околу 110 членови¹⁶ од целиот свет, работи на глобално и регионално ниво, и досега има поставено регионални мрежни групи на неколку места во светот. Меѓународни и регионални конференции редовно се одржуваат а преку веб страната на МАТИ¹⁷ се разменуваат информации и годишни извештаи.

2. Системот за Трудова инспекција

2.1. Цели и функции на трудовата инспекција

Не постои формална или легална дефиниција за трудова инспекција, всушност таа може да се разликува од земја до земја. Сепак, општо може да биде дефинирана како делот од административниот систем за труд кој е одговорен за надгледување и спроведување на релевантни легислативи и политики за труд на работните места.

Генерално кажано, инспекцијата служи за да им укаже на владите, работниците и работодавачите и широката јавност дека општеството е свесно дека постигнувањата и одржувањето на основните стандарди за труд во работата се за општо добро, но и дека обврзаниците не можат да ги одржуваат истите без надгледување од страна на независен регулатор. Со други зборови, *“постооењето на ефективни инспекторати за труд претставува најсигурна гаранција дека националните и меѓународните стандарди за*

¹⁶ До Ноември 2009

¹⁷ Повеќе информации за МАТИ, нејзините цели и активности може да најдете на www.iali-aiit.org.

труд ќе бидат во согласност со законите во пракса".¹⁸

Во главните цели на трудовата инспекција е вклучена потребата за проверка дали :

- Трудовата инспекција е почитувана на работните места.
- Правата на вработените се почитувани и дали постојат пристојна работа и работни услови
- Здруженијата имаат усвоено адекватни контролни мерки за да се провери практичната работа и дали работната средина ги претставува опасност по здравјето и сигурноста за вработените.
- Работниците и работодавачите добиваат информации и упатства за тоа како да ги почитуваат законските барања.
- Хармоничен однос помеѓу работниците и работодавачите и рамка на трудот за социјален дијалог која придонесува за одржување на економскиот развој.
- Повратни информации и лекции научени во пракса како средства за развивање на легислативата, политиките и упатствата; нивни придонес за одржување на модерни и ефективни законски одредби за условите на работното место

Според Член 3.1 од Конвенција 81, примарните функции на системот за трудова инспекција се:

а) Да се утврди спроведувањето на законските одредби за работни услови и заштитата на работниците додека работат, како на пример одредби кои се однесуваат на часови, плати, сигурност, здравје и благосостојба, вработувањето на деца и млади лица, и други поврзани работи, се додека таквите одредби се спроведливи од трудовите инспектори.

б) Да се обезбедат технички информации и совети за работодавачите и работниците во врска со најнеефективните средства за остварување на законските одредби.

в) Да се известуваат надлежните власти за недостатоци или злоупотреба кои не се специфицирани со постоечките законски одредби.

(а) Стапување на сила на законот за труд

Извршните функции на трудовите инспекторати значително се разликуваат од земја до земја, зависно, од една страна, од доменот и содржината на легислативата која е на сила (може да не се опфатени сите сектори од економијата) и, од друга страна, од тоа дали владата ќе го довери спроведувањето на легислативата на трудовиот инспекторат.

¹⁸ Поглавје X Заклучоци за Општата Анкета на Трудовата инспекција, 1985

Земјите можат да одлучуваат дали сакаат да го овластат трудовиот инспекторат да спроведува колективни договори и арбитражни награди, иако функциите на инспекторите не треба да ја вклучуваат улогата на посредник во расправи со спорови за труд (Препорака за трудова инспекција 1947, параграф 8).

(б) Доставата на технички информации и совети

Доставата на вакви информации може да биде извршена преку средства како давање на совети и информации во тек на инспекционите посети; пишано или вербално барање; едукативни кампањи (курсеви, конференции, радио и телевизиски емисии, изложени постери, летоци, филмови) итн.

Во многу земји, доставата на информации и совети е регулирана во голема мерка, особено што се однесува до професионална безбедност и здравје. Трудовите инспекторати се повеќе ги користат можностите кои се даваат со модерната технологија за добивање на технички информации и совети за содржината на трудовата легислатива и најефективните средства за нејзина примена.

(в) Придонес за подобрување на законот за труд

Формите и рамките на работните односи, процесот на производство и технологијата употребувана на работното место се менуваат со неверојатна брзина. Најважно за трудовата легислатива е да одржува чекор со овие промени со цел да се избегне злоупотреба на работниците во нови работни врски или несоодветни работни услови, како резултат на неадекватна законска рамка.

Благодареејќи на нивното директно познавање и искуство на работното место, трудовите инспектори се идеално спремни за идентификување на било каков очигледен пропуст во легислативата и политиките за труд и за да предложат дополнителни активности до своите Министерства за подобрување на работните услови. Трудовите инспекторати треба да играат клучна улога во процесот на создавање на нови трудови легислативи, со цел да се осигура дека истите се возможни и спроведливи.

Истражувањето на жалби, несреќи и случаи на влошување на здравјето заради работа, е честа функција на многу инспекторати. Директни причини за ваквите истражувања најчесто се испитување на објективноста спрема било кои од обвинителите или жртвите, да се установа било какво кршење на законот и да се преземат потребните активности за нивно решавање. Исто така, ваквите истражувања може да служат за пронаоѓање на било какви недостатоци во постоечките легислативи и политики и да се извлечат поуки за во иднина.

Трудовите инспектори во многу земји, исто така имаат важна улога во контрола на придржувањето кон правата на работничкиот синдикат, заштита на законски претставници на работниците (на пр. безбедност на претставниците) и ефективното раководење на законските тела влучени во социјален дијалог. На трудовите инспектори исто така може да им биде доверена работата за обезбедување обука за претставниците на работници за проблеми поврзани со заштита на трудот или тие може редовно да учествуваат во активности за обука организирани од страна на своите партии.

2.2. Домен на Трудовата инспекција

Доменот на регулативниот надзор на трудовата инспекција е доста голем и значително се разликува од една земја до друга, зависно од националните политики и легислативи. Палетата на теми кои трудовата инспекција ги покрива, може да го опфаќаат следново:

- Подобрување на професионалната безбедност и здравје и заштита од несреќи и болести и благосостојба.
- Заштита на нивото на примања (на пр. Минимална плата каде што е спроведливо) вклучувајќи ја проверката на регистрите за плати, прекувремена исплата.
- Проверка на регистрите за работни часови и прекувремена работа, одмори и отсуства вклучувајќи ги отсуство заради болест и бременост.
- Промовирање на основните права за труд (пр. принуден труд) и анти-дискриминирачки мерки (пр. За полова дискриминација и жртви на ХИВ вирусот)
- Истражување на несреќи и компензации за повреди на работното место.
- Проблеми при вработување (од нелегално вработување, работни дозволи до подобрување на вработеноста, вклучувајќи задолжителни програми за обука).
- Контрола на исплата на придонеси за социјална сигурност.
- Вработување на деца и млади лица и други работници со посебни потреби
- Социјален дијалог и проблеми со индустриските врски и надгледување на колективни спогодби.

Многу трудови инспекторати покриваат само некој од гореспоменатите активности, на пример некои се занимаваат само со професионална безбедност и здравје и работни услови, а не со плати и индустриски врски. Во некое други земји, инспекцијата на горенаведените теми, е поделена на еден или повеќе инспекторати, на пример, професионалната безбедност е опфатена во еден инспекторат, а здравјето во друг.

Некои инспектори се овластени за спроведување на законски одредби кои се однесуваат на области опфатени со легислативи за животната средина или други легислативи кои не се стриктно закони за труд. На други места, од нив може да биде побарано да преземат не-инспекциони задачи како пресметка на надомест за отпуштање од работа и правење на писма за барање на оставка од страна на работникот, како во *Ел Салвадор*. Во *Нигер* и *Коста Рика*, трудовите инспектори држат презентации и имаат должности да предаваат во училиштата и центрите за обука за да ги запознаат учениците и практикантите со аспекти од нивните идни работни услови.

Инструментите на трудовата инспекција на МОТ не ја изоставаат можноста за доделување на други промотивни задачи со легислатива или национална практика, како дополнение на задолжителните во нивните примарни задолженија. Овие задолженија се комплексни и бараат време, извори, обука и во голема мера слобода на движење и активност. Било кои понатамошни задолженија кои ќе бидат доделени на трудовата инспекција не треба да:

- Попречуваат на ефективно исполнување на нивните примарни задолженија.
- Да ги загрозат на било кој начин авторитетот и објективноста кои се неопходни за инспекторите во нивните врски со работодавачите и вработените.¹⁹

Од дополнителните задолженија кои понекогаш им се даваат на трудовите инспектори, една од најконтроверзните е решавање на колективни несогласувања за труд. Како што претходно споменавме, инспекторите не треба да бидат “посредници во судски постапки кои вклучуваат спорови за труд” (Препорака 81). Сепак, во некои земји инспекторите играат важна улога во *спречување* на таквите расправи.

