



International
Labour
Organization

► Прирачник за општите начела на инспекцијата на трудот



► Прирачник за општите начела на инспекцијата на трудот

Авторски права © Меѓународна организација на трудот 2022
Прво издание 2022

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или на електронската пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб-локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

Прирачник за основните начела на трудовата инспекција/Меѓународна канцеларија на трудот – Женева:
МОТ, 2022 г

ISBN: 978-92-2-036853-4 (print)
978-92-2-036854-1 (web PDF)

Верзијата е достапна и на француски, *Directives sur les principes generaux de l'inspection du travail*, ISBN 978-92-2-036855-8 (print), 978-92-2-036856-5 (web PDF), и на шпански јазик, *Directrices sobre los principios generales de la inspeccion del trabajo*, ISBN 978-92-2-036857-2 (print), 978-92-2-036858-9 (web PDF), Женева, 2022 година.

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, кои се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување. Повеќе информации за изданијата и дигиталните производи на МОТ може да се најдат на: www.ilo.org/publns

Изготвено од Одделението за продукција, печатење
и дистрибуција на документи и публикации (PRODOC) на МОТ.

*Графички дизајн и типографија, уредување и составување,
печатење, електронско објавување и дистрибуција.*

PRODOC се обидува да користи хартија што потекнува од шуми
со кои се управува на еколошки одржлив и општествено одговорен начин.

Шифра: MAS-PMSERV

► Предговор

Инспекцијата на трудот е еден од приоритетите на Меѓународната организација на трудот (МОТ) уште од нејзиното основање. Прашањето на инспекцијата на трудот беше едно од основните начела во Дел XIII од Версајскиот договор за основање на МОТ, каде што се предвидуваше дека „во секоја земја треба да се донесе одредба за систем за инспекција, во кој ќе бидат вклучени и жените, со цел да се обезбеди спроведување на законите и прописите за заштита на вработените“. Исто така, се спомна обврската на МОТ да им помогне на земјите членки да ги зајакнат нивните системи за трудова инспекција.

Во Декларацијата на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација од 2008 година се потврди потребата за вложување во капацитетите на МОТ да им помогне на земјите членки во нивните напори да ги постигнат целите на МОТ преку зајакнување на нивните системи за инспекција на трудот. Декларацијата ги препознава Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81) и Конвенцијата за инспекција на трудот (во земјоделството), 1969 г. (бр. 129) како едни од најрелевантните стандарди од гледна точка на управувањето. Од неодамна, Декларација на МОТ за иднината на работата по повод стогодишнината на МОТ, донесена во 2019 година, и Глобалниот повик за акција за закрепнување од кризата предизвикана од КОВИД-19 во чиј центар е човекот, што е инклузивна, одржлива и отпорна ја нагласија важноста за зајакнувањето на институциите поврзани со работата со цел да им се обезбеди соодветна заштита на сите работници, особено на институциите на трудовата администрација и инспекција.

Како суштинска функција на системите на трудовата администрација, инспекцијата на трудот има значајна улога во спроведувањето на националните трудови политики и во обезбедувањето информации и совети на работодавачите и на работниците за применливото трудово законодавство, како и во обезбедувањето на неговото спроведување. Конвенциите бр. 81 и бр. 129 се две од четирите регулаторни конвенции што претставуваат меѓународна правна рамка и одредници за развој на силни и отпорни национални системи за инспекција на трудот. Големiot број ратификувања на Конвенцијата бр. 81 го покажуваат значењето на оваа јавна функција за ефикасноста на националното законодавство и, индиректно, за практичната примена на меѓународните стандарди за труд.

Целта на Прирачникот на Меѓународната организација на трудот за општите начела на инспекцијата на трудот е да им понуди на владите, работодавачите, работниците и на нивните организации детален трипартитен технички прирачник за клучните начела содржани во Конвенциите бр. 81 и бр. 129 во контекст на современите практики и предизвици.

Преку дистрибуирање и промовирање на овој Прирачник, МОТ продолжува со заложбата да одговори на својата цел од основањето, односно да им помага на националните системи за инспекција на трудот, со цел да се подобри усогласеноста со националните законски одредби и, конечно, да се унапреди пристојната работа.

Жоаким Пинтадо Нунес

Раководител

*Оддел за трудова администрација, инспекција
на трудот и безбедност и здравје при работа*

► Содржина

Предговор.....	III
Вовед.....	2
Цел.....	3
1. Опсег и функции на системот за инспекција на трудот	4
1.1. Надлежност на инспекцијата на трудот.....	5
1.2. Функции на инспекцијата на трудот.....	5
1.3. Опсег на инспекцијата на трудот.....	6
2. Структура и организација	8
2.1. Организација на системот за инспекција на трудот.....	9
2.2. Колаборативен пристап и соработка.....	9
3. Политики, планирање и мониторинг	12
3.1. Политики на инспекцијата на трудот.....	13
3.2. Планирање и програмирање.....	14
3.3. Следење и оценување.....	15
3.4. Извештаи за инспекцијата на трудот.....	15
4. Статус и кариера на инспекторите на труд	17
4.1. Статус и услови на службата.....	18
4.2. Вработување на инспекторите на трудот.....	20
4.3. Поврзани експерти и специјалисти.....	21
4.4. Обука на инспекторите на трудот.....	22
4.5. Професионална етика.....	24
4.6. Други законски аспекти.....	25
5. Овластувања и методи за инспекција	26
5.1. Овластувања доделени на инспекторите на трудот.....	27
5.2. Овластувања за надзор: Инспекциски активности, односно инспекциски надзор.....	27
6. Извршни мерки	31
6.1. Општи начела.....	32
6.2. Известувања издадени од инспектори.....	32
6.3. Санкции.....	33
Анекс	36
Позначајни меѓународни стандарди за трудова инспекција.....	37

► Вовед

Утврдувањето стандарди во областа на инспекцијата на трудот трае повеќе од 100 години, од донесувањето на првиот инструмент, Препораката за трудова инспекција (во здравствените услуги), 1919 година (бр. 5) (повлечена) и [Препораката за инспекција на трудот, 1923 година \(бр. 20\)](#). Многу меѓународни стандарди за трудот, вклучувајќи ги и оние за безбедност и здравје при работа, за насилство и вознемирување, за основни начела и права на работното место, работните односи, работно време и плата, се однесуваат на воспоставувањето и работењето на службите за трудова инспекција.

Покрај Препораката бр. 20, постојат голем број други инструменти што се занимаваат исклучиво со инспекцијата на труд, вклучувајќи ги: [Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#), [Препораката за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#), [Препораката за трудова инспекција \(рударство и транспорт\), 1947 година \(бр. 82\)](#), [Конвенцијата за инспекторати за труд \(вонградски територии\), 1947 година \(бр. 85\)](#)¹, [Конвенцијата за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#), [Препораката за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 133\)](#), како и [Протоколот од 1995 година кон Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година](#). Конечно, во [Делот XI од Конвенцијата за плантажи, 1958 година \(бр. 110\)](#), исто така, се зборува за инспекција на трудот.

Управниот орган ги класифицираше Конвенциите бр. 81 и бр. 129 како „приоритетни конвенции“, а подоцна, по донесувањето на [Декларацијата на МОТ за социјална правда за праведна глобализација, 2008 година](#) беа класифицирани како „регулаторни конвенции“, нагласувајќи го нивното значење за функционирањето на системот на меѓународните стандарди на трудот како целина.

[Декларација на МОТ за иднината на работата по повод стогодишнината на МОТ, 2019 година](#), го нагласува значењето на зајакнувањето на трудовата администрација и инспекција како клучен аспект за натамошен развој на пристапот на МОТ кон иднината на работата во чиј центар е човекот.

Управниот орган на МОТ се согласи да се воспостави Механизам за ревидирање на стандардите (МРС) во ноември 2011 година,² како придонес за спроведувањето на политиките на МОТ за стандарди и за консолидирање на трипартитниот консензус за улогата на меѓународните стандарди за труд за остварувањето на целите на МОТ. Во 2015 година беше формирана трипартитна работна група (ТРГ) како една од компонентите на МРС.³ На [четвртата средба на ТРГ МРС \(17-21 септември 2018 година\)](#) беа ревидирани два инструменти што се однесуваат на инспекцијата на трудот: [Конвенцијата бр. 85](#) и [Препораката бр. 20](#). Препораката бр. 20 беше класифицирана како застарена и треба да се разгледа нејзиното повлекување. ТРГ МРС предложи, а Управниот орган, на својата [334 седница](#) (октомври-ноември 2018 година), го одобри претходното изготвување на насоките за општите начела во Конвенциите бр. 81 и бр. 129, вклучувајќи ги, но не ограничувајќи се на одредбите на Препораката бр. 20 што не се повторуваат во наредните инструменти.⁴

1 Укинувањето на оваа Конвенција ќе се разгледува од страна на Конференцијата на нејзината 112-та седница (2024 г.).

2 [GB.312/LILS/5](#).

3 [GB.323/INS/5](#).

4 [GB.334/PV](#), став 761(d) и [GB.334/LILS/3](#), додаток, став 22-24.

► Цел

Целта на Прирачникот на *Меѓународната организација на трудот за општите начела на инспекцијата на трудот* е на конституентите да им понуди детални технички насоки за клучните начела содржани во Конвенциите бр. 81 и бр. 20, како и Препораката бр.20, во контекст на современите практики и предизвици.

Овој Прирачник се заснова врз текстот на меѓународните стандарди за труд, подготвителните трудови и Записниците од седниците на Меѓународната конференција за трудот, на која тие беа донесени, и на шесте Општи анкети изготвени од Комитетот на експерти за примената на конвенциите и препораките за ефектот наведени во инструментите на МОТ за инспекција на трудот,⁵ како и врз други релевантни одлуки на Конференцијата.⁶

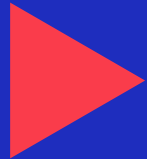
Прелиминарните дискусии за содржината на овој Прирачник се водеа на меѓународната средба на експерти во Торино, Италија, од 7 до 9 октомври 2019 година⁷ и во текот на Академијата за усогласеноста на работното место, што се одржа од 26 ноември до 5 декември 2019 година, исто така, во Торино, Италија, на која учествуваа 101 учесник од трудовите инспекторати од 28 земји.

Наведените насоки не се законски обврзувачки. Насоките се засноваат врз целосните начела, права и обврски утврдени во меѓународните стандарди за труд и ништо што е наведено во овој Прирачник не треба да се разбере како промена на обврските на земјите членки што ги ратификувале овие стандарди.

5 Општи анкети: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 and 2006.

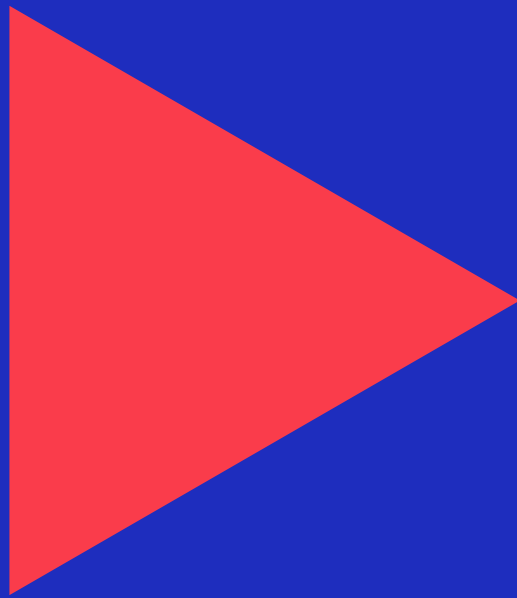
6 МОТ, *Резолуција за трудова администрација и инспекција*, 100-та сесија на Меѓународната конференција на трудот, 2011 година.

7 На средбата присуствуваа претставници од инспекторатите за труд од Данска, Италија, Малта, Црна Гора, Филипините, Јужна Африка, Уругвај и Меѓународната асоцијација за инспекција на трудот.



1

Опсег и функции на системот за инспекција на трудот



► 1.1. Надлежност на инспекцијата на трудот

- 1.1.1. Надлежностите на инспекцијата на трудот еднакво се применуваат на сите работници и на сите работни места во сите сектори, независно дали се приватни или јавни, во рурални и урбани области, во формалната и неформалната економија, во кои инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на законските одредби во врска со условите за работа и заштитата на работниците додека ја вршат својата работа.
- 1.1.2. Изразот „законски одредби“ вклучува, покрај закони и прописи, арбитражни одлуки и колективни договори што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот.

► 1.2. Функции на инспекцијата на трудот

- 1.2.1. Функциите на инспекцијата на трудот се оние утврдени во членот 3 (1) од Конвенцијата бр. 81 и во членот 6 (1) од Конвенцијата бр. 129:⁸
- (i) да го осигури спроведувањето на законските одредби што се однесуваат на условите за работа и заштита на работниците додека ја вршат својата работа, како што се одредбите што се однесуваат на работното време, платите, безбедноста, здравјето и социјалната заштита, вработувањето деца и млади лица и други поврзани прашања, во онаа мера во која инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на таквите одредби;
 - (ii) да им обезбедува технички информации и совети на работодавачите и работниците во врска со најефективните средства за почитување на законските одредби;
 - (iii) да го извести надлежниот орган за недостатоците или злоупотребите што не се посебно опфатени со постојните законски одредби.
- 1.2.2. Инспекторите на трудот не треба да посветуваат време на споредни или дополнителни должности за сметка на нивните примарни должности што се суштински дел од нивната работа. Владите не треба на инспекторите на трудот да им доверуваат дополнителни овластувања или одговорности за инспекција што се однесуваат на која било друга област од владините регулативи или администрација, освен оние должности што се наведени во членот 3 (1) од Конвенцијата бр. 81 и во членот 6 (1) од Конвенцијата бр. 129.
- 1.2.3. Главните функции на инспекцијата на трудот што се дефинирани во членот 3 (1) од Конвенцијата бр. 81 се неделиви, комплементарни и инструментални за ефективност на националното трудово законодавство.
- 1.2.4. Целта на информативната и советодавната функција е да се осигури ефективно спроведување на законите и прописите, и да се обезбеди технички совет за најдобрите практики што им се достапни на работодавачите, работниците и нивните организации за подобрување на условите за работа.

⁸ Овој Прирачник, во најголем дел, содржи упатувања на Конвенцијата бр. 81. Со оглед на сличната содржина со Конвенцијата бр. 129, упатувањето на оваа Конвенција се врши само кога нејзините одредби се разликуваат од одредбите на Конвенцијата бр. 81.

- 1.2.5. Инспекторите на трудот не треба да бидат вклучени во формално помирување, арбитража, решавање или судење поединечни спорови, со оглед на потенцијалниот судир на интереси меѓу функцијата извршување и помирување, како и на фактот дека тие не се меѓу примарните функции на инспекторите на трудот.
- 1.2.6. Во нивните напори за приспособување и модернизирање, системите за трудова инспекција треба да го искористат напредокот на информатичко-комуникациските технологии за подобрување и проширување на опсегот, пристапноста, влијанието и ефикасноста на нивните услуги за работодавачите и за работниците. Употребата на системите на информатичко-комуникациските технологии треба да придонесе за намалување на административниот товар (на пример, употребата на системите за електронско известување, електронски документи, споделување податоци меѓу институциите) и придонесува за подобрување на ефикасноста на работата на инспекторатот (на пример, помага при планирањето на инспекциските активности).
- 1.2.7. Инспекторатите, исто така, може да имаат значајна улога со цел информациите за усогласеноста со регулативата да станат достапни во лесно пристапна и сигурна форма, како што е наведено во 1.2.1. (i) и (ii).

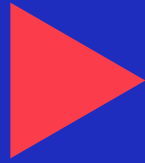
► 1.3. Опсег на инспекцијата на трудот

- 1.3.1. Опсегот на регулаторниот надзор на инспекцијата на трудот ги вклучува сите аспекти на законодавството што се однесува на условите за работа и заштитата на работниците, дефинирани во националното законодавство според членот 27 од Конвенцијата бр. 81, вклучувајќи го следново:
- (а) (а) безбедност и здравје при работа, вклучувајќи ги превенцијата и истрагата на болести и несреќи поврзани со работата, и програмите за социјална заштита;
 - (б) спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата;
 - (в) плати;
 - (г) работни часови и прекувремена работа, годишен одмор и периоди за одмор, вклучувајќи боледување и породилно отсуство;
 - (д) основни начела и права на работното место;⁹
 - (ѓ) работни односи;
 - (е) пријавување за социјално осигурување и придонеси;
 - (ж) вработување жени, деца и млади лица и други работници со посебни потреби (вклучувајќи ги лицата со попреченост); и
 - (з) неформална економија.
- 1.3.2. Многу е важно, онаму каде што тоа е можно, да се воспостават формални механизми (како што се институционални меморандуми за разбирање или други форми на договори или учество во меѓуинституционални комисии или работни групи што би овозможило

⁹ Правото на слобода на здружување и ефективното признавање на правото на колективно договарање; укинувањето на сите форми на принуден труд; ефективното укинување на детскиот труд; и укинувањето на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето.

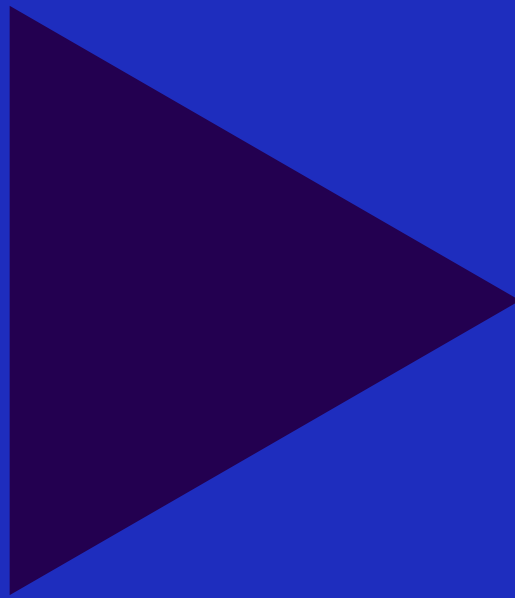
ефективно споделување информации во организациите, како што се министерствата, другите органи, социјалните партнери и истражувачките институти) што на трудовите инспекторати ќе им ги обезбедуваат потребните податоци за идентификување на високоризичните активности и најранливите категории работници и за спроведување истражувања и истраги за причините за незгоди на работното место и болести во установи и претпријатија што се предмет на инспекција.

