



International
Labour
Office

ПРОГРАМА ЗА ТРУДОВА АДМИНИСТРАЦИЈА И ИНСПЕКЦИЈА

ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА: ШТО Е И ШТО РАБОТИ?

> ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЦИ



Програма за трудова администрација и инспекција
(LAB/ADMIN)

**ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА:
ШТО Е И ШТО РАБОТИ?**

ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЦИ



ВОВЕД

Промените во структурата на пазарите на труд и во работните односи доведоа до ненадејни промени во реорганизацијата на трудовите инспекторати. Конкретно, трудовите инспекторати треба да одговораат на поефикасен начин осигурувајќи усогласеност преку превентивни мерки, совети и откривање на прекршувања на трудовото право. Многу од овие промени - вклучувајќи ги и под-договорите, аутсорсингот и зголемување на непријавено или нелегално работење - се поврзани со појавата на нови деловни модели и начини на производство, глобализацијата и зголемувањата миграција на работна сила, како и технолошкиот напредок.

Ненадејните и распространетите прекинени во националните пазари на труд, поврзани со сегашната финансиска и економска криза, ја тестираат способноста на трудовите инспекторати да промовираат и да обезбедат усогласеност со законот за работни односи. Постои технолошки вишок, затворање на поголни и разновидни привремени работни спогодби поврзани со кризата (како што е споделување на работа, споделување на работно место, и делумна невработеност). Одговорите на трудовата инспекција се измешани. Во некои земји, имаше намалување на оперативните буџети и на бројот на инспектори, како дел од пошироките владини напори за намалување на трошоците. Обратно е точно во други земји, каде владите ги зајакнаа инспекциските служби и покрај притисоците за намалување на трошоците, признавајќи ја важноста на силен инспекторат за време на нередите на пазарот на трудот.

Во принцип, реформата на трудовата инспекција не беше главен политички одговор прифатен од страна на националните влади за справување со кризата. Сепак, улогата на трудовата инспекција за заштита на работници-

те сигурно се зголеми во текот на овој период, а тоа можеби ги забрза напорите од страна на некои влади да се надогради капацитетот и ефективноста на инспекторатите. Во овој контекст, особено е добредојден овој “Прирачник за работници”. Ке се покаже посебно корисен како добро познавање на прашањата на трудовата инспекција и вклучувањето на истиот може да придонесе за национален напредок преку напорите за спречување на несреќи при работа, заштита на работниците и подобрување на нивните работни услови. Ефикасните трудови инспекторати имаат потенцијал да ја зголемат продуктивноста на трудот со гарантирање пристојна работна средина. Ова е во интерес и на работниците и на работодавачите.

Трудовата инспекција останува еден клучен инструмент за спроведување на Агендата за пристојна работа на МОТ во пракса и има централна улога во промовирањето на усогласеност со принципите и правата што произлегуваат од меѓународните стандарди на трудот.

Се изразува посебна благодарност до сите колеги, кои придонесоа да се донесе овој Прирачник до зацртаната цел. Особено, благодарност до г-ѓа Елена Перез и г-ѓа Марија Луз Вега кои ја координираа изработката на овој Прирачник. Исто така голема благодарност и на г-ѓа Каролин Ауже, г-ѓа Ангела Оникеп и г-ѓа Јоана Руефли. Голема благодарност и до нашите колеги во АСТРАВ, АСТЕМП и NORMES за нивната соработка при подготовката на овој Прирачник.

Џузепе Казале
Директор
Програма за трудова инспекција
и администрација



СОДРЖИНА

● Што е МОТ?	7
● Што е трудовата инспекција?	8
● Како и каде започна трудовата инспекција?	9
● Како МОТ помага за зајакнување на службите на трудовата инспекција?	11
Конвенции на МОТ бр. 81 и 129.....	13
Како работи трудовата инспекција?	14
Која е целта на службите на трудовата инспекција?	14
Како трудовите инспектори обезбедуваат пристojни услови за работа?	14
Како инспекциските служби го обезбедуваат почитувањето на Законот за работни односи?	15
Зошто се важни санкциите за да се промовира сообразност?	18
Како трудовата инспекција помага за подобрување на трудова легислатива?	18
Кои проблеми ги надгледуваат службите на трудовата инспекција?	18
Кои принципи ја водат трудовата инспекција?	19
● Кои се трудовите инспектори и што прават тие?	21
Обврски на трудовите инспектори.....	21
Овластувањата на трудовите инспектори.....	22
Старите митови и новата реалност	23
● Како се извршува посетата на инспекцијата?	26
● Зошто е важно да се има силни служби на трудова инспекција?	28
● Дали постојат разлики?	29
● Како може да ви помогне трудовата инспекција?.....	31
● Што можете да направите за да соработувате со трудовиот инспекторат?	32
● Како трипартизмот помага за зајакнување на трудовиот инспекторат? ..	35



ШТО Е МОТ?

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е единствената “трипартитна” агенција на Обединетите нации, со тоа што таа ги соединува претставници на владите, работодавачите и работниците за заеднички да креираат политики и програми насочени кон унапредување на правата на работа, охрабрувајќи пристојни можности за вработување, подобрувајќи ја социјалната заштита и зајакнувајќи го дијалогот по прашања поврзани со работата.

МОТ е глобално тело одговорно за изготвување и надгледување на меѓународните стандарди на трудот. Стандардите на ИЛО се во форма на меѓународни конвенции и препораки на труд. Конвенциите на МОТ се меѓународни договори, подложни на ратификација од страна на земјите членки на МОТ. Препораките не се обврзувачки инструменти – кои честопати обработуваат ист предмет како конвенциите - во кои се утврдени насоки кои ги насочуваат националната политика и акција. Двете форми се наменети да имаат конкретно влијание врз работните услови и практики од целиот свет. Работејќи со своите 183 земји-членки, МОТ има за цел да се осигура дека работните стандарди се почитуваат во пракса, како и во принцип.

МОТ има четири главни стратешки цели:

1. да ги промовира и реализира стандардите и основните принципи и права при работа;
2. да создаде поголеми можности за жените и мажите да обезбедат пристојно вработување;

3. да ја прошири покриеноста и ефикасноста на социјалната заштита за сите, и

4. да го зајакне трипартизмот и социјалниот дијалог.

Двете најважни конвенции на МОТ за трудовата инспекција, Конвенцијата бр. 81 за трудова инспекција и Конвенцијата бр. 129 за трудова инспекција (земјоделство), (двете од основно значење за владееачките структури) од 2008 година се назначени во Декларацијата за социјална правда за фер глобализација на МОТ (Декларација за социјална правда). Декларацијата за социјална правда ги повикува членовите на МОТ, да ја ревидираат нивната ситуација во однос на ратификацијата или имплементацијата и на овие инструменти, меѓу другото. Овие конвенции играат клучна улога во одржувањето и промовирањето на пристојни услови за работа преку ефикасен и ефективен систем на трудовата инспекција; таквиот систем е суштинско средство за обезбедување на долгорочна виталност на социјалниот и економскиот развој и континуирано подобрување во остварувањето на пристојна работа.

МОТ помага да се воспостават такви ефикасни и ефективни системи на трудова инспекција во земјите-членки за да се обезбеди усогласеност со законите за работни односи што се однесуваат на условите на работа и заштита на работниците; ова вклучува општи услови на работење, безбедност и здравје при работа, индустриски односи, еднакви можности и третман, елиминирање на детскиот труд и принудна работа, итн.

Правото на работниците на пристојни услови за работа е основно човеково право, она кое МОТ се труди да го промовира уште од нејзиното создавање во 1919 година.

ШТО Е ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА?

Трудова инспекција е јавна функција на трудовата администрација која се грижи за примена на трудовата легислатива на работното место. Нејзината главна задача е да ги убеди социјалните партнери за потребата да се почитува законот на работното место и нивните заеднички интереси во овој поглед, преку превентивни, образовни и, доколку е потребно, извршни мерки.

Уште од назначувањето на првите трудови инспектори во Велика Британија во 1833 година, трудовите инспектори се воспоставени во речиси секоја земја во светот. Околу 175 години, трудовите инспектори ја извршуваат својата работа преку подобрување на работните услови. Нивните достигнувања ширум светот се многу и нивните записи претставуваат голема гордост.

Инспекциските служби се организирани различно од земја до земја, а алокацијата на ресурси исто така варира, поради различните нивоа на економски развој, политичка и професионална поддршка и различни национални приоритети итн. Сепак, функциите на служ-

бите на трудовата инспекција најчесто во голема мерка се слични низ целиот свет, и соодветствуваат на оние кои се утврдени во конвенциите на МОТ.

Во светот на работата, трудовата инспекција е најважниот инструмент за присуството и интервенцијата на државата за да дизајнира, стимулира и да придонесе за развојот на култура на превенција што ги опфаќа сите аспекти потенцијално под нејзина надлежност: индустриските односи, платите, општите услови за работа, безбедност и здравје при работа, како и прашањата поврзани со вработувањето и социјалната сигурност.

Во денешно време, трудовите инспектори ги извршуваат нивните должности во предизвикувачка средина која вклучува значајни измени во економскиот и социјален контекст, во индустриските настани, во организацијата на трудот и работните односи; во општествените и политичките очекувања, во технологијата и во природата на опасностите при работа.

Националните влади усвојуваат легислативи и политики кои промовираат пристојни услови за работа, во консултација со организациите на работници и работодавачи и тие назначуваат служби на трудова инспекција за надгледување на соодветната примена на таквите легислативи и политики и за да обезбедат нивно почитување.

КАКО И КАДЕ ЗАПОЧНА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА?