Во некои земји, постојат институции и функции кои имаат заеднички карактеристики со службите за Трудова инспекција и неопходно е да се разликуваат:

Трудова Инспекција во споредба со Администрација на Трудова правда. Двете се јавни служби кои имаат заедничка цел за имплементација на легислативи за труд, но тие се одделни институции и имаат овластувања за постигнување на слични цели.

** Администрацијата за Трудова правда е специјализирана за Законот за труд и нејзината задача е да е да решава индивидуални и колективни законски²⁰ конфликти. Колективните економски²¹ конфликти се дадени на Администрацијата за труд, и обично постојат специјализирани оддели за индустриски врски и шеми за посредување и поврзување во самата Трудова администрација за решавање на овие конфликти, одделно од службите за трудова инспекција.

Споровите генерално можат да бидат класифицирани како индивидуални или колективни, зависно од тоа кој ги започнал, или кој е овластен за да ги започне, споровите. Генерално, индивидуален спор вклучува индивидуален работник а колективен спор вклучува група работници, обично претставувана од работнички синдикат. Друга дистинкција се прави помеѓу спорови на права и спорови за добивка. Спор за права (исто така познат како законски спор) вклучува примена или интерпретација на правата од некој закон или постоечка одредба поставена во договор за вработување или колективен договор. Спор на интереси, од друга страна, претставува спор кој се однесува на создавањето на правата или обврските или промена на веќе постоечките. Споровите за добивка примарно произлегуваат во поврзаност со колективни преговарања.

Трудова инспекција во споредба со техничка инспекција. Некои многу ризични работни места или процеси бараат поголемо внимание и стручно познавање во споредба со некои други, со цел да се осигураме дека ризиците се соодветно надгледувани и контролирани. Овде се вклучени и многу ризични терени како на пример многу фабрики за хемиски производи или нуклеарна енергија, одредени лаборатории (пр. микробиолошки) како и фабрики за бојлери, кранови, електронски и гасни инсталации, и работи со јонска радијација. Во многу земји, инспекцијата на такви ризични фабрики или процеси е почесто доверена на специјализирани технички организации, кои можат да

¹⁹ Член 3, параграф 2 од Конвенција Бр. 81 и Член 6, параграф 3, од Конвенција Бр.129.

²⁰ Во овој контекст, терминот “законски конфликт” значи расправија која произлегува кога работникот тврди дека постои непочитување, или различна интерпретација, на одредени одредби од страна на работодавачот.

²¹ Терминот “економски конфликт” во овој контекст значи конфликт од јавна природа кој влијае или може да влијае на продуктивните активности на здружението и има влијание на социјалниот мир.

бидат ополномоштени или одобрени од Министерството за труд, отколку на самите трудови инспектори. Таквите специјализирани организации најчесто ги надгледуваат релевантни фабрики или процеси според законски одреден интервал или доставуваат извештај или сертификат на односниот работодавач. Доколку се пронајдени некои сериозни недостатоци, треба да биде известен локалниот инспекторат за труд, за истите да ги следат тие недостатоци и да ги преземат потребните мерки за нивно отстранување. Дополнително, трудовите инспектори, за време на нивните рутински проверки, често проверуваат дали релевантните сертификати се достапни и во тек со новостите.

Трудова инспекција во споредба со Ревизија/Надгледување: Трудовата инспекција има неколку заеднички карактеристики со независните ревизија или надгледување. Двете се стремат кон надгледување и независно оценување на работните услови и придржување кон законските барања, но исто така постојат и неколку важни разлики:

-
- Трудова инспекција е процес на независна проценка, советување и каде што е потребно подобрување на согласноста со релевантни трудови легислативи. Таа претставува законска и легална функција која е управувана од владата, и обезбедува почитување на трудовата легислатива од работодавачите, работниците и други обврзаници. Иницијативата за инспекторски посети е ја дава Инспекторатот. Инспекторите исто така треба да имаат сеопфатни законски сили со цел да можат да го спроведат ефикасно законот, вклучувајќи слободен пристап до работните места и способноста за наложување санкции како на пример започнување на законски постапки.
 - Ревизија е систематски, независен и документиран процес за обезбедување докази и нивно објективно оценување со цел да се утврди нивото до кое се исполнети одредените критериуми. Ревизијата најчесто се извршува од трети лица за проверка на придржување кон некој од добро познатите самоволни стандарди, како Стандардите за социјална надлежност СН 8000, што може да доведе до понатамошно признавање на тој стандард. Системите за управување со професионална безбедност и здравје се многу често ревидирани против таквите самоволни стандарди. Според ова, ревизии најчесто (но не секогаш) се преземаат по иницијатива на ревидираните здруженија, останувајќи под нивна контрола. Важно е да се забележи дека ревизорите ги немаат истите законски овластувања за издавање на санкции или право на пристап како што имаат инспекторите. Сепак, таквите ревизори може да имаат огромно влијание врз деловноста на здруженијата доколку истите не ги исполнуваат наложените критериуми, на пример доколку не се исполнети точните барања на клиентот во склоп на ланецот на понуда. Терминот надгледување е често употребуван за да се означи проверката на работните услови, на пример, преку самите работници на работодавачот. Тоа може да се врши со цел да се провери дали регистрите се обновени или да се надгледува и проверува безбедноста на одредени фабрики или процеси. Нивната функција не треба да се поистовети со функциите на трудовата инспекција, затоа што надгледувачите на работно место работат по налог на работодавачите, и исто како и ревизорите, немаат законски права на пристап и извршни сили.
-

2.3. Структура и организација на системот за трудова инспекција

Во Конвенција 81 наведено е дека сите земји кои извршиле ратификација, треба да одржуваат систем за трудова инспекција во индустриските работни места, и дека “се додека е во согласност со административната практика на Членките, трудовата инспекција ќе биде ставена под надзор и контрола на централната власт” (Член 4). Поврзувањето на трудовиот инспекторат со централната власт овозможува:

- Примена на единствена политика во територијата која е опфатена.
- Рационална употреба на достапните извори (на пример, преку елиминација на дуплирање на трудот, или недостаток од распределба на адекватните буџетски извори во децентрализираните регионални или локални власти).

Трудовиот инспекторат е национална надлежна власт конструирана од страна на Владата за извршување на функции како надгледување и спроведување на трудови легислативи и политики кои се под нивна надлежност.

Во некои земји, организацијата на трудовиот инспекторат е базирана на закони направени со цел да се заштитат работниците, безразлика дали содржината е од општа природа или специфицирана на одредени проблеми или гранки од економијата. Општо кажано, овие закони содржат поглавје за служби на трудова инспекција или содржат одредби за нивно спроведување. Некои други земји имаат специфични основни правила за работењето на инспекционите служби.

Како што претходно споменавме, некои таканаречени “специјализирани” инспекторати се занимаваат само со неколку од гореспоменатите теми и нивните структури се организирани во согласност со тоа. На пример, тие што се фокусираат само на професионална безбедност и здравје, работните услови треба да ги пресретнат барањата на инспекторите најчесто преку соодветно адаптирани внатрешни совети и остручување на специфични теми и обука. Ваков пример има во Ирска, Обединетото Кралство и САД.

Во некои други земји, инспекторатите се по “општи” и инспекторите имаат пошироки овластувања кои вклучуваат промовирање на добри услови за вработување и трудови врски, борба против нелегална работа и социјална сигурност како и професионална безбедност и здравје и општи работни услови. Ваков пример имаме во земји како *Франција, Јапонија, Шпанија, Португалија, повеќето земји во кој се зборува француски од Африка, и земјите од Латинска Америка.*

Во повеќето земји каде што трудовата инспекција е организирана како функција на централната власт со децентрализираната теренска организација под негово директно надгледување и контрола, обично ќе биде дел од Министерството за труд. Функциите на создавање, надгледување и оценување на политиката за трудова инспекција може да бидат одделно од теренска работа и инспекција.

Во некои земји, особено во Азија и Африка, постојат два различни инспекторати. Едниот е специјализиран инспекторат и се занимава со професионална безбедност и здравје, а другиот е општ и се занимава со општите работни услови и/или индустриски врски. Овие инспекторати обично поднесуваат извештаи до истото Министерство и имаат, или треба да имаат, добра соработка на национално и локално ниво. Иако инспекционите служби со најголем домен се најчесто приклучени на Министерството за Труд, некои земји имаат различни видови на инспекциони служби кои

поднесуваат извештаи на други владини одделенија или општински власти но нивниот домен на активности понекогаш се совпаѓа. Најчесто ваков случај имаме со пожарничарските служби, кога трудовиот инспекторат мора да има добра соработка со локалните пожарничарски служби.

Поле на делување или засегнат индустриски сектор: Некои сектори како на пример земјоделство, рударство, пристанишни и приморски платформи за нафта и гас се надгледувани од страна на службени лица кои доставуваат извештаи до други Министерства освен до Министерството за Труд, на пример Министерство за енергија или Министерство за земјоделство. Работниците во јавниот сектор може да имаат посебни инспекциони служби.

Предметно подрачје: Во некои Централни и Источно Европски земји, Министерството за здравство најчесто ја презема одговорноста за инспекција на проблемите со професионално здравје и заштита од индустриски болести, додека инспекцијата на проблеми со безбедноста се под надлежност на Министерството за труд.

Географско/административно подрачје: Во некои федеративни или децентрализираните земји, (на пример *Аргентина, Италија*) инспекцијата која се извршува во државите или регионите може да биде целосно самостојна дури и ако е применет истио национален закон за труд. Всушност, во некои федеративни држави, системот е многу покомплексен затоа што системите на трудова инспекција се разликуваат од една покраина, држава или територија до друга (на пр. *Австралија, Канада и САД*). Исто така постојат држави со федеративна структура но со централна власт за трудова инспекција на федеративно ниво (*Нигерија, Бразил и Руската Федерација*). Во некои земји, локалните власти и општинските управи имаат овластување да вршат инспекција следејќи нивни сопствени правила или преку следење на централните власти, на пример за заштита од оган.

Во земјите со централни трудови инспекторати со децентрализираните теренски служби под нивна контрола, предноста е полесно одредување на јасна министерска надлежност и подршка на сите прашања на трудовата инспекција. Ваквата организација гарантира стабилност и континуитет, кои се неопходни за имплементација на постоечките и новите политики²². Од друга страна, хиерархиската и централизираната структура можат да ја намалат способноста за справување со општи и локални аспекти, за пронаоѓање на решенија за нови предизвици и за стимулирање на посветеноста и иновацијата на инспекторите. Во не-централизираните системи, може да биде многу тешко да се постигне координација и соработка на институциите и може да произлезат конкуренција и губитоци заради несогласувања и повторувања, со негативно влијание врз ефективноста и квалитетот на инспекторите.

Интегрирана трудова инспекција: Во последните декади, неколку земји направија обид да ги спојат одделните инспекторати во нови поинтегрирани организации, за да ја подобрат ефективноста и продуктивноста на инспекцијата. Базирано на пристапот “Еден инспектор: едно здружение”, земјите како *Бугарија и Виетнам* ги реорганизираат нивните инспекторати во единствени институции и ги обучуваат нивните инспектори за поголема низа на дисциплини. Резултатот е позитивен, за работодавачите и за работниците, кои имаат поголем пристап до професионални совети по прашања за вработеноста, како и за самите инспектори. Иако политичките и економски ограничувања може да ја спречат ваквата интеграцијата во некои земји, се чини дека ваквиот тренд ќе продолжи и ќе биде доста прифатен во иднина.

Повеќе информации за интегрирана трудова инспекција и обука на инспектори за интегрирана инспекција може да се најдат на крајот од овој модул.

²² Трудова инспекција – Водич кон професијата, МОТ, 2002.

Студија на случај: обука за интегрирана трудова инспекција,**Бугарија, 1999 - 2005**

Во тек на проектот на МОТ финансиран од Германија, Бугарија отпочна реформа за трудова инспекција и го ревидираше својот Кодекс на работа така што активностите за спроведување и советување на трудовата инспекција, како и прашањата за професионалната безбедност и здравје и работните услови, би можеле да бидат интегрирани во секојдневната работа на секој инспектор.

Тригодишна интензивна програма за обука-на-обучувачот го подржа периодот на транзиција, за чиј тек беа обучени над 300 инспектори. Новиот интегриран инспекторат сега ги извршува своите активности според принципот еден инспектор за едно здружение и има значително зголемена способност за планирање и извршување на инспекција на поуспешен начин со методите на превентивната инспекција.

Базирано на пристапот за интегрирана инспекција, бројот на инспекциони посети за професионална безбедност и здравје и други прашања, се зголеми од 20 251 во 1998 до 32 271 во 2003. Бројот на жалби се дупло се зголемил од 3437 во 1998 до 6857 во 2003. Исто така, инспекторатот добил над 70 нови инспектори во 2003 и 2004. Успехот на проектот исто така може да биде измерен според проценката на независниот европски комитет за трудова инспекција, кој исто така дал потврда дека Бугарија сега ги пресретнува сите критериуми за влез во полето на европската трудова инспекција²³.

3. НАЧЕЛА НА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА

Иако власта на било кој инспекторат за труд произлегува од национален закон, основата на улогите и одговорностите на инспекторите е заокружена во Конвенција 81 подржана од Протоколот во 1995. Конвенција 81 содржи пет клучни начела за воспоставување и развојот на системите на трудова инспекција во земјите членки кои имаат извршено ратификација:

²³ Трудова инспекција – Општа анкета за извештаите кои ги засегаат конвенциите за трудова инспекција. Меѓународна конференција за труд. 95та Сесија. 2006. Извештај IIIБ – страна 63.

1. НЕЗАВИСНОСТ – Ова е основно начело од кое зависи надлежноста на инспекторите – и последователно ефективноста на инспекционите служби. Трудовата инспекција е под одговорност на владата, јавна функција со инспектори кои се јавни службеници, од кои се очекува способно да работат на независен и објективен начин. Овој статус на јавни службеници²⁴ се сметаше за неопходен за вработените во инспекцијата, како најдобра гаранција дека истите ќе бидат независни и објективни, што е неопходно за нивната функција.

Министерствата во голем број на земји имаат нивни внатрешни инспекциони служби за надгледување на заштита на трудот – на пример, вооружените сили, пошта и телекомуникации и други големи јавни служби. Најголемиот недостаток на таквите внатрешни инспекциони служби е недостатокот на независност од управата за оперативни или производствени единки на кои треба да им се изврши инспекција (и која понекогаш треба да биде критикувана). Значи, иако таквите инспекциони служби имаат важна функција, тие не можат да бидат сметани за трудови инспекторати според Конвенција 81²⁵.

Студија на случај: Експлозијата на Пајпер Алфа платформата за вадење нафта, Северно Море, 1988

Експлозијата на платформата за вадење нафта на Пајпер Алфа во Јули 1988, предизвика смрт на 167 лица. Пајпер Алфа најпрво била сопственост на Американската компанија Западен Петролеј УК.

Во истрагата која следуваше, критиките беа насочени на нафтената индустрија и извештајот за истрагата содржеше многу препораки за подобрување на безбедноста во оваа индустрија. Извештајот исто така содржеше критики за владините инспекциони служби на Обединетото Кралство, кои во тоа време даваа извештаи на Одделот за Енергија, одговорен за надгледување на енергетските потреби на УК. Инспекционите служби на Одделот наводно имаа недостаток на ресурси. Во извештајот беше предложено одговорноста за надгледување на безбедноста на крајбрежните инсталации да биде префрлена на Извршната власт за здравје и безбедност, авфономен владин орган одговорен за инспекцијата во повеќето индустрии во УК, со цел да се задржи независноста на инспекционите служби за крајбрежниот сектор.

2. ПАРТНЕРСТВО со работодавачите и работниците: Неопходен услов за ефективна трудова инспекција е блиска соработка помеѓу инспекционите служби и општествените партнери, работодавачи и работници.

Трудовата инспекција беше воспоставена за заштита на работниците. Јасно е дека тие се примарните клиенти на нејзините служби па неопходно е трудовите инспектори и работниците да имаат блиски врски. Тоа може да биде воспоставено на национално, регионално и локално ниво на здруженија, преку работнички синдикати, преку претставници на работниците во работен совет и комитети за трудова заштита, или преку претставници за безбедност и здравство. Од друга страна, ефективност на инспекционите служби за труд значително се зголемува ако е поддржана со здружени активности на работодавачите и нивните претставници, национално и локално.

²⁵ Трудова инспекција – Водич кон професијата. МОТ. 2002.

Препорака 82 се зазема за воспоставувањето на тела кои им овозможуваат на претставници на трудовиот инспекторат да се вклучат во социјален дијалог со претставниците или организациите на работници и работодавачи. Многу често, воспоставувањето на тела, како на пример здружени комитети, е овозможено со легислатива, и дополнето со колективни договори надгледувани од инспекторатот.

Трудовите инспектори мора да работат во трипартитна рамка ако сакаат да постигнат успех. Во контекст на МОТ, ова значи интеракција помеѓу влада (административниот систем за труд), и работодавачите и работниците, нивните организации и нивните претставници. Ова претставува инструмент за соочување со нормалните проблеми, вклучувајќи разновидни средства за интеракција во склоп на рамката за социјален дијалог: разменување информации, консултации, преговори и одлуки кои даваат специфични податоци за секоја од трите дела може да бидат земени во предвид при разгледување на економски и социјални прашања.

3. СОРАБОТКА со други организации. Трудовата инспекција е неопходна за проверка на имплементацијата на законот за труд во здруженијата, но во се покомплексната работна средина нивната соработка со “акционерите” е неопходна. Овде се вклучени јавни и приватни организации како технички, медицински и истражувачки институти, образовни и обучувачки организации, полиција и пожарничарски станици, како и производители и доставувачи, архитекти, осигурителни компании и друго.

Организациите со која службите на трудовата инспекција треба да соработуваат се разликуваат од земја до земја според функциите и внатрешните вештини на инспекторатот и институционалната рамка на секоја држава. Надлежните власти треба да ја анализираат ситуацијата, да идентификуваат и да ги направат соодветните чекори за подобрување на оваа соработка, и да ја потврдат поддршката од овие институции за максимизација на ефективноста на службите за трудова инспекција.

4. ЗАШТИТА. Подобро е најпрво да се проба да се спречи постоењето на лошите работни услови отколку да се санкционираат или казнуваат преттапниците за постоењето на таквите услови. Заштита во контекст на трудова заштита значи одреден напор за избегнување или елиминирање на ризикот од несреќи и болести, трудови спорови, конфликти, неисправен третман на работниците итн, преку потврдување на усогласеноста со постоечката легислатива. При заштита од ризик на овие категории, службите за трудова инспекција ги избегнуваат или намалуваат тие човекови, социјални или економски загуби за индивидуа, здружение или општество како целина.

Во практични термини, заштитната улога на инспекционите служби имплицира зголемувачко нагласување на проактивните активности (извршување планирани проактивни инспекциони посети, одредување планови за нови згради, фабрики, опрема, процеси, итн), наместо да се фокусира на реактивни активности (истражување после несреќи кои се случиле, или реакција на жалби). Исто така се имплицира подобрување на заштитна култура во самите здруженија помеѓу работодавачите и работниците како една од долготрпачките и многу важни цели на трудовата инспекција.

5. УНИВЕРЗАЛНОСТ: Во принцип, општеството не треба, а трудовата инспекција не смее, да толерира постоење на економија каде одредени категории на работници се заштитени а други не се. Значи, цел на службите за трудова инспекција треба да биде постигнување на универзална покриеност, проширувајќи ја нивната улога и активности за опфаќање на најголемиот можен број на вработени луѓе во сите економски сектори, дури и во оние кои не се опфатени со традиционалните врски меѓу работодавач/работник.

Како што погоре споменавме, Протоколот на МОТ од 1995 до Конвенцијата за трудова инспекција 1947 ја проширува примената на одредбите од оваа Конвенција вклучувајќи ги повеќето други работни места кои не дотогаш не биле во тој домен.²⁶

Пример од горенаведеното може да биде најден во “Чести начела на трудовата инспекција во однос на здравје и безбедност на работното место” изработена од страна на Сениорскиот комитет на трудови инспектори од Европската Унија во 2006.

Суштински начела за Трудовата инспекција (Европска Унија)

“Одговорноста за имплементација и спроведување на одредбите од националната и меѓународната легислатива во врска со здравје, безбедност и работни услови лежи во земјите Членки. Неопходен преуслов за ефективна практика на функциите на трудовиот инспекторат во однос на глобалните суштински начела е договорите за земјите Членки:

- Да потврдат дека релевантните меѓународни кодови и конвенции се соодветно внесени во националниот закон и дека таквиот закон е соодветен за обезбедување на пристojни услови на работното место.
- Да воспостават свои стратегии за постигнување на тие услови, и притоа да посочат што сака да постигне земјата Членка и за кој период се однесува истото.
- Да одржуваат или развијат институции и механизми за спроведување на националниот закон, што во одредени случаи, може да вклучува служби за професионална поддршка, полиција, и законски и судски системи, од кој зависат трудовите инспекторати за ефективно и ефикасно исполнување на своите одговорности. Овие институции треба да бидат соодветно опремени за исполнување на одговорностите кои се бараат од нив преку национални и регионални стратегии.
- Да воспостават ефективни врски помеѓу министерства, организации и институции со директна или индиректна инволвираност со работните услови, да зацртаат стратегии, поделат искуства и координираат активности.
- Да воспостават ефективни врски со социјалните партнери за да извлечат од нивните искуства, да водат сметка за нивните приоритети и да ја обезбедат нивната поддршка.
- Да приберат, средат, анализираат и објават информации за здравје, сигурност и работни услови собрани на национално, регионално, секторско, и каде што е соодветно, ниво на компанија или работно место.
- Да ги охрабрат работодавачите и работниците да преземаат позитивни активности со кои би придонеле за пристojните стандарди на работните услови и да обезбедат соодветни информации и упатства со кои ќе им помогнат на работниците и работодавачите да се придржуваат кон законот.

²⁶ Сепак, Протоколот ги овластува земјите кои извршиле ратификација целосно или делумно да ги исклучат од својот домен следните категории: *суштинска национална (федерална) владина администрација; воени служби, полиција и други јавни безбедносни служби и затворските служби, безразлика дали затворскиот персонал или затворениците кога работат*, доколку примената на Конвенција 81 би предизвикала некои значителни специфични проблеми.

4. СТАТУС НА ТРУДОВИТЕ ИНСПЕКТОРИ

4.1. Условите на служба на трудовите инспектори

Условите на служба на трудовите инспектори играат важна улога во општиот квалитет на изведба на трудовиот инспекторат. Трудовите инспектори мора да бидат:

- Јавни службени лица чиј статус и услови на служба се такви што тие ќе бидат сигурни за стабилноста на вработувањето.
- Вработени соодветно во однос на нивната квалификација (жени се прифатливи за назначување на инспекцискиот персонал).
- Адекватно обучени и здобиени со потребните инструкции, информации и/или поддршка²⁷ за извршување на нивните должности.
- Способни за преземање на нивните обврски.
- Непристрасни и независни од промена на влади и од несоодветни надворешни влијанија.

Понатаму, зголемувањето на платите на инспекторите и напредок во нивната кариера исто така мора да биде доволно за привлекување и задржување на квалификуван персонал, а исто така и за да спречи потпаѓање под незаконски надворешни влијанија.

Работните места мора да бидат подложни на инспекција колку што е можно потемелно со цел да се обезбеди ефективна примена на релевантните законски одредби²⁸. Сепак, многу земји имаат многу малку трудови инспектори, недоволно за да се обезбеди минималното присуство на трудовиот инспекторат на големи територии. Бројот на службени лица на трудовиот инспекторат исто така игра важна улога и е многу честа причина за загриженост на Управата за труд.

Извори, или недостатокот од извори, е главен проблем за многу инспекторати. Според Конвенција 81, бројот²⁹ на трудови инспектори треба да биде доволен за да обезбеди ефективно извршување на должностите на инспекторатот во сите економски сектори и треба да биде одреден задолжително земајќи ги во предвид:

²⁷ Трудовиот инспекторат треба да се осигура дека инспекторите се способни да дадат професионална, техничка, научна, законска, методолошка и друга поддршка за да помогнат во извршување на нивните обврски.

²⁸ Според Член 16 од Конвенција бр. 81.

²⁹ Според Член 10 од Конвенција бр. 81

а) Важноста на должностите кои инспекторите треба да ги обават, особено:

- Бројот, природата, големината и ситуацијата на работните места подложни на инспекција.
- Бројот и класата на работниците вработени во таквите работни места.
- Бројот и комплексноста на законските одредби кои треба да се спроведени.

б) Материјалните средства кои се ставени на располагање на инспекторите.

в) Практичните услови под кои морат да бидат извршени инспекционите посети со цел да бидат ефективни.

На инспекторите исто така треба да им се доделат адекватни канцелариски простори и превозни средства за извршување на нивната работа³⁰. Во пракса ова може да биде еден од најголемите предизвици со кои се соочуваат инспекторите – недостатокот од транспортни средства обично може да многу значајно да попречува на работата на инспекторите, особени во оддалечените области далеку од градовите каде јавниот транспорт е подостапен.

4.2. Надлежности на трудовите инспектори

Надлежност на секој трудов инспекторат е да се осигура дека секој инспектор има добиено надлежност за интервенција потребна за исполнување на задолженијата кои му се доделени. Главните и специфични надлежности за интервенција на Трудовата инспекција се:

- Надгледување: вклучувајќи го и правото за слободен влез во установи и правото на слободна инспекција.
- Пишување налог: давање наредба на здружението да ги усвои потребните мерки за да ги поправи недостатоците во согласност со трудовата легислатива.

Иако надлежноста на секој трудов инспекторат произлегува од националниот закон, сржта на инспекторските надлежности е проследена со Конвенција 81 поддржана од Протоколот во 1995. Според Член 12 од Конвенција 81, трудовите инспектори треба да бидат овластени:

а) Слободно и без претходно известување, во било кое време од денот или ноќта, да влегуваат во сите работни места кои се подложни на инспекција.

б) Да влезат преку ден во било кои деловни простории за кои со основана причина веруваат дека се подложни на инспекција.

³⁰ Член 11, Конвенција 81

в) Да спроведат било какво испрашување, тест или прашалник кој го сметаат за потребен со цел да си потврдат себеси дека законските одредби се стриктно сочувани, и особено:

(i) Да го испрашуваат работодавачот или персоналот, сам или во присуство на сведок, за исполнување на било какви работи кои ја засегаат примената на законските одредби.

(ii) Да бараат било какви книги, регистри или други документи чие чување е пропишано со национални закони или прописи поврзани со условите на работа, со цел да видат дека тие се во согласност со законските одредби, или да направат копии од таквите документи или да земат извадоци.

(iii) Да присилат поставување на известувања кои се бараат со законските одредби³¹.

(iv) Да земат или отстранат, со цел да ги анализираат, примероци од материјалите или субстанциите кои се употребувани или ракувани, но и задолжително да го известат работодавачот или неговите претставници за било каков примерок или субстанција кои се земени со ваква цел.

Во зависност од непочитувањето на кои ќе наидат, инспекторите треба да имаат овластување да:

-
- Направат законски наредби и да побараат прифаќање на мерките потребни за корекција на законските прекршоци или дефектите пронајдени во објектот, распоредот или методите на работа со склоп на поставената рамка.
 - Наредат итно прифаќање на корективни мерки, или ако не успеат во тоа, да бараат моментален престанок со работни активности во случаи на сериозни здравствени и безбедносни ризици.³²
 - Применат, или предложат на надлежните власти, почеток на процедура за наложување санкции и казни, за време на прекршокот или по истек на терминот за негова корекција без да се направени потребните корекции.
 - Одлучат во секој случај да даваат совети или предупредувања, или да препорачаат или отпочнат законски постапки за спроведување.

4.3. Обврските на трудовата инспекција

Освен проширените дадени овластувања, трудовите инспектори исто така треба да почитуваат одредени обврски³³, имено оние за самостојност, професионална тајност и дискретност што се однесува до изворите на жалби.

³¹ Обврската за поставување на известувања е наменета за работниците и работодавачите да бидат известени за нивните права и обврски. До овој степен, добра практика би било користењето на упростени и интуитивни графички илустрации на инструкции за безбедност и здравје, кај активности каде што постои висок степен на неукост помеѓу работниците.

³² Во секој случај, применливоста на оваа моќ бара приоритетна стандардна дефиниција на терминот “претстоечка опасност”.

- Самостојните инспектори имаат забрана за било каков директен или индиректен интерес со здруженијата кои се ставени под нивно надгледување како средство за одржување на нивната објективност и независност. Некои земји ја специфицираат оваа обврска вклучувајќи ја и забраната за учество во управата на здруженијата, поседување на акции или финансиски интереси, или имање интерес во употреба на патент или заштитен знак. Обврската за самостојност се однесува и на понуда на подароци или услуги од страна на работници или работодавачи. Земјите имаат мерки за дефинирање на оваа обврска како: информација на инспекторите, обврска за само-декларација на нивниот финансиски интерес во потфатите без назначување, дисциплински казни, отпуштање од служба, казнени санкции итн.
- Професионална тајност: Инспекторите не треба да откриваат производствени или комерцијални тајни или работни процеси на местата на кои вршат инспекција (дури и по напуштање на службата). Обично, при случај на кршење на професионална тајна, инспекторите се подложни на дисциплински казни во нивните јавни служби, без цивилни или строги казни.
- Дискретност: Инспекторите треба да го држат во тајност изворот на било каква жалба, кој ги известува за некаков дефект или прекршок на законските одредби, и да не го известат работодавачот дека инспекциската посета се должи на некаква жалба, освен ако жалителот истакне дека сака да биде претставен. Доколку оваа должност не е почитувана работниците нема да бидат спремни да пријават прекршоци, од страв од можна одмазда од работодавачите.

5 ТЕКОВНИ ПРЕДИЗВИЦИ НА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА

За околу 175 години, трудовите инспектори ја имаат проширено нивната работа за подобрување на работните услови во голем обем. Нивните достигнувања низ целиот свет се многу и нивниот регистар е вистинска гордост. За поголемиот дел од тој период, нивниот начин на работа следи традиционална линија, почнувајќи од долготрпачките инспекторати и продолжувајќи со оние по-скоро воспоставените.

Инспекторите посуваат работни места и истражуваат прекршоци во законот. На места каде што ќе пронајдат, тие бараат подобрувања кои ќе се во согласност со законот и додатно можна казна. Видовите на казни се проширени во последните години на пример со вклучувањето на различни видови опомени, но принципите се останати непроменети.

Влегувајќи во третиот милениум, промената се однесува на нас, и светот во кој работат трудовите инспектори не е исклучок. Некои од овие промени и промени кои веројатно ќе се слушат во иднина за трудовите инспектори мора да бидат опишани и анализирани. Промените можат да бидат видени во пет главни категории:

³³ Овие обврски се наведени во Член 15 од Конвенција бр. 81 и Член 20 од Конвенција бр. 129.

- Промени во економската ситуација и социјалната структура.
- Промени во индустриската структура.
- Промени во организацијата на труд и вработување.
- Промени во социјалните и политичките очекувања.
- Промени во технологијата и во природата на работни ризици.

5.1. Промени во економската ситуација и социјалната структура

Многу земји доживуваат економски кризи што вклучува бројни последици кои влијаат на трудовите инспекторати како и на владините институции. Првиот ефект од таквите кризи е давањето на приоритет на проблемите со вработување и потиснување на прашањата за подобрување на работната средина на второ место. Овие кризи влијаат на изворите кои се на располагање на службите за трудова инспекција и на изворите кои здруженијата можат да ги посветат на подобрување на работните услови. Многу често ова резултира со тензии помеѓу трудовиот инспекторат и работодавачите или работничките синдикати.

Многу земји се соочуваат со брзи демографски и социјални промени со силно влијание на светот на работата. Помеѓу поважните се миграција на труд и стареење на работоспособното население.

Зголемената мобилност на луѓето во потрага по можности, пристојна работа и човекова сигурност во глобалната економија доведе до меѓународна миграција – растечки и се покомлексен феномен. Голем дел од сегашната миграција е директно или индиретно поврзан со светот на работата³⁴. Значаен број на работници мигранти се соочуваат со неподнослива сиромаштија и злоупотреба во форма на ниски плати, лоши работни услови, виртуелна отсутност на социјална заштита, непризнавање на слобода на здруженија и работнички права, дискриминација и ксенофобија, како и социјално исклучување. Лоши работни услови, ниски плати и несоодветен третман се честа појава кај работниците- мигранти, а исто така може да постои значително растојание помеѓу нивото на заштита дадено на мигрантите и на националните работници. Бројот на мигранти во нерегуларни ситуации се зголемува, засилен со растечкиот на неформални форми на вработување, недостаток од работници за нечисти, понижувачки и опасни работи (“ЗД – работи”) и недостаток на можности за регуларни миграции на труд.

Старењето на населението исто така задава голема загриженост насекаде низ светот. Предизвиците на општествата со стареечко население се да обезбедат издржливост на шемите за социјална сигурност и системите за здравствена нега без преоптоварување на помладата генерација. Постојат и други влијанија врз стареењето во светот на работата како социјалната отфрленост и возрасна дискриминација, особено при вработување на постари работници и заштита

³⁴ Од 175 милиони луѓе кои се смета дека престојуваат надвор од нивните родни земји, проценато е дека околу 86 милиони се економски активни. Од овие, 34 милиони се смета дека се наоѓаат во регионите во развој. Извештај од комитетот на работници мигранти. Женева 2004.

на правата на постарите работници за еднаквост на третман и имплементација на мерки за заштита на нивните потреби.

Произлезени се проблеми околу промените во половите профили во склоп на индустријата. Женското работно население во индустријата е зголемено во голем број на земји, и особено внимание треба да се обрне на бремените жени кои работат со хемикалии, проблеми поврзани со дискриминација, сексуална злоупотреба, итн.

5.2. Промени во индустриската структура

Во последните години забележани се големи промени во индустриската структура во развиените и земјите во развој. Примери:

- Промената од производство во услуги. Во многу од порано развиените земји, постои непрекинато опаѓање на традиционалните индустрии, како производството на железо и челик и ископувањето на јаглен. Исто така опаднат е и бројот на работодавачи и работници во клучните сектори како земјоделството (поради поголеми, поавтоматизирани фарми).
- Брзорастечката приватизација на глобално ниво и последично делење на големите државни здруженија. На пример во областа на рударство, железнички сообраќај, јавни услуги и некои национални воздухопловни компании.
- Редуцирање на доменот на активности на голем број големи компании – во народски жаргон значително “намалување” на активностите со цел фокусирање на главната активност. “Намалувањето” на активностите доведе до завидни управни структури, а промената во организација која следува, од управителите и надгледувачите бара одговорност за промените во средината во која делуваат. Бидејќи се повеќе организации се фокусираат на главните активности или обврски, должностите како чистење на канцеларии, достава на храна, обезбедување, информативна технологија и кадровска служба се предадени на професионални компании и работници. Второспоменатите компании се најчесто многу помали здруженија и немаат структури за социјална заштита како што имаат поголемите здруженија.

5.3. Промени во организацијата на труд

Промените во индустрискиот сектор доведоа до огромно зголемување на бројот на мали и средни претпријатија, со соодветен пораст на организациите за посредување кои ги опфаќаат гореспоменатите активности. Малите фирми ги имаа во значително поголем број од големите фирми во светот, и исто така тие опфаќаат поголем дел од вработеното население³⁵.

³⁵ Според Организацијата за економска соработка и развој (2002), малите и средните претпријатија опфаќаат помеѓу 96 и 99 проценти од вкупниот број на претпријатија во повеќето ОЕСР земји. Малите претпријатија (0 до 9 вработени) опфаќаат околу 78 проценти од сите фирми во просек, додека фирмите со од 0 до 49 вработени опфаќаат 95 проценти од сите фирми. *Извештај за вработеност на светско ниво 2004-05: Вработување, Продуктивност и Намалување на сиромаштијата. Женева, 2005.*

Ова е особено точно за регионите во развој, каде покрај бројните мали фирми во формалната економија, индустриската структура е карактеристична со високиот степен на самовработени лица, и со микро и мали фирми во неформалната економија.

Делењето на големите индустрии во мали фирми е пропратено со големо опаѓање на членството во работничките синдикати со важно влијание врз работата на трудовите инспектори.

- Овие промени во структурата и организацијата на трудот резултираа со значајни промени во работните односи, со соодветен пораст на самовработените работници, работници – патувачи и работници кои работат од својот дом. Со развитокот на информатичката технологија, голем број на луѓе управуваат со својот бизнис од далечина, а некои дури и надвор од нивните земји. Архитект или прокетант на погонски процеси, сега можат лесно да работат во друга земја и електронски да ги пратат изработените материјали до соработниците – потенцијален предизвик за секој трудов инспектор кој на пример истражува уривање на зграда или неуспех на некои процеси. Поделбата на индустриите во мали единки во некои случаи доведе до загуба на сеќавањето за некои минати незгоди или инциденти кои претходно се сметале за важни во подобрување на стандардите за здравје и безбедност.
- Голем број на прашања се насочени кон широко распространета употреба на изведувачи и подизведувачи, некои имаат комплицирани управувачки договори, додека други имаат малку докази за здрави управувачки договори, и мало важно домашно искуство, се ова води до ниска стапка на несреќи
- Постојат само-вработени – најмали од малите фирми. Некои земји ги вклучуваат истите во системите за здравје и безбедност а некои не. Самовработеноста не значи работење без ризик. На местата каде што истите се под законска надлежност на трудовите инспектори, потребна е јасна политика за распределба на регулаторниот труд за самовработување.
- Конечно, постои таканаречената “неформална економија”, каде вработените може да бидат лишени од нивните права, поради тоа што не се пријавени од нивните работодавачи, или не се вклучени во законите за трудова и социјална безбедност. Во моментот доста актуелно е прашањето за тоа како трудовата администрација и трудовата инспекција можат да придонесат за проширување на пристојна работа кај овие категории на работници.

5.4 Промени во општествените очекувања

Паралелно со промените во структурата и организацијата на труд, исто така постои забележителна промена на јавната загриженост за влијанието на деловните активности врз јавноста и околината..

- Јавноста сега е помалку толерантна за индустриските ризици и за организации и индивидуи кои експлоатираат (најчесто) имигрантски труд преку нивните работни услови.
- Јавноста се повеќе врши притисок врз регулативите за преземање построги мерки со оние кои прават штета, и истовремено да ги поддржат оние кои биле оштетени преку работни активности и бараат компензација. Тие бараат јавно казнување.

- Јавноста сега е многу подобро информирана за законските и техничките прашања дури и кога станува збор за доста комплицирани. Интернетот и непрофитните организации претставуваат извори на таквите информации кои сега се лесно достапни и разбирливи.
- Јавноста е се поспремена да се соочи со регулативите за преземените (или непреземените) активности во врска со прашања за трудовата инспекција кои вклучуваат работни места. Деновите кога статусот и познавања на јавноста се разликуваат од оние на инспекторите се одавна поминати во многу земји; доколку тие се почувствуваат загрозувани, тие се жалат, ги информираат медиумите и во некои случаи преземаат законски активности против регулаторите. Отворените влади, кои сега постојат во голем број на држави, дозволуваат на секој член од јавноста да ги види владините документи, записници, меилови итн, со цел да видат зошто е донесена одредена регулативна одлука.

5.5 Промени во природата на ризиците на работното место

Изчезнувањето на традиционалните тешки интензивни индустрии во многу земји имаше поволен ефект, особено за стапката на несреќи која е постигната. Големото намалување на незгоди во минатото не е повеќе достигнувано па голем број на земји се обидуваат да внесат многу иновативни идеи со цел да видат дали може уште повеќе да се намали бројот.

- Овие опасности од *“тешките индустрии”* се заменети со новопроизлезени опасности по здравјето на пример од биохемиска и нанотехнологијата.
- Произлезени се голем број на релативно *“нови опасности”* околу мускулно-скелетните проблеми како на пример болки во мускулите предизвикани од постојано повторување на исто движење при употреба на тастатура или други рутински мануелни процеси. Компјутерите не само што придонесуваат за овие ризици, туку компјутерски контролираните погони со висок степен на ризик имаат нивни својствени ризици кои се должат на комплексната логика и програмирање вклучени во контролните системи.
- Во 2009, преку 33 милиони луѓе се носители на ХИВ/СИДА. Девет од десет се возрасни во цутот на продуктивниот и репродуктивниот период. ХИВ/СИДАта ја става во опасност егзистенцијата на многу работници и на оние кои зависат од нив – нивните семејства, заедници и фирми. Преку ова, исто така ја слабеа економијата. Дискриминација и осудување на жените и мажите со ХИВ ги загрозува основните работни принципи и права, и го нарушува напорот за заштита и нега. Преку ова ХИВ/СИДАта станува проблем на работното место, и во исто време, работното место игра витална улога во широката борба за ограничување на ширењето и ефектите на епидемијата. Програмите за поддршка на заштита на работното место ја зголемуваат достапноста до нега и третмани, и работат на намалување на дискриминацијата.
- Огромен предизвик за трудовите инспектори низ светот е регулација на стрес предизвикан на работно место, што е голема причина за отсуство од работа. Стресот сега се смета за битен пример на заболување и според тоа, зависно од локалните околности и легислативи, е во склоп на одговорностите на трудовите инспектори. Некои земји вршат контрола на стресот предизвикан на работа на истиот начин на кој го проверуваат градежништвото – ги гледаат на пример работните практики кои би можеле да доведат до стрес и го спроведуваат законот, додека други применуваат “меки” регулативи испитувајќи го стресот предизвикан од работа и

дома во животот на еден човек, па охрабруваат и препорачуваат подобрувања на животниот стил за намалување на стресот. На било кој начин, регулацијата на стрес не е лесна и бара од инспекторите да бидат соодветно обучени во оваа област од нивната работа.

5.6 Влијание на овие промени на трудовите инспектори

Брзината со која овие промени доаѓаат е значително голема и неопходно е трудовите инспекторати постојано да ги ревидираат своите приоритети и активности со цел да ги воочат релевантните случувања во моменталната работна клима. Многу разновидни економски, социјални и технички промени влијаат врз сите земји но и на целата работна сфера преку ефектите на економската глобализација. Според ова, покренати се прашања, не толку многу за потребата за развој на трудовите инспектори, но за можноста да се рефлектира на можната шанса за управа во однос на улогата и целите на трудовата инспекција, и исто така во однос на распоредувањето на стручноста и одговорноста на инспекцијата, имајќи во предвид фактори како растечката разновидност на работна сила и потребата да се преземат чекори за заштита од дискриминација.

Обемот на трудовите проблеми поврзани со создадената социјална и демографска ситуација за миграцијата на труд, стареењето и зголеменото учество на жените во пазарот на труд, бара повеќе внимание од трудовиот инспекторат за распоредување на ресурсите и новите регулативи и упатства како и поголема подготвеност на инспекторите да се справат со овие проблеми.

Промените во организацијата на труд и особено растот на малите фирмите, извршители и подизвршители доведоа до покомплексни ситуации од порано. Ова има влијание и кај одговорните за безбедни и пристојни работни услови како и за трудовите инспектори при идентификување и одредување на ред на одговорности на различните нивоа на управа, кај рутинските инспектори особено при истражување несреќи, незгоди и непогоди поврзани со работата. Порастот на посредници и под-посредници во индустриите со висок степен на опасност исто така резултираше со загуба на компетентноста и стручноста на работната средина, што се поврзува со порастот на професионалните несреќи и болести. Огромниот пораст на малите фирми исто така создаде логистички предизвик за инспекторите. Многу од малите фирми кратко траат, па потоа ги преземаат нови сопственици кои работат нешто различно. Поради фактот дека постојат голем број на места која имаат треба да бидат подложни на инспекција, потребно е внимателно распоредување на инспекторската управа, за местата и времето кои треба да бидат посетени.

Намалувањето на членовите во работничките синдикати, кое е особено поврзано со фрагментацијата на работната сила во малите претпријатија, има значајно влијание врз трудовата инспекција. Во фирмите без претставници во работничките синдикати, правата на работниците, работните услови и работната средина не можат да бидат “внатрешно” надгледувани и може да има потреба од почесто присуство на трудова инспекција со цел да се провери согласноста со трудовите регулативи.

Промените во социјалните очекувања бараат зголемување на транспарентноста и одговорноста на трудовата инспекција додека тоа не постане важен критериум во активностите на трудовиот инспекторат и однесувањето на инспекторите.

Во индустријализираните земји, улогата на трудовата инспекција во последните неколку години постепено се менува, особено како резултат на тоа дека претпријатијата преземаат поголема одговорност во однос на управувањето со професионално здравје и безбедност. Механизмите за само-оценување на професионалните опасности се имплементирани до оваа точка и инспекторите бараат подобрување на подготвеноста за советување и испитување на овие вештини за управување.

Горенаведените “нови ризици” и влијанието на технолошкиот развој во тек на последните години, заедно со се покомлексните регулативи, бараат ново и подобро техничко познавање од страна на трудовите инспектори. Со цел подобро да се раберат многубројните трудови проблеми и предизвици, трудовата инспекција треба да соработува со мноштво економски, социјални и правосудни партнери, како и со универзитети и центри за истражување.

Во помалку развиените земји, основна цел останува воспоставувањето и функцијата на системот на трудова инспекција, со помош од социјалните партнери, заедно со редот и прописите кои се поставени во релевантните стандардни на МОТ. Сепак, и соодветната обука на инспекторите е потребна земајќи ја предвид големината на проблемите со кои се соочуваат.

■ КРАТОК ПРЕГЛЕД

Правата на работниците за пристојни работни услови е основно човеково право, кое Меѓународната организација на труд (МОТ) сака да го промовира откако е создадена во 1919. Национални влади тогаш имаа одговорност да воведат легислативи и политики кои ги промовираат таквите услови, во консултација со организациите на работници и работодавачи, и да назначат служби за трудова инспекција кои ќе ја надгледуваат правилната примена на таквите легислативи и политики и да ја подобрат нивната сообразност. Таквите служби претставуваат значаен дел од севкупниот систем за проверка на тоа дали се постигнати пристојни работни услови во пракса на ниво на претпријатие.

Водечкиот меѓународен стандард за труд е тема на Конвенцијата за трудова инспекција Бр. 81 (1947), која дава широка основа за функциите, прописите и должностите на службите за трудова инспекција. Оваа Конвенција сега е широко ратификувана и скоро секоја земја има некој вид на служба на трудова инспекција. Таквите служби се различно организирани од земја до земја и распоредувањето на ресурсите исто така значително варира поради различното ниво на економски развој, политичка и професионална поддршка, различни национални приоритети итн. Сепак, функциите на службите на трудовата инспекција низ светот се слични и наликуваат на оние наведени во Конвенција бр.81.

Трудовата инспекција претставува јавна служба организирана од страна на Државата. Во пракса, службите на трудова инспекција – или “трудовете инспекторати” – ги информираат и советуваат работодавачите, работниците и други, преку посета на работните места, функција која е клучна за ефективното работење на организацијата. На места каде што е потребно, инспекторите можат да дадат налози и да преземат формални активности за нивно спроведување со цел да постигнат почитување на законот.

Законските мандати на инспекторите исто така се разликуваат од една земја до друга. Како што е подетално објаснето во овој модул, ова прашање е доста широко и вклучува разновидни прашања како што се професионална безбедност и здравје, благосостојба, работно време, плати, социјален дијалог, трудови врски и нелегално вработување, проблеми со дискриминација, детски труд и, во последно време, ХИВ/СИДА и присилен труд.

Трудовете инспекторати мора да ги извршуваат своите должности во средината полна со предизвици, како што се важните промени во економската ситуација и социјална структура; во општествените и политички очекувања; во технологијата и во природата на работните ризици.

ВЕЖБИ

Вежби 

НАСЛОВ	Проверка на имплементација на Конвенција 81
ЦЕЛИ	<p>Да ни помогне да:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ја идентификуваме националната легислатива во однос на некои одбрани прашања од конвенција 81 за Трудова инспекција. ✓ Одредиме до кој степен во вашата земја се применети во пракса начелата содржани во Конвенција 81 за Трудова инспекција <p>Дискутирајте, според вашето мислење, кои се главните причини за можниот недостиг на примена.</p>
ЗАДАЧИ И ВРЕМЕ	<p>Во вашата мала група:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Одберете претставник кој ќе ги изјасни гледиштата на вашата група. ✓ Дискутирајте и донесете заклучок за тоа кој е законот и практиката во вашата земја, за примена на некои прашања од Конвенција 81 за трудова инспекција вклучени во формуларот на наредната страна ✓ Пополнете ги го формуларот <p>Групите имаат 30 минути за размислување и дискусија. После тоа, секој претставник има 5 минути за изнесување на заклучокот на неговата група.</p>
ИЗВОРИ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Формулар “Проверка на Конвенција 81” ✓ Исто така, можно е да има потреба од националните регулативи на Трудовата инспекција

Проверка на имплементација на Конвенција 81

Од “Проверка на Конвенција 81”.

Критериум	Повикување на легислативата и практика	Коментари
Трудовата инспекција треба да е сместена под надзор и контрола на централните власти. (Член 6)		
Инспекцијата треба да е составена од јавни службеници чиј статус и услови на служба имаат загарантирана сигурност на вработување и не зависат од промена на власта и несоодветни надворешни влијанија. (Член 6)		
Трудовите инспектори треба да се соодветно обучени за извршување на нивните должности. (Член 7.3)		
Бројот на трудови инспектори треба да е доволен за да се обезбеди ефективно исполнување на должностите на инспекторатот (...) (Член 10)		
Трудовите инспектори кои се соодветно квалификувани треба да имаат овластување за слободно влегување, без претходно известување, во било кое време од денот или ноќта во секое место кое е подложно на инспекција (Член 12 1 а).		
При инспекционите посети, инспекторите треба да ги известат работодавачите за нивното присуство, освен ако сметаат дека таквото известување може да влијае врз извршувањето на нивните должности. (Член 12.2)		
Трудовите инспектори треба да имаат овластување (...) за давање наредби со кои би побарале спроведување на мерки со моментална извршна сила при случај на голема опасност по здравјето и безбедноста на работниците (Член 13.2б)		
Трудовиот инспекторат треба да биде известен за индустриските незгоди и случаи на професионални заболувања, на начин пропишан со националните закони или регулативи. (Член 14)		
(...) трудовите инспектори – не смеат да имаат никаков директен или индиректен интерес од местата кои се под нивна контрола; (Член 15.а).		
Инспекторите треба да имаат слобода на одлучување дали да дадат предупредување и совет наместо да спроведат или препорачаат судски постапки. (Член 17.2)		
Според националните закони или регулативи ќе се направат соодветни казни за злоупотреба на законските одредби применливи од трудовите инспектори, и за попречување на работата на инспекторите. Истите ефективно ќе бидат применети. (Член 18).		

НАСЛОВ	Идентификувајте ги предизвиците на Трдовата инспекција
ЦЕЛИ	<p>Да ни помогнат да:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ги идентификуваме најважните <u>надворешни</u> предизвици со кои се соочува трдовата инспекција во вашата земја. ✓ Да се распределат идентификуваните предизвици според влијанието врз работата на инспекторатот. ✓ Да се идентификуваат начините преку кои Трдовата инспекција во вашата земја се соочува со предизвиците.
ЗАДАЧИ И ВРЕМЕ	<p>Во вашата мала група:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Одберете претставник кој ќе ги изјасни гледиштата на вашата група. ✓ Дискутирајте и донесете заклучок за тоа кој се предизвиците со кои се соочува трдовата инспекција во вашата земја и распоредете ги според влијанието врз работата на инспекторатот. ✓ Дискутирајте и донесете заклучок за тоа кој се начините преку кои трдовата инспекција во вашата земја се соочува со предизвиците. (или начините кои се планирани да се спроведат) ✓ Пополнете ги го формуларот <p>Групите имаат 45 минути за размислување и дискусија. После тоа, секој претставник има 10 минути за изнесување на заклучокот на неговата група</p>
ИЗВОРИ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Од “Предизвици на трдовиот инспекторат”.
НЕКОЛКУ ПРИМЕРИ ЗА НАДВОРЕШНИ ПРЕДИЗВИЦИ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Промена од активности на производство во услуги. ✓ Приватизација на претпријатијата. ✓ Намалување и концентрирање на организацијата на клучните активности. ✓ Зголемување на бројот на малите или средните претпријатија. ✓ Присутност или зголемување на неформалната економија. ✓ Опаѓање на членството во работничките синдикати.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">✓ Употреба на соработници и под-соработници.✓ Голем број на луѓе сега работат оддалечени од нивниот бизнис.✓ Јавноста сега е многу подобро информирана и помалку толерантна за индустриските ризици.✓ Ново-произлезени опасности по здравје. |
|--|---|

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И ДОПОЛНИТЕЛНИ МАТЕРИЈАЛИ

MOT (2005), *Брошура за Конвенција 81 и 129*, Женева

http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/li_brochure_text.pdf

MOT (2006), *Општа анкета за извештаи кои се однесуваат на Конвенциите и Препораките за Трудова инспекција*, Извештај III (Дел Б), Меѓународна конференција за труд, Јуни 2006, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

MOT (2006a), *Стратегии и практики на трудовата инспекција*, Владини тела на MOT, Ноември 2006, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>

MOT (1999), *Нови превентивни стратегии за трудовата инспекција*, Женева.

MOT (2002), *Трудова инспекција – Водич кон професијата*, Женева

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/guide.pdf>

MOT (2005), *Извештај за вработеност на светско ниво 2004-05: Вработување, Продуктивност и намалување на сиромаштијата*, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>

MOT (2005), “Општи предизвици на трудовата инспекција”, *Образование за труд*, Вол. 2005/3-4, Нос 140-141, MOT Женева.

<http://www.ilo.int/public/english/dialogue/actrav/publ/140/140.pdf>

МАТИ (2008), *Трудова инспекција и витална глобализација*

http://www.iali-aiit.org/iali/download/IALI_BRO_EN_WEB.pdf

ЕУ (2006), *Општи принципи за трудовата инспекција во врска со здравје и безбедност на работното место*, Сениорски комитет за трудови инспектори (СКТИ) на Европската унија

http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/docs/slic_principles_en.pdf

Инструменти на MOT

K81 Конвенција за трудовата инспекција, 1947.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C081>

P82 Препорака за трудовата инспекција, 1947.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R082>

Пл81 Протокол на трудовата инспекција, бр81, 1995.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?P081>

К85 Конвенција за Трудови инспекторати (не-метрополски територии), 1947.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C085>

К129 Конвенција за трудова инспекција (Земјоделство), 1969.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C129>

П133 Препорака за трудова инспекција (Земјоделство), 1969.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R133>

ТАБЕЛИ

ТАБЕЛА 1: Меѓународна организација на труд

Меѓународната организација на труд (МОТ) е специјализиран орган на ОН чија главна цел е да промовира социјална правда и меѓународно признати човекови и трудови права.

Основана е во 1919, во будењето на деструктивна војна, за да претстави визија основана на претпоставката дека универзалниот, траен мир може да биде воспоставен само ако е базиран на пристоен третман на работниците. МОТ постана првиот специјализиран орган на Обединетите Нации во 1946 и истата претставува единствениот “трипатитен” орган кој што ги спојува претставниците на владата, работодавачите и работниците во заеднички политики и програми. МОТ ја извршува својата работа преку три главни тела:

На **Меѓународната конференција за труд** се воспоставуваат и усвојуваат меѓународни стандарди за труд и истата претставува форум за дискусија на клучните социјални и трудови прашања. Исто така, таму се усвојува буџетот на Организацијата и се избира управно тело.

Управно тело е извршното тело на МОТ, составено од 56 назначени членови (28 управи, 14 работодавачи и 14 работници) и се состанува 3 пати годишно (во март, јуни, ноември). Неговите главни функции се:

-
- Да донесува одлуки за политиката на МОТ.
 - Да го прави дневниот ред на Конференцијата.
 - Да ги усвои нацрт- програмата и буџетот на МОТ кои ќе бидат поднесени на конференцијата.
 - Да избере Генерален директор (со пет-годишно траење со можност за продолжување)
-

Меѓународната канцеларија на труд е постојан секретаријат на Меѓународната организација на труд. Таа претставува главна точка за општите активности на МОТ, кои се прават под надзор на управните тела и под водство на Генералниот директор. Канцеларијата вработува 1900 службеници од преку 110 националности во главниот штаб во Женева и 40 канцеларии во разни области низ светот.

МОТ е глобално тело одговорно за создавање и надгледување на меѓународни стандарди за труд. Работејќи со неговите земји-членки, МОТ се обидува да се осигура дека стандардите на труд се почитувани во пракса. Неколку илјадници експерти преземаат обврски во сите региони во светот под

програмата за техничка соработка. Канцеларијата исто така работи на истражување, документирање и информирање со што создава многубројни специјализирани научни трудови, извештаи и списанија. Разновидните задачи на МОТ се групирани и посветени според четири стратегиски цели:

- Подобрување и исполнување на стандарди и основни начела и права на работа.
 - Создавање на поголеми можности за обезбедување на пристојна работа и плата за мажи и жени.
 - Зголемување на покриеноста и ефективноста на социјалната заштита на сите.
 - Зацврстување на трипатизмот и социјалниот дијалог.
-

Постојат уште 2 институции на МОТ:

- **Меѓународниот институт за истражување на труд** (воспоставен во 1960) подржува истражувања, јавни дебати и споделување на знаењето по прашања кои го засегаат МОТ и неговите составни делови – управата, работодавачите и работниците.
 - **Меѓународен центар за обука** (воспоставен во 1964 и сместен во Торино, Италија) претставува главна точка за обука и развивање на човекови ресурси за влади, организации на работодавачи, организации на работници и други социјални и економски учесници.
-