- 1.3.3. Превентивната контрола во нови претпријатија, постројки, супстанции и процеси треба да биде резервирана за случаи во кои, според националното законодавство, во согласност со членот 27 од Конвенцијата бр. 81, се смета дека дејноста во тие претпријатија може да вклучува сериозни ризици по безбедноста, здравјето или физичкиот интегритет на работниците или други засегнати лица. Во некои ситуации, регулирањето на опасните материјали и работењето може да биде опфатено во одредени области на владата, како што се специјализираните регулатори за одредени индустрии, за нуклеарни материи или за опасни хемикалии. Во вакви ситуации, регулаторите на безбедноста и здравјето при работа треба да склучат договори за соработка со тие специјализирани регулатори, со идентификување и почитување на различните функции и одговорности.



2

Структура и организација



► 2.1. Организација на системот за инспекција на трудот

- 2.1.1. Инспекцијата на трудот е дел од националните системи за трудова администрација дефинирана во [Конвенцијата за трудова администрација, 1978 \(бр. 150\)](#). Националниот систем за инспекција на трудот треба да функционира под надзор и контрола на централен орган, под услов тоа да биде во согласност со административната практика на членката, во соработка со други јавни или приватни институции и во соработка со работодавачите и работниците или нивните организации. Системот на инспекција на трудот ја вклучува применливата законска рамка, организацијата и структурите, постапките и методите на работа, персоналот и други ресурси.
- 2.1.2. Сите елементи од системот за инспекција на трудот се од суштинско значење за ефективно извршување на должностите на инспекцијата на трудот. Треба да се гарантира вистинска и соодветна финансиска поддршка на системот за да се осигури ефективна инспекција, да се обезбеди довербата на работодавачите и на работниците и да се избегне ризикот од несоодветно влијание.
- 2.1.3. Структурите на јавната администрација задолжени за инспекција на трудот треба да бидат под директна и исклучива контрола на централен државен орган¹⁰ и, во никаков случај, не треба да бидат под контрола на локален орган при извршувањето на нивните должности.
- 2.1.4. Координативната и надзорната улога на централниот орган треба ги олесни воспоставувањето и примената на конзистентни инспекциски политики, како и на севкупна интегрирана стратегија, за целата територија на земјата. Политиките треба да бидат формулирани откако биле спроведени консултации и биле ангажирани социјалните партнери.
- 2.1.5. Оперативните политики и приоритети на трудовите инспекторати треба да бидат утврдени врз основа на потребите, ризиците и нивото на неусогласеност со регулативата.

► 2.2. Колаборативен пристап и соработка

- 2.2.1. Ефективната соработка помеѓу трудовите инспекциски служби и останатите владини служби, како и јавните или приватните институции што вршат слични дејности е начело утврдено во членот 5(а) од Конвенцијата бр. 81 и во членот 12(1) од Конвенцијата бр. 129. За да се осигури дека соработката е значајна, таа треба да биде постојана и редовна и да се усвојат институционализирани форми, како што се протоколи и меморандуми за разбирање меѓу областите на управувањето, кои треба да бидат јавно достапни.
- 2.2.2. Соработката помеѓу различните инспекциски служби е особено значајна кога се надлежни повеќе институции, за да се избегне удвојување на инспекциите, да се осигури координација, како и ефективно извршување на должностите на секој инспекторат.

¹⁰ Во случајот на сојузна држава, поимот „орган на централната власт“ може да значи или сојузен орган или орган на централната власт на сојузната единица.

- 2.2.3. Треба да се воспостави соработка помеѓу трудовите инспекторати и другите извршни агенции надлежни за работните места на начин на кој најдобро ќе се искористат ресурсите и колку што е можно повеќе да се координираат посетите на работните места за да се избегне непотребното мноштво инспекции.
- 2.2.4. Надлежниот орган треба да преземе соодветни мерки за унапредување на соработката со оние субјекти со кои инспекцијата на трудот споделува некои функции и цели, како што се органите на администрацијата на трудот, вклучувајќи ги службите за социјално осигурување и јавните служби за вработување; властите за миграција на работната сила; полицијата; правосудните органи; превентивните услуги; социјалните партнери; даночните власти; и министерствата одговорни за секторите опфатени со инспекцијата на трудот, притоа почитувајќи ги овластувањата и надлежностите на секоја организација.
- 2.2.5. Оваа соработка треба да се заснова врз размена на информации, координација на активностите и спроведување заеднички програми и посети за остварување на заеднички дефинираните цели.
- 2.2.6. Координацијата и соработката со судството треба да бидат колку што е можно поблиски во согласност со нивото на поделба на овластувањата меѓу судовите и обвинителите во секоја земја членка и треба да овозможат, до степенот предвиден во националното законодавство и практика, следење на оние предмети што се упатуваат до правосудниот систем од страна на инспекторатот на труд.
- 2.2.7. Инспекторатите за труд треба да соработуваат со организациите на работниците и работодавачите во осмислувањето, донесувањето и ревидирањето на инспекциските политики, стратегии или програми и планови. Оваа соработка може да биде во различни форми, како што се национални трипартитни консултативни тела, договори за координација и соработка, заеднички комитети, консултации и организирање кампањи.
- 2.2.8. Соработката со социјалните партнери е суштински елемент за ефективноста на системот за инспекција на трудот. Оваа соработка мора да се операционализира на национално, територијално и на ниво на претпријатија.
- 2.2.9. Соработката помеѓу инспекторатот за труд и претставниците на работодавачите и работниците на ниво на работно место, каде што е соодветно, се одвива во текот на инспекцискиот надзор и активностите што треба да се спроведат на работното место преку контакти со претставниците на работодавачот и на работниците,¹¹ онаму каде што тие се присутни, секогаш обезбедувајќи непристрасност, авторитет и безбедност на трудовите инспектори.¹²
- 2.2.10. При спроведувањето на инспекцијата, соодветно внимание треба да се посвети на специфичните и единствените карактеристики на малите и средни претпријатија (МСП) и на микропретпријатијата и работниците во неформалната економија.
- 2.2.11. Доброволните форми на саморегулација, вклучувајќи ревизија, мониторинг и други иницијативи за усогласеност со регулативата, може дополнително да ја подобрат усогласеноста. Сепак, ваквите иницијативи не се замена за јавната инспекција на трудот и не треба да ги ослободуваат земјите членки од преземање неопходни мерки во овој

11 Изразот „доколку се присутни“ се однесува на случаи кога на работното место или во претпријатието има синдикат или други претставници на работниците.

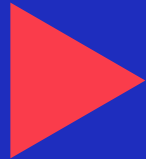
12 МОТ, Општа анкета на извештаите во врска со Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81), и Протоколот од 1995 година кон Конвенцијата за инспекција на трудот од 1947 г., и Препораката за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81), Препораката за инспекција на трудот (рударство и транспорт), 1947 г. (бр. 82), Конвенцијата за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 г. (бр. 129), и Препораката кон Конвенцијата за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 г. (бр. 133), [ILC.95/III/1 B](#), 2006 г., став 170-171.

поглед, ниту, пак, треба да го заземат местото или да се земат како изговор за намалување на капацитетот и зачестеноста на посетите на трудовата инспекција.¹³

- 2.2.12. Трудовите инспекторати треба да може да работат со различни засегнати страни, но улогата на инспекцијата на трудот треба да остане независен јавен прерогатив. Само ефективен јавен инспекциски систем може да обезбеди ефективност преку одвраќачкиот ефект на казните.¹⁴

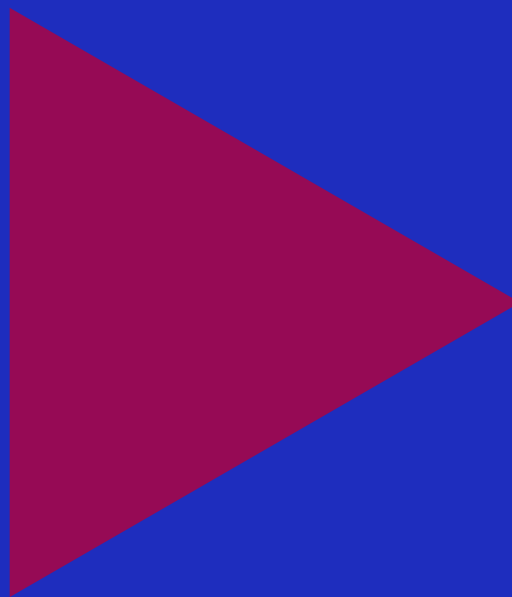
13 МОТ, *Заедничко работење за промовирање безбедна и здрава работна средина*, ILC.106/III/1B, 2017, ст. 495.

14 МОТ, *Трудова администрација инспекција*, ILC.100/V, 2011, пара. 232.



3

Политики, планирање и мониторинг



► 3.1. Политики на инспекцијата на трудот

- 3.1.1. Надлежните тела во рамките на системот на трудова администрација, доколку е соодветно, се одговорни или придонесуваат за изготвување, администрирање, координација, следење и преглед на националните политики за инспекција на трудот и се инструмент во рамките на јавната администрација, а по трипартитните консултации со социјалните партнери, одговорни се за изготвување и спроведување на донесените закони и регулативи. Националните политики треба да обезбедат јасна насока и упатства за надлежностите и приоритетите на организацијата за фундаменталните прашања во врска со начелата, управувањето и раководењето, структурата и организацијата, функциите и законските овластувања.
- 3.1.2. Политиките на инспекцијата на трудот треба да го вклучуваат најмалку следново:¹⁵
- (а) разликата помеѓу примарните и дополнителните задолженија (став 2(а) од Препораката бр. 20);
 - (б) одредби за да се осигури дека инспекторите на трудот првенствено го поминуваат своето работно време во посети на претпријатијата како клучна компонента од нивната работа (став 8 од Препораката бр. 20);
 - (в) дефиниција на критериумите за зачестеност на посетите (став 17, 18 и 23(в) од Препораката бр. 20);
 - (г) процедури што се применуваат за посебни посети за испитување одредени жалби (кои треба да се испитаат колку што е можно поскоро), големи претпријатија, мали и средни претпријатија и претпријатија со незадоволително управување со безбедноста и здравјето (ставови 18 и 19 од Препораката бр. 20);
 - (д) процедури за повторна посета на претпријатијата, кога е потребно, за да се утврди дали се отстранети неправилностите (став 18 од Препораката бр. 20);
 - (е) потреба од поединечни инспекциски извештаи и општи годишни извештаи (ставови 21-23 од Препораката бр. 20);¹⁶
 - (е) мерки за интегритет за спречување и заштита од корупција, навредливо однесување и прекршување на законските должности од страна на инспекторите, вклучувајќи механизми со цел работодавачите и работниците да може да поднесат жалби против инспекторите и тие соодветно и непристрасно да се испитаат; и
 - (ж) процедури, по консултации со најрепрезентативните организации на работниците и работодавачите, за обезбедување целосна соработка на работодавачите и работниците и нивните организации во промовирањето висок стандард во однос на условите што влијаат врз безбедноста и здравјето на работниците и примената на законските одредби што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот (став 20 од Препораката бр. 20).

¹⁵ Врз основа на одредбите на Препораката бр. 20.

¹⁶ Исто така, тоа е потребно во согласност со членот 19-21 од Конвенцијата бр. 81 и членовите 25-27 од Конвенцијата бр. 129.

► 3.2. Планирање и програмирање

- 3.2.1. Системот на инспекција на трудот, како јавна служба, треба да ги насочи своите активности на начин што овозможува најефикасен одговор на барањата со кои тој систем се соочува во секој момент. Понатаму, трудовите инспекторати треба да имаат предвид дека вообичаено најранливите групи работници не смеат да поднесуваат жалби до инспекторатот за труд и затоа мора да ги преземат сите неопходни мерки во рамките на нивните надлежности и овластувања за да ги проценат нивоата на усогласеност со регулативата и ризиците за таа усогласеност и соодветно да ги заштитат такви работници. Тоа подразбира потреба од постепено усвојување пристап што ќе одржува соодветна рамнотежа помеѓу реактивното и проактивното дејствување, без притоа жалбите да останат неразгледани.
- 3.2.2. Циклусот на планирање, програмирање и известување е од фундаментално значење за постигнување кохерентна и објективна основа за инспекциско дејство, кое одговара на прашањата за работните услови што преовладуваат и предвидува географски области или сектори каде што може да бидат потребни насочени интервенции.
- 3.2.3. Програмирањето на активностите на инспекторатот за труд преку систем на планирање според годишни цели внесува елемент на фундаментална рационалност. Годишното планирање, кое треба да биде координирано од централната власт имајќи ги предвид регионалните специфичности, овозможува структурирање на важен дел од инспекциската активност, рационализирање на користењето на ресурсите на системот, а со тоа и зголемување на неговата ефикасност.
- 3.2.4. Процесот на развивање и поставување цели мора да биде силно партиципативен, прво преку консултации со социјалните партнери, а потоа и со различни администрации надлежни за прашањата што се предмет на планирањето. Исто така, значителна вредност е тоа што инспекторатите јавно ги објавуваат, онаму каде што е соодветно, индустриите и областите под ризик што ќе бидат предмет на инспекциски надзори во претстојниот период, што може, преку (заеднички) наменски информативни и кампањи за обука, да послужи како поттик за зголемена усогласеност дури и пред какви било инспекциски активности.
- 3.2.5. Информациите и анализата на информациите се клучен предуслов за правилно програмирање. Инспекторатите за труд треба да користат системи за информатичка и комуникациска технологија, онаму каде што се достапни, за да го олеснат собирањето податоци и нивното управување, и мора да имаат пристап до податоците што ги поседуваат други институции што се релевантни за инспекциските задачи. Меѓутоа, исто така, важно е секое совпаѓање на податоците или пристапот до податоци да биде во согласност со националните политики и закони за заштита на приватноста и информациите и секое совпаѓање на податоците да не ги нарушува основните права на кој било поединец.

► 3.3. Следење и оценување

- 3.3.1. Планирањето и спроведувањето на активностите на инспекцијата на трудот треба да бидат проследени со мерки за следење и оценување.
- 3.3.2. Од суштинско значење е да се користат показатели за активностите за да се подобри следењето на ефективност и ефикасноста на инспекторатот. Квантитативните показатели мора да се спојат со квалитативните што се обидуваат да го измерат влијанието на активностите на инспекцијата на трудот врз подобрувањето на почитувањето на трудовото право.
- 3.3.3. Мерките за следење и оценување на инспекциската активност мора да содржат параметри и показатели (квантитативни и квалитативни) што овозможуваат да се утврди дека:
- (а) индивидуалното и организациското работење ги почитуваат распоредите и временските рокови, стандардите и спецификациите утврдени при планирањето. Социјалните партнери треба да придонесат за следење и евалуација на институционалното работење;
 - (б) очекуваните резултати се постигнати; и
 - (в) грешките и отстапувањата се идентификувани, евидентирани и, доколку е потребно, се враќаат назад во следниот циклус на планирање.

► 3.4. Извештаи за инспекцијата на трудот

- 3.4.1. Периодичните извештаи се од суштинско значење за мерење на резултатите и за утврдување одредени заеднички критериуми, како и за подобрување на ефикасноста на инспекциските активности.
- 3.4.2. Информатичко-комуникациските технологии, онаму каде што се достапни, се неопходни за да им се овозможи на инспекторите на трудот систематски да известуваат за секоја своја активност.
- 3.4.3. Централниот инспекциски орган треба да ги обврзе инспекторатите, локалните канцеларии или регионалните инспекциски служби да поднесуваат периодични извештаи и да пропише колку често тие треба да се доставуваат, а тоа не треба да биде помалку од еднаш годишно. Доколку при известувањето се користат информатичко-комуникациските технологии вклучени во процедурите на инспекторатите, тоа може да биде непосредно и попрецизно.
- 3.4.4. Треба да се поттикне, за официјални цели, изготвување резиме или детален извештај за секој инспекциски надзор на инспекторите на трудот. Исходот од инспекцискиот надзор треба да биде клучен дел од „институционалната меморија“ на инспекторатите. По секој надзор, во датотеката на претпријатието треба да се додаде извештајот од инспекцијата. Исто така, се препорачува да се достават работните белешки и коментари на инспекторот за идна употреба. Овие поединечни извештаи се изворните информации и основата на целиот систем за известување и информирање; затоа, тие треба да се изготвуваат и да се евидентираат според прецизни упатства обезбедени од централната власт.


- 3.4.5. Во конечниот поединечен извештај од инспекцијата треба да се утврди фактичката состојба и треба да содржи наоди, нивната релевантност во однос на усогласеноста со регулативата и исходот од инспекцискиот надзор. Извештајот треба да се заврши колку што е можно поскоро по инспекцијата. Треба да има обврзувачки рокови во целиот инспекторат со јасни и остварливи стандарди за работењето; на пример, извештај за рутинска инспекција треба да се достави до претпоставеното лице најдоцна една недела по посетата. Кога се бара преку формални канали, во согласност со националното законодавство, извештајот треба да се сподели со работодавачот и, каде што постојат, со претставниците на работниците на работното место.
- 3.4.6. Се смета дека во извештаите изготвени од инспекторите се утврдуваат фактите наведени во нив¹⁷ во согласност со националното законодавство.
- 3.4.7. Извештајот треба да содржи корисни податоци и информации за идните инспекциски дејства и за отчетноста на работата на системот за инспекција: име на инспекторот; сите страни до кои е упатено; општи информации за работното место; наодите на инспекторот; природата на сите прекршоци; дејството што треба да се преземе; утврдените рокови; дали ќе бидат потребни дополнителни проверки; и предложените санкции или дополнителни активности, доколку ги има.
- 3.4.8. Инспекцискиот орган на локално или на регионално ниво треба да ги провери инспекциските извештаи на инспекторите на трудот под нивна директна контрола, да ги процени податоците и трендовите и да преземе мерки за подобрување на ефикасноста на инспекциските активности, известувањето и поддршката за усогласеноста со регулативата.
- 3.4.9. Централниот инспекциски орган објавува општ годишен извештај за работата на инспекциските служби што се под негова контрола и доставува примерок до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Тие извештаи се објавуваат најдоцна во рок од една година по истекот на годината на која се однесуваат.¹⁸
- 3.4.10. Информациите што треба да се вклучат во извештајот секогаш треба да бидат колку што е можно поопширни, во согласност со националните карактеристики. Минималната содржина што треба да се вклучи е следнава: список на закони и прописи што се однесуваат на работата на системот за инспекција на трудот, податоци за персоналот на службата за инспекција на трудот, работните места што се подложни на инспекција и бројот на вработени, инспекциски надзори, прекршоци и изречени казни, индустриски незгоди и професионални болести.¹⁹ Годишниот извештај за трудовата инспекција во земјоделството може да се објави или како посебен извештај или како дел од општиот годишен извештај.
- 3.4.11. Извештаите треба да се изготвуваат во согласност со системот на усогласена статистика на инспекцијата на трудот изготвена од МОТ,²⁰ или во согласност со националните рамки за владино известување.