Трудовата легислатива е последица на индустриската револуција, која започна во Европа на крајот на XVIII век и продолжи во текот на деветнаесеттиот. Целиот деветнаесетти век беше одбележан со безброј штрајкови и немири, и често насилни револти кои доведоа до тоа владите да сфатат дека државата треба да интервенира во организацијата на работните односи и определувањето на условите за работа. Службите на трудовата инспекција беа поставени и развиени за да ја надгледуваат примената на првите закони за заштита. Најраната национална легислатива за подобрување на работните услови датира од 1802, кога во британскиот парламент се донесе “Закон за зачувување на моралот на стажантите”, каде што “моралот” се дефинира во однос на безбедноста, здравјето и благосостојбата, а како “стажанти” - деца работници. Волонтерски комисији составени од локални угледни личности го надгледуваа спроведувањето на Законот. Од различни причини, примената на Законот беше неефикасна, и во 1833 година, владата ги назначи првите четири “инспектори”. Во 1844, инспекторите станаа државни службеници. Овој систем потоа беше поддржан од цела Европа, со варијации кои се должат на националните административни обичаи. Она што постоеше во текот на тие децении беше зголемувањето на бројот на различни практики и широка разновидност во овластувањата и должностите на инспекциските служби.

Во 1890 година, претставници од 15 земји учествуваа на конференцијата во Берлин за усвојување на првите стандарди за подобрување на условите за работа и за инспекциски служби. Таа

конференција потврди дека законите во секоја држава треба да бидат надгледувани од страна на соодветен број специјално квалификувани службеници, назначени од владата и независни од работодавачите и работниците. Оваа иницијатива беше поттикната уште со создавањето на МОТ во 1919 година. Всушност, во Дел XIII од Версајскиот договор, кој требаше да стане Уставот на МОТ, се изложи дека итно е потребно подобрување на условите за работа и се нагласи дека неуспехот на нацијата да донесе човекови услови за работа претставува пречка за другите народи кои сакаат да ги подобрат условите во нивните земји. Во договорот е наведено дека особено е важно дека “секоја држава треба да донесе одредба за систем на инспекција (...), со цел да се обезбеди спроведување на законите и прописите за заштита на вработените”.

На својата прва седница во 1919 година, Меѓународната конференција за труд веќе го покажуваше значењето што ѝ се придаде на трудовата инспекција со изразување желба дека членовите треба да воспостават, што е можно побрзо, не само систем на ефикасна

Во 1833, британската влада ги назначи првите трудовите инспектори, кои посветија особено внимание на долгите работни часови за возрасни и деца. Во 1919 година, во Версајскиот договор беше наведено дека е особено важно дека “во секоја држава треба да се донесе одредба за систем на инспекција со цел да се обезбеди спроведување на законите и прописите за заштита на вработените”.

инспекција, но и владина служба на која посебно ѝ е доделена должноста за чување на здравјето на работниците. Четири години подоцна, на Конференцијата се усвои Препораката за трудова инспекција, 1923 (бр. 20), која ги утврдува општите принципи за организација и функционирање на националните системи за инспекција. Иако тоа беше Препорака наместо Конвенција и на тој начин необврзувачка за земјите членки, тоа го отвори патот за подоцнежното донесување на многу посеопфатни инструменти за трудова инспекција, вклучувајќи ги и Конвенцијата бр. 81 и 129 и нивните придружни Препораката бр. 81 и 133, во 1947 и во 1969 соодветно.

Големината и сложеноста на трудовите инспекторати продолжи и во дваесеттиот век, најпрво во индустријализираните земји и во последно време во земјите во развој, кои често ги моделирале своите организации на инспекторати спо-

ред оние на поранешните колонијални сили. Одговорностите на инспекторатите, исто така, значително се проширија во последните неколку децении за да се покрие еден поширок спектар на економски сектори, исто така, и технички и работни прашања. Така, денешните инспекторати ќе можат да потрошат многу повеќе време отколку во минатото на теми како што се стрес поврзан со работата, насилство на работното место, нелегално вработување или принудна работа, а помалку време на традиционалните теми, како безбедност на котел или кран, или индустриски спорови.

Во поновите децении, системите на трудовата инспекција постепено стануваат подобро воспоставени и подобро снабдени, а нивниот вистински придонес за подобрување на работните услови стана пошироко признат на национално и меѓународно ниво.

КАКО МОТ ПОМАГА ЗА ЗАЈАКНУВАЊЕ НА СЛУЖБИТЕ НА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА?

Конвенцијата бр. 81, која се однесува на индустрија и трговија, останува главна меѓународна референца за службите на трудовата инспекција и е релевантна сè до денес, како што беше пред повеќе од 60 години. Таа стана една од најшироко ратификуваните конвенции на МОТ (141 земја) и служи како модел за повеќето национални закони и прописи создавајќи современи системи за инспекција. Конвенцијата бр. 81 и Препораката бр. 81, земени заедно, јасно ги сочинуваат правилата кои се применуваат во областа на трудовата инспекција.

Конвенцијата бр. 129, која се однесува на земјоделството, се повторува во суштината на одредбите од Конвенцијата бр. 81, со проширување на доменот на покриени претпријатија и работници, како и областите на надлежност на системот на трудовата инспекција.

Конвенциите бр. 81 и 129 ги дефинираат функциите, должностите и одговорностите на системите на трудова инспекција, барањата за примање на персонал, средствата за активностите на инспекторите, за спроведување на овластувањата и обврските на инспекторите во однос на етика и известување за активностите. Тие исто така го покриваат пријавувањето на несреќи и болести. Препораката за трудова инспекција 1947 (бр. 81) дава дополнителни детали за тоа кои информации треба да бидат вклучени во годишните извештаи и содржи дополнителни насоки за соработка меѓу инспекторите, работодавачите и работниците, главно во областа на безбедност и здравје.

Кои се главните функции кои се доверени на трудовата инспекција во рамките на конвенциите на МОТ?

- а. да обезбеди спроведување на законските одредби кои се однесуваат на условите на работа и заштита на работниците, во текот на нивната работа, како што се одредбите во врска со часови, плати, безбедност, здравје и благосостојба, вработување на деца и млади лица, како и други поврзани работи, се додека таквите одредби се спроведливи од страна на трудовите инспектори, законските одредби вклучуваат арбитражни и колективни договори врз чија основа е доделена законска сила и кои се применливи од страна на трудовите инспектори;
- б. да обезбеди технички информации и совети за работодавачите и работниците во однос на најефикасните средства во согласност со законските одредби, и
- в. да ги извести надлежните органи за недостатоци или злоупотреби кои не се конкретно опфатени со постоечките законски одредби.

Обврските утврдени во Конвенцијата се обврзувачки, истовремено дозволувајќи голем степен на флексибилност во поглед на нивниот обем. Во овој поглед, можат да се забележат разликите од земја до земја во степенот и природата на опфатените легислативи и овластувањата на инспекторите. Овластувањата на инспекторите можат да се однесуваат на сите закони кои се занимаваат со работните услови и работната средина или може да се ограничени на одредени прашања, на пример, безбедност и здравје или плати. Системот може да ги покрие сите сектори на економијата или само некои од нив, може да ја покрие целата

територија на државата или само дел од неа. Задачите на националните инспекциски служби може да бидат тесно ограничени или екстремно широки, во зависност од земјата, а сепак да се согласуваат со меѓународната дефиниција за целите на инспекција, сè додека главните функции на трудовата инспекција дефинирани погоре се соодветно опфатени.

Земјите-членки се сè повеќе свесни за потребата од посилни и поефикасни служби на трудова инспекција со цел да се пресретнат предизвиците на брзо менување на глобалната економија и МОТ обезбедува техничка помош, каде што има потреба.

Од 2006 година, МОТ поддржува глобална стратегија за “модернизирање и препородување” на трудовата инспекција. Програмата на МОТ е формирана со цел да им помогне на членовите во промовирањето на пристојна работа преку јакнење на трудовата администрација, вклучувајќи ја и трудовата инспекција, со цел да ги направат поефективни. Стратегијата вклучува голем број на активности како на глобално така и на национално ниво, како што се помагање на земјите членки да ги преземаат извештаите на трудовите инспекторати, развивање на национални акциони планови за подобрување на ефикасноста на трудовата инспекција и обезбедување обука за трудовите инспектори.

Конвенции на МОТ бр. 81 и 129

Критериумите за ефективна трудова инспекција според овој универзален стандард се:

- трудова инспекција треба да се организира како систем кој се однесува на сите работни места во однос на кој се применливи законските одредби кои се однесуваат на условите на работа и заштитата на работниците;
- трудова инспекција треба да се стави под надзор и контрола на централната власт колку што е во согласност со законите и административната практика на земјата;
- таа треба да ги обезбеди двете образовни и извршни функции во однос на условите за работа (како часови на работа, плата, безбедност, здравје и благосостојба, за вработување на деца и млади лица и други поврзани прашања) и да ги известува надлежните органи за сите неправилности или злоупотреба кои не се опфатени со постоечки законски одредби;
- инспектори мора да бидат јавни службени лица сигурни во стабилноста на вработувањето и независни од промените на власта и несоодветни надворешни влијанија;
- тие мора да бидат вработени единствено само спрема нивните квалификации и мора да бидат соодветно обучени за извршување на нивните задачи;
- нивниот број треба да биде доволен за да се обезбеди ефикасно разрешување на овие одговорности во однос на *inter alia*, бројот, природата, големината и положбата на работните места, бројот на вработени работници, како и на бројот и сложеноста на законските одредби кои треба да се применуваат;
- тие мора да бидат соодветно опремени со локални канцеларии и транспортни капацитети и материјали за мерење;
- нив мора да им бидат доделени соодветни ингеренции и да бидат законски овластени;
- работните места мора да се подложни на инспекција толку често и темелно колку што е неопходно за да се обезбеди ефикасна примена на релевантните законски одредби;
- инспекторите треба да даваат информации и совети на работниците и работодавачите за тоа како да го почитуваат законот;
- соодветни казни за прекршување на законските одредби кои се спроведливи од страна на трудовите инспектори и за попречување во извршувањето на нивните задачи, треба да бидат предвидени со националните закони и прописи и мора да бидат ефикасно спроведени и
- оперативна ефикасност на системот на трудова инспекција може да се постигне преку ефективна соработка со други државни служби и приватни институции вклучени во заштитата на трудот, како и со работодавачите и работниците и нивните организации.

КАКО РАБОТИ ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА?

Која е целта на службите на трудовата инспекција?

Примарната задача на кој било систем на трудовата инспекција е да обезбеди сообразност со релевантните закони за работни односи што значи група национални стандарди направени со цел да ги заштитат сите работници и каде што е соодветно, нивните семејства. Модерните системи, исто така, ги опфаќаат само-вработените лица и животната средина, за опасности поврзани со работата.

Главните цели на трудовата инспекција ја вклучуваат потребата да се осигура дека:

- релевантната трудова легислатива се почитува на работните места со цел да се постигне пристojно вработување и работни услови;
- работодавачите и работниците добиваат информации и насоки за тоа како да се во согласност со законските барања;
- претпријатијата преземаат адекватни мерки за да се осигураат дека не се загрозува здравјето и безбедноста на работниците во деловната практика и животната средина, и
- повратни информации и научени лекции од практиката се користат како средство за развивање на легислативата за подобрување на правната покриеност, земајќи ги во предвид новите социјални, физички и психолошки ризици поврзани со работата.

Како трудовите инспектори обезбедуваат пристojни услови за работа?

Постои спектар на средства кои се на располагање на трудовата инспекција

за да се постигне саканиот резултат на пристojни работни услови. Двата главни методи се спроведување на закон (што традиционално се смета за контрола или надзор) и превентивни мерки. Не постои противречност меѓу превенција, од една страна, и контрола и санкционирање, од друга страна. Законот е напишан така што ризиците нема да бидат преземени и така нема да се предизвикаат катастрофални последици. Ова е, исто така, по дефиниција, целта на политиката на превенција.

Службите на трудовата инспекција сè повеќе осмислуваат и спроведуваат политики за превенција кои се фокусираат на одговорноста на работодавачите и работниците. Идејата зад тоа е дека елиминирањето на лошите работни услови на почетокот или минимизирањето на ризиците е покорисно отколку систематски да мора да се прибегне кон санкции, бидејќи такви услови постојат. Превенција во контекст на трудова инспекција значи одреден напор за да им се помогне на работниците и работодавачите да се избегнуваат или да се елиминира ризикот од несреќи и болести, работни спорови, конфликти и неправеден третман на работниците, итн. Во спречувањето на овие категории на ризик, службите на трудовата инспекција ги избегнуваат или намалуваат човечките, општествените или економските загуби за поединецот, претпријатието или општеството во целина. Во практична смисла, превентивната улога на инспекциските служби подразбира поголем акцент на проактивни активности (извршување на планираните инспекциски посети за таква намена како

Службите на трудова инспекција постигнуваат пристojни услови за работа преку спроведување на законот и превентивни мерки.

образованието, оценување планови за нови објекти, опрема и процеси, итн.) Проактивната превентивна активност е надополнета со реактивни активности, кои главно се состојат од истрагата откако несреќите се случиле или реакција на жалби.

Промоцијата на превентивна култура во самите претпријатија, меѓу работодавачите и работниците, е призната како долгорочна и суштинска цел на системите на трудовата инспекција.

Како инспекциските служби обезбедуваат спроведување на Законот за работни односи?

Инспекциските служби обезбедуваат ефикасна примена на законските одредби преку две главни функции: (1) да се обезбеди спроведување и (2) обезбедување информации и совети за работодавачите и работниците. Овие задачи на инспекцијата, информирање и давање на совети се тесно поврзани и често се наоѓаат заедно.

Извршните функции на трудовите инспекторати значително се разликуваат од земја до земја, но трудовите инспекторати имаат тенденција да извршуваат проактивни функции (месечно и годишно планирање, национални, територијални и секторски инспекциски

активности, идентификување случаи на неусогласеност и преземање на корективни активности) и реактивни функции (кои се занимаваат со жалби, несреќи, инциденти и спорови).

Бидејќи од претпријатија се очекува да почитуваат одредени закони и прописи, инспекциските служби се одговорни за проверка колку всушност истото е направено. Иако спроведувањето на законот се заснова главно на инспекциски посети на работното место, инспекциските задачи, исто така, можат да заземат други форми во зависност од инспекцискиот систем усвоен од страна на земјата и нејзината прецизна намена (на пример, да се бара работодавачите да дојдат во инспекциските служби).

Иако примарната мисија на трудовата инспекција е да се осигура дека работодавачите работат во согласност со законот преку ефикасно управување и спречување на ризици, санкциите остануваат суштински дел од извршувањето. Постои широк спектар на достапни шеми на санкции, кои може да вклучуваат усно или писмено предупредување, административни налози, административно наложени парични казни, зголемени регулаторни оптоварувања и крајно, обвинителството како средство за крајна мерка. Соодветната употреба на овластувањата за спроведување е важна за да се обезбеди сообразност

Спроведувањето има двојна функција: вклучува советодавна како и надзорна функција

Службите на трудовата инспекција даваат многу информации и совети на работодавачите, работниците и други, преку посети на работното место, функција која е витална за ефективното работење на организацијата. На места каде што е потребно и како последен чекор, инспекторите може да го употребат нивното законско овластување и да преземат формални активности за спроведување со цел да постигнат согласност со законот.

со законот, кога другите мерки не успеваат и за да се осигура дека оние кои имаат должности што произлегуваат од истиот се сметаат за одговорни за своите неуспеси.

Информациите, советите и едукацијата на работодавачите и работниците придонесуваат за обезбедување примена на законската регулатива, покрај спроведувањето. Инспекторите не се ограничени на вршење ретроспективен надзор за да се осигураат дека сè е во ред. Тие можат, на пример, да даваат совети за мерките што треба да се преземат за да се осигура безбедноста, да ги објаснат законските барања за исплата на

плати, да покажат каде и како може да се вршат медицински испитувања, да ја демонстрираат важноста на ограничувањето на работното време и да разговараат за постоечките или потенцијалните проблеми со работодавачот.

Обезбедувањето на овие информации може да се направи преку средства како што е давање совети и информации за време на инспекциските посети, по писмено или усно барање, едукативни кампањи (курсеви, конференции, ТВ и радио емитувања, истакнување постери, брошури, филмови) и др. Во многу земји, обезбедувањето информации и совети е институционализирано

Во Бразил, интервенцијата на трудовите инспектори не само што им помогна на фирмите да ги доведат своите практики во согласност со законот, но исто така и промовираше иновативни законски или технички решенија кои во некои случаи ја подобрија конкурентноста и продуктивноста на фирмите.

Заради широкораспростанетите злоупотреби на националната легислатива (неформалност, лоши работни услови, висока стапка на несреќи при работа, итн) трудовите инспектори во областа на Минас Герес започнаа да издаваат стотици казни и закани за криминални спорови на пиротехнички фирми. Нивните политики исто така вклучуваа заплenuвање на имотот на фармерите (производство на житни растенија и семиња) со цел реформирање на земјата. Паралелно на ова, трудовите инспектори обезбедуваа техничка и законска помош која несомнено беше потребна при промовирање сообразност. Во случајот на земјоделството, алтернативно се ангажираа привремени работници за берба и тоа беше развиено затоа што истото овозможуваше помалку трошоци за фармерите и доведе до формализирање на 65 000 работници во 2001. Во пиротехничката индустрија, усогласеноста со стандардите за безбедност и здравје ги подобри работните услови и ги намали несреќите при работа на една годишно (претходно шест годишно). Инспекторите исто така обезбедуваа помош во надоградување на производот што резултираше со важна конкурентивна стратегија на меѓународниот пазар. Исто така, со поддршката на трудовите инспектори, пиротехничките фирми зедоа замав во 2006, квалитетна шема за сертификација која што ги бара истите стандарди за квалитет за увезени производи, и претставуваше огромен чекор кон подобрување на способноста за натпреварување на глобалниот пазар без намалување на стандардите на индустријата.

За повеќе информации, видете Roberto Pires: „*Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil*” in *International Labour Review*, Vol. 147 (2008).

во голема мера, особено во поглед на безбедност и здравје при работа, а исто така каде што се усвоени нови важни законски одредби. Трудовите инспектори сè повеќе ги користат можностите понудени од страна на современата информатичка технологија за да обезбедат технички информации и совети за содржината на трудовата легислатива и најефикасните средства за нејзино почитување.

Поради својата едукативна природа, функцијата на обезбедување информации и совети може да влијае и пошироко од својот домен и да игра улога во превенцијата: нејзините ефекти може да се почувствуваат и на други, слични, или дури и различни, случаи и може да се вклучени подобрувања кои ги надминуваат законските барања.

Инспекторите утврдуваат кои средства (совети, предупредувања или правни постапки, или комбинација од истите) најдобро ќе обезбедат почитување на законот. Изборот идеално треба да се вклопи во природата на работното место и на конкретните околности на инспекциските активности. Трудовите инспектори изготвуваат извештаи, кои се сметаат за автентични, освен ако тие се или побиени или нивната автентичност е доведена во прашање пред судовите. Ако инспекторите се одлучат за правна постапка, тие можат да го изнесат предметот пред суд директно или да препорачаат правни постапки.

Надзор без закана од санкции или правно дејство ќе го ослабне кредибилитетот на функцијата на трудовата инспекција. Од една страна, законот е императив за сите и не дозволува компромис, а од друга страна, целта не е да ги казнат прекршоците, но да имаат право на сила. Ако трудовата инспекција имаше само советодавна функција, би ја изгубила својата моќ.

Во исто време, инспекција без совет би била премногу легалистичка и би била пресретната со голема неподготвеност и несигурност. Инспекцијата и советите треба да одат рамо до рамо со:

- давање поттик за работодавачите да се придржуваат кон целите на Законот и соодветно на тоа да добијат попозитивен став кон потребата за подобрување на работните услови;
- поттикнување за споделување информации и размена на најдобрите практики меѓу претпријатијата;
- стимулирање дијалог меѓу работодавачите и работниците и
- запознавање на работниците со цел подобро разбирање на нивните права (подигнување на свеста).

Јавното објавување на сторителите може да функционира како моќен разубедувачки механизам не само за сторителот, туку и за другите потенцијални прекршители. Во Бразил, секретаријатот на трудовата инспекција ги објавува имињата на работодавачите кои се осудени од страна на судовите како престапници во врска со принудна работа. “Црната листа” им овозможува на јавните институции да го ограничат пристапот до кредити, субвенции и социјални бенефиции. Таквата “црна листа” треба да се ракува со внимание за да се избегне злоупотреба и корупција. Владата на Бразил, исто така, овозможува извршните тела на федерално право и судските органи да работат заедно и да издадат, на самото место, казни за работодавачите, со цел да стави крај на неказнивоста.

Зошто се важни санкциите за да се промовира сообразност?

Најважна цел на санкциите и клуч за промовирање сообразност со законот претставување заплашувањето. Сепак, санкциите засебно не претставуваат решение. Многу е поважно да се обезбеди соработка на работодавачот и поттик кои водат кон позитивен став кон законските барања. Би било жално во секој поглед, доколку работодавачите би сакале да плаќаат казни како поевтина алтернатива од преземање на позитивни мерки за да се обезбеди усогласеност со законските барања. Ова е причината зошто техничката и правната помош за помагање на работодавачите да најдат решенија за проблемите идентификувани од страна на инспекторите, е многу важна.

Како трудовата инспекција помага за подобрување на трудовата легислатива?

Трудовите инспектори се активни двигатели за општествениот напредок. Во вршењето посети и размена со социјалните партнери и други учесници, инспекторите се здобиваат со широки познавања за материјалната состојба на работниците, нивните работни услови, економската и социјална состојба во разни гранки на дејност и на сите видови технички проблеми. Благодарение на нивните директни познавања и искуство на работното место, трудовите инспектори се идеално поставени за да ги идентификуваат недостатоците (застарени закони или недоволна заштита) во трудовата легислатива (закони и регулативи) и да предложат мерки за решение. Всушност, една од главните функции на трудовите инспектори е да се извести надлежниот орган за недостатоци или злоупотреби кои не

се конкретно опфатени со постоечките законски одредби. Нивната улога е да се анализира ситуацијата, да укажат на последиците од сегашната легислатива и практика и нивните слабости и да предложат какви подобрувања се потребни. Забележаните недостатоци може да резултираат од несоодветност на постоечките одредби или од пропусти, чија последица е дека законот не обезбедува соодветна заштита за одредени класи на работници. Познавањето на проблемите со трудот и ситуацијата на работникот од страна на инспекторите, особено во врска со заштитата која е гарантирана на работниците преку социјалните закони и прописи, ги става во позиција да ги информираат надлежните органи.

Кои проблеми ги надгледуваат службите на трудовата инспекција?

Опсегот на регулаторниот надзор на трудовата инспекција е потенцијално огромен и значително се разликува од една до друга земја, во согласност со националните цели и националната легислатива. Спектарот на теми што трудовите инспектори може да ги покриваат вклучува:

- промовирање безбедност и здравје при работа вклучувајќи и превенција на несреќи и болести, установи за социјална грижа;
- заштита на нивото на приходи, вклучувајќи проверка на евиденцијата на плати/исплати, плаќање прекувремена работа;
- проверка на евиденција на работното време и прекувремената работа, празници и одмор вклучувајќи боледување и породилно отсуство;
- промовирање на основните работнички права (на пример, борба про-

тив принудната работа) и анти-дискриминациски мерки (на пример, во врска со половите или жртви на ХИВ / СИДА);

- истражување несреќи и надомест при повреда на работа;
- прашања за вработување (од нелегално вработување, работни дозволи до промовирање на вработување, вклучувајќи и стручни програми за обука). Важно е да се нагласи дека сите работници треба да имаат право на еднаква заштита се додека се ангажирани во работата, без оглед на нивниот неправилен статус на вработување;
- придонеси за социјално осигурување;
- вработување на жени, деца и млади лица и други работници со посебни потреби (на пример, физички инвалидизирани) и
- социјалниот дијалог и прашања за индустриски односи како и следење на колективните договори.

Многу трудови инспекторати покриваат само некои од горенаведените активности. На пример, некои се занимаваат исклучиво само со безбедноста и здравјето при работа и/или одредени аспекти на условите за работа и заштита на работниците (плати, детскиот труд, годишен одмор, индустриски односи, итн.) Во некои земји, надлежностите на

Правните мандатите на инспекторатите се разликуваат од една земја до друга. Нивното овластување е потенцијално огромно и може да вклучува различни теми како што се безбедност и здравје при работа, благосостојба, работно време и плата, социјален дијалог, работни односи, нелегално вработување, прашањата на дискриминација, детски труд, принудна работа, а од неодамна ХИВ / СИДА.

инспекцијата се поделени меѓу два или повеќе инспекторати и секој од нив се занимава со специфични области. Во земјите каде што инспекторатите се “генералисти”, инспекторите имаат поширок мандат, кој вклучува голем број или сите области наведени погоре.

Во повеќето земји, трудовата инспекција е организирана како една централна, владина функција со децентрализирана организација по области под нејзин директен надзор и контрола. Тоа нормално ќе биде дел од Министерството за труд или неговиот еквивалент. Ова е бидејќи проблемите кои се јавуваат во повеќето сектори се многу слични ако не и идентични, а исто така, бидејќи тоа овозможува поефикасна и поекономична администрација. Функциите на проектирање, следење и оценување на политиката на трудовата инспекција, исто така, можат да се одвојат од операциите на терен и инспекцијата.

Кои принципи ја водат трудовата инспекција?

Јавна служба: Јавната служба се справува со проблемите и предизвиците со кои се соочуваат работодавачите и работниците.

Надлежност: Вработените во трудовата инспекција се јавни службеници сигурни во стабилноста на вработувањето и независни од несоодветни надворешни влијанија, без разлика дали политички или финансиски. Трудовите инспектори се одговорни за своите постапки и изведби.

Ефикасност и ефективност: Приоритетите се поставени врз основа на соодветни критериуми за да се постигне максимално влијание.

Универзалност: Стремежот на службите на трудовата инспекција е да се постигне универзално покривање, проширување на нивната улога и активности

за да се покрие најголемиот можен број на вработени луѓе во сите економски сектори, дури и пошироко од оние кои се опфатени од страна на традиционалните односи меѓу работникот и работодавачот.

Транспарентност: Работодавачите, работниците и другите заинтересирани страни се информирани за нивните права и обврски, што се очекуваат од нив во рамките на законот, и она што тие можат да го очекуваат од службата на трудова инспекција.

Конзистентност и доследност: За прашањата кои ја засегаат трудовата инспекција, инспекторите ќе третираат слични случаи на сличен начин во слични услови за да се постигне слична превенција и финално почитување. Инспекторите во сите канцеларии на терен имаат добиени насоки за заеднички, кохерентен и конзистентен пристап за интервенција, вклучувајќи ја и силата на власт, дискрецијата и пресудата.

Пропорционалност: Пропорционалноста значи поврзување на активностите за спроведување со ризиците. Активностите за спроведување се сраз-

мерни со сериозноста на повредите, како и вистинските или потенцијални ризици по здравјето и безбедноста. Капацитетот на претпријатието за почитување е земен во предвид и исто така се зема предвид најсоодветниот начин за постигнување на истата цел на почитување.

Еднаквост: Еднаква заштита за сите работници во споредливи ситуации е обезбедена во согласност со законот.

Соработка: Членовите на инспекцијата соработуваат со други организации и тела со цел да се обезбеди спроведување на Законот за работни односи во претпријатијата. Тие вклучуваат јавни и приватни организации како технички и медицински експерти, инженери, архитекти, истражувачки институти, образовни и организации за обука, полиција и противпожарни надлежни органи, како и правосудниот систем, осигурителни организации и други.

Содејствување: Членовите на инспекцијата треба да соработуваат со работодавачите и работниците и нивните организации на национално, секторско ниво и на ниво на претпријатие.

КОИ СЕ ТРУДОВИТЕ ИНСПЕКТОРИ И ШТО ПРАВАТ ТИЕ?

Трудовите инспектори се професионални државни службеници, и како такви, тие треба да бидат темелно компетентни и способни да ја вршат својата работа во согласност со високите технички стандарди. Ова значи добри процеси на избор, високи академски квалификации за влез во служба и обука во тек на службата.

Обврски на трудовите инспектори

Интегритет, независност и непристрасност: На инспекторите им се забранува да имаат директен или индиректен интерес во претпријатија под нивен надзор. Во повеќето земји, оваа забрана е поставена во услови на служба на државните службеници и во посебни одредби. Статусот на јавни службеници дава независност на трудовите инспектори, кои мора да се целосно независни во однос на промени на власта и несоодветни надворешни влијанија. Независноста и непристрасноста на инспекторите се основните услови за двете страни, работодавачите и работниците, да имаат целосна доверба во нивната објективност и неутралност, кога го применуваат законот.

Инспекторите треба да ги усвојат највисоките стандарди на професионален интегритет, вклучувајќи збир на вредности и принципи кои ги водат нивните активности, вклучувајќи доверба, искреност и љубезност. Нивните услови на служба треба да бидат такви што се заштитени од секаков вид на корупција. Тоа значи и забрана за прифаќање на подароци или услуги од работодавачи или работници. Интегритетот го гарантира кредибилитетот на јавните инспектори и нивните постапки и одлуки.

Професионална дискреција: Инспекторите не смеат да откријат, дури

и по напуштањето на службата, било производствени или трговски тајни или работни процеси, со кој може да се здобијат во текот на нивните должности. Инспекторите се генерално обврзани на дискретност заради нивниот статус како државни службеници, во согласност со законските одредби применливи на државната служба. Оваа обврска е често вклучена во писмена форма која тие треба да ја потпишат или заклетва на која треба да се заколнат при преземањето на нивните должности. Тие се обврзуваат да почитуваат тајност, не само за периодот на нивното работење, туку исто така и за цел живот. Нормално, во случај на откривање службена тајна, инспекторите се подложни на дисциплинските казни на сила во јавната служба, без оглед на државните или казнените пенали.

Трудовите инспекторите се супервизори, советници и извршители, со севкупна мисија за насочување кон подобрување на условите за работа и продуктивноста на работното место.

Доверливост во врска со изворот на жалба: Инспекторите треба да го третираат како апсолутно доверлив изворот на секоја жалба и да не му дадат ниту најмала сугестија на работодавачот или неговиот претставник дека посетата на инспекцијата била направена заради прием на жалба. Оваа обврска произлегува од двојна загриженост, да се заштитат работниците кои поднеле жалби и да се направи поефикасна работата на инспекторот. Ако оваа должност не се почитува, работниците ќе се двоумат дали да ги пријават прекршоците поради страв од можна одмазда од работодавачите.

Професионалност и компетентност: Во трудовата инспекција потребен е висок стандард на професионалност. Работодавачите и работниците бараат совети и се обраќаат на трудовите инспектори само ако тие се сметаат како професионално и надлежно тело од кои тие можат да учат.

Овластувањата на трудовите инспектори

Правото на слободно влегување во кое било работно место: Првата моќ на инспекторот - без која очигледно ќе има малку инспекција-, е таа за посета на претпријатија. Трудовите инспектори на кои им се доделени соодветни инженерции се овластени:

- да влезат слободно и без претходна најава, во секое време од денот или ноќта, на кое било работно место подложно на инспекција и
- да влезат преку ден, во кои било простории за кои тие можат да имаат разумна причина да се сомневат дека се подложни на проверка.

Ненајавените посети му овозможуваат на инспекторот да ги увиди реалните и вистински услови во претпријатието. Во некои случаи, трудовите инспектори ги најавуваат нивните посети со цел да му се обезбеди на работодавачот време за да прибере релевантни информации, да ги предупреди менаџерите и работниците до времето на посетата и да организира состаноци за да се олесни посетата на инспекторите. Недостатоците на најавени посети вклучуваат прикриен изглед, намерно отсуство на високата управа и “исчезнување” на некои документи. Работодавачите и нивните претставници треба да го олеснат

пристапот на акредитирани инспектори до работните места со цел истите да имаат можност да ги извршуваат своите должности ефикасно. Повеќето законски санкции следуваат на работодавачите кои ги попречуваат јавните службеници во вршењето на нивните должности.

Право на слободна истрага: Инспекторите се овластени да ги извршат сите прегледи, тестови или барања што можат да ги сметаат за неопходни со цел да се утврди дека законските одредби стриктно се почитуваат. Ова укажува на правото за испрашување на работодавачот или персоналот, сами или во присуство на сведоци; правото да бара производство на сите книги, регистри и други документи за одржување кои се пропишани со националните закони или прописи; како и правото да зема примероци за цели на анализа. Работодавачите треба да бидат отворени и подготвени да ги снабдат инспекторите со сите потребни документи. Целосна соработка од страна на работодавачите може да доведе до конструктивен дијалог за да се најдат решенија за идентификуваните предизвици или несогласености со законот.

Овластувања на налог: Трудовите инспектори се овластени да преземат чекори со цел да се поправат недостатоците забележани во претпријатието, изгледот или методите на работа за кои може да има разумна причина да се верува дека претставуваат закана за здравјето или безбедноста на работниците. Со цел да се “поправат увидените недостатоци”, инспекторот може да подготви наредба дозволувајќи му на работодавачот одреден период во кој ќе се поправат работите или да бараат

да се преземат итни мерки во случај на непосредна опасност. Во некои случаи, налогот може да бара од работодавачите да достават планови на инспекторатот, наведувајќи како ќе ги исполнат истите. Неуспехот да се следи налогот води кон административни мерки и/или санкции, вклучувајќи во некои земји, апсење и евентуални затворски казни. При одлучувањето дали да го гони работодавачот, инспекторите ги земаат предвид сериозноста на кривичното дело и неговите последици, и дали тоа е случај на рецидивизам.

Професионалноста на инспекторите дава маргини на слобода и дискреционо право да донесат најсоодветни одлуки во врска со постапките кои треба да се преземат (предупредувања, наредби или правни постапки).

Одлуките донесени од страна на инспекторот обично се предмет на правото на жалба од страна на работодавачот, за да се спречат или поправат можните злоупотреби. Жалбените постапки се разликуваат од една земја до друга, но во повеќето случаи висок јавен службеник, специјализира-

но работно тело или судот може да ја разгледаат одлуката на инспекторот за жалба. Жалбите нормално треба да бидат доставени до надлежните органи во фиксно зададени рокови. Жалбите, како по правило, имаат суспензивен ефект во однос на наредби со зададен рок, но не го имаат овој ефект во однос на наредби со непосредна извршна сила во поглед на заканувачката опасност на која се цели.

Старите митови и новата реалност

Работодавачите не се доволно санкционирани: инспектори имаат различни средства на располагање за да се обезбеди спроведување на законот. Тие се овластени со одреден степен на слобода и дискреционо право да одлучат кој тип на дејствување подобро ќе гарантира почитување на законот и подобрување на работните услови. Почитувањето на законите не се случува автоматски со самото постоење на легислативата и законата од санкции. Почитувањето на некоја посебна законска обврска ќе биде утврдено со комплексна интеракција на фактори

Во 2008 година, Инспекторатот за труд во Шпанија ја започна Програмата за доброволно намалување на несреќи (PREVEA), која е наменета за компании кои имаат голем број на повреди предизвикани од работата и сакаат да ги подобрат своите превентивни системи и да го намалат бројот и сериозноста на несреќите. Оние компании кои учествуваат во програмата не добиваат програмирани посети од трудовите инспектори и не добиваат казни, освен во случаи на сериозни несреќи, смрт или жалби. Исклучувањето од санкции е условено со следење на планот за работа и постигнување на поставените цели за подобрување на условите за безбедност и здравје. PREVEA е базирана на анализи на незгодите и нивните основни причини. Компаниите се обврзуваат за преземање проактивни и превентивни мерки за подобрување на работните услови. За да биде во можност да учествува во програмата, компанијата треба да има поддршка од своите работници или нивни претставници.

кои се делумно од владата и делумно произлегуваат од активностите на регулаторните тела. Во некои случаи, инспекторите се свесни за фактот дека наложувањето санкции може да создаде незадоволство кај работодавачите и да се влијае негативно на соработката, или дека работодавачот може само да сака да ги плати наметнатите казни наместо да инвестира пари и време во подобрување на работните услови на работното место. Во моментов, трудовите инспектори, наместо ангажирање само во традиционалните (контролни) активности, ставаат поголем акцент на: развој на политиката за заштита на трудот на работното место; превенција; промоција на подобри индустриски односи преку социјален дијалог и воведувањето на “саморегулаторни” (управување со безбедност и здравје при работа) режими.

Органите на трудовата инспекција имаат недостаток на кадар и се слаби: Инспекторатите на труд многу често страдаат од недостаток на кадар, соод-

ветно квалификуван или не, особено во земјите во развој. Поради единствените предизвици со кој се соочува секоја земја, може да има огромни разлики помеѓу земјите во областа на човечки и финансиски ресурси наменети за трудовата инспекција. Минималните ресурси им отежнаа на трудовите инспектори да имаат значајно влијание за подобрување на условите за работа. Организациите на работници и работодавачи може да играат важна улога преку социјален дијалог во промовирањето на фактот дека јавните власти го обезбедуваат инспекторатот за труд со човечки и финансиски ресурси кои се потребни за да се обезбедат пристojни услови за работа.

Работодавачите ги држат в рака трудовите инспектори: Трудовите инспектори се подложни на дисциплинските казни кои се на сила во јавните служби (без оглед на државните или казените пенали) во оние случаи каде што не се придржуваат до своите обврски на интегритет, објективност и независност.

Во областа на безбедност и здравје при работа, во Јужна Африка, индустриските сектори се поделени во категории на ризик: висок / среден / низок. Високиот ризик може да ја вклучува работата на шумарскиот сектор, средниот вклучува производство на храна и пијалоци, и нискиот ризик го вклучува образовниот сектор. Програмата за проактивна инспекција е составена од 60% од расположливото време во висок ризик, 30% во среден ризик, а 10% во низок ризик. Во САД, главниот приоритет е ставен на извештаите за непосредна опасност - незгоди кои се очекува да се случат. На второ место се незгоди или несреќи доволно сериозни за да испратат три или повеќе вработени во болницата. На трето место се жалби од работниците. На четврто место се наоѓаат упати од други владини агенции. Како петти се целните инспекции - како на пример Програмата за мапа на специфични насоки, која се фокусира на работодавачите кои пријавиле висока стапка на повреди и болести, како и програми со посебен акцент кои насочуваат посебно внимание на опасни работи, како што се ровови или опрема, како механички преси. Инспекциите за проследување се краен приоритет.

Работничките организации играат улога во отфрлањето такви случаи.

Инспекциските посети не се доволно чести: Колку и да е голем бројот на службени лица, и колку време и да потрошат на посети, инспекторите не можат да бидат насекаде и изборот мора да биде направен. Овој избор е условен од потребата за преземање на две спротивставени цели со расположливите ресурси: да се посетат што е можно повеќе работни места така што ќе се покријат сите во текот на одреден период и да се посетат претпријатијата каде активноста на инспекторатот е најпотребна дали поради тоа што е итна или поради нејзиното значење како пример. Инспекторите, исто така ја проценуваат користа од посетата. Тие можат да сметаат дека проблемот подобро може да се реши во нивната канцеларија, или ако е правно прашање, на пример, со помош на писмо. Тие може, од друга страна, да сметаат дека посетата е потребна и да одлучат дали да се направи посебна посета ако работата е итна, или да ја вклучат посетата во наредниот круг во областа на претпријатието. Работниците и нивните организации

можат да играат важна улога со цел да се осигураат дека инспекторатот е насочен кон оние сектори на активност каде се смета дека е потребна нивна интервенција и со тоа да го насочат вниманието на трудовиот инспекторат кон прекршувањата на законот за истите да можат да дејствуваат соодветно.

Работниците не знаат на кој инспектор може да му достават барање: Постоенето на посебни организации кои надгледуваат различни теми значеше дека претпријатијата се соочуваат со повеќе посети од различни инспекторати и дека работниците можат да дојдат до забуна заради различните улоги и функции. Од гледна точка на владата, постоењето на неколку инспекторати е исто така неефикасно, дуплирање на напор како транспорт и канцелариски функции и помало влијание и кохерентност на претпријатијата во целина. Решението што го имаат донесено многу земји е да се интегрираат службите на трудовата инспекција во “една служба”, со една национална организација одговорна за безбедноста и здравјето, условите за работа, работните односи, итн.

Во последниве децении, неколку земји ги здружија своите посебни инспекторати во нови и повеќе интегрирани организации, со цел да се подобри ефективностa на инспекцијата и истата да стане поефикасна. Врз основа на пристапот “Еден инспектор: едно претпријатие”, земји како *Бугарија* и *Виетнам*, ги реорганизираа своите инспекторати во една институција и ги обучија нивните инспектори во поширок спектар на дисциплини. Резултатите се позитивни, како за работодавачите така и за работниците, кои добија подобар пристап до професионални совети во врска со прашања по вработувањето. Иако политичките и економските ограничувања може да ја попречат таквата интеграција во некои земји, се чини дека овој тренд ќе продолжи и овој пристап се повеќе ќе биде прифатен во блиска иднина.

КАКО СЕ ИЗВРШУВА ПОСЕТАТА НА ИНСПЕКЦИЈАТА?

Посети на работните места се суштински дел од инспекцијата и главните места каде што инспекторите ги извршуваат своите активности се местата каде што се извршува работата: претпријатија, работни простории и канцеларии. Иако спроведувањето на законот се заснова главно на посети на работното место, посетите не претставуваат крај, туку средство со кое инспекторатот може да ја исполни својата главна задача и да се осигура дека законските одредби се применуваат.

Основната цел на посетата е да се воспостави, преку набљудување на просториите, прегледи на евиденцијата што ја води менаџментот на работното место и разговори со претпоставените на работното место и со претставници на работниците, дали законот за работни односи се применува и, доколку не се применува, да се осигура дека тоа ќе се започне со примена на истиот.

Постојат различни видови посети:

Рутински посети: Ова е нормален вид на посета. Таа е неочекувана (не е дадено претходно известување, освен заради посебни причини) и идеално сеопфатна, чија цел е да се испита целиот систем и да се провери до кој степен се почитуваат законските одредби кои се бараат.

Посети по барање: Понекогаш од трудовите инспектори се бара посета на работното место за решавање на проблем во врска со примената на законот, спречување на опасност, остварување на синдикалните права, или за да се даде мислење за изгледот на работилницата или планирањето на социјалните служби, или пак да се испита жалба на работникот. Во секој случај, посетата по жалбата треба да се врши на ист начин како рутинска посета заради почитување на обврската за доверливост.

Итна посета: Ова е вид на посета утврдена со настани кои бараат од инспекторите да бидат на лице место, без одлагање, (на пример несреќите при работа), кои повикуваат на брза истрага заради практични и правни причини, или пожари или експлозија. Во случај на незгода, инспекторите може да ја испитаат причината за да се утврди каде лежи одговорноста или за да препорачаат мерки кои би го спречиле повторувањето на вакви настани во иднина.

При нивното пристигнување на работното место, трудовите инспектори ги известуваат работодавачите за нивното присуство и ја покажуваат својата идентификациона легитимација и/или картичка на работодавачот или неговите претставници. Секогаш кога има претс-

Дијалогот помеѓу инспекторите, претпоставените на претпријатијата и работниците или нивните претставници им овозможува на инспекторите:

- да научат и да убедат;
- да се истакне начинот на постигнување на саканиот резултат;
- да се укажат опасностите од преземање ништо на кратко; и
- да се донесе информирана одлука за мерките кои ќе се преземат.

тавници на работниците на работното место, пожелно е за инспекторите да се сретнат со нив, почитувајќи ги сите услови утврдени во законската регулатива. Тие може да одлучат, на пример, да ги информираат работниците или нивните претставници за нивното присуство штом пристигнат и да се сретнат подоцна во соба достапна за нив.

Други контакти често се корисни, особено со лекар на претпријатието, ако постои таков, со специјалист за безбедност и здравје (инспектори може да земат еден или повеќе со себе за да ги придружуваат при посетата) и со членовите на комитетот за безбедност и здравје. Во одредени случаи, инспекторите може да организираат заеднички посети со надворешни специјалисти: медицински инспектори, експерти од одобрени тела, и надгледувачи за заштита од социјалната служба за безбедност.

Инспекторите ја организираат посетата и сами одлучуваат за деталите; тие одлучуваат дали тоа ќе биде полноправна посета или посета со тесно определена цел. Како општо правило, со цел да се направи целосна употреба на времето кое е на располагање и намалување на трошоците, инспекторите ја претвораат

секоја посета во целосна рутинска посета. Инспекторите во овој случај, ги проверуваат сите инсталации, особено оние кои претставуваат особени опасности, а исто така и санитарниот чвор и службите за социјална заштита.

На крајот на посетата, инспекторите мора да го информираат работодавачот за нивните набљудувања, кои обично се направени во писмена форма. Повеќето легислативи бараат претпријатието да го задржи регистрот на инспекцијата во кој мора да бидат внесени набљудувањата на инспекторот, ако има потреба, тие можат да бидат внесени во скратена форма, со назнака дека понатамошни коментари покасно ќе бидат испратени на работодавачот. Инспекторите се овластени да направат официјален извештај, доколку сметаат дека е неопходно, за какви било прекршувања кои се пронајдени. Инспекторите се враќаат по кратко време за да се потврди дека се преземени потребните мерки. Тие, исто така, може да побараат од работодавачот да донесе доказ во нивната канцеларија дека се работи на нивните забелешки, ако природата на верификација ја дозволува оваа процедура.

ЗОШТО Е ВАЖНО ДА СЕ ИМА СИЛНИ СЛУЖБИ НА ТРУДОВА ИНСПЕКЦИЈА ?

Еден ефикасен и ефективен инспекторат за труд треба да биде добро финансиран, добро опремен и добро организиран. Потребата за зајакнување на системите за инспекција стана повеќе од очигледна во последниве години. Трудовата инспекција обезбедува сеопфатно решение за широк спектар на проблеми кои се појавија како одговор на глобализацијата. Силната улога на трудовата администрација, во комбинација со општествено одговорни пре-

тпријатија и здрави индустриски односи би можело да биде победничка стратегија за промовирање на одржливиот развој.

Ефикасен и ефективен систем на трудовата инспекција обезбедува благосостојба на работниците како и подобри финансиски резултати преку повисока продуктивност.

ДАЛИ ПОСТОЈАТ РАЗЛИКИ?

Трудова инспекција наспроти Администрација за трудово право: И двете се јавни служби кои ја споделуваат целта на спроведување на трудовата легислатива, но тие се посебни институции и имаат различни задачи за постигнување комплементарни цели.

Администрацијата за трудово право е специјализирана во законот за работни односи и нејзината задача е да се решат индивидуални и колективни спорови.

Иако во некои земји на системот на трудовата инспекција му е доверено посредувањето и решавањето на конфликти на трудот, стандардите на МОТ препорачуваат дека е важно таа работа да се довери на посебно тело. Во одреден број земји, во рамките на администрацијата за труд постојат специјализирани одделенија за индустриски односи кои посредуваат при и ги решаваат овие конфликти. Ова е подобро со цел да се зачува кредибилитетот на системот на трудовата инспекција.

Трудова инспекција наспроти технички преглед: Некои работни места или процеси со висок ризик бараат поголемо внимание и стручно знаење отколку другите, за да се осигура дека ризиците се соодветно управувани и контролирани. Овде се вклучени места со огромен ризик како многу хемиски работи или нуклеарни центри, одредени лаборатории (на пр. микробиолошки), како и котли, кранови, електрични или гасни инсталации, и работа со извори на јонизирачко зрачење. Во многу земји, инспекцијата на такви опасни погони или процеси е доверена на специјализирани технички организации, кои можат да бидат акредитирани или одобрени од страна на Министерството за труд, а не

на самите трудови инспектори. Ваквите специјализирани организации обично ги испитуваат релевантните погони или процеси во законски предвидениот интервал и поднесуваат извештај или потврда на засегнатите работодавачи. Покрај тоа, трудовите инспектори проверуваат дали релевантните извештаи или потврди се достапни и скорешни за време на нивните рутински инспекции.

Трудова инспекција наспроти ревизија: Независната ревизија или контрола има некои заеднички карактеристики со трудовата инспекција. Двете имаат за цел да извршат увид и независно да ги проценат условите за работа и усогласеност со законските барања, но исто така има и некои важни разлики. Трудовата инспекција е процес за независна проценка, давање совети и спроведување каде што е потребно за да се промовира согласност со релевантната трудова легислатива. Таа претставува законска и јавна функција управувана од страна на владата, која гарантира дека работодавачите, работниците и другите носителите на обврски ја почитуваат трудовата легислатива. Иницијативата за посета на инспекцијата е на инспекторатот. Инспекторите имаат широки законски овластувања за да бидат во можност да го спроведат законот ефикасно, вклучувајќи слободен пристап до работните места и можноста да се наметнат санкции, како што се покренување или препорачување правни постапки.

Ревизија е систематски, независен и документиран процес за добивање докази и оценување за да се одреди степенот до кој одредени критериуми се исполнети. Ревизии се користат од трета страна за да се провери усогла-

сеноста со некои добро познати доброволни стандарди, кои потоа може да доведат до сертификација на тој стандард. Важно е да се напомене дека ревизорите ја немаат правната моќ да наметнат санкции или правото на пристап кое го имаат инспекторите. Сепак, таквите ревизии може да имаат значително влијание врз бизнис кој не исполнува одредени утврдени критериуми, на пример, доколку не успее да ги

исполни строгите барања на клиентот во рамките на синџирот на понуда.

Јавно-приватните партнерства можат да бидат многу корисни за промовирање на правата на работниците, доколку рамката за оваа соработка е добро дефинирана и транспарентна. Корпоративната општествена одговорност не е алтернатива за легислативата и општествената трудовата инспекција. Двете може да бидат комплементарни.

КАКО МОЖЕ ДА ВИ ПОМОГНЕ ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА?

Трудовите инспектори помагаат да:

- се обезбеди целосно почитување на националната легислатива за труд;
- се обезбеди минимизирање на ризиците на работното место;
- се промовира пристојна, безбедна, здрава, стабилна и продуктивна работна средина.

Должностите на инспекторите за обезбедување информации и совети за работодавачите и работниците вклучуваат:

- објаснување на содржината на законот;
- укажување на тоа дали законските барања во работното место се исполнети или не; и
- објаснување што треба да се направи за да се усогласат целосно со законот.

Вашата локална инспекција е во директен контакт со светот на трудот - со работодавачите и работниците и другите чинители вклучени во прашања поврзани со работата. На трудовите инспектори им се доверени следните работи:

- одговарање на секое прашање кое работниците или организациите може да го имаат, а е поврзано со условите за работа, безбедност и здравје при работа, социјална сигурност и работничките права и обврски;
- давање информации, курсеви или обука за да се објасни суштината и намената на трудовото законодавство, особено во новите законски одредби, за да се обезбеди добро разбирање, прифатеност и спроведување на истото;
- Примање жалби, истражување случаи и издавање релевантни санкции;
- примање барања од страна на работодавачите за технички информации или активности; и
- одржување на соработката со организациите на работничкиот синдикат или претставници на работниците.

ШТО МОЖЕТЕ ДА НАПРАВИТЕ ЗА ДА СОРАБОТУВАТЕ СО ТРУДОВИОТ ИНСПЕКТОРАТ?

Заштита на трудот е општествена функција во која сите учесници имаат еднаква одговорност, и единствено правилното споделување на оваа одговорност може да произведе оптимални резултати во однос на продуктивноста и квалитетот на работниот живот. Таквиот пристап бара активно вклучување на општествените партнери. Само работодавачите и работниците заедно може ефикасно да ги спроведат стандардите за работа и безбедност и здравје при работа и да постигнат подобрувања на одржлива основа. Улогата на инспекторатот за труд е да се стимулира и да се олесни усогласеноста со законите; да се следи усогласеноста и неусогласеноста; и да се одговори на случаите на

Ефикасен и ефективен систем на трудовата инспекција обезбедува благосостојба на работниците како и подобрени финансиски резултати преку повисока продуктивност.

неусогласеност со авторитет, кредибилитет, еднаквост и интегритет.

Охрабрувајте ги работниците да усвојат позитивни вредности, ставови, практики и однесување, кои се погодни за одржување на работна средина која не само што е во согласност со законите, но исто така промовира добра благосостојба на работниците што резултира со висока мотивација, подобрена продуктивност и посветеност на одрж-

Во САД, Програмата за стратешко партнерство за безбедноста и здравјето на работникот (OSPP) беше усвоена во 1998 година. Со OSPP, Администрацијата за безбедност и здравје при работа (OSHA) влегува во проширени, доброволни, кооперативни односи со групи на работодавачи, работници, и претставници на работниците со цел да се охрабрат, потпомогнат, и признаат нивните напори за елиминирање на сериозни опасности и да се постигне високо ниво на безбедност и здравје за работникот.

Партнерството со OSHA е соодветно за многу работодавачи кои сакаат да ја направат вистинската работа, но им треба помош во зајакнувањето на безбедноста и здравјето на работниците на нивните работни места. При партнерствата мора да се вклучи посветеноста на секој работодавач за навремено спроведување на ефикасен систем на управување со безбедноста и здравјето на работното место или за решавање на одреден ризик.

OSPP се оддалечува од традиционалните методи за спроведување на таа цел што за цел ги имаат поединечните работни места и казнување на работодавачите кои ги прекршуваат стандардите. Наместо тоа, во сè поголем број партнерства на локално и на национално ниво, OSHA работи во соработка со групи на работодавачи и работници за да се идентификуваат повеќето сериозни опасности на работното место, да се развијат системи за управување на безбедноста и здравјето на работното место, да се распределат ресурсите и да се најдат ефикасни начини за намалување на повреди, болести и смртни случаи на работниците. Повеќето работни места кои одбрале да се здружат со OSHA се малите бизниси, со просечно вработување на помалку од 50 вработени.

ливи практики од страна и на работниците и на работодавачите.

Посветете се на превенција. Прикажување поенергични напори за следење на регулативните и превентивните системи за да се избегнат инциденти, спорови, несреќи, конфликти, професионални болести, и др.

Вклучете се во системите со доброволна согласност (саморегулирање, само-пријавување и доброволни шеми за усогласување со законот) за да се осигура дека нивната цел е правилно остварена. Овие системи имаат за цел

да обезбедат здрава организациона рамка во која законските обврски и одговорности може полесно да се идентификувани и исполнети. Улогата на работниците и нивните претставници за зачувување на системот во соработка со работодавачот е неопходна.

Учествувајте во здружени комитети за безбедност и здравје, работнички комитети, здружени консултативни тела и неформални работни групи кои би ја презеле одговорноста за спроведување на законот за работни односи на работното место. Што повеќе инспекторите можат да се потпрат на работниците и

Денови за подигање на свеста за безбедноста и здравјето во Велика Британија

Овие денови беа отворени во земјоделскиот сектор, а подоцна се проширија на другите сектори како градежништвото. Во партнерствата помеѓу инспекторатот за труд, извршната власт за безбедност и здравје (HSE), националните организации на работодавачите и работниците и националните институти за обука, се одржаа настани за подигање на свеста во центри за обука кои првенствено беа насочени кон малите и средни претпријатија и самовработените лица.

Настаните главно траеа половина ден и се фокусираа на прашања по безбедноста и здравјето поставени од страна на трудовиот инспекторат (за кои е познато дека ги предизвикуваат повеќето сериозни безбедносни и здравствени ризици). Настаните беа многу практични и обучувачите демонстрираа како да се подобрат работните услови и да се спречат ризиците. Присуството е доброволно и бесплатно со обезбеден ручек и освежителни пијалоци. Бесплатни информации и насоки се достапни во текот на денот. Трудовиот инспекторат, за да го поттикне учеството во настаните, ги ослободи претпријатијата од *превентивна* инспекција во следните 2 години. Таквиот стимул се покажа многу успешен, и присуствуваа многу мали и средни претпријатија и самовработени лица. Последователна евалуација покажа дека како резултат, многу од нив ги примениле советите во пракса.

Извршната власт за безбедност и здравје има одржано повеќе од 140 вакви настани во изминатите десет години, на кои присуствуваа повеќе од 43.000 луѓе. Публиката е обично составена од семејства земјоделци, самовработени лица и фирми кои вработуваат до четири работници.

За повеќе информации видете: <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>

управата за преземање на одговорноста за нивните права и обврски според законот, толку повеќе време ќе може да се посвети на претпријатијата, каде што делењето на одговорноста е слабо.

Посочете ги прекршувањата на законот за работни односи и регулативите на вашите претставници и организации како и на трудовите инспектори.

Мотивирајте ги работодавачите да го почитуваат законот, нагласувајќи ги придобивките од истото и посочувајќи ја можноста за повикување на инспекторите.

Иницирајте поголема консултација и дискусија со работодавачите за работните услови и работната средина.

Придонесете за националните и секторските комитети. Националните и секторските комитети се советодавни структури кои ги дефинираат и ги координираат активностите, политиките и стратегиите.

Вклучете се активно во политичките процеси (како изготвување на националниот буџет) што може да доведе до подобра поддршка за трудовата инспекција од јавните власти. Да се нагласат потенцијалните долгорочни бенефиции на соодветен систем на трудовата инспекција, за разлика од очигледните и високи непосредни трошоци.

Помогнете им на трудовите инспектори да ги идентификуваат местата каде што не е обезбедена доволна заштита за истите да бидат покриени со законски одредби и поддржете ги нивните напори за да се осигурата дека законодавството се обновува и осовременува и истото е праведно.

Бидете во тек случувањата и придружувајте се кон добрите работни практики кои може да се споделат со вашиот работодавач, бидејќи добра практика е добар бизнис.

КАКО ТРИПАРТИЗМОТ ПОМАГА ЗА ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ТРУДОВИОТ ИНСПЕКТОРАТ?

Трипартизмот претставува рамка во која трудовата инспекција игра важна улога во осигурувањето дека законските одредби се применуваат на работното место и се подобруваат. Ова е промовирано од страна на МОТ и рефлектирано во интеракцијата меѓу Владата, претставена од страна на административниот систем за труд, и работодавачите и работниците, нивните организации и нивните претставници. Тоа е рамка за социјален дијалог за решавање на заедничките проблеми, вклучувајќи различни средства за интеракција: споделување на информации, консултации, преговори и донесување одлуки. Тогаш може да бидат земен предвид специфичните познавања и интереси на секоја од трите страни во решавањето на економските и социјалните прашања.

Трипартизната интеракција има неколку цели:

- им овозможува на учесниците да бидат активно вклучени во прашањата од заеднички интерес и да развијат разбирање на заеднички и конфликтни интереси;
- им овозможува да се најде баланс помеѓу економските и социјалните проблеми за да се задоволат индивидуалните и заедничките интереси;
- има за цел генерирање на поширок политички консензус околу политиките, законите и конкретни ре-

Трипартизната соработка може да помогне да се реши загриженоста на претпријатијата за зголемување на нивната конкурентност, истовремено почитувајќи ги барањата на социјалната правда и солидарност.

шенија, а со тоа подобрување на легитимноста на процесот и прифатливоста на неговиот исход;

- создава посредување меѓу учесниците и
 - им дава можност на страните заедно да придонесат во процесот на постигнување пристojни услови за работа за сите.
- Оваа трипартизна соработка може да се случи на различни нивоа, на координиран начин:
- на национално ниво за дефинирање на политичката рамка на трудовата инспекција;
 - на секторско и на локално ниво, за да се даде ориентација за трудовата инспекција во поедини индустрии и
 - на ниво на работното место, што е веројатно најчеста форма на соработка.

Национално ниво

Целта на националната политика за заштита на трудот е да се создаде општа рамка за подобрување на работните услови и работната средина. Формулирањето на политиката има два главни аспекти: процесот на дизајнирање и содржина. Политиката за дизајн е најдобро вкловена во рамките на трипартитни консултации. Многу земји имаат воспоставено трипартитни тела посебно овластени за социјален дијалог во овој контекст. Трипартитните тела може да го постават, водат, следат и контролираат формулирањето на политиката и процесот на спроведување. Овие комитети може да се постават спонтано, или во согласност со некои постапки утврдени со закон, или, тие

можат да бидат советодавни тела поставени на различни нивоа, на пример, советодавни одбори за труд, надзорни одбори за колективни договори, како и советодавни одбори за националната безбедност и здравје. Целта е да се организираат редовни средби со значајни агенди и да се осигура дека донесените одлуки се остварени.

Трипатитните комитети може да бидат одговорни за препорачување нова легислатива и измена на постојната; развој на политиките, носители на одговорност за управување и надзор на службите и активностите на трудовата инспекција; следење на спроведување на политиките; оценка на резултатите; произведување кодекси на однесување и насоки; припишување ресурси и преземање целосна одговорност за

правилно водење на инспекциската служба.

Соработка со општествените партнери на секторско и на регионално ниво

Многу влади, во прилог на националните трипартитни тела, имаат воспоставено законски трипартитни тела одговорни за заштита на трудот на регионално и секторско ниво. Овие тела се справуваат со широк спектар на теми, каде може да се вклучени легислативата за заштита на трудот, политиката на плати, безбедноста и здравјето, опасностите при работа, прашања за индустриски односи, па дури и стручна обука. Во повеќето случаи, квалификациите за членство се утврдени со регулативата, и обично се ограничени на претстав-

Во Обединетото Кралство, социјалните партнери работат заедно на национално ниво во областа на безбедност и здравје при работа. Национална трипартитна комисија, HSC, е одговорна за советување на власта и спроведување на долгорочни, среднорочни и краткорочни годишни планови кои ги покриваат законодавството, политиките, спроведувањето на законите и информирањето. Тука е опфатена структурата на трипартитните консултации на комитетите од индустрискиот сектор, тематски комитети и комитети за здравјето и безбедноста при работа (во прилог на назначувањето на претставниците за здравје и безбедност во секое работно место). Имајќи развиена политика и широко засновани кодекси на однесување и насоки, HSC ја пренесува одговорноста за објавување секторски релевантни насоки на секторските комитети. Постојат консултации меѓу HSC и секторските комитети, организации за поставување стандарди, осигурителни организации и образовни институции за да се развие најдобра култура во средината кон подобрување на здравјето и безбедноста при работа.

- споделување стратешки информации;
- идентификување и поставување приоритети за превенција на повреди;
- соработување со иницијативите за превенција на големи повреди;
- редовно поврзување на сите нивоа во рамките на организациите и
- меѓусебно оценување за придонесот на секој од другите членови за превенција на повреди на работното место.

ници на работниците или работодавачите или членови на професионални организации, кои се со голем интерес за работите кои се предмет на дискусија. Секторските тела може да бидат особено ефективни во толкување на легислативата за процесите или активностите на индустријата или секторот за кој станува збор, преку утврдување и објавување на детални водичи. Ова ги уверува работодавачите дека истите барања се наметнати на конкурентите, и дека им помага на инспекторите во спроведувањето на поставените стандарди.

Соработка со општествените партнери на ниво на претпријатие

Еден од најпознатите органите за учество во рамките на работното место

е комитетот за безбедност и здравје, кој е најчесто предвиден со закон. Овие комитети, кои вклучуваат претставници на работодавачот и претставници на работниците или на нивните организации, надополнуваат некои од функциите на инспекторатот за труд, вршат надзор во претпријатието на условите за работа, особено, безбедноста и здравјето при работа и генерално помагаат при спречување на ризиците при работа и ратечките социјални и економски ризици. Координатори на комитетот обично се шефовите на претпријатијата или нивните претставници, кои помагаат да се осигура дека одлуките донесени од страна на комитетот ќе биде проследени со акција. Техничките експерти, вклучувајќи професионални лекари и безбедносни службеници, му помагаат на комитетот, доколку е можно. Коми-

Во Бразил, главните цели на Националниот отворен комитет за земјоделство, формиран во 2001 година, беа поголема формализација на вработувањето и воведување на покриеност со социјална заштита. Активностите на Комитетот се фокусираат на напорите да се најдат соодветни решенија со цел да се подобрат условите за работа во земјоделството, да се координира планирањето, да се спроведуваат и оценуваат кампањи за превенција на незгоди во земјоделството и да се развијат прописи за безбедноста и здравјето при работа.

Владата на Португалија најави дека трудовиот инспекторат и општествените партнери имаат склучено договор за условите за работа, безбедноста и здравјето при работа, и борбата против ризиците на работното место. Целта е да се развие национален план за превенција и план за акција насочен кон секторите склони кон ризик. Владата се надева дека имплементацијата на овој договор ќе биде можност за реактивирање на Советот за национална безбедност и здравје при работа, за воспоставување на опсерваторија за превенција и подобрување на соработката помеѓу центрите за ризици на работното место и другите заинтересирани тела. Ова исто така треба да го олесни донесување или измената на законските одредби што се применуваат на секторите кои се најпогодени од несреќи на работното место, како и напорите за реструктурирање на статистичкиот систем за евидентирање и следење на несреќите при работа и случаи на болести предизвикани од работата.


тетот за безбедност и здравје може, и навистина, треба да спроведува редовни посети на работните места за откривање на опасностите, да го привлече вниманието на управата за проблемите со безбедноста и здравјето или да испрати жалби до неа во врска со овие прашања, да предложи подобрувања, да ја провери и потврди активноста преземена врз основа на претходните одлуки, да изврши истрага во случај на несреќи на работното место и да преземе иницијатива за запознавање на работниците со основната заштита од ризиците на работното место, за подобрување на нивното знаење и вклучување на целиот персонал на претпријатието, од врвот на хиерархијата до дното, сите да учествуваат во спречувањето на несреќите и болестите при работа. Во многу земји, членовите на комисијата за безбедност и здравје имаат право да ги придружуваат трудовите инспектори кога ги извршуваат инспекциите за заштита на здравјето и безбедноста при работа. Инспекторите, како што е кажано, може да присуствуваат на состаноците на комитетот. Искуството покажува дека, соработката со инспекторатот за труд е вообичаена практика на местата каде што комитетите за безбедност и здравје работат добро. Комитетот, кој одржува речиси постојан надзор, одржува постојано учество и дијалог на работното место и е од огромна полза во проширувањето на работата на Инспекторатот.

Соработката на инспекциските служби со претставниците на работниците може да покрие широк спектар на прашања поврзани со работното место. Во голем број на земји, во легислативата

се наведува дека делегатите на синдикатот и други претставници на работниците во рамките на претпријатието треба да имаат посебни одговорности за условите за вработување и работа. Овие делегати и претставници се конкретно одговорни за поднесување на приговори и забелешки во врска со примената на законските одредби и прописи на трудовиот инспекторат.

Трудовата инспекција е основана за заштита на работниците. Очигледно, тие се основни клиенти на нејзините услуги и неизбежно и неопходно е дека трудовите инспектори и работниците треба да имаат блиски односи. Додека во раните денови на трудовото законодавство, работниците беа само пасивен објект на заштита, тие сега играат поактивна улога. Поради нивното искуство и познавање на работата, тие се особено добро поставени за да се откријат проблемите кои се јавуваат од работните услови (особено безбедност и здравје и да предложат решенија). Тие се, исто така, се мошне заинтересирани за подобрување на работните услови и работната средина. Нормално е да бидат консултирани и поврзани во проучувањето и решавањето на проблемите и одлуките кои се однесуваат на нив. Тие можат да се утврдат на национално, регионално и локално ниво, преку синдикати, преку претставниците на работниците во работните совети и комитетите за заштита на труд, преку претставниците на синдикатите или оние одговорни за безбедност и здравје на работното место.





Labour Administration and Inspection
Programme (LAB/ADMIN)
International Labour Office (ILO)
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Telephone: 0041-22-799.70.59
Fax: 0041-22-799.87.49
LABADMIN@ilo.org
[http://www.ilo.org/public/english/
dialogue/labadmin](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin)