

МОДУЛ



Инспекција на работните услови

На што се однесува овој модул?

Овој модул разгледува неколку аспекти на работните услови повикувајќи се на клучните Конвенции и Препораки на МОТ, како и улогата на трудовиот инспекторат. На крајот од овој модул, особено внимание е посветено на некои специфични предизвици за трудовите инспектори како можноста да влијаат врз одредени групи кои се потешко пристапливи, и како тие предизвици се пресретнати во пракса.

Цели

По завршувањето на овој модул, учесниците ќе можат да:

- ✓ Ги опишат главните проблеми на клучните работни услови (особено што се однесува до плати, работно време, организација на работа, прашања поврзани со мајчинство, насилство на работното место.
- ✓ Ги посочат клучните инструменти на МОТ за горенаведените работни услови.
- ✓ Дискутираат одредени мерки кои можат да бидат преземени со цел да се подобра работните услови.
- ✓ Ја дискутираат улогата на трудовите инспектори при подобрување на почитувањето на релевантните национални легислативи и при промовирање добра пракса на горенаведените проблеми

Содржина

1. Пристојни работни услови: краток преглед	5
1.1 Во суштината на МОТ.....	5
1.2 Нови тенденции, од флексибилност до флексиурност.....	6
2. Плата и доход	7
2.1 Глобален проблем.....	7
Некои нови тенденции.....	8
2.2 Минимална плата.....	8
Спроведување на минимални плати.....	9
2.3 Услови на платите.....	10
2.4 Одбивања.....	10
2.5 Известување за плати.....	11
3. Работно време	11
3.1 Проблеми и тенденции.....	11
Тенденција за зголемување на внатрешната нумеричка флексибилност.....	12
Зголемен работен интензитет.....	12
3.2 Нормални работни часови и паузи за одмор.....	13
3.3 Прекувремена работа.....	14
3.4 Ноќна работа.....	14
3.5 Отсуство.....	15
Годишно отсуство (одмор).....	15
Отсуство за обука и едукација.....	15
Посебно отсуство за проблеми поврзани со семејството.....	16
3.6 Влијание на временскиот притисок: замор и стрес.....	16
4. Мајчинство и работни услови поврзани со семејство	17
4.1 Заштита на родилки.....	17
Породилно отсуство.....	17
Тест за бременост.....	18
4.2 Усогласување на работните и семејните обврски.....	19
5. Организација на работата	20
Функционална флексибилност.....	21
6. Насилство, сексуална злоупотреба и мобинг	21
Мобинг.....	22
Сексуална злоупотреба.....	23
7. Инспекција на работните услови	23
7.1 Кампањи за информирање и подигање на свеста.....	24
7.2 Обука.....	24
Сообразност.....	25
Краток преглед	26
Вежби	28
Вежба 1: Партнерство за подобрување на работните услови.....	29
Вежба 2: Кампања за подобрување на работните услови.....	30

Користена литература и дополнителни материјали	31
Работни услови.....	31
Плати.....	32
Работно време.....	32
Семејство и работа.....	33
Насилство на работа.....	33
Табели	34
Табела 1:Одбрани меѓународни Конвенции и Препораки за труд поврзани со работните услови	35

1. Пристојни работни услови: краток преглед

1.1 Во суштината на МОТ

Важноста за постоење на пристојни работни услови како на пример плати и работни време секогаш била суштински елемент на активностите на МОТ, како што е наведено во предговорот на нивниот Устав:

“...Со оглед на фактот дека постојат работни услови кои задаваат таква неправда, тешкотија и немаштија на голем број луѓе предизвикуваат толку големо безредие што ги загрозува мирот и хармонијата во светот; потребно е итно подобрување на тие услови како, на пример, преку регулирање на работните часови, вклучувајќи го и воведувањето на максимален број на работни денови и недели... одредбата за плата адекватна за егистенција, заштита на работниците од болести, заболувања и повреди кои произлегуваат од работата, заштита на деца, млади лица и жени, одредба за старост и повреда... признавање на начелото за еднаква награда за работа со еднаква вредност..”

Според ова, првиот усвоен меѓународен стандард за труд се однесува на работните часови¹, третиот на заштита на трудниците², пропатен, речиси десет години покасно, со стандард за плати³. Конвенциите кои се однесуваат на здравје и безбедност исто така беа брзо усвоени⁴, како и Препораките за трудова инспекција⁵

Голем број меѓународни стандарди за труд беа усвоени во наредните децении за разновидни аспекти на пристојна работа со цел да се обезбеди севкупна заштита за сите работници, безразлика кои се тие и каков е нивниот статус. (Видете листа на клучните инструменти на МОТ за работни услови во Табела 1.)

Повеќето земји имаат усвоено национални политики и легислативи за работните услови, и ги имаат ратификувано горенаведените и други важни меѓународни стандарди со што е обезбедена законска заштита за многу ако не и за сите работници. Инспекционите служби исто така ги ставиле под управа тие работници и секторите каде што се вработени.

¹ Конвенција за работни часови (Индустија), 1919 (Бр 1)

² Конвенција за заштита на трудници, 1919 (Бр 3)

³ Механизам за одредување на минимална плата, 1928 (Бр 26)

⁴ Препорака за заштита од антракс (црн пришт) , 1919 (Бр 3), Конвенција за оловно белило (Сликање), 1921 (Бр 13).

⁵ Препорака за трудова инспекција (Здравствени служби), 1919 (Бр 5), Препорака за трудова инспекција, 1923 (Бр 20)

Сепак, националната легислатива всушност не се покажа како сеопфатна, и сеуште постојат многу работници кој не се заштитени со закон, што се однесува до нивните плати, работно време, безбедност и здравје, итн.

Ова особено се одразува на оние кои работат во неформалната економија, и други мигранти, нередовни и привремени работници во земјоделството и градежните сектори, мали и микро претпријатија, домашни работници и работници од дома. Бидејќи тие често не се опфатени со законот, таквите фирми и работници исто така не се покриени од инспекционите служби. Дури и кога законот има широка покриеност, трудовите инспекторати многу често имаат недостиг на ресурси за редовна посета на таквите работни места – ако воопшто вршат посети, и работниците ретко гледаат инспектори. Работните услови се поврзани со здравјето и безбедноста, и заедничкото делување може да биде многу тешко. На пример, неисправна машина комбинирана со прекумерно работење го зголемува ризикот од повреда или несреќа.

Секој елемент на работните услови е важен и претставува составен дел од целата работна средина, но некои од овие елементи имаат, повеќе од други, големо влијание врз квалитетот на животот на некои од работниците и нивните семејства, како на пример платите и работното време

1.2 Нови тенденции; од флексибилност до флексиурност

Во 80тите и 90тите се воведуваа промени во пазарот на труд низ светот со растечко темпо, во поглед на подобрување на нивната *флексибилност* и капацитетот на претпријатијата за да бидат поконкуретни во ваков глобализиран свет.

Овие промени беа фокусирани на клучните области од работните услови, и се стремее кон потпомагање на фирмите за:

- Прилагодување на нивото и времето на трудовите единици кон промената во побарувачката.
- Прилагодување на нивото на плати според продуктивности и можноста за плаќање.
- Разместување на задачите на работниците за да ги пресретнат промените во побарувачката

Легислативата беше променета во неколку земји со цел да им дозволи на претпријатијата да воведат промени во однос на вработувањето (имено *надворешна нумеричка флексибилност*), работно време (*внатрешна нумеричка флексибилност*), платежен систем (*флексибилност на плати*) и организација на работа (*флексибилност на функциите*).

На почетокот на 2000, потребата од балансирање на флексибилноста со “сигурноста” (во однос на пристојна работа, пристојна плата, доживотно учење, работни услови, заштита од дискриминација и неправедно отпуштање, поддршка во случај на загуба на работа и правото да се пренесат здобиените социјални права

при префрлање од работа) доведе до концептот на *Флексигурност* (флексибилност + сигурност).

Неодамна, во јуни 2008, беше усвоен нов важен меѓународен инструмент, имено Декларацијата на социјална правда за праведна глобализација. Таа се повика на раните принципи на МОТ и постави пристап за управите, организациите на работодавачи и работници за промовирање балансиран економски и социјални политики. Покрај другите проблеми, Декларацијата ја поддржа потребата од *“политики во поглед на плати и заработувачки, работни часови и други работни услови, создадени за да обезбедат праведна поделба на плодовите на успех на сите и минимална плата за егзистенција за сите вработени и потребата од таквата заштита”*

2. Плата и доход

2.1 Глобален проблем

Според Конвенција бр.95 на МОТ (1949) за заштита на плати, терминот “плати” значи “плата или хонорар кој може да се изрази во пари и е одреден со заеднички договор или со национални закони или регулативи, со кој работодавачите ги исплаќаат вработените лица врз основа на пишан или непишан договор за работа која е извршена или ќе биде извршена или за услуги кои се направени или ќе бидат направени.”

Платата и доходот претставуваат клучна компонента на работните услови насекаде низ светот. Животните стандарди и егзистенцијата на работниците и нивните семејства, зависат од нивото на платите, кога и како истите се исплатени. Исто така нивото на платите помага да се одреди општата потрошувачка и економскиот успех во сите земји. Повеќето луѓе работат со цел да заработат пари, но сепак во многу делови од светот, не е гарантиран пристапот до адекватни и редовни плати.

Во голем број на земји, нередовното исплаќање на плати доведе до огромен број на заостанати долгови за плати, и платите понекогаш се исплатени со обврзници, производствени добра, дури и алкохол. Големите суми на неиплатени долгови се поврзуваат со искористување на трудот или ропство. Во некои други земји, работниците се соочуваат со губење на своите плати во случаи кога нивниот работодавач банкротира.

Традиционално, работодавачот нуди плата врз основа на утврдената цена за таа работа и работникот ги прифаќа понудените услови. Теоретски, работниците можат слободно да го преговараат и договараат износот на платите и можат да ги одбијат понудените услови ако сметаат дека не се прифатливи. Сепак, во пракса, работниците најчесто не можат да се спогодуваат со работодавачите, особено кога постои вишок на труд.

Во време на глобална економска криза, се вршат уште поголеми притисоци за плати и работни места. Глобалниот извештај за плати на МОТ 2008/09 ги опишува и анализира новите тенденции преку некои индикатори, како просечни плати, нееднаквост на платите на мажи и жени, разлика меѓу високи и ниски плати, учество во БДП, и законски или договорени минимални плати. Иако годините од 1995-2007 генерално имаа добра економска клима, глобалниот економски пресврт кој настана после тоа, имаше огромно влијание врз работите и платите. Кризата од 2009 дополнително ги намали платите, па бројот на сиромашни работници се зголеми дури и во индустријализираните земји, што постана клучен проблем за ревидирање на макро економски, финансиски и социјални политики.

Некои нови тенденции

Во индустријализираните земји постојат некои тенденции да се поврзува платата со резултатите (ПСР: Плата според резултати), како на пример:

- *Финанскиот резултат на фирмата*, преку шема за делење на добивка (користејќи го како индикатор профитот на фирмата на единка)
- *Продуктивност (и/или други оперативни цели)*, преку шема за делење на добивка поврзана со продуктивност, квалитет, намалување на трошоците, и други фактори.
- *Способноста на работниците*, исплата според способноста, проследена со оценување на ново-здобиените вештини.

Секоја промена во политиката на плати и легислативата треба во секој случај да ги земе во предвид клучните меѓународни стандарди на труд за плати, кои што бараат редовна исплата на плати, одредедување според нивото на минимална плата, и спогодба за неисплатени плати во случај на неможност за плаќање од страна на работодавачот.

2.2 Минимална плата

Минимална плата е минималниот износ кој мора да биде исплатен на повеќето од работниците во земјата – генерално исплата на сат, дневно или месечно – и кој е идеално одреден како би ги покривал минималните потреби на работниците и нивните семејства, според моменталните национални економски и социјални услови.

Главната цел на минималната плата е да се заштитат работниците кои се најмалку платени, па националната минимална плата може да се смета за доволна за обезбедување на пристојни животни стандарди за работниците и нивните семејства.

Според Конвенцијата за одредување на минимална плата 1970 (бр 131) од земјите се бара да воспостават легислатива за минимални плати за соодветните групи на работници.

Во многу земји, легислативата ја дефинира минималната плата како плата која е доволна за да се покријат нормалните материјални, социјални и морални потреби на работници. Минималните плати треба да ги рефлектираат

вистинските потреби на работниците и нивните семејства, што значи дека минималната плата треба да се разгледува и периодично да се ревидира според развитокот на социо-економските услови.

Може да биде воспоставена различна висина на платите кај различни гранки на економска активност или различни категории на работници. На пример, младите работници, како практиканти може да добиваат плати базирани на процент од минималната плата. Сепак, со исклучок на платите на практикантите, младите работници добиваат пониски плати по претпоставка дека тие нема да ја извршуваат работата квалитетно и квантитативно, што не е точно.

Основното начело за еднаква плата на работа со еднаква вредност мора да биде почитувано, и се разбира дека секој закон за минимална плата треба да биде неутрален во врска со полот.

Спроведување на минимални плати

Голем број на претпријатија ги плаќаат своите работници многу помалку отколку што изнесува националната минимална плата, особено во земјите во развој.

На пример, во Латинска Америка, проценето е дека работниците кои земаат плата која е пониска од минималната плата најчесто опфаќаат околу 20 проценти, а може да достигнат дури до 45 проценти⁶.

Во голем број земји, вклучувајќи ги индустриски развиените земји, делувањето на минималната плата е намалено преку забрана на истата, или преку запирање, недостиг од месечно прилагодување и/или воспоставување на пониски минимални плати за посебни категории на работници, како на пример за младите лица.

Минималните плати треба да бидат пропратени со веродостојни механизми за спроведување.

Трудовите инспекторати овде играат важна улога, тие можат и вршат проактивни инспекции и испитуваат жалби.

Во голем број земји, работничките синдикати и организациите на работниците играат клучна улога за осигурување дека нивните работници се праведно и благовремено платени. Тоа не е исто насекаде, особено за ранливите групи на работници, мигранти и оние во неформалната економија.

⁶ Извор: Глобален извештај за плати 2008/09

Општина Шензен: директни телефонски врски за жалби

Бирото затруд и социјална безбедност на општината Шензен неодамна создаде служба која се состои од седум директни телефонски врски за жалби за неисплатени плати

2.3 Услови на платите

Нивото на платите е одредено со трудови договори каде подетално се наведени условите. Работниците мора да бидат известени за условите кои се однесуваат на нивните плати пред да стапат во работен однос и треба да ги знаат деталите за висината на платата, местото на исплата и условите под кои може да има намалување.

Работниците исто така мора да бидат заштитени од примораноста да прифатат неквалитетни добра како дел од нивните плати; плаќањето во кеш е неопходно како најголем дел од нивните плати.

Според Конвенцијата за заштита на плати 1949 (бр 95) платите треба да бидат исплатени само преку законски платежни средства и обврзници, а ваучерите и купоните се забранети. Сепак, делумната исплата на плати во форма на надоместок во натура е можна, под услов да таквиот надоместок е за лична употреба и е од корист за работникот и неговото семејство, и дека вредноста на таквите надоместоци е праведна и разумна.

Ова правило е целосно изразено не само во периодичните исплати на плати, но исто така и во дополнителните обврски за брзо и целосно решавање на сите нереализирани исплати пред завршување на било кој договор. Нецелосна исплата на платите заради некои посебни причини може да биде дозволена, но ова не треба да стане нормална практика и платите вообичаено треба да бидат исплатени целосно и навремено.

Постоењето на закони за редовно давање на плати е најважно за ранливите групи на работници, како сезонски и работници – мигранти.

Исплатата на платите исто така треба да биде направена директно на засегнатиот работник, и не треба да постојат ограничувања на слободата на работниците за употреба на нивните плати; односно употребата на платите не треба да биде ограничена.

2.4 Одбивања

Во Препораката за заштита на плати П85 (1949) наведено е дека препорачливо е да биде поставен највисок лимит на одбивање од плата со цел да се обезбеди минималниот доход кој е потребен за издршка на самите работници и нивните

семејства. Важно е да се постават специфични ограничувања за секој вид на одбивање од плата (пр. даноци на доход или придонеси за социјална сигурност) и да се воспостави генерален лимит до кој можат да бидат намалени платите. Одбивањата треба да бидат наведени на листот за исплата кој работодавачот е обврзан да му го даде на работникот за време на секоја исплата.

Никогаш не треба да се примени одбивање од плата како дисциплинска мерка на трудот.

2.5 Известувања за плати

Работниците мора да бидат известени за условите кои се однесуваат на нивните плати.

Платежните изводи мора да бидат доставени до работниците и работодавачите треба да ги чуваат извештаите. Платежните изводи за секоја исплата, треба да ги содржат сите детали за платата, како на пример:

- Целосна плата дадена за платежниот период.
- Основата на која е дадена платата.
- Датум на исплата и периодот за исплата кој е опфатен.
- Сите покачувања или одбивања од платата на работниците.
- Вкупна заработувачка за прекувремена работа.
- Вкупни сработени часови за платежниот период.

Таквите извештаи ќе бидат од помош за трудовите инспектори при посета на фирми за да проверат дали на работниците им е дадена минимална плата во согласност со условите и роковите на договорите.

3. Работно време

3.1 Проблеми и тенденции

Исто како и платите, работно време има значајно влијание врз секојдневниот живот на работниците. Неговата важност е признаена од меѓународната заедница со тоа што во првата Конвенција на МОТ беше наведено дека работниот ден треба да трае 8 часа, а работната недела 48 часа, со ограничен број на исклучоци⁷. Главната цел е да се обезбеди барем минимална заштита и потоа, кога има можност, постепено да се подобруваат условите.

⁷ Конвенција за работни часови (Индустија) 1919 (бр 1)

Целта на ова беше да се ограничат часовите на работа, да се загарантира одредена количина на неделен одмор и да се обезбеди минимален платен годишен одмор.

Постојат квантитативни аспекти на работното време, но квалитативниот аспект е исто така важен. Работниците се засегнати не само со тоа колку часови работат, прекувремена работа, периоди за одмор и договори за отсуство, но исто така и со организацијата на овие работни часови, работа во смени, ноќна работа и шемите на флексибилни работни часови. Работа со скратено работно време станува се попопуларна денес, затоа што многу често е посоодветна за многу работници, како родители и студенти кои имаат други важни обврски освен работата.

Работното време се разбира дека претставува централен елемент на договорите за работа. а деталите за тој договор треба да бидат утврдени меѓу работодавачите и работниците, пред да започне самата работа, преку организации на работници или индивидуално.

Тенденција за зголемување на внатрешната нумеричка флексибилност

Традиционалното работно време е составено од полно работно време за одреден број на часа дневно (пр. осум) и одреден број на денови неделно (пр. пет). Времето за започнување и завршување на работа и периодите за минимален дневен одмор се однапред одредени, и сите работници во одредена група се вклучени во истиот распоред. Оваа шема не е задоволителна за голем број на работодавачи; во се поголем број на земји, од 1980тите, направени се разновидни експерименти со нов вид на договори за работно време. Дирекните причини за модификација на договорите за работно време варираат. Во повеќето случаи тоа е замислено како средство за подобрување на способноста на претпријатието да одговори, брзо и по ниска цена, на растечкото варирање на побарувачката за стоки и услуги кои произлегуваат од купувачите.

Флексибилноста на работното време (имено внатрешната нумеричка флексибилност) не е нешто ново. Во голем број на земји веќе подолго време постојат договори за работа во смени, ноќна работа и работа во недела, иако истите се ограничени само за одредени професии и сектори како хотели и ресторани, здравствени служби, и некои производствени индустрии. Денес разликата е во распространетоста на флексибилно работно време меѓу разновидни групи на работници и активности и разните форми кои се произлезени – почнувајќи од *работа на годишно ниво, до продолженото време за затворање на продавниците и јавните служби, пократки работни недели и пофлексибилни одредби за отсуство.*

Зголемен работен интензитет

Резултатите од зголемениот работен интензитет се зголемената практика на работа во викендите, зголемувањето на распоредите за работно време со нерегуларни и непредвидливи работни часови, па со употребата на двете се

доведува до многу ограничено работно време (принудна дополнителна работа) и прекумерно долго работно време (принудна прекувремена работа). Развивокот на поголем работен интензитет и непредвидливост на времето може да влијаат лошо на здравјето и благосостојбата на работниците.

3.2 Нормални работни часови и паузи за одмор

Нормални работни часови значи бројот на часови одреден според легислативата, кој најчесто изнесува 48 часа неделно, пропратено со соодветни паузи за одмор.

Подолги работни часови најчесто се среќаваат во одредени работни сектори, особено во градежништвото, земјоделството, сообраќајот и угостителството. Овие сектори имаат карактеристики кои ги прават особено подложни на долги работни денови: работата често треба да биде завршена во одредена временска рамка или во одредена сезона, со работна сила која најчесто е составена од привремени или нередовни работници. Законите за работно време најчесто дозволуваат исклучоци за нивните неделно определени часови, дозволувајќи продолжени работни часови без прибегнување кон исплата на прекувремена работа.

За здравјето, безбедноста и благосостојбата на работниците, важно е адекватно да се распоредат работните часови: кратки паузи во тек на работните часови, подолги паузи за ручек и неделен одмор⁸. Кратките паузи за одмор во тек на нормалното работно време, служат за одмор, освежување и задоволување на природните потреби, со што се овозможува на луѓето да продолжат добро да функционираат во времето кое го минуваат на продуктивни активности. Таквите периоди за одмор во глобала се легални по обичај или договор, зависно од околностите. Може да бидат вклучени паузи за чај, кафе или молитва.

Гаранцијата за неделен одмор е неопходна за заштита на работниците. Во Конвенција бр. 106 (1957) пропишан е период за одмор од најмалку 24 часа секоја недела. Каде што е можно, овој период за одмор треба да биде доделен истовремено на сите членови од персоналот така што би се поклопил со традиционалните или обичајни денови за одмор. Привремените исклучоци од неделниот одмор мора да се ограничени само на она што е стриктно неопходно.

Инспекцијата на работните места за одредување на работните часови може да биде потребна вон нормалните часови на работа со цел да се открие злоупотреба или несогласност со законот (на пример, инспекциона посета во ноќно време може да открие непријавена работа, особено што се однесува до мигранти и деца, вклучувајќи принуден труд).

⁸ Во Конвенција бр. 106 (1957) пропишан е период за одмор од најмалку 24 часа секоја недела. Каде што е можно, овој период за одмор треба да биде доделен истовремено на сите членови од персоналот така што би се поклопил со традиционалните или обичајни денови за одмор.

3.3 Прекувремена работа

Времето за кое се останува на работа повеќе од нормалното претставува прекувремената работа. Прекувремена работа е “привремен” или “периодичен” исклучок од нормалните работни часови. Прекувремената работа треба да биде доброволна, вонредна и да не ги преминува законските правила, пр. максимум 2 часа на ден; задолжителна прекувремена работа е неприфатлива.

Прибегнување кон прекувремена работа е дозволено со повеќето национални легислативи за деловни или економски причини, на пример за абнормален притисок на работа во посебни сезони од годината. Голем број на земји имаат закони или регулативи кои го имаат поставено крајниот лимит на бројот на нормални часови, дневно и неделно.

Прекувремената работа обично треба да биде пропратена со повисоки плати⁹.

Проблемите излегуваат кога прекувремената работа постанува правило а не исклучок, и исто така не треба да бидат озаконети, бидејќи со ова би ги ставиле работниците во тешка позиција. Предноста на повисоката заработка со платена прекувремена работа може да ги засени негативните последици од продолженото работно време за работниците. Задолжителната прекувремена работа понекогаш не е лесно да се открие. Понекогаш, може да биде прикриено зголемувањето на платата, и работниците кои зависат од тоа, може да се соочат со реалноста дека исплатата на прекувремената работа може да не е стабилна.

Се чини дека има помала опасност кога прекувремената работа е применета на целокупното работно место затоа што работничките синдикати или работни комитети можат полесно да извршат проверка таму, додека ризикот е поголем кога прекувремената работа е индивидуално распоредена.

Во некои одредени сектори, како градежништво, земјоделство, сообраќај, хотели и ресторани, ниските плати ги стимулираат работниците да работат многу работни часови па прекувремената работа е постојана. За намалување на прекувремената работа, работниците треба да добиваат пристојни плати за да се намали потребата за екстра работни часови.

3.4 Ноќна работа

Конвенцијата на МОТ бр.171 (1990) ја дефинира ноќната работа како работа извршена за период од барем седум последователни часови, вклучувајќи го и интервалот од полноќ до 5 наутро.

Во последниве години, смените и ноќната работа се зголемија помеѓу канцелариските работници, во малопродажбата, хотелите и угостителството, и во други служби и финансиски области. Се предвидува дека голема е можноста ова да се зголеми и понатаму бидејќи многу фирми одговараат на побарувањата на општеството 24 часа на ден и 7 дена во неделата.

Последиците од ноќната работа може да бидат значајни за здравјето на работниците.

Ноќните работници треба да бидат здрави, и ако се потврди дека се привремено неспособни за ноќна работа тие неможат лесно да бидат отпуштени. Поради тоа ноќните работници треба да добијат некаков вид на компензација во вид на платено отсуство или слични бенефиции.

3.5 Отсуство

Годишно отсуство

Целта на одморот е да му даде на работникот доволно време за одмор, рекреација и обновување на силата од насобраниот физички и психички умор од работата. Освен годишниот одмор, во повеќето земји има дополнителни денови за одмор како државни празници, најчесто достапни за сите работници.

Работењето во тек на вообичаениот неделен одмор или државни празници треба да биде доброволно, и државните празници не треба да бидат сметани како дел од минималниот годишен одмор.

Во голем број од земјите, доделувањето на платен годишен одмор е задолжително со закон или регулатива, а најчесто зависи од траењето на служба. Надоместокот за одмор не треба многу да се разликува од нормалниот надомест кој го добиваат работниците, но ова може да биде тешко изводливо.

Во Конвенцијата Бр. 132¹⁰ на МОТ изложени е правилото дека работникот треба да го добива барем неговиот вообичаен или просечен надомест. На работниците треба да им е дозволено да го користат годишениот одмор без поставување на строги рестрикции. Работодавачите треба да добијат согласност од работниците за претворање на нивниот годишен одмор во надоместок во готовина, и треба да го исплатат соодветниот износ на надомест, во замена за годишниот одмор.

Отсуство за обука и едукација

Специфичното отсуство за обука или едукација може да се најде во различни облици, но најважно е дека отсуството треба да биде во определен период во тек на работното време, без никакво намалување на платите или назначување на отсуство.

¹⁰ Конвенција за платен одмор (Ревидирана), 1970, (бр. 132)

Посебно отсуство за проблеми поврзани со семејството

Законите за труд многу често дозволуваат посебно отсуство за настани кои се поврзани со семејството на работникот (пр. смрт или тешка болест на близок член на семејството).

Забелешка: Овој аспект ќе биде разгледан во следното поглавје.

3.6 Влијание на временскиот притисок: замор и стрес

Заморот е важен фактор кој ги зголемува шансите за повреда и здравствени проблеми. Прекумерните работни часови, големиот обем на работа и недоволниот одмор се главни предизвикувачи на замор.

Темпото и притисоците на модерниот работен живот се такви што заморот и стресот постануваат нормална карактеристика во услужниот сектор како и во традиционалните индустрии. Таквите притисоци и побарувања имаат влијание врз благосостојбата на работниците и балансот меѓу работата и животот па многу од нив земаат боледување. Отсуството може да продолжи со месеци и работниците не се враќаат на работа додека не се чувствуваат спремни да се соочат со стресната работна околина. Заради ова, се повеќе внимание им се посветува на заболувањата поврзани со стресот, особено во поразвиените земји. Случаите на самоубиства на работно место во Франција (Рено, Пежо, Франција-Телеком и Оранж) го привлекоја вниманието на меѓународната заедница по ова прашање.

За инспекторите не е секогаш лесно да препознаат замор и стрес само со една инспекциона посета, но тие можат да се справат со некои клучни фактори кои го предизвикуваат стресот, како траењето на работното време и преоптовареност со работа. Од друга страна, проблемите со стресот дефинитивно постануваат широко препознатливи па симптомите и причините кои го предизвикуваат постојано се документираат.

МОТ има издадено неколку материјали за обука кои се достапни во различни јазици - како на пример пакетот за обука РЕШЕНИЕ - кои се занимава со стресот и други прашања (тутун, алкохол и дрога, ХИВ/СИДА и насилство).

4. Мајчинство и работни услови поврзани со семејството

4.1 Заштита на родилките

Создавање на семејство е важна цел за многу работници. Сепак, периодот на бременост и мајчинство е прилично осетлив период за жените кои работат и нивните семејства. Бремените жени и жените-доилки имаат потреба од посебна заштита за да го сочуваат своето здравје или здравјето на своите дечиња; ним им треба одредено време дури ги родат и ги дојат своите деца. Истовремено, ним им треба заштита за да бидат сигурни дека нема да ја загубат својата работа заради бременоста или породилното отсуство. Таквата заштита не само што овозможува еднакви можности на жените за работа туку и го осигурува примањето на надомест кој е неопходен за благосостојбата на целото семејство. Заштита на здравјето на бремените жени и мајките-доилки и нивна заштита од работна дискриминација е главен предуслов за постигнување на еднаков третман и давање еднаква можност на мажите и жените со што се овозможуваат пристојни и безбедни услови за работниците и нивните семејства.

Конвенцијата за заштита на родилки 1952 (бр.103) повикува на заштита на правото на вработените жените да го комбинираат мајчинството со обврските на работно место. Заштитните мерки за бремени жени и жени кои пред извесно време се породиле, вклучуваат заштита од опасности по здравјето и безбедноста (како на пример да се избегнува користење на одредени биолошки сретства) за време и после бременоста; право на платено породилно отсуство; право на паузи за доење; заштита од дискриминација и отказ, и загарантирано право за враќање на работа после породилното отсуство.

На жените кои работат исто така треба да им биде дозволено да работат полесна работа за време на бременоста и да имаат алтернатива за ноќната работа пред и после раѓањето.

Породилно отсуство

Вработените жени треба да добиваат платено породилно отсуство и право да се вратат на работа после породилното отсуство. Работодавачите да дозволат постнатално отсуство за најмалце шест недели после породување, во чии тек не треба да бараат од работничката да почне да работи, со цел да го заштитат нејзиното и здравјето на детето.

Работниците не смеат да ги присилуваат бремените жени да дадат од отказ од работа и не смеат неповолно да го сменат договорениот статус на работничките кога тие ќе се вратат од породилно отсуство. Истовремено, постојат законски или практични формалности пред на жената да и се даде породилно отсуство. Целта на таквите обврски е, покрај другите работи, да им се дозволи на работодавачите да направат потребни припреми како би се справиле со отсуството од работно место на работничката во иднина и да спречат било каков прекин на работата на претпријатието со наоѓање на замена или преку прераспределба на работните задачи на другите работници.

Прекините во тек на работата за доење мора да се сметаат како работни часови и да бидат соодветно исплатени.

Тест за бременост

Работодавачите не треба да вршат дискриминација на жените работнички кои што аплицираат за работа, на пример давање предност на мажите поради можна идна бременост на жената, исто така, често има случаи кога жените се приморани да прават тест за бременост пред да бидат примени на работа, што е нелегално.

Поплаки за тестови за бременост во Мексико

Покрај тоа што владата го прогласи за нелегално, “*давањето на тест за бременост се уште често се практикува на жените во Мексико кои бараат работа, безразлика дали во фабриките или во извршните служби*”, објави Здружениот Печат (9ти Ноември 2009)

Мал е бројот на жени кои се жалат за тестовите а некои велат дека “*е нормално*” да докажат дека не се бремени пред да бидат вработени. Многу групи за човекови права и женски активисти коментираат дека апликантите се “*во состојба да направат се како би ги намалиле нивните шанси за добивање на работа*”, особено во цутот на економската криза која владее во Мексико од 1995. Групата за човекови права од Њујорк заедно со други групи од САД, пред три години испратија жалба врз основа на Северно Американскиот договор за слободна размена, тврдејќи дека Мексико не ги почитува неговите закони на труд со тоа што дозволува фирмите да спроведуваат тестови за временост и да отпуштаат жени затоа што се бремени.

Трудови активисти велат дека владата отсекогаш го сметала за нелегален тестот за бременост, но “*не ги презела остри мерки против прекршителите од страв од нивните реакции према работничките*”. Но бизнисмените тврдат дека тестовите за бременост кои тие ги даваат не се забранети со закон – и дека се потребни за да ја “*сочуваат безбедноста на работничките*” и да се “*заштитат себе си од високата*

сума на задолжителна исплата на породилно отсуство.”

Според политиките за породилно отсуство во Мексико, жените – работнички имаат право на 12 неделно породилно отсуство. “Младите девојки имаат право да забременат” – рече еден адвокат кој ги советува мексиканските бизнисмени за законите за труд, “но... тие немаат право да натераат некој да им плати за тоа”. Мексико не е единствената Латино-американска држава каде тестот за бременост е честа работа. Оваа практика беше легална во Бразил до претходниот мај, а во Колумбија тоа е “нелегално но сеуште често, особено во малите бизниси кои многу често не ги почитуваат кодовите за труд”¹¹.

4.2 Усогласување на работните и семејните обврски

Станува се потешко за мажите и жените да ги балансираат работата и семејните обврски на добар начин.

Неодамна, во многу земји, постоеше тенденција да се стимулираат татковците да земаат отсуство за неа преку претставување на татковско отсуство (кратко отсуство од работа веднаш по раѓањето на детето), или модифицирано родителско отсуство, достапно за двата родители.

Овие видови отсуства може да бидат платени или неплатени и многу разновидни пристапи се употребувани во различни делови од светот. Сепак, голем дел од вработените родители немаат пристап до вакви отсуства и процентите покажуваат дека мајките сеуште земаат поголемо отсуство од татковците.

- *Посебно отсуство*: Законите за труд често обезбедуваат отсуство за настани поврзани со семејството на работникот (браќ, смрт на близок роднина, болест и други семејни итни случаи). Работодавачите може да покажат пријателски семејни политики и одредби со цел да ги подобрат работните услови, да ги мотивираат работниците и да го намалат и регулираат отсуството од работа кое произлегува од конфликти помеѓу семејството и работата. Посебните отсуства може да бидат платени или неплатени.
- *Родителско отсуство*. Одредбите за работници со семејни обврски за грџа на болно дете. Во некои случаи, исто така се употребува за породилно отсуство и татковство.
- *Татковско отсуство (татковство)*. Неколку земји имаат воведено одредби за отсуство и за таткото после раѓање на дете. Во некои легислативи ова отсуство е алтернативно на отсуството земено од

¹¹ Кен Гугенхеим. АП/Филаделфија разузнавач. Вторник. Ноември 09. 1999.

мајката, а во други може да биде паралелно и истовремено. Условите за плаќање во тек на овие отсуства се разликуваат од земја до земја.

Одредби за татковско отсуство на Меѓународниот центар за обука на МОТ, Торино, Италија

Со покажување на извод од матичната книга на родени за детето, машките службени лица ќе добијат татковско отсуство со целосна плата и надоместоци за период со времетраење од четири недели. Во случај на меѓународно регрутирани работници кои на пример работат на царина или други исклучителни околности, ќе биде доделено татковство за период од осум недели.

Татковство може да биде дадена во еден целосен непрекинат период, или во неколку одделни периоди со траење од најмалку една недела.

Татковското отсуство може да биде искористено во тек на 12 месеци од датумот на раѓање на детето. Минимален период од 12 месеци треба да помине помеѓу завршувањето на едно отсуство до почетокот на наредното.

5. Организација на работата

Постојат четири главни начини на организација на работата:

- Дискрециони начини на учење: самостојност во работата, комплексност на задачите, само-оценување на квалитетот на работа, автономна тимска работа.
- Наклонет начин на производство: тимска работа, автономност или ротација на работа, повеќе способности, само-оценување.
- Тајлористички начин: ниска автономност во работата, ниска комплексност на задачите, мала помош од колеги и партнери.
- Начин на традиционална или проста структура: традиционална структура на организацијата на работа каде постапките се доста неформални и не-кодифицирани.

Прифаќањето на дискреционите начини на учење на работната организација, споредено со наклонетиот начин на производство и Тајлористичкиот начин, води до подобри работни услови, помал работен интензитет, пониска изложеност на физички ризик, помалку нестандартни работни часови, подобар баланс меѓу животот и работата и пониско ниво на здравствени проблеми поврзани со работата.

Различните начини на организација на работата можат да ги подобри или да ги влошат работните услови.

Функционална флексибилност

Значајна тенденција во политиките на работодавачите за организација на работата од 1980, е препознавање на клучната поврзаност меѓу организацијата на работата и конкуренцијата. Притисокот за промена во организацијата на работа произлегува од неколку извори: зголемена конкуренција; нова технологија која бара поседување на повеќе способности и спроведување на новата организација во пракса; нови работни концепти како “точно на време”, “целосно искористување на квалитетот” и “целосно одржување на продуктивноста”; и промени во надворешниот пазар на труд, поттикнување на работодавачите за преземање на посистематски чекори за развивање и одржување на вештините на нивните најважни работници. Во овој контекст, работодавачите бараат организациски реформи кои ќе им овозможат да извлечат корист од знаењето и вештини на работниците, и да внесат контрола на квалитетот во процесот на производство.

По ова прашање присвоена е широка палета на пристапи. Промените во организацијата на работа се повитални кога се дизајнирани и прифатени заеднички од управата и претставниците на работници и се основани на работничките способности. Продуктивноста и квалитетот може да бидат искombинирани со подобри работни услови, со влијание на зголемената мотивација и верност на работниците.

6. Насилство, сексуална злоупотреба и мобинг

Насилство и злоупотреба на работното место исто така може да предизвика штета дури и на приватните животи на работниците и нивните семејства, а не само на нивната работа.

Додека зголеменоста на физичко насилство на работа е позната веќе долго време, постоењето на психосоцијалното насилство долго време беше потценато и дури сега почна да му се обрнува внимание.

Помеѓу 1990 и 1999, бројот за жалби до Квебечката комисија за здравје и безбедност на работното место за “психосоцијална повреда” двојно се зголемил. Франсоа Карси нагласи дека пет до шест квебечки работници извршуваат самоубиство секоја недела заради причини поврзани со работата.

Вербалното насилство, физичкото насилство, сексуалното насилство, бихевиористичко насилство се чести елементи на чинови на насилство на работникот, често предизвикани од влошување на меѓучовечки односи како и од нарушени организациони функции. Работници изложени на посебен ризик се:

- Оние кои работат сами.
- Оние кои се во контакт со јавноста
- Оние кои се занимаваат со големи вредности и пари
- Оние кои работат со луѓе во неволја.
- Оние кои се поврзани со надлегување или безбедност
- Оние кои работат во посебно осетливи услови.

Мобинг

Еден аспект на психосоцијално насилство е злоупотреба на работа или мобинг. Како заморот и стресот, само ги деградира работните услови за неговите жртвите но влијаи и на приватниот живот на работниците:

Првиот истражувач кој се занимавал со овој проблем е Хеинз Лејман. Тој го позајмил терминот мобинг од наука за животните и особено од истражувањата на Конрад Лоренз. Овој термин, буквално значи “собирање на група луѓе околу некого со цел да го нападнат”

Критериумот развиен од СЗО и илустриран во табелата подолу може да и помогне на трудова инспекција да разликува мобинг од нормален конфликт на работа:

“Здрави” конфликти	Ситуации на мобинг
Јасни улоги и задачи	Двосмисленост на улогите
Соработувачки односи	Несоработка/ бојкот
Заеднички и поделени цели	Непредвидливост
Експлицитни меѓучовечки односи	Двосмислени/нејасни меѓучовечки односи
Здрава организација	Грешки во организацијата
Повремена конфликти и несогласувања	Долготрајни и систематски неетички активности

Отворени и искрени стратегии	Сомнителни стратегии
Отворен конфликт и дискусија	Прикриени активности и одрекување на постоење на конфликт
Директна комуникација	Прикриена и нејасна комуникација

Сексуална злоупотреба

На меѓународно ниво, Општата препорака за Обединетите Нации 19 за Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација против жени, дефинира сексуална злоупотреба како: “неодобрено сексуално однесување како физички контакт и напад, сексуални забелешки, покажување на порнографска и сексуални барања, безразлика дали со зборови или дела. Таквото однесување е понижувачко и може да предизвика проблем со здравјето и безбедноста; дискриминирачки е кога жената има основана причина да верува дека нејзиниот приговор ќе наштети на нејзината вработеност, вклучувајќи вработување или унапредување, или кога создава непријателска работна средина.”

Постојат три главни видови на сексуална злоупотреба: физичка, вербална и невербална сексуална злоупотреба. За една активност да се смета како сексуална злоупотреба треба да ги пресретнуваат следните критериуми:

- Активноста е поврзана со секс или сексуално однесување.
- Однесувањето е непожелно, невозвратено, еднострано.
- Однесувањето влијае на условите за вработеност, во некои случаи вклучувајќи ја самата работна средина.

7. Инспекција на работните услови

Основната функција на трудовата инспекција е да го подобри почитувањето на релевантните национални легислативи, да дава совети и информации, и да изврши притисок каде што има потреба. Сите овие функции се особено важни за инспекција на работните услови.

7.1 Кампањи за информирање и подигање на свеста

Информативните кампањи, преку неколку средства за комуникација, може да бидат многу ефективни при градење на развиена култура насочена кон социјален развоток, човекови права и пристојна работа. Тоа може да биде извонреден начин за подобрување на работните услови и спречување на експлоатација и злоупотреба.

Програмите кои ги вклучуваат инспекторатите, нивните општествени партнети и други сопственици, може да имаат влијание не само на формалниот сектор за вработување туку и на неформалната економија

На пример, националните програми на телевизија и радио се обидуваат да допрат и да влијаат на само-вработените лица, малите претпријатија и работниците мигранти, со тоа што ги информираат за важноста на пристојните работни услови. Неколку земји имаат организирано такви кампањи во медиумите, каде што трудовите инспектори и општествените партнери даваат совети. Ова се покажа како неверојатно успешно за работодавачите и работниците за нешта кои инспекторите не би ги постигнале со нивните вообичаени инспекциони посети. Луѓето гледаат телевизија и слушаат радио во нивните домови па членовите на семејството исто така се под влијание на програмите и затоа постои промена во однесувањето и на работниците и на работодавачите. Пример за ова беше ТВ-серијалот “Работи паметно” во Обединетото Кралство.¹²

7.2 Обука

Обуката, во различни форми и видови, може да игра клучна улога во буењето на свеста, знаењето и способноста за создавање подобри работни услови. МОТ има развиено многубројни програми за обука, материјали и инструменти за подобрување на работните услови. Една од најуспешните програми за обука кај малите претпријатија е програмата за Подобрување на работата кај мали претпријатија (ПРМП). Таа беше развиена од страна на МОТ во 1980тите и е употребувана кај голем број од земјите во развој, со позитивни резултати.

¹ <http://www.hse.gov.uk/campaigns/worksmart/videos/>.

Програмата ПРМП во Филипините

Во склоп на проект финансиран од УНДП, во Филипините беше спроведена програма за обука на МОТ “Подобрување на работата кај мали претпријатија”

Програмата е наменета за промовирање на практична, доброволна активност за подобрување на работните услови од страна на сопственици и управници на мали и средни претпријатија. Основана е на методи за обука на возрасни лица и посочува на употреба на листите за проверка на активности кои сопствениците и управниците на мали бизниси можат сами да ги употребуваат за да ги идентификуваат можностите за рентабилни подобрувања и да ја планираат нивната имплементација. Програмата исто така потпомогна за системот на трудова легислатива во Филипините да развие практични стратегии за интервенирање во постигувањето на подобри работни услови во малите и микро претпријатијата.

Програмата на МОТ за Подобрување на работата за развивање на работната околина (ПРРО) се фокусира на очигледните ризици на работното место и на постигнување едноставни економични подобрувања на работните услови кои секој има можност да ги спроведе. Главните целни групи се малите претпријатија и фарми, како и само-вработените и семејните бизниси. Курсовите често се високо ефективни на локално ниво, и водат до конкретни подобрувања на работните услови како и подобрена продуктивност и успех на претпријатието.

Сообразност

Проверката на сообразноста со националната трудова легислатива е доста тешка во некои области и кај некои категории на работници. Тука особено се мисли на: севкупната неформална економија, посредници и доставувачи на мали и големи претпријатија; домашни работници. Модул бр.4, за “Стратегии на сообразност”, расправа пошироко за овие предизвици.

■ КРАТКА СОДРЖИНА

Минималната плата треба да биде одредена и периодично ревидирана, со цел да се заштитат најниско платените работници и да се обезбедат пристојни животни стандарди за работниците и нивните семејства. Начелото за еднаква плата за работа од еднаква вредност треба да биде промовирана и применета, и дискриминација на половите, возраста, религијата или етничкото малцинство треба да биде избегнувана. Работниците треба да бидат информирани за платите и сите детали за платата пред да стапат во работен однос.

Вториот елемент на работните услови кој има големо внимание на животот на работниците е работното време. Првата Конвенција на МОТ (1919) расправа за ова прашање, и ги воведува осум-часовното траење на денот и 48 часовното траење на неделата, заедно со правото за одреден неделен одмор и годишен платен одмор.

Многубројни промени се направени во голем број на национални трудови легислативи со цел да воведат повисоко ниво на флексибилност на работното време; ова не треба да ги наруши основните работни и животни услови.

Одредувањето на нормални работни часови, регулацијата на прекувремената работа, периодот за одмор и пауза треба да бидат јасно дефинирани во работниот однос. Специфични категории на работници (како на пример жени во тек и после бременоста) треба да работат во посебни услови.

Специфичните мерки наведени во Конвенцијата за заштита на родилките K183 на МОТ имаат за цел да ги заштитат здравјето и благосостојбата на децата и да спречат дискриминација и отпуштање на мајките во тек на породилното отсуство. Земјите се повеќе присвојуваат мерки за балансирање на работните и семејните одговорности на мажите и жените. Овие мерки можат да придонесат за поголема еднаквост при делење на одговорностите и можностите

Работните услови можат значајно да се подобрат или да се влошат зависно од видот на организација на работа кој е применет. Ова исто така е поврзано со работното време. Зголемен интензитет на работа, над одредените граници, може значајно да влијае на здравјето, благосостојбата и социјалниот живот на работниците со негативно влијание на целокупното општество.

Голема преоптовареност со работа предизвикува замор, кој многу често е причина за повреди и здравствени проблеми. Временскиот притисок често предизвикува стрес, кој понекогаш може да има екстремни последици, како на

пример самоубиства. Насилството на работа исто така станува проблем за многу земји.

Трудовите инспекции играат значајна улога во: подобрување на работните услови, преку давање информации, упатства и поддршка на општествените партнери, организирање на кампањи за подигање на свеста; спречување на лоши работни услови и ризици; идентификување на злоупотреба и обезбедување на сообразност со трудовата легислатива.

ВЕЖБИ

Вежба 1

Наслов	Партнерство за подобрување на работните услови
Задача	<ul style="list-style-type: none">✓ Секоја група треба да назначи претседател и претставник✓ Потоа групата треба да дискутира за предностите и негативностите на партнерствата за подобрување на работните услови на работни места кои не се често посетувани од инспекција (од било какви причини). Овие партнерства може да бидат меѓу јавни и приватни организации или меѓу јавни власти, општествени партнери или други сопственици.
Време	<ul style="list-style-type: none">✓ 30-40 минути за читање и групна работа✓ 20-30 минути за целосна дискусија

Вежба 2

Наслов	Кампања за развивање на работните услови
Задача	<p>Во вашата група, ќе дизајнирате кампања за подигање на свеста за развивање на подобри работни услови.</p> <p>Треба да ги одредите:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Клучниот аспект на работните услови кои сакате да ги ставите на централно место во кампањата. ✓ Специфичниот проблем со кој сакате да се справите. ✓ Целната група на која сакате да се насочите и зошто. ✓ Областите кои сакате да ги опфатите. ✓ Медиумот кој ќе го користите (кој, како, итн; обидете се добро да опишете) ✓ Сојуз кој сакате да изградите (доколку има таков). ✓ Препораките кои сакате да ги искористите (доколку има такви). ✓ Клучниот слоган на кампањата.
Време	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 60 минути групна работа. ✓ 30 минути за известување и повратна информација.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И ДОПОЛНИТЕЛНИ МАТЕРИЈАЛИ

Забелешка: подетелна листа на публикации и други материја може да биде најдена на веб страница на МОТ Програма за работни услови и вработување (ТРАВАИЛ) на:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>

Осаки. М (1999), *Преговарање на флексибилност, Улогата на општествените партнери и Државата*, МОТ, Женева.

Работни услови

МОТ (2008), *Закони за работни услови 2006-2007 Глобална ревизија*, МОТ Женева.

http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf

МОТ (2004), *Дизајнирање на програми за подобрување на условите за работа и вработување во неформалната економија: книжевен преглед*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/10cws.pdf>

Програма за подобрување на работата на мали претпријатија (ПРМП)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/wise/wise.htm>

Програмата на МОТ за Подобрување на работата за развивање на работната околина (ПРРО)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/agriwork/agricult.htm>

МОТ (2008), *Декларација на социјална правда за праведна глобализација*, МОТ, Женева.

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_SJ_fairglob.pdf

Работни услови во Европската Унија: Организација на работа, (2009).

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf>

Плати:

МОТ (2009), *Глобален извештај за плати 2008/09 Минимални плати и колективно преговарање: Sprema доследност на политиката*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/globalwagereport.pdf>

Ејрад, Ф., Сагет, Ц. (2005), *Основите на одредување на минимална плата*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/w-cs-fe-05.htm>

Сагет, Ц. (2004), “Дали може политиката за минимална плата да ја намали сиромаштијата?” *Едукација за труд*, Вол. 2004/1-2, Бр. 134, посебно прашање за Стратегискиот процес за намалување на сиромаштијата.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/w-cs-04.htm>

МОТ (2009), *Правила на играта – краток вовед во Меѓународните стандарди за труд*, МОТ, Женева.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108393.pdf

Политика за минимална плата

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/w-1.pdf>

Работно време

Спургеон, А. (2003), *Работно време: Неговото влијание врз здравјето и безбедноста*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-as-03.htm>

Боулинг, Ј.У., Лалемонт, М., Месенцер, Ј.Ц., Микон, Ф. (едс.) (2006), *Пристојно работно време: Нови тенденции, нови прашања*, МОТ, Женева.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/lang--en/index.htm

МекКан, Д. (2005), *Закони за работно време: Глобална перспектива*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>

Семејство и работа

МОТ (2007), *Безбедно мајчинство и светот на работата*, МОТ, Женева.

http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/safematernity_07.htm

Пакети за обука на работа и семејство и за стареење.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2>

Насилство на работа

Психосоцијални проблеми на работа: Програмата СОЛВ, МОТ безбедна-работа

МОТ (2003), *Кодекси за насилство на работното место во услужниот сектор и мерки за справување со овој феномен*, МОТ, Женева.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>

Веб, С. (1994), *Ударен бран: Глобално влијание на сексуалната злоупотреба*, Њу Јорк.

Чапел, Д., Ди Марино, В. (2000), *Насилство на работа*, МОТ, Женева.

WHO (2003), “Подигање на свеста за психолошката злоупотреба на работа” WHO Заштита на здравјето на работниците, серија б.4.

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf

ТАБЕЛИ

ТАБЕЛА 1: ОДБРАНИ МЕЃУНАРОДНИ КОНВЕНЦИИ И ПРЕПОРАКИ ЗА ТРУД КОИ СЕ ОДНЕСУВААТ НА РАБОТНИТЕ УСЛОВИ

Еднакви можности и плата

- К100 Конвенција за еднаков надомест, 1951.
- К111 Конвенција за дискриминација (Работа и занимање), 1958.
- К156 Конвенција за работници со семејни одговорности, 1981.
- П90 Препорака за еднаков надомест, 1951.
- П111 Препорака за дискриминација (Работа и занимање), 1958.

Работници со семејни одговорности

- П123 Препорака за вработување (Жени со семејни одговорности), 1965.
- П165 Препорака за работници со семејни одговорности, 1981

Плати

- К26 Конвенција за механизам за одредување на минимална плата, 1928.
- К94 Конвенција за клаузулите за труд (јавни договори), 1949.
- К95 Конвенција за заштита на плати, 1949.
- К99 Конвенција за механизам за одредување на минимална плата (Земјоделство), 1951.
- К131 Конвенција за одредување на минимална плата, 1970.
- К173 Конвенција за заштита на побарувањата на работниците (Платежна неспособност на работодавачот), 1992.
- П30 Препорака за механизам за одредување на минимална плата, 1928.
- П84 Препорака за клаузулите на труд (јавни договори), 1949
- П85 Препорака за заштита на плати, 1949.
- П89 Препорака за механизам за одредување на минимална плата (Земјоделство), 1951.
- П135 Препорака за одредување на минимална плата, 1970.
- П180 Препорака за заштита на побарувањата на работниците (Платежна неспособност на работодавачот), 1992.

Работно време

- K1 Конвенција за работни часови (Индустрија), 1919.
- K14 Конвенција за неделен одмор (Индустрија), 1921.
- K47 Конвенција за 40 работни часа во неделата, 1935.
- K52 Конвенција за платен одмор, 1936.
- K89 Конвенција за ноќна работа (Жени) (Ревидирана), 1970.
- K101 Конвенција за платен одмор (Земјоделство), 1952.
- K106 Конвенција за неделен одмор (Трговија и служба), 1957.
- K132 Конвенција за платен одмор (Ревидирана), 1970.
- K140 Конвенција за платено отсуство за едукација, 1974.
- K153 Конвенција работни часови и периоди за одмор (Патен транспорт), 1979.
- K171 Конвенција за ноќна работа, 1990.
- Пл89 Протокол од 1990 за Конвенција за ноќна работа (Жени) (Ревидирана), 1948.
- K175 Конвенција за работа со скратено работно време, 1994.
- П13 Препорака за ноќна работа на жени (Земјоделство), 1921.
- П47 Препорака за платен одмор, 1936.
- П178 Препорака ноќна работа, 1990.
- П93 Препорака за платен одмор (Земјоделство), 1952.
- П103 Препорака за неделен одмор (Трговија и служба), 1957.
- П116 Препорака за намалување на работните часови, 1962.
- П161 Препорака за работни часови и периоди за одмор (Патен транспорт), 1979.
- П178 Препорака за ноќна работа, 1990.
- П182 Препорака за работа со скратено работно време, 1994.

Заштита на мајчинство

- K3 Конвенција за заштита на родилки, 1919.
- K103 Конвенција за заштита за родилки (Ревидирана), 1952.
- K183 Конвенција за заштита на родилки, 2000
- П95 Препорака за заштита на родилки, 1952.
- П191 Препорака за заштита на родилки, 2000.