17 Став 5 од Препораката бр. 20.

18 Член 20 од Конвенцијата бр. 81.

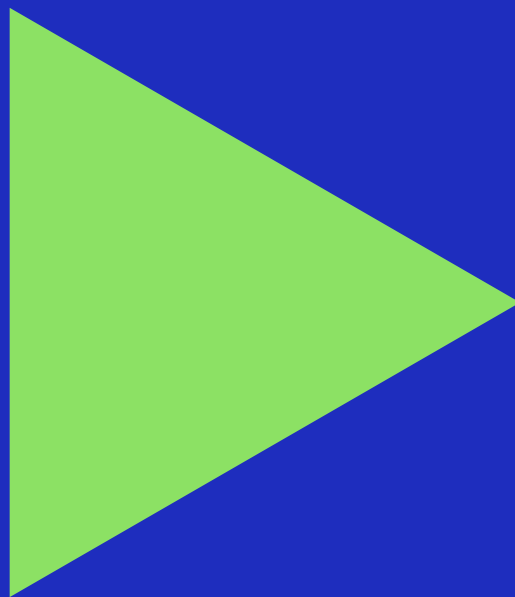
19 Член 21 од Конвенцијата бр. 81.

20 МОТ, *Насоки за усогласување на статистиката за трудова инспекција*, Женева, 2016; *Собирање и употреба на статистиката за трудовата инспекција: Краток водич*, Женева, 2016.



4

Статус и кариера на инспекторите на труд



► 4.1. Статус и услови на службата

- 4.1.1. Според членот 6 од Конвенцијата бр. 81 и членот 8 од Конвенцијата бр. 129, вработените во инспекцијата се „јавни службеници со статус и услови на служба што ја осигуруваат стабилноста на нивното вработување и нивната независност од промените на власта и несоодветните надворешни влијанија“. Инспекцијата на трудот е јавна функција и, оттука, инспекторите на трудот треба да бидат јавни службеници.
- 4.1.2. За да им се овозможи на инспекторите на трудот да ги исполнуваат своите должности и мисија, нивната непристрасност и независност мора постојано да бидат заштитени. Овие концепти може да се гарантираат на различни начини; сепак, предуслов е непрекинато вработување на инспекторите во службата да не зависи од политички убедувања.
- 4.1.3. Статусот на јавен службеник најдобро одговара за гарантирање на независноста и непристрасноста на инспекторите на трудот, кои се неопходни во извршувањето на нивните функции. Овој статус е компатибилен со воведувањето пробен период пред да влезат инспекторите на трудот во постојан работен однос.
- 4.1.4. Со цел да се обезбеди интегритет на инспекцијата на трудот, условите за работа на инспекторите на трудот треба да ја олеснат стабилноста на вработувањето и личната сигурност при извршувањето на нивните функции, поткрепени со соодветна регулаторна рамка. Стабилноста на вработувањето најдобро се обезбедува доколку инспекторите на трудот се државни службеници со трајно назначување.
- 4.1.5. Со цел да ги извршуваат своите должности за спроведување на трудовото законодавство и давање информации и совети за начините на почитување на тоа законодавство, на инспекторите на трудот им се доверени голем број овластувања. Меѓутоа, тие може да ги остварат овие овластувања само ако им се додели статус што гарантира дека нивните одлуки и нивната активност во целина се независни од надворешни влијанија.
- 4.1.6. Независноста на трудовите инспектори содржи два аспекта: (а) тие треба да бидат независни од промените во Владата; и (б) тие треба да бидат независни од несоодветни надворешни влијанија. Оваа одредба, содржана во членот 6 од Конвенцијата бр. 81 и членот 8 од Конвенцијата бр. 129, треба да се толкува во врска со членот 17 од Конвенцијата бр. 81 и членот 22(2) од Конвенцијата бр. 129 за дискреционото право на инспекторите. Условите на службата, статусот и практикувањето на секојдневната работа на инспекторот на труд треба да бидат такви што нивните одлуки нема да бидат условени од политичките околности, како што е промената на раководството, и треба да се оневозможи трети лица да го насочуваат или да влијаат врз одлучувањето на инспекторот на трудот.
- 4.1.7. Неполитизирањето и независноста на инспекторите на трудот се однесуваат на обезбедување техничка и функционална автономија во одлучувањето за инспекциските активности и за приоритетите. Оваа независност и автономија се совршено компатибилни со должното почитување и следење на упатствата, циркуларите, стандардните оперативни процедури и техничките критериуми издадени од хиерархијата за тоа како да се спроведе законодавството на усогласен и кохерентен начин.
- 4.1.8. Утврдувањето на конкретниот број инспектори потребни за секој инспекторат ќе се одвива според критериуми специфични за националниот контекст, вклучувајќи го следново: бројот и природата на функциите доделени на системот за инспекција; бројот, природата, големината и состојбата на работните места што се предмет на инспекција; бројот на работници; бројот и сложеноста на законските одредби што треба да се спроведат;

материјалните и финансиските средства со кои располага инспекторатот; и практичните услови под кои мора да се изврши инспекцискиот надзор со цел тој да биде ефективен. Соодносот исклучиво заснован врз бројот на инспектори на трудот на илјадници работници не ги зема предвид сите елементи идентификувани во членот 10 од Конвенцијата бр. 81 и не треба да се користи како критериум.

- 4.1.9. Наградувањето на трудовите инспектори треба да биде пропорционално со нивните одговорности и конзистентно со она на другите државни службеници на споредливи нивоа во истата земја. Недоволната награда може да резултира со поголема промена на инспекторите на трудот и да го отежне привлекувањето висококвалификувани поединци. Поединечни инспектори на трудот може да бидат третирали со непочитување поради нивните ниски плати.²¹ Ниските плати може да ги наведат инспекторите да бараат други извори на приход и да создадат ризик од поткуп, поткопувајќи ги одговорноста, ефективноста и непристрасноста на инспекторатот за труд.
- 4.1.10. Според Конвенциите бр. 81 и бр. 129 на МОТ, од земјите членки се бара да им ги надоместат на инспекторите на трудот „сите патни трошоци и другите трошоци што може да им бидат потребни за вршење на нивните должности“.²² Една од последиците доколку не се постапува така е тоа што работните места нема да се посетуваат често, а некои речиси никогаш, што за инспекторатот за труд значи неможност да ги исполни своите главни должности. Кога инспекторатот на трудот не им дава на располагање службени автомобили на инспекторите на трудот, а инспекторот користи сопствен автомобил или друго превозно средство, треба да се предвидат надоместоци за овие трошоци.
- 4.1.11. Атрактивните можности за кариера се ефективна мерка за задржување на инспекторите на трудот и за подобрување на нивната продуктивност.
- 4.1.12. На инспекторите на трудот треба да им се даде можност да имаат раководна улога во одреден момент од нивниот работен век преку интерни конкурси што вклучуваат стекнување нови квалификации или полагање испити, но мора да се земат предвид и заслугата и стажот.
- 4.1.13. Хоризонталната мобилност, која вклучува извршување различна работа за истиот орган или распоредување во друг владин оддел или тело или во меѓународна организација, може да има позитивен ефект врз работата на инспекторите штом ќе се вратат на нивното претходно работно место. Секое такво хоризонтално поместување не треба да биде на штета на капацитетот на органот да ги извршува своите функции.
- 4.1.14. Географската и функционалната мобилност им овозможуваат на трудовите инспектори да стекнат искуство и да стекнат нови знаења, и да помогнат да се избегне ризикот од колузија, но мобилноста не треба да се наметнува како санкција освен од причини поврзани со почитување на етичките правила.
- 4.1.15. Треба да се воведат соодветни политики за човечки ресурси за да се поттикне поголема, вклучително и родова, разновидност на персоналот на трудовата инспекција.
- 4.1.16. Ниту еден инспектор на трудот не може правилно да ја извршува својата работа таму каде што е загрозен или вознемируван. Треба да постои соодветна и ефективна правна заштита за инспекторите од насилство, вознемирување или заплашување во текот на нивната работа во согласност со Конвенцијата за насилство и вознемирување, 2019 година (бр. 190).

21 Став 14 од Препораката бр. 20: „Инспекторатот треба да биде воспоставен врз трајна основа и да биде независен од промени на власта; ...на инспекторите треба да им се даде таков статус и стандард на наградување за да се обезбеди нивната слобода од какви било несоодветни надворешни влијанија.“

22 Член 11(2) од Конвенцијата бр. 81.

► 4.2. Вработување на инспекторите на трудот

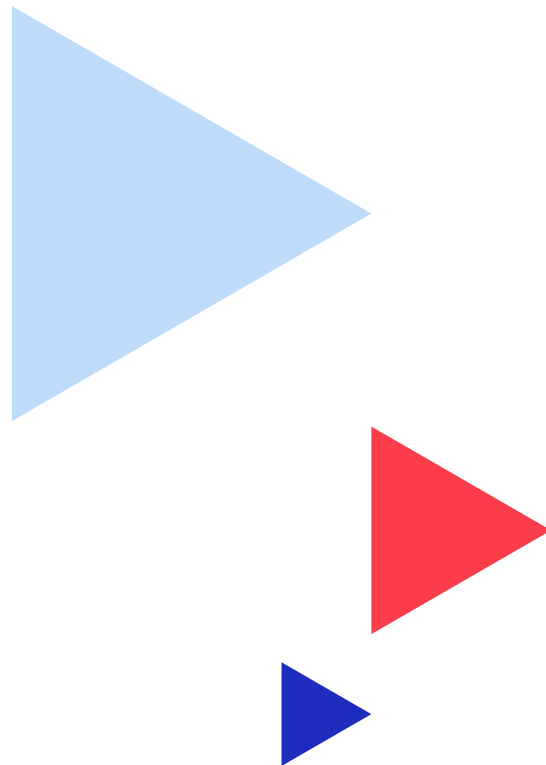
- 4.2.1. Ефективноста на инспекцијата на трудот во голема мера зависи од адекватноста на ресурсите, компетентноста и квалитетот на нејзиниот персонал. Поради оваа причина, во членот 7(1) и (2) од Конвенцијата бр. 81 и членот 9(1) и (2) од Конвенцијата бр. 129 се предвидува начелото инспекторите на трудот да се вработуваат единствено врз основа на нивните квалификации за извршување на нивните должности, а начините за утврдување на таквите квалификации се утврдуваат од надлежниот орган.
- 4.2.2. Процесот на вработување на инспекторите на трудот треба да се заснова врз начелата на транспарентност, еднаквост, заслуги и способности.
- 4.2.3. Критериумите за квалификуваност треба да вклучуваат одредено ниво на образование и искуство, кое кандидатите мора да го имаат постигнато до моментот кога ќе се пријават на отворениот конкурс за стапување во служба, покрај потребните способности или меки вештини. Конкурсот за именување инспектори на трудот треба да биде отворен за кандидати надвор од јавниот сектор, а работното место треба да се огласи за општата заедница, приватниот сектор и организациите на работниците и работодавачите.
- 4.2.4. Вистинската академска квалификација за потенцијален инспектор на трудот во голема мера зависи од надлежностите на инспекторатот за труд, од позицијата на која се вработува и од општите политики за стапување во државна служба. Доколку националните околности го дозволуваат тоа, минималното потребно образовно ниво треба да биде академска универзитетска диплома, основно или напредно, или еквивалентно ниво на компетентност, како што е дефинирано со националното законодавство.
- 4.2.5. Потребните меки вештини треба да го вклучуваат следново: способност за поврзување и работа со луѓе; способност за работа под притисок и без надзор; иницијатива; капацитет за стекнување доверба од сите страни; и способност за ефективно комуницирање.²³
- 4.2.6. Постапката за вработување инспектори на трудот треба да биде истата постапка што се применува за јавната служба, со соодветни приспособувања кон спецификите на функцијата. Параметрите за вработување, исто така, може да бидат дел од пошироките стандарди и барања за јавни услуги.
- 4.2.7. Соодветни темелни интервјуа спроведени на правичен и објективен начин се најдобриот начин надлежниот орган да ги избере најсоодветните кандидати. Во одредена фаза од процесот на селекција, кандидатите може да полагаат писмени тестови што овозможуваат процена на нивното релевантно правно и/или техничко знаење.
- 4.2.8. Обуката може да биде вклучена во процесот на селекција или може да се спроведе по назначувањето на кандидатот.
- 4.2.9. Позитивната дискриминација/афирмативни мерки за кандидатите што припаѓаат на недоволно застапените групи може да се усвојат при вработување инспектори на трудот во согласност со пошироките владини политики и процедури за пристап до вработување во државната служба.
- 4.2.10. Се препорачува успешните кандидати за позицијата инспектор на трудот да поминат низ пробен период, по што треба да положат завршен испит или кој било друг начин за оценување на компетентноста, како што е соодветно според националното законодавство или практика, за да бидат трајно назначени.²⁴

23 Став 13 од Препораката бр. 20: „Од суштинско значење е инспекторите генерално да поседуваат висок стандард на техничка обука и искуство, да бидат лица со добро општо образование и по својот карактер и способности да бидат способни да ја стекнат довербата од сите страни.“

24 Став 15 од Препораката бр. 20: „Инспекторите што се именуваат треба да поминат низ пробен период заради тестирање на нивните квалификации и обука за нивните должности, а нивното именување треба да биде потврдено само по завршувањето на тој период доколку се покажале дека се целосно квалификувани за должностите на инспекторот.“

► 4.3. Поврзани експерти и специјалисти

- 4.3.1. Во членот 9 од Конвенцијата бр. 81 се наведува дека: „Секоја членка ги презема потребните мерки за да осигури дека уредно квалификуваните технички експерти и специјалисти, вклучувајќи специјалисти за медицина, инженерство, електротехника и хемија, се вклучени во работата на инспекцијата на начин што се смета за најсоодветен во согласност со националните услови, со цел да се осигури спроведувањето на законските одредби што се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста на работниците додека ја вршат својата работа и за испитување на ефектите на процесите, материјалите и методите за работа врз здравјето и безбедноста на работниците.“ Во членот 11 од Конвенцијата бр. 129 се утврдува дека: „Секоја членка ги презема потребните мерки за осигурување дека уредно квалификувани технички експерти и специјалисти, кои може да помогнат при решавањето проблеми што бараат техничко знаење, се вклучени во работата на инспекцијата на трудот во земјоделството на начин што се смета за најсоодветен во националните услови.“
- 4.3.2. Се препорачува овие експерти, вклучително и професионални психолози, индустриски хигиеничари, експерти за ергономија и други специјалисти, да се вработат како персонал во инспекцијата на трудот.²⁵ Исто така, инспекторатите за труд треба да воспостават политики, протоколи и договори за соработка со цел да имаат пристап до висококвалитетна и независна експертиза надвор од функцијата на инспекцијата на трудот.



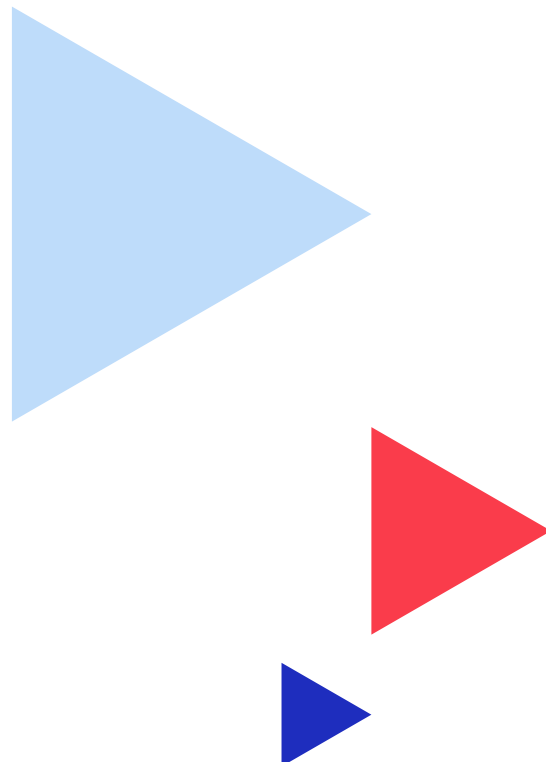
²⁵ Став 11 од Препораката бр. 20: „Со оглед на тешките научни и технички прашања, кои се јавуваат во условите на модерната индустрија во врска со процесите што вклучуваат употреба на опасни материјали, отстранување штетни прашина и гасови, употреба на електрична постројка и други работи, од суштинско значење е државата да вработи експерти што имаат компетентна медицинска, инженерска, електротехничка или друга научна обука и искуство за справување со ваквите проблеми.“

► 4.4. Обука на инспекторите на трудот

- 4.4.1. Според членот 7(3) од Конвенцијата бр. 81, „Инспекторите на трудот се соодветно обучени за вршење на своите должности“. Според членот 9(3) од Конвенцијата бр. 129, „Инспекторите на трудот во земјоделството се соодветно обучени за вршење на своите должности и се преземаат мерки да им се обезбеди соодветна дополнителна обука во текот на нивното вработување“. Според членот 10 од Конвенцијата бр. 150, персоналот на трудовата администрација треба „да има пристап до обуката потребна за вршење на тие активности“. Системот за инспекција на трудот треба да подготви и да развие политики и програма за обука врз основа на претходна анализа на потребите за обука што ќе доведе до наставна програма за обука. Се препорачува инспекторатот за труд да има пристап до висококвалитетни капацитети за обука, како што е сопствено национално училиште или структурна соработка со универзитети и/или специјализирани институции.
- 4.4.2. Земјите мора да стават на располагање соодветни ресурси за дизајнирање и имплементација на буџетски поддржани национални програми за обука со цел да се надградат техничките вештини, да се зајакнат меките вештини неопходни за конструктивна работа со работниците и работодавачите во, често, тешки и стресни ситуации и да се поддржат во промената на практиките и однесувањата, зајакнувајќи го етичкото однесување и обезбедувајќи независност на инспекторите на трудот.²⁶
- 4.4.3. Почетната обука треба да има теоретска и практична компонента. Теоретската компонента може да вклучува настава во училиница и/или онлајн курсеви. Почетната обука треба да трае најмалку колку високото ниво на техничко и регулаторно знаење што се бара од инспекторите на трудот, како и да ги изгради нивните капацитети за да може да влијаат врз ефективни промени за подобрена усогласеност на работните места.
- 4.4.4. Минималната содржина на теоретската обука треба да вклучува: функции, овластувања и должности на инспекторите; широко познавање што ја покрива релевантната техничка и регулаторна рамка што спаѓа во надлежностите на инспекторатот за труд; системи за администрација и инспекција на трудот; развој на пазарот на трудот, вклучувајќи ги новите трендови и категории работници; стандардни оперативни процедури; пишување извештај; мерки и постапки за извршување и санкционирање; вештини за интервјуирање; и управување со конфликти и стрес.
- 4.4.5. Практичната компонента треба да вклучува посети на работни места во различни сектори со поискусен инспектор на трудот. Структурираното менторство, наместо едноставна практична обука за следење на работното место (англ. *job shadowing*), може да се користи како алатка за обука за нововработени лица. Менторот треба да биде поискусен колега што врши заеднички инспекции со менторираното лице, имајќи предвид јасни методи и цели за обука. Менторот може да му обезбеди и општа професионална поддршка на новиот инспектор во текот на периодот на менторство.
- 4.4.6. На сите инспектори на трудот треба да им се обезбеди значајна обука за суштината на обврските од трудовото право и барањата што тие се обидуваат да ги спроведат, за степенот на нивните законски овластувања и одговорности, за технологиите и водењето евиденција, за тоа како да се справуваат и да комуницираат со работодавачите и работниците, како и за барањата за независност, интегритет, позитивен став за решавање проблеми и избегнување корупција или поткуп.

26 МОТ, Резолуција за трудова администрација и инспекција, 2011, став. 15.

- 4.4.7. Обуката треба да вклучува запознавање со улогите на организациите на работодавачите и работниците, како и работата на консултативните тела, како што се претставниците за безбедност и советите на работниците што работат во претпријатијата. Кога е можно, обуката треба да вклучува и запознавање со комерцијалниот и оперативниот контекст, природата на одредени индустрии и предизвиците со кои тие се соочуваат.
- 4.4.8. Обуката треба периодично да се надополнува, да се ажурира и да се подобрува не само со цел да се освежи знаењето на инспекторите, туку и да бидат во тек со новите прописи, ризици и технологии, и да се опфатат потребите на посебните сектори.
- 4.4.9. Содржината и методите на обука треба да бидат соодветни за да ги исполнат специфичните потреби на различните позиции и одговорности на инспекторите на трудот, вклучувајќи ги и раководителите на инспекцијата на трудот.
- 4.4.10. Кога постои систем за управување со успешното работење на инспекторите на трудот, треба да се земе предвид присуството на обуки, бидејќи обуката треба да се гледа не само како исполнување на потребите за системот на инспекцијата на трудот, туку и за целите на професионалното усовршување.



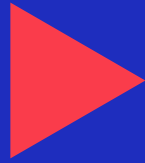
► 4.5. Професионална етика

- 4.5.1. Според членот 15 од Конвенцијата бр. 81 и членот 20 од Конвенцијата бр. 129: „Со исклучоците што може да се утврдат во националните закони или прописи, инспекторите на трудот: (а) не смеат да имаат какви било непосредни или посредни интереси во претпријатијата што се под нивен надзор; (б) се обврзани, под закана од соодветни казни или дисциплински мерки, да не откриваат, дури ни по напуштањето на службата, какви било производни или трговски тајни или работни процеси што може да ги дознаат во текот на вршењето на своите должности; и (в) ги сметаат за апсолутно доверливи изворите на какви било жалби што им укажуваат на некој недостаток или повреда на законските одредби и не смеат да му дадат до знаење на работодавачот или неговиот претставник дека инспекцискиот надзор се врши како последица од приемот на таква жалба.“
- 4.5.2. Во однос на обврската да немаат никаков интерес, концептот на непосреден и посреден интерес мора да биде прецизно дефиниран во националното законодавство или применливата регулатива во јавниот сектор за да се процени точниот опсег на забраната. Тоа треба да опфаќа не само материјални или финансиски предности, туку и лични интереси од психолошка, емоционална или политичка природа што веројатно ќе имаат несоодветно влијание врз извршувањето на должностите на инспекторот. Мора да има јасни санкции и последици за секое прекршување на барањата за независност, интегритет и доверливост.
- 4.5.3. Обврската за професионална тајна во согласност со членот 15(б) од Конвенцијата бр. 81 треба јасно да биде наведена во прописите за инспекција на трудот бидејќи, преку нивните надзорни активности, инспекторите може да дојдат до информации што може да бидат доверливи.
- 4.5.4. Обврската за доверливост треба да се однесува на сите вработени што работат во инспекторатот за труд.
- 4.5.5. Покрај одредбите содржани во административните и кривичните закони, владите треба да го зајакнат етичкото однесување на инспекторите на трудот преку обезбедување насоки и воспоставување механизми со цел сите вработени да се дистанцираат од неетичките практики и да ги идентификуваат и да известуваат за таквите практики секогаш кога тие ќе бидат откриени. Покрај националните политики и регулативи, овие внатрешни механизми може да се состојат од кодекси на однесување, протоколи,²⁷ модули за обука, процедури за внатрешна истрага и заштита на укажувачите. Штом се открие корупција или поткуп, тоа треба да се соопшти до соодветните органи за разгледување на кривичната пријава, заедно со обвиненијата против сите надворешни чинители што се обидуваат да подмитат инспектори или да ги натераат да ги прекршат нивните обврски во однос на независноста, интегритетот и одржувањето на доверливоста.

²⁷ *The Global Code of Integrity for Labour Inspection* на Меѓународната асоцијација на инспекција на трудот може да се искористи како референтен материјал. Во Кодексот се предвидува етичка рамка со шест пошироки вредности: знаење и компетенции; чесност и интегритет; љубезност и почит; објективност, неутралност и правичност; посветеност и респонзивност, и конзистентност меѓу личното и професионалното однесување.

► 4.6. Други законски аспекти

- 4.6.1. Според членот 8 од Конвенцијата бр. 81 и членот 10 од Конвенцијата бр. 129: „И мажите и жените се квалификуваат да бидат вработени во инспекцијата на трудот; кога е тоа потребно, може да им се распределат посебни должности на мажите и жените инспектори.“
- 4.6.2. Условите за работа на инспекторите на трудот треба да ја отсликуваат родовата еднаквост, што треба да биде поддржано со соодветна регулаторна рамка. Доколку преовладуваат статутарни одредби, административни упатства или практики што не се во согласност со политиката за еднаквост, нивната содржина треба да се укине, како што е утврдено во членот 3 од Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија), 1958 година (бр. 111), и според одредбите од Поглавје V од Конвенцијата бр. 190.
- 4.6.3. Успешноста на работата на инспекторите на трудот треба да се оценува според системите за оценување што се користат за службениците во јавната администрација, имајќи ги предвид специфичните карактеристики на професијата.
- 4.6.4. За време на нивните инспекции, инспекторите на трудот се потенцијално изложени на различни ризици во зависност од природата на активноста што се прегледува, вклучувајќи хемиски, физички, биолошки ризици, како и ризици од вербално и/или физичко насилство или правни постапки.
- 4.6.5. Секој инспекторат на трудот мора да ги процени ризиците на кои се изложени инспекторите на трудот, вклучувајќи го и утврдувањето на ризикот од насилство. Оваа процена треба да се приспособи за да одговара на контекстот во секоја земја, што значи дека треба да ги земе предвид личните, организациските и оперативните фактори.
- 4.6.6. Предложени се барем следниве активности за да се постигне ефективна заштита од ризиците на кои се изложени трудовите инспектори:
- (а) да се обезбеди обука за сите инспектори за тоа како да се справат со насилството и вознемирувањето и за важечкото законодавство, политики и протоколи, особено пред да стапат на должност, но и како континуирана обука;
 - (б) да се осигури дека инспекторатот за труд има механизми за инспекторите на трудот да пријават дека биле загрозувани, вознемирувани или заплашувани, и дека по таквите жалби се постапува навремено и непристрасно;
 - (в) да се заштитат, да се одбранат и да се поддржат инспекторите што стануваат жртви на насилство, вклучувајќи и психосоцијална поддршка, и ефективно да се поддржи гонењето на сторителите; и
 - (г) да се обезбеди внатрешна комуникација за мерките што се воспоставени за спречување и заштита на инспекторите и јавно соопштување на целите, улогата и прерогативите на инспекторатот за труд за да се осигури дека сите се добро запознаени со функцијата на инспекцијата на трудот и прерогативите на инспекторите на трудот.
- 4.6.7. Условите за работа на инспекторите на трудот треба да вклучуваат заштита од какви било закани и насилство при извршувањето на нивните работни задачи. Инспекторите на трудот треба да бидат овластени да бараат ефективна соработка со полициските сили и правна помош во такви околности.
- 4.6.8. Со оглед на тоа што не може и не треба да има осигурување во случај на кривична одговорност, се препорачува инспекторатите за труд да ги покриваат индивидуалните инспектори на трудот од граѓанска одговорност преку соодветна законска заштита на имунитетот за добронамерни инспекции и/или полиси за осигурување од одговорност.



5

Овластувања и методи за инспекција



► 5.1. Овластувања доделени на инспекторите на трудот

5.1.1. Овластувањето на инспекторите на трудот мора да биде јасно дефинирано со закон и да се избегнуваат двосмислености. Ова е важно со цел инспекторите да имаат насоки при нивното дејствување и да се осигури дека сите оние што се опфатени или може да придонесат за ефективност на трудовото законодавство ја разбираат улогата на инспекторатот за труд и се способни ефективно да го искористат. Доколку тоа е во согласност со националното законодавство и административните регулативи, инспекторите на трудот треба да имаат својство на јавен надлежен орган или на високи јавни службеници.

► 5.2. Овластувања за надзор: Инспекциски активности, односно инспекциски надзор

5.2.1. Според членот 12 од Конвенцијата бр. 81:

1. Инспекторите на трудот што имаат уредни исправи се овластени:
 - (а) да влегуваат слободно и без претходно известување во кое било време од денот или ноќта, во кое било претпријатие што е предмет на инспекција;
 - (б) да влегуваат дење во кои било простории што тие оправдано веруваат дека се предмет на инспекција; и
 - (в) да ги вршат сите испитувања, проверки или истраги што сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби се строго почитувани, и особено:
 - (i) да ги испрашуваат, сами или во присуство на сведоци, работодавачот или вработените во претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби;
 - (ii) да бараат да им се поднесат на увид какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано од националните закони или прописи во врска со условите за работа со цел да се уверат дека тие се во согласност со законските одредби и да ги копираат таквите документи или да изготвуваат извадоци од нив;
 - (iii) да бараат објавување на информациите што се пропишани со законските одредби;
 - (iv) да земаат или да вадат, за целите на анализа, мостри од материјали и супстанции што се користат или со кои се ракува, под услов ако работодавачот или неговиот претставник се информираат за какви било мостри или супстанции што се земени или извадени за таква цел.
2. Во текот на инспекцискиот надзор, инспекторите го известуваат работодавачот или неговиот претставник за своето присуство, освен ако тие сметаат дека таквото известување би можело да наштети на вршењето на нивните должности.

- 5.2.2. Според членот 16 од Конвенцијата бр. 129, инспекторите на трудот ги имаат истите прерогативи со следниве разлики:
1. Инспекторите на трудот може да ги испрашуваат, сами или во присуство на сведоци, работодавачот или вработените во претпријатието или кое било друго лице во претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби;
 2. Тие може да бараат да им се поднесат на увид какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано од националните закони или прописи во врска со условите за живот и работа со цел да се уверат дека тие се во согласност со законските одредби и да ги копираат таквите документи или да изготвуваат извадоци од нив.
 3. Инспекторите на трудот не смеат да влегуваат во приватните простории на лицето што управува со претпријатието врз основа на потставот (а) или (б) од ставот 1 на членот 16, освен со согласност од тоа лице или со посебно овластување издадено од надлежниот орган.
- 5.2.3. Најголем дел од времето на инспекторите треба да се посвети на посетата на работните места.²⁸ Онаму каде што е соодветно, употребата на технологијата може да овозможи инспекциите да се вршат без физичка посета на работното место. Тоа може да се случи кога целта на инспекцијата, на пример, е проверка на документи, собирање сведочења на сведоци или потврдување поправка на физичките инсталации (фотографски докази).
- 5.2.4. Работните места се посетуваат толку често и темелно колку што е потребно за да се осигури ефективната примена на релевантните законски одредби,²⁹ па затоа инспекторите треба да се воздржат од ограничување на законскиот опсег на инспекциите на одредени области или на претходно утврдени листи за проверка. Понатаму, инспекторатите за труд не треба да поставуваат строги ограничувања за максималното времетраење на инспекциите. До степен до кој тоа не влијае врз ефективноста на инспекциите, при инспекцијата треба да се почитува работењето на работодавачите и работниците. Треба да се земат предвид информатичко-комуникациските технологии и други ненаметливи решенија.
- 5.2.5. Сè побрзата и подинамична работна средина бара модернизација на системите за инспекција на трудот. Онаму каде што тоа е во согласност со нивоата на националниот развој, треба да се истражи пристапот до информатичко-комуникациските технологии и финансиските ресурси на инспекторатите, средства како што се електронско следење и виртуелен ангажман со работни места и работници, форензичко испрашување на електронски записи, системско размислување, употреба на алгоритми за планирање и надзор на работа, алатки за големи податоци и други средства. Приватноста треба да се земе предвид при совпаѓање на податоци во истрагата, а сите предложени електронски иновации треба да се соопштат до организациите на работодавачите и работниците, давајќи им можност да искажат каква било загриженост.
- 5.2.6. Воведувањето компјутеризиран систем за водење евиденција бара внимателно планирање. Информатичко-комуникациските технологии што треба да се спроведат мора да бидат исплатливи и да одговараат на нивото на технолошкиот развој на земјата. Прво мора да се осмисли систем за управување со информации за инспекција со цел да се

28 Став 8 од Препораката бр. 20: „Со цел инспекторите да бидат колку што е можно поблиску во контакт со претпријатијата што се предмет на инспекција, како и со работодавачите и работниците, и за да може колку што е можно повеќе од времето на инспекторите да се посвети на вистинската посета на претпријатијата, тие треба да се локализираат, кога ќе дозволат околностите на земјата, во индустриските области.“

29 Член 16 од Конвенцијата бр. 81: „Работните места се прегледуваат толку често и темелно колку што е потребно за да се осигури ефективната примена на релевантните законски одредби.“

овозвозможи донесување одлука за типовите компјутерски хардвер и софтверски пакети што се потребни.

- 5.2.7. Соодветниот информатички систем овозможува производство, следење и анализа на навремени, валидни, веродостојни податоци од евиденцијата на инспекцијата на трудот, кои придонесуваат за развој на ефикасни системи за инспекција на трудот и на нивните функции.
- 5.2.8. Како општо правило, инспекцискиот надзор треба да биде ненајавен. Законските барања за претходно известување на работодавачите за инспекциски надзор или барање согласност за инспекции од други владини агенции не се компатибилни со одредбите од Конвенциите бр. 81 и 129 и треба да се отстранат.
- 5.2.9. Покрај ефективно планирање на инспекциската работа, од клучно значење е како се подготвува и се изведува секој инспекциски надзор и треба да се земат предвид следните елементи:
 - (а) потребна е соодветна подготовка за секој надзор;
 - (б) надзорот треба да се одвива според воспоставена стандардна оперативна процедура;
 - (в) треба да се предвидат последователни активности, особено доставување извештаи за инспекцијата и последователни посети, доколку е потребно;
 - (г) каде што е можно, работодавачот треба да биде информиран за секое планирано последователно дејство или процедура; и
 - (д) вклучување на инспекцискиот надзор, како дел од пошироки кампањи планирани и спроведени во соработка со социјалните партнери.
- 5.2.10. Основните информации што треба да се соберат за секој инспекциски надзор и зависат од видот на инспекцијата. Во отсуство на претходно собрани информации, при првата посета треба да се изгради документирана основа за работното место. Општо земено, и меѓу другите аспекти, подготовката на инспекцискиот надзор треба да вклучува проверка на досиејата и евиденцијата на претпријатието или организацијата што треба да се провери во врска со:
 - (а) локација и име на лицето за контакт;
 - (б) вкупен број работници според пол, млади работници, чираци, нивоа на вештини и други карактеристики, доколку се релевантни и доколку е потребно да се соберат и да се задржат такви информации во согласност со националното законодавство;
 - (в) природата на работниот процес и неговите крајни производи и услуги;
 - (г) употребени суровини и опрема, особено ако се вклучени хемикалии;
 - (д) достапни процени на ризик и документација за мерките преземени за избегнување, спречување и/или ублажување на проценетите ризици;
 - (ѓ) какви било претходни прекршувања на трудовото право, преземени дејства, донесени одлуки, изречени казни итн. во одреден разумен претходен период во согласност со националното законодавство и практика. Тоа може да обезбеди увид во општата посветеност на претпријатието или организацијата за исполнување на законските стандарди за труд, но треба да се внимава фокусот да биде на поновиот материјал и да се препознаат промените во управувањето, политиките и приоритетите во однос на претходните проблеми. Поновиот општ став на друштвото или организацијата кон инспекторатот (непријателски, рамнодушен, кооперативен);

- (е) несреќи при работа и болести во последните години, а особено смртни случаи;
- (ж) потврдени поплаки од работници или претставници на работниците и преземени активности за решавање на овие поплаки;
- (з) дали постои синдикат во претпријатието и дали постои колективен договор, независно дали станува збор за секторски, територијален или на ниво на претпријатието. Исто така, треба да се разгледаат какви било тековни преговори или спорови помеѓу работодавачот и синдикатите, како и сите можни врски помеѓу спорните прашања и поднесувањето на жалбата;
- (с) природата на работните односи/видовите договори кога тоа спаѓа во надлежност на инспекторатот за труд;
- (и) дали станува збор за работно место со повеќемина работодавачи;
- (ј) договорни односи релевантни за инспекцијата (корисник на франшиза, подизведувач, подружница итн.);
- (к) дали станува збор за јавен или приватен сектор; и
- (л) секој понов јавно достапен извештај или вест поврзана со работните прашања во претпријатието што може да му помогне на инспекторот при подготовките.

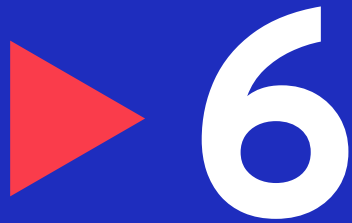
Голем дел од овие информации потоа може да се складираат во електронска база на податоци и да бидат лесно пристапни пред инспекцискиот надзор. Кај електронското известување, информациите може постојано да се додаваат и да се ажурираат.

5.2.11. Кога спроведуваат инспекциски надзор, инспекторите на трудот, според членот 12(1) (в) од Конвенцијата бр. 81 и членот 16 од Конвенцијата бр. 129, имаат овластување да ги вршат сите испитувања, проверки или истраги што сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби се строго почитувани. Овластувањата утврдени за таа цел вклучуваат одржување интервјуа, проверка на документи и земање мостри од производи, материјали и супстанции.

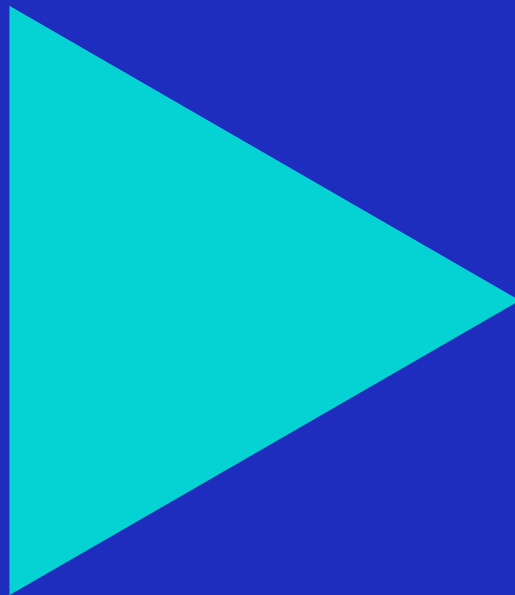
5.2.12. Доколку се користат претходно изготвени листи за проверка, тие треба да се сметаат како алатка што го олеснува надзорот, наведувајќи кој аспект треба да се испита за секоја област што е предмет на контрола, но тие не треба да ги попречуваат инспекторите додека го проверуваат почитувањето на какви било други одредби што се однесуваат на условите за работа и заштитата на работниците во рамките на нивната надлежност во согласност со националното законодавство.

5.2.13. Инспекторите на трудот мора да вложат максимални напори за да ги вклучат претставниците на синдикатот или другите претставници на работниците, онаму каде што тие постојат, и високото раководство во инспекцискиот надзор, притоа штитејќи ја доверливоста на изворот на жалбата.

5.2.14. Треба да се преземат дополнителни инспекциски дејства за да се утврдат корективните мерки што ги донел работодавачот за да се исправат претходно откриените прекршоци.



Извршни мерки



► 6.1. Општи начела

- 6.1.1. Препознавајќи ги обрасците што брзо се менуваат во светот на работата, инспекторатите за труд треба да искористат низа активности, вклучувајќи мерки за да се обезбеди пропорционален одговор на прекршувањата во законот и во практиката, за да се известат надлежните органи за дефекти или злоупотреби што не се посебно опфатени со постојното законодавство, за да се обезбедат совети и информации, да се користат ненајавени посети и ефективно да се координираат со работодавачите и работниците и нивните претставници со цел да се обезбеди усогласеност со регулативата.
- 6.1.2. Спроведувањето на трудовото право, односно задолжителното почитување на правилата и прописите е една од примарните обврски на инспекторите на трудот. Оптималните резултати во однос на усогласеноста со регулативата најдобро може да се постигнат со комбинирање на напорите за унапредување на усогласеноста, вклучувајќи обезбедување информации и технички совети со добро насочени контроли и соодветна употреба на одвраќачки казни и забрани.
- 6.1.3. Опсегот на потенцијални казни што им се достапни на инспекторите на трудот е дефиниран со закон и треба да биде доволно широк и диференциран за да се третираат прекршувањата што не се еднакво сериозни на начин што ја одразува оваа разлика, но исто така и за да се изврши реално одвраќање.
- 6.1.4. Во согласност со класификацијата на прекршувањата според националното законодавство, системот на административни казни за одредени прекршувања може да биде поекспедитивен.

► 6.2. Известувања издадени од инспектори

- 6.2.1. Инспекторите треба да имаат овластувања да издаваат два вида известувања без да покренат гонење или да се обратат до судски или арбитражен орган:
 - (а) известувања за подобрување, кои се состојат од овластување да се наредат мерки во предвиден временски рок. Во согласност со членот 13(2)(а) од Конвенцијата бр. 81 и членот 18(2)(а) од Конвенцијата бр. 129, инспекторите на трудот треба да бидат овластени да даваат или да бараат издавање наредби со кои се бара вршење промени на инсталацијата или постројката во определен временски рок што се потребни за осигурување на почитувањето на законските одредби што се однесуваат на здравјето или безбедноста на работниците;³⁰ и
 - (б) известувања за забрана, што подразбира овластување да изречат мерки со непосредна извршна сила. Во согласност со членот 13(2)(б) од Конвенцијата бр. 81 и членот 18(2)(б) од Конвенцијата бр. 129, и со право на жалба пред судски или

³⁰ Став 6 од Препораката бр. 20: „Инспекторите треба да бидат овластени, во случаи кога е неопходно итно дејство за да се усогласи инсталацијата или постројката со законите и прописите, да наредат (или, ако таа постапка не треба да биде во согласност со административните или судските системи на земјата, да се обратат до надлежните органи за наредба) и да побараат таквите измени на инсталацијата или постројката да се извршат во одредено време што е потребно за да се обезбеди целосно и точно постапување во согласност со законите и прописите што се однесуваат на здравјето и безбедноста на работниците.“

управен орган, инспекторите треба да бидат овластени да наредат преземање мерки со непосредна извршна сила во случај на непосредна опасност по здравјето или безбедноста на работниците, со цел да се заштити состојбата и да се отстрани опасноста.

- 6.2.2. Жалбата против известувањето за забрана најчесто не треба да има суспензивно дејство, бидејќи известувањето има цел да ги заштити работниците од непосредна опасност и оваа цел не може да се постигне ако извршувањето на наредбата за забрана од страна на инспекторот може да се одложи со поднесување жалба.³¹ Меѓутоа, во јурисдикциите на обичајното право, ако работодавачот може да увери судија или друг апелационен орган дека има воспоставено механизми за отстранување или намалување на ризикот што довел до известувањето за забрана, или дека известувањето е издадено по грешка или несоодветно, судијата или органот треба да бидат овластени да го изменат, да го отстранат или да го поместат датумот на траење на таквото известување.
- 6.2.3. Поради различната природа на известувањата (мерка што се состои од принудување на работодавачот да ја отстрани причината за неусогласеност или да прекине одредено однесување или процес) и санкциите (казна за неусогласеност), и двете може да се спроведуваат паралелно.
- 6.2.4. Покрај издавањето известувања за подобрување и забрана, трудовите инспектори треба да спроведат дополнителни инспекциски дејства за да ја проверат усогласеноста со таквите известувања и да утврдат дали прекршувањето на законската регулатива е отстрането или не е отстрането.³² Кога дејството на известувањето значи запирање на производството или деловното работење, откажување од работа или губење работни места или друга сериозна штета за работодавачот или работниците, мора да има процес за брзо финализирање или жалба, а сите забрани треба да бидат јасни, да бидат временски ограничени и конкретни за активностите што се очекува да ги преземе работодавачот.

► 6.3. Санкции

6.3.1. Во согласност со членот 17 од Конвенцијата бр. 81 и членот 22 од Конвенцијата бр. 129:

1. Лицата што ги прекршуваат или пропуштаат да ги почитуваат законските одредби за чие спроведување се надлежни инспекторите на трудот може да бидат предмет на итни законски постапки без претходно предупредување. Меѓутоа, со националните закони или други прописи може да се предвидат исклучоци во однос на случаите во кои треба да се даде претходно известување за отстранување на недостатоците или преземање превентивни мерки.
2. Инспекторите на трудот имаат дискреционо право да дадат предупредувања и совети наместо да поведат или да предложат поведување постапка.

31 Став 6 од Препораката бр. 20: „Во никој случај одредбите наменети за заштита на работодавачите од произволни дејства не треба да го нарушуваат преземањето мерки со цел да се спречи непосредна опасност за која е соодветно докажано дека постои.“

32 Став 18 од Препораката бр. 20: „Пожелно е, кога е откриена некоја сериозна неправилност во објектот, инспекторот повторно да го посети претпријатието колку што е можно поскоро со цел да утврди дали неправилноста е отстранета.“

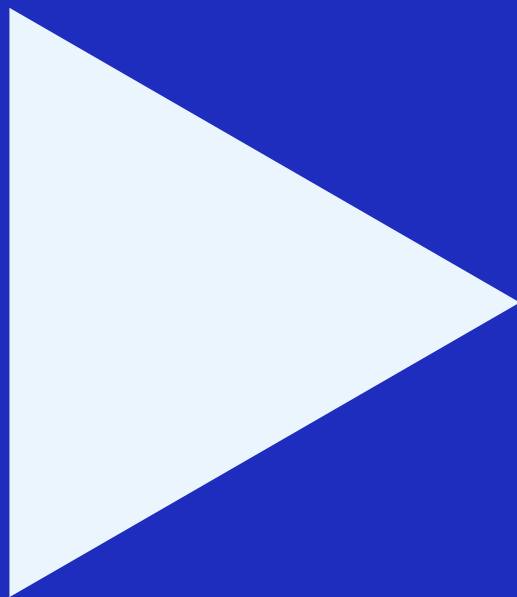
Во согласност со членот 18 од Конвенцијата бр. 81 и членот 24 од Конвенцијата бр. 129: Со националните закони или прописи се предвидува ефективно спроведување соодветни казни за кршење законски одредби што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот и за попречување на инспекторите на трудот во вршењето на нивните должности.

- 6.3.2. Инспекторите на трудот треба да имаат дискреционо право да изберат дали да поведат или да не поведат постапка за санкционирање како средство за спроведување на законските одредби. Инспекторите на трудот треба да го имаат потребниот капацитет за расудување за да може да направат разлика помеѓу сериозно или повеќекратно непочитување, намерна небрежност или флагрантна лоша волја, што повлекува казна, и ненамерно или мало прекршување или грешки или недоразбирање на важечките обврски, кои може да доведат првично само до предупредување или известување. Инспекторите на трудот треба да ја користат својата советодавна функција, како и функцијата за обезбедување информации и совети, како што е наведено во членот 3(б) од Конвенцијата бр. 81. Помалку сериозните прашања поврзани со неусогласеностите, како што е дефинирано со националното законодавство, треба да се решат преку информации, насоки и совети до работодавците за нивно решавање.
- 6.3.3. Обезбедувањето критериуми за тоа кога и како треба да се изречат/предложат санкции гарантира конзистентност на одлуките на инспекторите на трудот, кое, за возврат, ги зголемува легитимноста и кредибилитетот.
- 6.3.4. Казните треба да бидат доволно одвраќачки и брзо да се применуваат во рамките на секој национален правен систем.
- 6.3.5. За да бидат кредибилни, казните треба да бидат пропорционални со сериозноста и природата на прекршокот, карактеристиките на прекршителите, потенцијалниот ризик или предизвиканата штета. Казните, исто така, треба да бидат пропорционални, земајќи го предвид целиот опсег на релевантни отежнувачки и олеснителни фактори, како и сложеноста, квалитетот и јасноста на законите што се спроведуваат.
- 6.3.6. Доколку казните се состојат од парични казни, нивниот износ треба редовно да се ажурира земајќи ја предвид инфлацијата, со цел да се избегне намалувањето на нивниот одвраќачки ефект со текот на времето.
- 6.3.7. Треба да има соодветни казни за попречување на активностите на инспекцијата на трудот или за насилство, вознемирување и заплашување на инспекторите.
- 6.3.8. Со цел системот на инспекција на трудот да биде конзистентен со своите цели, од суштинско значење е изречените казни ефективно да се спроведуваат. Во случај на парични казни, тие треба ефективно да се наплатат.
- 6.3.9. Административните казни што може да бидат изречени директно од инспекторатите за труд, како и казните што може да ги изречат само судовите по успешното гонење, треба да ги почитуваат националните процеси и важечките општи начела за санкционирање на постапките. Според критериумите дефинирани со националното законодавство, може да има процедури за работодавачите што не се во можност да платат, да склучат соодветни договори со судовите или другите органи за делумни плаќања и исплата на рати/планови за плаќање, како алтернатива за несолвентност и губење на работните места.
- 6.3.10. Ефективноста на обврзувачките мерки што ги презема инспекторатот за труд во голема мера зависи од начинот на кој судските органи постапуваат по предметите што им ги упатуваат или се по препорака на инспекторатите за труд. Така, во јурисдикциите со граѓанско право, препорачливо е да се создаде можност за размена на повратни информации помеѓу двете институции со цел од прва рака да се знаат критериумите што

ги користи судството *vis-a-vis* санкциите предложени или наметнати од инспекцијата за труд.

- 6.3.11. Сè поголемата мобилност на работната сила меѓу земјите бара начини за гарантирање на прекуграничното извршување, вклучително и на соработката со организациите и претставниците на работодавачите и работниците. Фактот дека инспекторатите за труд одговараат пред националните јурисдикции ги поттикнува инспекторатите за труд да соработуваат со своите колеги во другите јурисдикции. Соработката може да има многу форми, како што се воспоставување канцеларии за врски, заеднички органи, потпишување билатерални или мултилатерални договори или дури и практика на усогласени или заеднички инспекции.

Анекс



► Позначајни меѓународни стандарди за трудова инспекција

Текст на инструментите

Конвенција за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесетта седница на 19 јуни 1947 година, и

Одлучувајќи да донесе определени предлози во однос на организацијата на инспекцијата на трудот во индустријата и трговијата, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција,

на единаесетти јули, илјада деветстотини четириесет и седма година ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за инспекција на трудот, 1947 г:

ДЕЛ I. ИНСПЕКЦИЈА НА ТРУДОТ ВО ИНДУСТРИЈАТА

Член 1

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за која оваа Конвенција е во сила воспоставува систем за инспекција на трудот во индустриски претпријатија.

Член 2

1. Системот за инспекција на трудот во индустриските претпријатија се применува на сите претпријатија во кои инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на законските одредби во врска со условите за работа и заштитата на работниците додека ја вршат својата работа.
2. Со националните закони или прописи може да се изземат од примената на оваа Конвенција рударските и превозните претпријатија или делови од таквите претпријатија.

Член 3

1. Задачите на системот за инспекција на трудот се:
 - (а) да го осигури спроведувањето на законските одредби што се однесуваат на условите за работа и заштита на работниците додека ја вршат својата работа, како што се одредбите што се однесуваат на работното време, платите, безбедноста, здравјето и социјалната заштита, вработувањето деца и млади лица и други поврзани прашања, во онаа мера во која инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на таквите одредби;
 - (б) да им обезбедува технички информации и совети на работодавачите и работниците во врска со најефективните средства за почитување на законските одредби;
 - (в) да го извести надлежниот орган за недостатоците или злоупотребите што не се посебно опфатени со постојните законски одредби.

2. Какви било дополнителни должности што може да им се доверат на инспекторите на трудот не треба да претставуваат пречка за ефективно вршење на нивните примарни должности или нанесување штета на каков било начин на угледот и непристрасноста на инспекторите во нивните односи со работодавачите и работниците.

Член 4

1. Под услов ако тоа е во согласност со административната практика на членката, инспекцијата на трудот е под надзор и контрола на орган на централната власт.
2. Во случајот на сојузна држава, поимот орган на централната власт може да значи или сојузен орган или орган на централната власт на сојузната единица.

Член 5

Надлежниот орган презема соодветни мерки за промовирање:

- (а) ефективна соработка меѓу инспекциските служби и останатите владини служби, како и јавните и приватните институции што вршат слични дејности; и
- (б) соработка меѓу службениците на инспекторатот за труд и работодавачите и работниците или нивните организации.

Член 6

Вработените во инспекцијата се јавни службеници со статус и услови на служба што ја осигуруваат стабилноста на нивното вработување и нивната независност од промените на власта и несоодветните надворешни влијанија.

Член 7

1. Земајќи ги предвид условите за вработување во јавната служба што може да бидат пропишани од националните закони или прописи, инспекторите на трудот се вработуваат единствено врз основа на нивните квалификации за извршување на нивните должности.
2. Начините за утврдување на таквите квалификации се утврдуваат од надлежниот орган.
3. Инспекторите на трудот се соодветно обучени за вршење на своите должности.

Член 8

И мажите и жените се квалификуваат да бидат вработени во инспекцијата на трудот; кога е тоа потребно, може да им се распределат посебни должности на мажите и жените инспектори.

Член 9

Секоја членка ги презема потребните мерки за да осигури дека уредно квалификуваните технички експерти и специјалисти, вклучувајќи специјалисти за медицина, инженерство, електротехника и хемија, се вклучени во работата на инспекцијата на начин што се смета како најсоодветен во согласност со националните услови, за целите на осигурување на спроведувањето на законските одредби што се однесуваат на заштитата на здравјето и безбедноста на работниците додека ја вршат својата работа и за испитување на ефектите на процесите, материјалите и методите за работа врз здравјето и безбедноста на работниците.

Член 10

Бројот на инспекторите на трудот мора да биде доволен за осигурување на ефективното вршење на должностите на инспекцијата и се утврдува земајќи ги предвид:

- (а) важноста на должностите што инспекторите треба да ги извршуваат, особено:
 - (i) бројот, природата, големината и состојбата на работните места што се предмет на инспекција;

- (ii) бројот и класите на работниците што се вработени на таквите работни места; и
 - (iii) бројот и сложеноста на законските одредби што треба да се спроведуваат.
- (b) материјалните средства што им се ставени на располагање на инспекторите; и
- (в) практичните услови под кои мора да се спроведуваат инспекциските надзори за да бидат ефективни.

Член 11

1. Надлежниот орган ги презема потребните мерки за да им осигури на инспекторите на трудот:
 - (a) локални канцеларии, соодветно опремени, во согласност со барањата на службата, и пристапни за сите засегнати страни;
 - (б) превозни средства што се неопходни за вршење на нивните должности во случаите кога не постојат соодветни средства од јавниот превоз.
2. Надлежниот орган ги презема потребните мерки за да им ги надомести на инспекторите на трудот сите патни трошоци и другите трошоци што може да им бидат потребни за вршење на нивните должности.

Член 12

1. Инспекторите на трудот што имаат уредни исправи се овластени:
 - (a) да влегуваат слободно и без претходно известување во кое било време од денот или ноќта, во кое било претпријатие што е предмет на инспекција;
 - (б) да влегуваат дење во кои било простории што тие оправдано веруваат дека се предмет на инспекција; и
 - (в) да ги вршат сите испитувања, проверки или истраги што сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби се строго почитувани, и особено:
 - (i) да ги испрашуваат, сами или во присуство на сведоци, работодавачот или вработените во претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби;
 - (ii) да бараат да им се поднесат на увид какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано од националните закони или прописи во врска со условите за работа со цел да се уверат дека тие се во согласност со законските одредби и да ги копираат таквите документи или да изготвуваат извадоци од нив;
 - (iii) да бараат објавување на информациите што се пропишани со законските одредби;
 - (iv) да земаат или да вадат, за целите на анализа, мостри од материјали и супстанции што се користат или со кои се ракува, под услов ако работодавачот или неговиот претставник се информираат за какви било мостри или супстанции што се земени или извадени за таква цел.
2. Во текот на инспекцискиот надзор, инспекторите го известуваат работодавачот или неговиот претставник за своето присуство, освен ако тие сметаат дека таквото известување би можело да наштети на вршењето на нивните должности.

Член 13

1. Инспекторите на трудот се овластени да преземаат мерки за отстранување на недостатоците што биле забележани во постројката, планот или работните методи за кои оправдано веруваат дека претставуваат закана за здравјето или безбедноста на работниците.

2. За да им се овозможи на инспекторите да преземаат такви мерки, тие се овластени, со сите права на жалба пред судските или управните органи што може да бидат предвидени со закон, да даваат или да бараат издавање наредби со кои се бара
 - (а) вршење промени на инсталацијата или постројката во определен временски рок што се потребни за осигурување на почитувањето на законските одредби што се однесуваат на здравјето или безбедноста на работниците; или
 - (б) преземање мерки со непосредна извршна сила во случај на непосредна опасност за здравјето или безбедноста на работниците.
3. Ако постапката што е предвидена во ставот 2 не е во согласност со управната или судската практика на членката, инспекторите имаат право да поднесат барање до надлежниот орган да издаде наредби или да иницира мерки со непосредна извршна сила.

Член 14

Инспекторатот за труд се известува за несреќи на работното место и случаи на професионални заболувања во случаите и на начините што може да бидат пропишани од националните закони или прописи.

Член 15

Со исклучоците што може да се утврдат во националните закони или прописи, инспекторите на трудот:

- (а) не смеат да имаат какви било непосредни или посредни интереси во претпријатијата што се под нивниот надзор;
- (б) се обврзани, под закана од соодветни казни или дисциплински мерки, да не откриваат, дури ни по напуштањето на службата, какви било производни или трговски тајни или работни процеси што може да ги дознаат во текот на вршењето на своите должности; и
- (в) ги сметаат за апсолутно доверливи изворите на какви било жалби што им укажуваат на некој недостаток или повреда на законските одредби и не смеат да му дадат до знаење на работодавачот или неговиот претставник дека инспекцискиот надзор се врши како последица од приемот на таква жалба.

Член 16

Работните места се прегледуваат толку често и темелно колку што е потребно за да се осигури ефективната примена на релевантните законски одредби.

Член 17

1. Лицата што ги прекршуваат или пропуштаат да ги почитуваат законските одредби за чие спроведување се надлежни инспекторите на трудот може да бидат предмет на итни законски постапки без претходно предупредување. Меѓутоа, со националните закони или други прописи може да се предвидат исклучоци во однос на случаите во кои треба да се даде претходно известување за отстранување на недостатоците или преземање превентивни мерки.
2. Инспекторите на трудот имаат дискреционо право да дадат предупредувања и совети наместо да поведат или да предложат поведување постапка.

Член 18

Со националните закони или прописи се предвидува ефективно спроведување соодветни казни за кршење законски одредби што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот и за попречување на инспекторите на трудот во вршењето на нивните должности.

Член 19

1. Од инспекторите на трудот или локалните канцеларии на инспекцијата, во зависност од случајот, се бара на централниот инспекциски орган да му поднесуваат периодични извештаи за резултатите на нивните инспекциски активности.
2. Овие извештаи се изготвуваат на начин и содржат прашања што може повремено да се пропишуваат од страна на централниот орган; тие се поднесуваат најмалку онолку често колку што тоа може да биде пропишано од тој орган и во секој случај најмалку еднаш годишно.

Член 20

1. Централниот инспекциски орган објавува општ годишен извештај за работата на инспекциските служби што се под негова контрола.
2. Таквите годишни извештаи се објавуваат во разумен временски рок по завршувањето на годината за која се однесуваат и во секој случај во рок од дванаесет месеци.
3. Примероци од годишните извештаи му се доставуваат на генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во разумен рок по нивното објавување и во секој случај во рок од три месеци.

Член 21

Годишниот извештај што се објавува од централниот инспекциски орган ги опфаќа следниве прашања, како и други релевантни прашања во онаа мера во која тие се во надлежност на тој орган:

- (а) закони и прописи од значење за работата на инспекциската служба;
- (б) вработени во службата за инспекција на трудот;
- (в) статистички податоци за работните места што се предмет на инспекција и бројот на работниците вработени во нив;
- (г) статистички податоци за инспекциските надзори;
- (д) статистички податоци за прекршоци и изречени казни;
- (ѓ) статистички податоци за несреќи на работното место;
- (е) статистички податоци за професионални заболувања.

ДЕЛ II. ИНСПЕКЦИЈА НА ТРУДОТ ВО ТРГОВИЈАТА

Член 22

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за која е во сила овој дел на оваа Конвенција воспоставува систем за инспекција на трудот во трговските претпријатија.

Член 23

Системот за инспекција на трудот во трговските претпријатија се применува на сите претпријатија во кои инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на законските одредби во врска со условите за работа и заштитата на работниците додека ја вршат својата работа.

Член 24

Системот за инспекција на трудот во трговските работни места е во согласност со барањата од членовите 3 до 31 на оваа Конвенција под услов ако тие се применливи.

ДЕЛ III. РАЗНИ ОДРЕДБИ

Член 25

1. Секоја членка на Меѓународната организација на трудот што ја ратификува оваа Конвенција може, во изјава додадена на нејзината ратификација, да го исклучи Дел II од своето прифаќање на Конвенцијата.
2. Секоја членка што дала таква изјава може во секое време да ја поништи таа изјава со дополнителна изјава.
3. Секоја членка за која е во сила изјава дадена во согласност со ставот 1 на овој член, секоја година во својот годишен извештај за примена на оваа Конвенција наведува податоци за состојбата на своето законодавство и практика во однос на одредбите од Дел II на оваа Конвенција и во колкава мера ги применува или има намера да ги применува наведените одредби.

Член 26

Во случаите кога е неизвесно дали некое претпријатие, дел или служба од претпријатие или работно место претставува претпријатие, дел, служба или работно место за кое се применува оваа Конвенција, прашањето се решава од страна на надлежниот орган.

Член 27

Во оваа Конвенција, изразот „законски одредби“ вклучува, покрај закони и прописи, арбитражни одлуки и колективни договори што имаат сила на закон и што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот.

Член 28

Годишните извештаи што се поднесуваат во согласност со членот 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот содржат целосни информации во врска со сите закони и прописи со кои се спроведуваат одредбите на оваа Конвенција.

Член 29

1. Во случајот на членка чија територија опфаќа големи области каде што, поради малата густина на населението или степенот на развој на областа, надлежните власти сметаат дека е непрактично да се спроведуваат одредбите на оваа Конвенција, властите може да ги исклучат таквите области од примената на оваа Конвенција воопшто или со исклучоци во однос на определени претпријатија или занимања, ако сметаат дека тоа е потребно.
2. Секоја членка ги наведува во својот прв годишен извештај за примената на оваа Конвенција, поднесен во согласност со член 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, сите области за кои предлага да се искористат одредбите на овој член и образложува зошто го предлага искористувањето на тие одредби; ниедна членка, по датумот на својот прв годишен извештај, не смее да ги користи одредбите на овој член освен за така наведените области.
3. Секоја членка што ги користи одредбите од овој член во последователните годишни извештаи ги наведува сите области во однос на кои се откажува од правото да ги користи одредбите од овој член.

Член 30

1. Во однос на териториите што се спомнуваат во членот 35 на Уставот на Меѓународната организација на трудот, изменет со Инструментот за измени на Уставот на Меѓународната организација на трудот од 1946 година, освен териториите што се спомнуваат во ставовите 4

и 5 на тој член што е изменет на тој начин, секоја членка на Организацијата што ја ратификува оваа Конвенција на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот му доставува, во најскоро можно време по ратификацијата, изјава во која ги наведува:

- (а) териториите за кои таа се обврзува да ги применува одредбите на Конвенцијата без измени;
 - (б) териториите за кои таа се обврзува да ги применува одредбите на Конвенцијата со измени, заедно со детални податоци за таквите измени;
 - (в) териториите за кои Конвенцијата е неприменлива и, во таквиот случај, причините поради кои Конвенцијата е неприменлива;
 - (г) териториите за кои таа ја резервира својата одлука.
2. Обврските што се спомнуваат во точките (а) и (б) на ставот 1 на овој член се сметаат за составен дел на ратификацијата и имаат исто правно дејство како ратификацијата.
 3. Секоја членка може во кое било време, со нова изјава, да се откаже целосно или делумно од какви било резерви што се содржани во нејзината првична изјава врз основа на точка (б), (в) или (г) од ставот 1 на овој член.
 4. Секоја членка може, во кое било време во текот на периодот кога Конвенцијата може да се откаже во согласност со одредбите на членот 34, да му достави на Генералниот директор изјава со која се изменуваат од секој друг аспект условите на која било претходна изјава и се наведува сегашната позиција во однос на таквите територии.

Член 31

1. Кога прашањата што се предмет на оваа Конвенција се во надлежност на самоуправата на некоја вонградска територија, членката што е одговорна за меѓународните односи на таа територија може, во договор со владата на таа територија, да му достави на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот изјава со која ги прифаќа обврските од оваа Конвенција во име на територијата.
2. Изјавата со која се прифаќаат обврските од оваа Конвенција може да му се достави на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот:
 - (а) од две или повеќе членки на Организацијата во однос на која било територија што е под нивна заедничка управа; или
 - (б) од кој било меѓународен орган што е одговорен за управување со која било територија, врз основа на Повелбата на Обединетите нации или на друг начин, во однос на која било таква територија.
3. Изјавите што му се доставуваат на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во согласност со претходните ставови од овој член наведуваат дали одредбите на Конвенцијата ќе се применуваат во соодветната територија со или без измени; во случајот кога во изјавата е наведено дека одредбите на Конвенцијата ќе се применуваат со измени, таа треба да содржи детални податоци за таквите измени.
4. Членката, членките или засегнатите меѓународни власти може, во секое време, со последователна изјава да се откажат целосно или делумно од правото за користење какви било измени што се наведени во некоја претходна изјава.
5. Членката, членките или засегнатите меѓународни власти може, во кое било време во текот на периодот кога Конвенцијата може да се откаже во согласност со одредбите на членот 34, да му достават на Генералниот директор изјава со која се изменуваат од секој друг аспект условите на која било претходна изјава и се наведува сегашната позиција во однос на примената на конвенцијата.

ДЕЛ IV. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 32

Формалните ратификации на оваа Конвенција се проследуваат до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.

Член 33

1. Оваа Конвенција е обврзувачка само за оние членки на Меѓународната организација на трудот чии ратификации се регистрирани кај Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.
2. Таа влегува во сила дванаесет месеци по датумот на регистрирање на ратификациите на две членки кај Генералниот директор.
3. Потоа, оваа Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка дванаесет месеци по датумот на регистрирање на нејзината ратификација.

Член 34

1. Членката што ја ратификувала оваа Конвенција може да ја откаже истата по истекот на десет години од датумот кога Конвенцијата за првпат влегла во сила преку акт пратен за регистрација до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Ова откажување нема да има ефект додека не измине една година од датумот на кој е регистрирано.
2. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција и што во временски период од една година по истекот на периодот од десет години наведен во претходниот став не го искористи правото за откажување дадено со овој член ќе биде обврзана за период од следните десет години, а потоа може да ја откаже оваа Конвенција по истекот на секој нов период од десет години согласно условите предвидени со овој член.

Член 35

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги известува сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации, изјави и откажувања што му се доставени од страна на членките на Организацијата.
2. Кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втора ратификација доставена до него, Генералниот директор мора да им обрне внимание на членките на Организацијата за датумот на кој Конвенцијата влегува во сила.

Член 36

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги доставува до Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација, согласно членот 102 од Повелбата на Обединетите нации, целосните податоци за сите ратификации, изјави и акти на откажување, регистрирани од него согласно одредбите од претходните членови.

Член 37

Кога тоа ќе го смета како потребно, Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот поднесува извештај до Генералната конференција за примената на оваа Конвенција и ја разгледува потребата за ставање на прашањето на нејзината целосна или делумна ревизија на дневен ред на Конференцијата.

Член 38

1. Ако Конференцијата усвои нова Конвенција што целосно или делумно ја ревидира оваа Конвенција, тогаш, освен ако со новата конвенција не се одреди поинаку:
 - (а) ратификација на новата ревидирана Конвенција од некоја членка ќе значи *ipso jure* откажување на оваа Конвенција, без оглед на одредбите од членот 34, ако и кога новата ревидирана Конвенција ќе влезе во сила;
 - б) од датумот кога новата ревидирана Конвенција влегува во сила, оваа Конвенција ќе престане да биде отворена за ратификација од членките.
2. Оваа Конвенција во секој случај останува во сила во нејзината постојна форма и содржина за оние членки што ја ратификувале, а не ја ратификувале ревидираната Конвенција.

Член 39

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

Протокол од 1995 година кон Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и шеста седница на 6 јуни 1995 година,

Имајќи предвид дека одредбите на Конвенцијата за трудова инспекција, 1947 година, се применуваат само за индустриски и трговски претпријатија, и

Имајќи предвид дека одредбите на Конвенцијата за трудова инспекција (земјоделство), 1969 година, се применуваат само за работни места во индустриски и трговски претпријатија, и

Имајќи предвид дека одредбите на Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, се применуваат за сите стопански дејности, вклучувајќи ја јавната служба, и

Имајќи ги предвид сите ризици на кои може да бидат изложени работниците во секторот на нетрговски услуги, и потребата да се осигури дека овој сектор е предмет на ист или еднакво ефективен и непристрасен систем на инспекција на трудот како системот предвиден во Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на активностите во секторот на нетрговски услуги, што претставува шеста точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Протокол кон Конвенцијата за инспекцијата на трудот, 1947 година,

на дваесет и втори јуни, илјада деветстотини деведесет и петтата година, го донесува следниов Протокол, што може да се наведува како Протокол кон Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година:

ДЕЛ I. ПРЕДМЕТ, ДЕФИНИЦИЈА И ПРИМЕНА

Член 1

1. Секоја членка што го ратификува овој Протокол ја проширува примената на одредбите на Конвенцијата за инспекцијата на трудот, 1947 г. (во натамошниот текст „Конвенцијата“), на дејностите во секторот на нетрговски услуги.
2. Изразот „дејности во секторот на нетрговски услуги“ се однесува на дејностите во сите категории работни места што не се сметаат за индустриски или трговски за целите на Конвенцијата.
3. Протоколот се однесува на сите работни места што не се предмет на Конвенцијата.

Член 2

1. Секоја членка што го ратификува овој Протокол може, со изјава што се приложува кон неговата ратификација, целосно или делумно, да ги исклучи од своето поле на примена следниве категории:
 - (а) примарната национална (сојузна) државна управа;
 - (б) вооружените сили, независно дали станува збор за воени или цивилни лица;
 - (в) полицијата и останатите служби за јавна безбедност;

- (г) затворите, независно дали станува збор за вработени во затворот или затвореници што извршуваат работи,
- ако примената на Конвенцијата за овие категории би предизвикала посебни проблеми од суштинска природа.
2. Пред членката да ја искористи можноста дадена во ставот 1, таа се консултира со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците или, во отсуство на такви организации, со претставниците на засегнатите работодавачи и работници.
 3. Членка што дала изјава како што е наведена во ставот 1, по ратификацијата на овој Протокол, во својот следен извештај за примената на Конвенцијата според членот 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот ги наведува причините за исклучувањето и, до онаа мера до која тоа е можно, обезбедува алтернативни аранжмани за инспекција за која било категорија работни места што се исклучуваат на тој начин. Во своите последователни извештаи, членката ги опишува преземените мерки со цел овие категории работници постепено да се опфатат со одредбите на Протоколот.
 4. Секоја членка што ја дала изјавата наведена во членот 1 може, во кое било време, да ја измени или да ја повлече таа изјава со нова изјава во согласност со одредбите на овој член.

Член 3

1. Одредбите на овој Протокол се спроведуваат преку национални закони или прописи, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.
2. Мерките што се преземаат за спроведување на овој Протокол се изготвуваат во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници или, во отсуство на такви организации, со претставниците на засегнатите работодавачи и работници.

ДЕЛ II. ПОСЕБНИ АРАНЖМАНИ

Член 4

1. Членката може да изготви посебни аранжмани за инспекција на работните места на основната национална (сојузна) државна администрација, вооружените служби, полицијата и другите служби за јавна безбедност и затворските служби, со цел да се регулираат овластувањата на инспекторите на трудот, како што е предвидено во членот 12 од Конвенцијата во однос на следново:
 - (а) инспекторите имаат соодветен безбедносен сертификат пред да влезат;
 - (б) закажана инспекција;
 - (в) овластување да бараат изготвување доверливи документи;
 - (г) преместување доверливи документи од деловните простории;
 - (д) земање и анализа на мостри од материјали и супстанции.
2. Членката, исто така, може да изготви посебни аранжмани за инспекција на работните места на вооружените служби и полицијата и другите служби за јавна безбедност за да се дозволи кое било од следниве ограничувања на овластувањата на инспекторите на трудот:
 - (а) ограничување на инспекцијата за време на маневри или вежби;
 - (б) ограничување или забрана за инспекција на единиците на првата линија или единиците во активна служба;
 - (в) ограничување или забрана на инспекција за време на објавените периоди на тензија;

- (г) ограничување на инспекцијата во однос на транспортот на експлозиви и вооружување за воени цели.
3. Членката, исто така, може да изготви посебни аранжмани за инспекција на работните места на затворите за да се дозволи ограничување на инспекцијата во текот на објавени периоди на тензија.
 4. Пред членката да ја искористи можноста за користење посебни аранжмани дозволена во ставот (1), (2) и (3), таа се консултира со најрепрезентативните организации на работодавачите и на работниците или, во отсуство на такви организации, со претставниците на засегнатите работодавачи и работници.

Член 5

Членката, исто така, може да изготви посебни аранжмани за инспекција на работните места на противпожарните единици и останатите служби за спасување со цел да се дозволи ограничување на инспекцијата во текот на гаснење пожар или во текот на спасувачка акција, или други акции во итни случаи. Во такви случаи, инспекторатот за труд ги разгледува таквите операции периодично и по одредена значајна несреќа.

Член 6

Инспекторатот за труд може да дава совети за формулирање ефективни мерки за минимизирање на ризиците за време на обуката за потенцијално опасна работа и да учествува во следењето на спроведувањето на таквите мерки.

ДЕЛ III. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 7

1. Секоја членка може да го ратификува овој Протокол во исто време или во кое било време по ратификацијата на Конвенцијата преку известување за регистрација на формалното ратификување на Протоколот доставено до Генералниот директор на Меѓународната канцеларијата на трудот.
2. Протоколот влегува во сила дванаесет месеци по датумот на регистрирање на ратификациите на две членки кај Генералниот директор. Оттука, овој Протокол влегува во сила за една членка 12 месеци по датумот на кој е регистрирана ратификацијата од страна на Генералниот директор, а Конвенцијата потоа станува обврзувачка за засегнатата членка со додавање на членовите 1 до 6 од овој Протокол.

Член 8

1. Членката што го ратификувала овој Протокол може да го откаже тоа по истекот на десет години од датумот кога Протоколот за првпат влегол во сила преку акт пратен за регистрација до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Ова откажување нема да има ефект додека не измине една година од датумот на кој е регистрирано.
2. Секоја членка што го ратификувала овој Протокол и што во временски период од една година по истекот на периодот од десет години наведен во претходниот став не го искористи правото за откажување дадено со овој член ќе биде обврзана за период од следните десет години, а потоа може да го откаже овој Протокол по истекот на секој нов период од десет години согласно условите предвидени со овој член.

Член 9

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги известува сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања на овој Протокол.
2. Кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втора ратификација на овој Протокол, Генералниот директор мора да им обрне внимание на членките на Организацијата за датумот на кој Протоколот влегува во сила.
3. Генералниот директор ги доставува до Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација, согласно членот 102 од Повелбата на Обединетите нации, целосните податоци за сите ратификации и откажувања на овој Протокол.

Член 10

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

Препорака за инспекција на трудот, 1947 г. (бр. 81)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата триесетта седница на 19 јуни 1947 година, и

Одлучувајќи за донесување определени предлози во однос на организацијата на инспекцијата на трудот во индустријата и трговијата, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Препораката за инспекцијата на трудот, 1923 година, и Конвенцијата за инспекцијата на трудот, 1947 година,

на единаесетти јули, илјада деветстотини четириесет и седма година ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за инспекција на трудот, 1947 г.:

При што Препораката за инспекцијата на трудот, 1923 година, и Конвенцијата за инспекцијата на трудот, 1947 година, предвидуваат организација на системи за инспекција на трудот и пожелно е нивните одредби да бидат надополнети со дополнителни препораки;

Конференцијата препорачува дека секоја членка треба да ги примени следниве одредби колку што е можно поскоро согласно националните услови и да ја известува Меѓународната канцеларија на трудот, во согласност со барањето на Управниот орган, во врска со преземените мерки за нејзино спроведување.

I. ПРЕВЕНТИВНИ ЗАДОЛЖЕНИЈА НА ИНСПЕКТОРАТИТЕ ЗА ТРУД

1. Секое лице што предлага да отвори индустриско или трговско претпријатие, или да преземе такво претпријатие, или во такво претпријатие да почне да врши класа дејности за која надлежниот орган утврдил дека има материјално влијание врз примената на законските одредби што ги спроведуваат инспекторите на труд, треба за тоа претходно да го извести надлежниот инспекторат за труд, директно или преку друг назначен орган.
2. Членовите треба да изготват аранжмани според кои плановите за нови претпријатија, постројки или процеси на производство може да се достават до соодветната служба за инспекција на трудот за мислење дали споменатите планови ќе го отежнат или ќе го оневозможат усогласувањето со законите и прописите што се однесуваат на здравјето и безбедноста при работа или би можеле да претставуваат закана за здравјето или безбедноста на работниците.
3. Со сите права на жалба што може да бидат предвидени со закон, извршувањето на плановите за нови претпријатија, постројки и процеси на производство што според националните закони или прописи се сметаат за опасни или нездрави треба да биде условено со извршување какви било измени по наредба на инспекторатот заради обезбедување на здравјето и безбедноста на работниците.

II. СОРАБОТКА МЕЃУ РАБОТОДАВАЧИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДНОС НА ЗДРАВЈЕТО И БЕЗБЕДНОСТА

4. (1) Треба да се поттикнат аранжмани за соработка меѓу работодавачите и работниците со цел подобрување на условите што влијаат врз здравјето и безбедноста на работниците.

(2) Таквите аранжмани може да бидат во форма на комисији за безбедност или слични тела формирани во секое претпријатие или установа и да вклучуваат претставници на работодавачите и работниците.

5. Претставниците на работниците и раководството, а особено членовите на комисиите за безбедност при работа или слични тела каде што постојат такви комисији, треба да бидат овластени директно да соработуваат со службениците на инспекторатот за труд, на начин и во граници утврдени од надлежниот орган, кога се спроведуваат истраги и, особено, истраги за индустриски несреќи или професионални болести.
6. Унапредувањето на соработката меѓу службениците на инспекторатот за труд и организациите на работодавачите и работниците треба да биде олеснето преку организирање конференции или заеднички комисији или слични тела, каде што претставници на инспекторатот за труд разговараат со претставници на организации на работодавачи и работници за прашања поврзани со спроведувањето на трудовото законодавство и здравјето и безбедноста на работниците.
7. Треба да се преземат соодветни чекори за да се осигури дека работодавачите и работниците добиваат совети и инструкции за трудовото законодавство, како и за индустриската хигиена и безбедност преку мерки како што се:
 - (а) предавања, радиоразговори, постери, памфлети и филмови што ги објаснуваат одредбите на трудовото законодавство и предлагаат методи за нивна примена и мерки за спречување индустриски несреќи и професионални болести;
 - (б) изложби за здравјето и безбедноста; и
 - (в) инструкции за индустриска хигиена и безбедност во техничките училишта.

III. РАБОТНИ СПОРОВИ

8. Функциите на трудовите инспектори не треба да ја вклучуваат функцијата на помирувач или арбитер во постапките за работни спорови.

IV. ГОДИШНИ ИЗВЕШТАИ ЗА ИНСПЕКЦИЈИТЕ

9. Објавените годишни извештаи за работата на инспекциските служби треба, колку што е можно, да ги содржат следните детални информации:
 - (а) список на закони и прописи што се однесуваат на работата на системот за инспекција што не се споменати во претходните извештаи;
 - (б) посебни информации за вработени во службата за инспекција на трудот, вклучувајќи го следново:
 - (i) збирниот број на инспектори;
 - (ii) бројот на инспектори од различни категории;
 - (iii) бројот на жени инспектори; и
 - (iv) детали за географската распределеност на инспекциските служби;
 - (в) статистички податоци за работните места што се предмет на инспекција и бројот на работниците вработени во нив;

- (i) бројот на работните места што се предмет на инспекција;
 - (ii) просечниот број лица вработени на таквите работни места во текот на годината;
 - (iii) детали за класификацијата на лицата вработени под следниве наслови: мажи, жени, млади лица и деца;
- (г) статистички податоци за инспекциските надзори, вклучувајќи го следново:
- (i) бројот на посетени работни места;
 - (ii) бројот на извршени инспекциски надзори, класифицирани според тоа дали биле извршени дење или ноќе;
 - (iii) просечниот број лица вработени на посетените работни места;
 - (iv) бројот на работните места што се предмет на инспекција почесто од еднаш во текот на годината;
- (д) статистички податоци за прекршоци и изречени казни, вклучувајќи го следново:
- (i) бројот на прекршоци пријавени до надлежните органи;
 - (ii) детали за класификацијата на таквите прекршоци според законските одредби на кои тие се однесуваат;
 - (iii) бројот на осудителни пресуди;
 - (iv) детали за природата на казните изречени од надлежните органи во различни случаи (парични казни, затвор, итн.).
- (ф) статистички податоци за индустриски несреќи, вклучувајќи го и бројот на пријавени индустриски несреќи и детали за класификацијата на таквите несреќи:
- (i) според индустрија и занимање;
 - (ii) според причината;
 - (iii) според тоа дали има или нема смртни последици;
- (е) статистички податоци за професионални заболувања, вклучувајќи го следново:
- (i) бројот на пријавени случаи на професионална болест;
 - (ii) детали за класификацијата на таквите случаи според индустријата и занимањето;
 - (iii) детали за класификацијата на таквите случаи според нивната причина или карактер, како што е природата на болеста, отровната супстанција или нездравниот процес на кој се должи болеста.

Конвенција за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 г. (бр. 129)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата педесет и трета седница на 4 јуни 1969 година, и

Земајќи ги предвид одредбите на постојните меѓународни конвенции за трудот што се однесуваат на инспекцијата на трудот, како што е Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 г., што се применува во индустријата и трговијата, и Конвенцијата за плантажи, 1958 г., што опфаќа ограничена категорија земјоделски претпријатија, и

Сметајќи дека, општо земено, се потребни меѓународни стандарди што предвидуваат инспекција на трудот во земјоделството, и

Одлучувајќи да донесе определени предлози во однос на инспекцијата на трудот во земјоделството, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на меѓународна конвенција,

на дваесет и петти јуни, илјада деветстотини шеесет и деветта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година:

Член 1

1. Во оваа Конвенција, изразот „земјоделско претпријатие“ значи претпријатија или делови од претпријатија што се занимаваат со обработка на земјиштето, сточарство, вклучувајќи производство и одгледување стока, шумарство, хортикултура, примарна преработка на земјоделски производи од страна на лицето што управува со земјоделскиот имот или која било друга форма на земјоделска дејност.
2. Ако е потребно, надлежниот орган, по консултации со засегнатите најрепрезентативни организации на работодавачи и на работници, кога тие постојат, ќе го утврди разграничувањето на земјоделството од индустријата и трговијата на таков начин што ниедно земјоделско претпријатие нема да се исклучи од националниот систем за инспекција на трудот.
3. Во случаите кога е неизвесно дали некое претпријатие или дел од претпријатие претставува претпријатие или дел од претпријатие за кое се применува оваа Конвенција, прашањето се решава од страна на надлежниот орган.

Член 2

Во оваа Конвенција, изразот „законски одредби“ вклучува, покрај закони и прописи, арбитражни одлуки и колективни договори што имаат сила на закон и што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот.

Член 3

Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за која оваа Конвенција е во сила воспоставува систем за инспекција на трудот во земјоделството.

Член 4

Системот за инспекција на трудот во земјоделството се применува за земјоделските претпријатија во кои работат вработени лица или приправници, без оглед на тоа како се платени за својата работа и без оглед на видот, обликот или времетраењето на нивните договори за вработување.

Член 5

1. 1. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција може, во изјава што се приложува кон нејзината ратификација, да се обврзе дека со инспекцијата на трудот во земјоделството ќе опфати една или повеќе од следниве категории лица што работат во земјоделски претпријатија:
 - (а) закупци што не ангажираат надворешни лица за помош, исполичари или слични категории земјоделски работници;
 - (б) лица што учествуваат во колективни претпријатија, како што се членовите на земјоделските задруги;
 - (в) членови на семејството на лицето што управува со земјоделскиот имот, како што се дефинирани со националните закони или прописи.
2. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција може дополнително на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот да му достави изјава со која се обврзува да опфати една или повеќе категории лица што се спомнуваат во претходниот став што сè уште не се опфатени со некоја претходна изјава.
3. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција во своите извештаи што се поднесуваат врз основа на членот 22 на Уставот на Меѓународната организација на трудот наведува во колкава мера ги применува или предлага да се применуваат одредбите на Конвенцијата во врска со категориите лица што се спомнуваат во ставот 1 на овој член што не се опфатени со изјава.

Член 6

1. Задачите на системот за инспекција на трудот во земјоделството се:
 - (а) да се осигури спроведувањето на законските одредби што се однесуваат на условите за работа и заштита на работниците додека ја вршат својата работа, како што се одредбите што се однесуваат на работното време, платите, неделниот одмор и празниците, безбедноста, здравјето и социјалната заштита, вработувањето жени, деца и млади лица и други поврзани прашања, во онаа мера во која инспекторите на трудот се обврзани да го осигурат спроведувањето на таквите одредби;
 - (б) да им обезбедува технички информации и совети на работодавачите и работниците во врска со најефективните средства за почитување на законските одредби;
 - (в) да го извести надлежниот орган за недостатоците или злоупотребите што не се посебно опфатени со постојните законски одредби и да му поднесе предлози за подобрување на законите и прописите.
2. Со националните закони или прописи може да се утврдат советодавни или извршни должности на инспекторите на трудот во земјоделството во однос на законските одредби што се однесуваат на условите за живот на работниците и нивните семејства.
3. Какви било дополнителни должности што може да им се доверат на инспекторите на трудот во земјоделството не треба да претставуваат пречка за ефективното вршење на нивните примарни должности или да нанесуваат штета на каков било начин на угледот и непристрасноста на инспекторите во нивните односи со работодавачите и работниците.

Член 7

1. Под услов ако тоа е во согласност со административната практика на членката, инспекцијата на трудот во земјоделството е под надзор и контрола на орган на централната власт.

2. Во случајот на сојузна држава, изразот „орган на централната власт“ може да значи или сојузен орган или орган на централната власт на сојузната единица.
3. Инспекцијата на трудот во земјоделството може да се спроведува, на пример:
 - (а) од единствено тело за инспекција на трудот што е одговорно за сите сектори на економска активност;
 - (б) од единствено тело за инспекција на трудот, што предвидува внатрешна функционална специјализација преку соодветна обука на инспекторите што се задолжени за вршење на своите должности во земјоделството;
 - (в) од единствено тело за инспекција на трудот, што би осигурило внатрешна институционална специјализација преку создавање технички квалификувана служба чии службеници би вршеле должности во земјоделството; или
 - (г) од специјализирана служба за земјоделска инспекција, чие работење би било предмет на надзор од централно тело што ги има истите привилегирани права во однос на инспекцијата на трудот во останатите области, како што се индустријата, превозот и трговијата.

Член 8

1. Вработените во инспекцијата на трудот се јавни службеници со статус и услови на служба што ја осигуруваат стабилноста на нивното вработување и нивната независност од промените на власта и несоодветните надворешни влијанија.
2. Во онаа мера во која тоа е во согласност со националните закони или прописи или со националната практика, членките може во своите системи за инспекција на трудот во земјоделството да вклучат службеници или претставници на професионалните организации чии активности би ги надополнувале активностите на вработените во јавната инспекција; на засегнатите лица им се обезбедува стабилност на положбата и независност од несоодветни надворешни влијанија.

Член 9

1. Земајќи ги предвид условите за вработување во јавната служба што може да бидат пропишани од националните закони или прописи, инспекторите на трудот во земјоделството се вработуваат единствено врз основа на нивните квалификации за извршување на нивните должности.
2. Начините за утврдување на таквите квалификации се утврдуваат од надлежниот орган.
3. Инспекторите на трудот во земјоделството се соодветно обучени за вршење на своите должности и се преземаат мерки да им се обезбеди соодветна дополнителна обука во текот на нивното вработување.

Член 10

И мажите и жените се квалификуваат да бидат вработени во инспекцијата на трудот во земјоделството; кога е тоа потребно, може да им се распределат посебни должности на мажите и жените инспектори.

Член 11

Секоја членка ги презема потребните мерки за осигурување дека уредно квалификувани технички експерти и специјалисти, кои може да помогнат при решавањето проблеми што бараат техничко знаење, се вклучени во работата на инспекцијата на трудот во земјоделството на начин што се смета како најсоодветен во националните услови.

Член 12

1. Надлежниот орган презема соодветни мерки за промовирање ефективна соработка меѓу инспекциските служби во земјоделството и останатите владини служби, како и јавните или одобрените институции што вршат слични дејности.
2. Кога е тоа потребно, надлежниот орган може да им довери определени инспекциски должности, на регионално или локално ниво, што имаат значење на помошни работи на соодветни владини служби или јавни установи или да ги вклучи тие служби или установи во вршењето на предметните должности, под услов ако ова не е во спротивност со примената на принципите на оваа Конвенција.

Член 13

Надлежниот орган презема соодветни мерки за промовирање на соработката меѓу службениците на инспекцијата на трудот во земјоделството и работодавачите и работниците, или нивните организации, кога тие постојат.

Член 14

Се преземаат мерки со цел да се осигури дека бројот на инспекторите на трудот во земјоделството е доволен за осигурување на ефективното вршење на должностите на инспекцијата и дека тој број се утврдува земајќи ги предвид:

- (a) важноста на должностите што инспекторите треба да ги извршуваат, особено:
 - (i) бројот, природата, големината и состојбата на земјоделските претпријатија што се предмет на инспекција;
 - (ii) бројот и класите на работниците што работат во таквите претпријатија; и
 - (iii) бројот и сложеноста на законските одредби што треба да се спроведуваат;
- (b) материјалните средства што им се ставени на располагање на инспекторите; и
- (в) практичните услови под кои мора да се спроведуваат инспекциските надзори за да бидат ефективни.

Член 15

1. Надлежниот орган ги презема потребните мерки за да им осигури на инспекторите на трудот во земјоделството:
 - (a) локални канцеларии, разместени на таков начин што ја земаат предвид географската положба на земјоделските претпријатија и средства за комуникација, соодветно опремени во согласност со потребите на службата и, во најголемата можна мера, пристапни за засегнатите лица;
 - (б) превозни средства што се неопходни за вршење на нивните должности во случаите кога не постојат соодветни средства од јавниот превоз.
2. Надлежниот орган ги презема потребните мерки за да им ги надомести на инспекторите на трудот во земјоделството сите патни трошоци и другите трошоци што може да им бидат потребни за вршење на нивните должности.

Член 16

1. Инспекторите на трудот во земјоделството што имаат уредни исправи се овластени:
 - (a) да влегуваат слободно и без претходно известување во кое било време од денот или ноќта, во кое било претпријатие што е предмет на инспекција;

- (б) да влегуваат дење во кои било простории што тие оправдано веруваат дека се предмет на инспекција; и
- (в) да ги вршат сите испитувања, проверки или истраги што сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби строго се почитуваат, и особено:
 - (i) да ги испрашуваат, сами или во присуство на сведоци, работодавачот или вработените во претпријатието или кое било друго лице во претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби;
 - (ii) да бараат да им се поднесат на увид какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано од националните закони или прописи во врска со условите за живот и работа со цел да се уверат дека тие се во согласност со законските одредби и да ги копираат таквите документи или да изготвуваат извадоци од нив;
 - (iii) да земаат или да вадат, за целите на анализа, мостри од материјали и супстанции што се користат или со кои се ракува, под услов ако работодавачот или неговиот претставник се информираат за какви било мостри или супстанции што се земени или извадени за таква цел.
- 2. Инспекторите на трудот не смеат да влегуваат во приватните простории на лицето што управува со претпријатието врз основа на потставот (а) или (б) од ставот 1 на овој член, освен со согласност од тоа лице или со посебно овластување издадено од надлежниот орган.
- 3. Во текот на инспекцискиот надзор, инспекторите го известуваат работодавачот или неговиот претставник и работниците или нивните претставници за своето присуство, освен ако тие сметаат дека таквото известување би можело да наштети на вршењето на нивните должности.

Член 17

Службите на инспекцијата на трудот во земјоделството се вклучуваат, во случаите и на начинот што може да бидат утврдени од надлежниот орган, во превентивната контрола на нова постројка, нови материјали или супстанции и нови методи за ракување или преработка на производите што би можела да претставува закана за здравјето или безбедноста.

Член 18

1. Инспекторите на трудот во земјоделството се овластени да преземаат мерки за отстранување на недостатоците што биле забележани во постројката, планот или работните методи во земјоделските претпријатија, вклучувајќи го користењето опасни материјали или супстанции, за кои оправдано веруваат дека претставуваат закана за здравјето или безбедноста.
2. За да им се овозможи на инспекторите да преземаат такви мерки, тие се овластени, со сите права на жалба пред судските или управните органи што може да бидат предвидени со закон, да даваат или да бараат издавање наредби со кои се бара:
 - (а) вршење промени на инсталацијата, постројката, просториите, алатите, опремата или машините, во определен временски рок, кои се потребни за осигурување на почитувањето на законските одредби што се однесуваат на здравјето или безбедноста; или
 - (б) преземање мерки со непосредна извршна сила, со кои може дури и да се прекине работењето, во случај на непосредна опасност за здравјето или безбедноста.
3. Ако постапката што е предвидена во ставот 2 не е во согласност со управната или судската практика на членката, инспекторите имаат право да поднесат барање до надлежниот орган да издаде наредби или да иницира мерки со непосредна извршна сила.

4. За недостатоците што инспекторот ги забележал при вршењето на инспекцискиот надзор во претпријатието и наредбите што ги издава или бара да бидат издадени во согласност со ставот 2 или за кои има намера да поднесе барање во согласност со ставот 3 мора веднаш да се информираат работодавачот и претставниците на работниците.

Член 19

1. Инспекторатот за труд во земјоделството се известува за несреќи на работното место и случаи на професионални заболувања во земјоделскиот сектор во случаите и на начините што може да бидат пропишани од националните закони или прописи.
2. Во онаа мера во која тоа е можно, инспекторите се вклучуваат во каква било истрага на самото место за причините на најтешките несреќи на работа или професионални заболувања, особено оние што засегаат поголем број работници или имаат смртни последици.

Член 20

Со исклучоците што може да се утврдат во националните закони или прописи, инспекторите на трудот во земјоделството:

- (а) не смеат да имаат какви било непосредни или посредни интереси во претпријатијата што се под нивниот надзор;
- (б) се обврзани, под закана од соодветни казни или дисциплински мерки, да не откриваат, дури ни по напуштањето на службата, какви било производни или трговски тајни или работни процеси што може да ги дознаат во текот на вршењето на своите должности; и
- (в) ги сметаат за апсолутно доверливи изворите на какви било жалби што им укажуваат на некој недостаток или повреда на законските одредби и не смеат да му дадат до знаење на работодавачот или неговиот претставник дека инспекцискиот надзор се врши како последица од приемот на таква жалба.

Член 21

Земјоделските претпријатија се прегледуваат толку често и темелно колку што е потребно за да се осигури ефективната примена на релевантните законски одредби.

Член 22

1. Лицата што ги прекршуваат или пропуштаат да ги почитуваат законските одредби за чие спроведување се надлежни инспекторите на трудот во земјоделството може да бидат предмет на итни законски постапки без претходно предупредување. Меѓутоа, со националните закони или други прописи може да се предвидат исклучоци во однос на случаите во кои треба да се даде претходно известување за отстранување на недостатоците или преземање превентивни мерки.
2. Инспекторите на трудот имаат дискреционо право да дадат предупредувања и совети наместо да поведат или да предложат поведување постапка.

Член 23

Ако инспекторите на трудот во земјоделството самите не се овластени да поведуваат постапки, тие се овластени да упатуваат извештаи за повреди на законските одредби директно до органот што е надлежен за поведување такви постапки.

Член 24

Со националните закони или прописи се предвидува ефективно спроведување соодветни казни за кршење законски одредби што се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот во земјоделството и за попречување на инспекторите на трудот во вршењето на нивните должности.

Член 25

1. Од инспекторите на трудот или локалните канцеларии на инспекцијата, во зависност од случајот, се бара да му поднесуваат на централниот инспекциски орган периодични извештаи за резултатите на нивните инспекциски активности во земјоделството.
2. Овие извештаи се изготвуваат на начин и содржат прашања што може повремено да се пропишуваат од страна на централниот орган; тие се поднесуваат најмалку онолку често колку што тоа може да биде пропишано од тој орган и во секој случај најмалку еднаш годишно.

Член 26

1. Централниот инспекциски орган објавува годишен извештај за работата на инспекциските служби во земјоделството, како посебен извештај или во рамките на својот општ годишен извештај.
2. Таквите годишни извештаи се објавуваат во разумен временски рок по завршувањето на годината за која се однесуваат и во секој случај во рок од дванаесет месеци.
3. Примероци од годишните извештаи му се доставуваат на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во рок од три месеци по нивното објавување.

Член 27

Годишниот извештај што се објавува од централниот инспекциски орган ги опфаќа следниве прашања во онаа мера во која тие се во надлежност на тој орган:

- (а) закони и прописи од значење за работата на инспекциската служба во земјоделството;
- (б) вработени во службата за инспекција на трудот;
- (в) статистички податоци за земјоделските претпријатија што се предмет на инспекција и бројот на лицата што работат во нив;
- (г) статистички податоци за инспекциските надзори;
- (д) статистички податоци за прекршоци и изречени казни;
- (ѓ) статистички податоци за несреќи на работа, вклучувајќи ги причините за нив;
- (е) статистички податоци за професионални заболувања, вклучувајќи ги причините за нив.

Член 28

Формалните ратификации на оваа Конвенција се проследуваат до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.

Член 29

1. Оваа Конвенција е обврзувачка само за оние членки на Меѓународната организација на трудот чии ратификации се регистрирани кај Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.
2. Таа влегува во сила дванаесет месеци по датумот на регистрирање на ратификациите на две членки кај Генералниот директор.

3. Потоа, оваа Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка дванаесет месеци по датумот на регистрирање на нејзината ратификација.

Член 30

1. Членката што ја ратификувала оваа Конвенција може да ја откаже истата по истекот на десет години од датумот кога Конвенцијата за првпат влегла во сила преку акт пратен за регистрација до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Ова откажување нема да има ефект додека не измине една година од датумот на кој е регистрирано.
2. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција и што во временски период од една година по истекот на периодот од десет години наведен во претходниот став не го искористи правото за откажување дадено со овој член ќе биде обврзана за период од следните десет години, а потоа може да ја откаже оваа Конвенција по истекот на секој нов период од десет години согласно условите предвидени со овој член.

Член 31

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги известува сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања што му се доставени од страна на членките на Организацијата.
2. Кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втора ратификација доставена до него, Генералниот директор мора да им обрне внимание на членките на Организацијата за датумот на кој Конвенцијата влегува во сила.

Член 32

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги доставува до Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација, согласно членот 102 од Повелбата на Обединетите нации, целосните податоци за сите ратификации и акти на откажување, регистрирани од него согласно одредбите од претходните членови.

Член 33

Кога тоа ќе го смета за потребно, Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот поднесува извештај до Генералната конференција за примената на оваа Конвенција и ја разгледува потребата за ставање на прашањето на нејзината целосна или делумна ревизија на дневен ред на Конференцијата.

Член 34

1. Ако Конференцијата усвои нова Конвенција што целосно или делумно ја ревидира оваа Конвенција, тогаш, освен ако со новата конвенција не се одреди поинаку:
 - (а) ратификација на новата ревидирана Конвенција од некоја членка ќе значи ipso jure откажување на оваа Конвенција, без оглед на одредбите од членот 30, ако и кога новата ревидирана Конвенција ќе влезе во сила;
 - (б) од датумот кога новата ревидирана Конвенција влегува во сила, оваа Конвенција ќе престане да биде отворена за ратификација од членките.
2. Оваа Конвенција во секој случај останува во сила во нејзината постојна форма и содржина за оние членки што ја ратификувале, а не ја ратификувале ревидираната Конвенција.

Член 35

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

Препорака за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 г. (бр. 133)

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата педесет и трета седница на 4 јуни 1969 година, и

Одлучувајќи да донесе определени предлози во однос на инспекцијата на трудот во земјоделството, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Препораката за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година,

на дваесет и петти јуни, илјада деветстотини шеесет и деветта година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година:

1. Онаму каде што дозволуваат националните услови, функциите на инспекторатот за труд во земјоделството треба да се прошират за да се вклучи соработката со надлежните технички служби со цел да му се помогне на земјоделскиот производител, без оглед на неговиот статус, да ги подобри своето стопанство и условите за живот и работа на лицата што работат на него.
2. Согласно одредбите од членот 6, став 3 од Конвенцијата за трудова инспекција (земјоделство), 1969 година, инспекторатот за труд во земјоделството може да се вклучи во спроведувањето на законските одредби за прашања како што се:
 - (а) обука на работниците;
 - (б) социјални услуги во земјоделството;
 - (в) задруги;
 - (г) задолжително посетување училиште.
3. (1) Вообичаено, функциите на инспекторите на трудот не треба да ја вклучуваат функцијата на помирувач или арбитер во постапките за работни спорови.
(2) Кога не постојат посебни органи за таа цел во земјоделството, инспекторите на трудот во земјоделството може, како привремена мерка, да бидат повикани да дејствуваат како помирувачи.
(3) Во случајот предвиден во потставот (2) на овој став, надлежниот орган треба да преземе мерки во согласност со националното законодавство и компатибилни со ресурсите на одделот за труд на засегнатата земја, со цел постепено да се ослободат инспекторите на трудот од такви функции, за да може во поголема мера да се посветат на вистинската инспекција на претпријатијата.
4. Инспекторите на трудот во земјоделството треба да бидат запознаени со условите за живот и работа во земјоделството и да имаат познавање за економските и техничките аспекти на работата во земјоделството.
5. Кандидатите за високи позиции во инспекторатот за труд во земјоделството треба да поседуваат соодветни професионални или академски квалификации или да имаат стекнато темелно практично искуство во трудовата администрација.
6. Кандидатите за други позиции во инспекторатот за труд во земјоделството (како што се помошници инспектори и помлад персонал) треба, доколку дозволува нивото на образование во земјата, да имаат завршено средно општо образование, дополнето, доколку е можно, со

соодветна техничка обука или да имаат стекнато соодветно административно или практично искуство за трудови прашања.

7. Во земјите каде што образованието не е доволно развиено, лицата назначени како инспектори на труд во земјоделството треба да имаат барем одредено практично искуство во земјоделството или да покажат интерес и да имаат капацитет за овој вид работа; тие треба да добијат соодветна обука на работното место колку што е можно побрзо.
8. Централниот орган за инспекција на трудот треба да им даде насоки на инспекторите на труд во земјоделството за да се осигури дека тие ги извршуваат своите должности низ целата земја на еднообразен начин.
9. Активноста на инспекторите на трудот во земјоделството во текот на ноќта треба да се ограничи на оние работи што не може ефективно да се контролираат во текот на денот.
10. Комисиите за хигиена и безбедност во земјоделството што вклучуваат претставници од работодавачите и од работниците може да се искористат како едно од средствата за соработка меѓу службениците на инспекцијата на трудот во земјоделството и работодавачите и работниците, или нивните организации, кога тие постојат.
11. Службите на инспекцијата на трудот во земјоделството се вклучуваат во превентивната контрола на нова постројка, нови материјали или супстанции и нови методи за ракување или преработка на производите што би можеле да претставуваат закана за здравјето или безбедноста, предвидена во членот 17 од Конвенцијата за инспекција на труд (земјоделство), 1969 година, со претходна консултација со инспекторатот за труд во врска со:
 - (а) ставање во функција на такви постројки, материјали или супстанции и методи; и
 - (б) плановите на која било постројка во која треба да се користат опасни машини или нездрави или опасни работни процеси.
12. Работодавачите треба да им ги обезбедат потребните капацитети на инспекторите на трудот во земјоделството, вклучувајќи, каде што е соодветно, користење просторија за интервјуа со лицата што работат во претпријатието.
13. Годишниот извештај што се објавува од централниот инспекциски орган може, покрај темите наведени во членот 27 од Конвенцијата за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година, ги опфаќа следниве прашања во онаа мера во која тие се во надлежност на тој орган:
 - (а) статистички податоци за работните спорови во земјоделството;
 - (б) идентификување на проблемите во однос на примената на законските одредби и постигнатиот напредок во нивното решавање; и
 - (в) предлози за подобрување на условите за живот и работа во земјоделството.
14. (1) Членките треба да спроведат или да промовираат образовни кампањи за да ги информираат засегнатите страни, со сите соодветни средства, за важечките законски одредби и потребата да се применуваат строго, како и за опасностите по животот или здравјето на луѓето што работат во земјоделските претпријатија и за најсоодветните средства за нивно избегнување.
 - (2) Ваквите кампањи може, соодветно со националните услови, да вклучуваат:
 - (а) користење на услугите на руралните промотори или инструктори;
 - (б) дистрибуција на постери, памфлети, периодични списанија и весници;
 - (в) организација на филмски емисии и радио и телевизиски преноси;
 - (г) изложби и практични демонстрации за хигиена и безбедност;

- (д) вклучување на хигиената и безбедноста и други соодветни предмети во наставните програми на руралните училишта и земјоделските училишта;
- (ѓ) организирање конференции за лица што работат во земјоделството што се засегнати од воведувањето нови работни методи или нови материјали или супстанции;
- (е) учество на инспекторите на трудот во земјоделството во програмите за образование на работниците; и
- (ж) предавања, дебати, семинари и натпревари со награди.



Меѓународна организација на трудот
Оддел за трудова администрација, инспекција
на трудот и безбедност и здравје при работа

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh