

Физибилити студија – Зајакнување на капацитетот на Инспекторатот за труд  
Република Македонија – Светска банка – Грант бр. ТФ 057988  
(Грант на Кралството Холандија)

**Стратегија**  
**за модернизација и квалификација на Државниот  
инспекторат за труд**

Сумирано од:

**Др. Тончо Тончев**  
**Среднорочен експерт**

Поднесено од:

**Gesellschaft für Versicherungs-  
Wissenschaft und –gestaltung e.V.**  
**(GVG)**  
**Hansaring 43**  
**50670 Köln, Germany**

**15 март, 2008**

## **Содржина**

<b>Вовед</b>	<b>1</b>
<b>Општи политички информации</b>	<b>3</b>
<b>Правна, институционална и административна рамка</b>	<b>4</b>
<b>Мисија на Државниот инспекторат за труд</b>	<b>6</b>
<b>Стратешки цели на Државниот инспекторат за труд</b>	<b>6</b>
<b>Принципи на Државниот инспекторат за труд</b>	<b>7</b>
<b>Функции, задачи и организација на Државниот инспекторат за труд</b>	<b>8</b>
<b>Прирачник за работа и процедури</b>	<b>12</b>
<b>Стратегија за квалификација на Државниот инспекторат за труд</b>	<b>19</b>
<b>Заклучок</b>	<b>26</b>

## Листа на кратенки

ЕУ	Европска унија
РЧР	Развој на човечки ресурси
МОТ	Меѓународна организација на трудот
ТИ	Трудов инспекторат / Трудова инспекција
РО	Работни односи
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
СВ	Службен весник на РМ
БЗР	Безбедност и здравје при работа
РМ	Република Македонија
ДИТ	Државен инспекторат за труд
КСТИ	Комитет на сениорски трудови инспектори на ЕУ

## Вовед

Предложената Стратегија за модернизација и квалификација на Државниот инспекторат за труд е разработена во рамките на проектот на Светска банка – Грант на Кралството Холандија, за Република Македонија “Физибилити студија – Зајакнување на капацитетот за извршување на Трудовиот инспекторат “. Таа е изготвена врз основа на темелна анализа на правната, институционалната и административната рамка на системот на трудова инспекција во земјата, како и капацитетите за извршување на Државниот инспекторат за труд (ДИТ), спроведена во текот на претходните фази на проектот и резимирана во Извештајот за проценка на ДИТ (14.02.2008). Стратегијата е развиена во тесна соработка со раководството на ДИТ и после консултации со организациите на социјалните партнери на национално ниво. Во неа се одразени препораките на учесниците во трипартитната работилница за проценката на ДИТ, одржана на 6.3.2008 во Скопје.

Целта на усвојувањето на Стратегијата за модернизација и квалификација на Државниот инспекторат за труд е да даде насоки на сите активности на Државниот инспекторат за труд, кои раководниот кадар и теренските трудови инспектори ќе ги применуваат понатаму и чија примена ќе биде строго следена однатре од страна на одделенијата на централната служба и исто така надворешно, од страна на Министерството за труд и социјална политика и организациите на социјалните партнери.

Овој документ за Стратегијата ги поставува општите принципи, кои Министерството за труд и социјална политика очекува да ги следат Државниот инспекторат за труд и сите инспектори на терен. Стратегијата исто така им дозволува на работодавачите и работниците и другите одговорни лица подобро да ги разберат инспекциските активности на ДИТ, вклучувајќи мониторинг на обуката и работењето на инспекторите.

Во консултации со социјалните партнери, усвоена е следната **визија**: ДИТ има за цел да придонесе кон рамномерен социјално-економски развој и просперитет на земјата преку обезбедување на правични, ефективни и ефикасни услуги на трудовата инспекција, за да се осигура заштита на работниците и да се промовира конкурентност на работодавачите.

Општата стратегија за модернизација и квалификација на трудовата инспекција го опфаќа раководењето со инспекциските активности и сите сродни аспекти, како што се улога на организацијата, делокруг, функции, структура и кадровска екипираност, кадровски капацитети, развој на човечки ресурси, вклучувајќи обука, работење на Трудовиот инспекторат и трудовите инспектори, аспекти на финансирање, вклучувајќи изготвување на годишниот буџет, имплементација на ИТ, како и планирање, прибирање и обработка на податоци, внатрешни и надворешни системи на информации и комуникација.

Во согласност со административната пракса на Република Македонија, Државниот инспекторат за труд е поставен под супервизија и контрола на Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Бидејќи Министерството има улога на **централен орган** (во смисла на одредбите на Конвенцијата на МОТ за трудова инспекција, бр. 81 од 1947), оваа стратегија оди над функциите и задачите на Трудовиот инспекторат и засегнува некои клучни

функции на МТСП во полето на работните односи (РО) и безбедноста и здравјето при работа (БЗР), чија имплементација е предуслов за воспоставување на ефективен и ефикасен систем на трудова инспекција.

Бидејќи Македонија стана официјално земја кандидатка за членство во ЕУ и презема чекори за прилагодување на системот на социјално осигурување на стандардите на ЕУ и меѓународните стандарди, предложената Стратегија за модернизација и квалификација на Државниот инспекторат за труд ги следи и „Заедничките принципи за трудова инспекција во врска со здравјето и безбедноста на работното место од 2004<sup>1</sup>“ на Комитетот на сениорски трудови инспектори на ЕУ (КСТИ).

Стратегијата за модернизација и квалификација на Државниот инспекторат за труд е структурирана во 8 главни дела:

1. Општи политички информации
2. Правна, институционална и административна рамка
3. Мисија на Државниот инспекторат за труд
4. Стратешки цели на Државниот инспекторат за труд
5. Принципи на трудовата инспекција
6. Функции, задачи и организација на Државниот инспекторат за труд
7. Прирачник за работа и процедури
8. Стратегија за квалификација на Државниот инспекторат за труд

---

<sup>1</sup> Бидејќи Државниот инспекторат за труд е овластен да ги спроведува законите и прописите во полето на работните односи и безбедноста и здравјето при работа, **Заедничките принципи** може да се применат на активноста на ДИТ во двата домени.

## Општи политички информации

Република Македонија, како официјална земја кандидатка за членство во Европската унија, презема чекори за прилагодување на системот за социјално осигурување на стандардите на ЕУ и меѓународните стандарди. Во 2005 год. беше донесен нов Закон за работни односи од страна на Собранието, со што се укина стариот закон од 1993 год. Во согласност со Програмата за работа на Владата на Република Македонија (2006 – 2010) и Националната програма за хармонизација на законодавството на РМ со законодавството на ЕУ, преземени беа чекори за натамошен развој и хармонизација на законите и прописите во доменот на безбедноста и здравјето при работа (БЗР). Иако законот за заштита при работа од 18.3.1998 (Службен весник на РМ, бр 13/1998) ги пропишува мерките кои треба да се преземат за безбедност при работа, ги дефинира должностите на работодавачите за осигурување на безбедни и здрави услови за работа, како и правата и обврските на вработените, тој не е целосно во согласност со одредбите на (Рамковна) Директивата на Советот 89/391/ЕЕЦ за воведување на мерки за поттикнување на унапредувањето на безбедноста и здравјето при работа на работниците и меѓународните стандарди за труд за БЗР. Тоа е причината поради која Владата на РМ предложи нов Закон за безбедност и здравје при работа (Закон за БЗР), кој беше донесен од Собранието во август 2007 год. (објавен во СВ, бр 92/07). Законот го укинува Законот за заштита при работа од 18.03.1998 и целосно ги транспонира одредбите и концептот на Рамковната директива на ЕУ и на Конвенцијата на МОТ за безбедност и здравје при работа, бр. 155 од 1981 год. во националното законодавство.

Супервизијата над спроведувањето на одредбите на законите во областа на трудот е првенствена задача на Министерството за труд и социјална политика. Државниот инспекторат за труд е дел од државниот административен апарат кој има за цел да го извршува законот за работни односи и да осигура почитување на законските одредби во полето на работните односи и безбедноста и здравјето при работа. Во периодот на транзиција постои итна потреба да се усвои нов статутарен закон за трудова инспекција, да се зајакне капацитетот за извршување на Државниот инспекторат за труд и да се подобри неговата ефективност и ефикасност. На тоја начин државата би осигурала одржлив развој на системот на трудова заштита и би ги исполнила барањата за усогласеност со националното и европското законодавство во областа.

Постоенето на функционален систем за социјален дијалог и трипартитна соработка во полето на работните односи и безбедноста и здравјето при работа е еден од предусловите за функционирање на ефикасен систем на трудова инспекција. Новиот Закон за БЗР востановува правна основа за елаборација и усвојување на Национална стратегија во полето на БЗР и за формирање на Национално советодавно тело за БЗР при Владата и на тој начин за ревитализација на социјалниот дијалог во ова поле.

Политичката клима во земјата и тековниот процес на приближување на националното законодавство на **ацљуис** претставуваат добра основа за усвојување и имплементација на Стратегија за модернизација на Државниот инспекторат за труд.

## Правна, институционална и административна рамка

Организацијата и работата на Државниот инспекторат се регулирани со Законот за трудова инспекција (1997), Правилникот за систематизација на работните места во МТСП и Правилникот за внатрешна организација на МТСП. Со ДИТ раководи Директор (Главен републички трудов инспектор според Законот за трудова инспекција, 1997). Директорот го именува Владата на РМ и тој одговара пред Владата и министерот за труд и социјална политика. Директорот го претставува ДИТ и ја организира и координира работата на Инспекторатот. Два сектори ја формираат структурата на ДИТ: Сектор за работни односи (РО) и Сектор за безбедност и здравје при работа (БЗР). Секторот за РО е поделен на 3 одделенија со 64 теренски инспектори за РО сместени во 30 региони (според административната поделба на земјата). Секторот за БЗР вработува 33 теренски инспектори за БЗР лоцирани во 19 региони. Во секторот за БЗР вклучено е одделение за законодавство со главна задача да подготвува нови, хармонизирани со ЕУ директивите, закони и прописи во полето на БЗР.

Државниот инспекторат за труд извршува, покрај Законот за работни односи и Законот за безбедност и здравје при работа, низа на материјални закони поврзани со социјалната заштита и општа заштита на населението (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Закон за агенции за привремени вработувања, Закон за вработување на инвалиди, Закон за вработување на странци, Закон за трговија, Закон за заштита од пушење, закони во областа на образованието), како и прописи во овие полиња. Надлежноста и правната моќ на државните инспектори за труд произлегуваат од оние правни акти кои, во доменот на трудот, се во согласност со одредбите на Меѓународните стандарди за труд. Во полето на работните односи и безбедноста и здравјето при работа, на Министерството за труд и социјална политика му се доверени функциите на супервизија и мониторинг, додека Државниот инспекторат за труд е само државна извршна агенција во состав на министерството.

Според одредбите на Конвенцијата на МОТ за безбедност и здравје при работа, бр. 155 од 1981 “извршувањето на законите и прописите кои се однесуваат на безбедност и здравје при работа и работната средина се осигуруваат со адекватен и соодветен систем на инспекција”. Конвенцијата наведува јасна поделба на функциите на “развој, мониторинг и евалуација на политика” и “извршување на закон”.

Конвенцијата на МОТ за трудова инспекција, бр. 81 од 1947 доделува конкретна функција на “централниот орган” во националниот систем на трудова инспекција, како:

- Да врши супервизија и да ја контролира активноста на службата на трудовата инспекција (што е компатибилно со административната пракса во Македонија);
- Да промовира ефективна соработка меѓу инспекциските служби, другите владини служби и јавни или приватни институции ангажирани во слични активности, и соработка меѓу службени лица на трудовиот инспекторат и работодавачите и работниците или нивни организации;

- Да објавува годишен општ извештај за работата на инспекциските служби под своја контрола.

“Заедничките принципи за трудова инспекција во врска со здравјето и безбедноста на работното место” на КСТИ од 2004 предвидуваат дека “Основен предуслов за ефективно функционирање на трудовата инспекција во врска со Заедничките принципи е аранжманите да се регулирани во земјите-членки за да:

- (i) осигура дека Европското право е правилно пренесено во националното право;
- (ii) воспостават свои стратегии за безбедност и здравје при работа во рамките на вкупниот период кон условите за работа покажувајќи дека земјите-членки сакаат да го достигнат и надминат овој период. Стратегиите треба да бидат транспарентни за партнерите и треба да ја имаат предвид Стратегијата на заедницата, националните и локалните очекувања, потреби и приоритети;
- (iii) се одржуваат или развиваат институциите и механизмите за примена на законодавството на ЕУ што, во одредени случаи, може да вклучува експертски услуги, полиција, правен и судски систем од коишто трудовите инспекторати зависат за ефективно и ефикасно извршување на нивните обврски. Овие институции треба да бидат доволно подготвени за извршување на обврските предвидени со националните и регионалните стратегии;
- (iv) воспоставување на ефективни врски помеѓу министерствата, организациите и институциите кои директно или индиректно се вклучени во професионалната безбедност и здравје со цел усогласување на стратегиите, размена на искуство и координирање на активностите;
- (v) воспостави ефективни врски со партнерите за да ја привлече нивната експертиза, да ги земе предвид нивните приоритети и да ја обезбеди нивната поддршка;
- (vi) собере, комбинира, анализира и објави информации во врска со здравјето и безбедноста собрани на национално и регионално ниво, на ниво на сектор на активност и секаде каде е неопходно, на ниво на компанија и работно место;

- (vii) ги охрабри работодавачите и работниците да преземат позитивни активности за постигнување повисоки стандарди во безбедност и здравје при работа и да овозможи соодветни информации и препораки со кои ќе им помогне на работодавците и работниците да бидат во согласност со законот.”.

Тоа се типични функции на “развој на политика” кои треба да му се доверат на министерството надлежно за прашањата на трудот. За да ги исполни овие функции Министерството за труд и социјална политика треба да ги развива своите капацитети за разработка, мониторинг и евалуација на политика. Некои конкретни задачи на соодветниот сектор/одделение во министерството би биле:

- развој и мониторинг на Национална политика за БЗР;
- развој на мониторинг на Националната програма за БЗР;
- промоција на социјалниот дијалог и трипартитна соработка во полето на БЗР и РО;
- меѓуминистерска соработка за прашањата на БЗР и РО;
- хармонизација на националното законодавство во полето на БЗР и РО со одредбите на Директивите на ЕУ;
- обезбедување на техничка и административна поддршка за Советот за БЗР.

Со преземањето на одговорноста за развој на политика, Министерството за труд и социјална политика ќе го ослободи државниот инспекторат за труд од невообичаените функции и задачи (види погоре) и ќе придонесе за зголемување на неговата ефективност и ефикасност. На тој начин ќе може исто така, подобро да врши мониторинг на ефективната имплементација на политиката и да ги добие неопходните информации и податоци за било какво прилагодување на политиката со текот на времето.

### **Мисија на Државниот инспекторат за труд**

Мисијата на ДИТ, утврдена со Законот за трудова инспекција и Меѓународните стандарди за труд кои се ратификувани од страна на Република Македонија, е да се осигура целосно почитување на националниот трудов закон така што ризиците по безбедноста и здравјето на луѓето и условите на вработување правилно се контролираат; и да промовира правична, безбедна, здрава, стабилна и продуктивна работна средина за сите работни места кои се опфатени со законот во полето на работните односи, вработувањето и безбедноста и здравјето при работа.

## Стратешки цели на Државниот инспекторат за труд

ДИТ како организација и неговиот раководен кадар и теренските инспектори се посветени на следните стратешки цели во согласност со Чл. 3, став 1 од Конвенцијата на МОТ за трудова инспекција бр. 81 од 1947:

- да обезбеди целосно почитување на трудовите закони и прописи;
- да обезбеди информации и совет за работниците и работодавачите за тоа како подобро да ги почитуваат законските одредби;
- да промовира добри трудови практики во полето на РО и БЗР – превенција, доброволно усогласување, саморегулаторни иницијативи, итн.

Во осигурувањето на **усогласеност** со трудовото законодавство и прописи во доменот, ДИТ ќе применува и превентивни (давање на совети и обезбедување на услуги за информирање, раководење по приоритети, национални, регионални и секторски инспекциски кампањи, промотивни активности) и реактивни мерки (идентификување на случаи на неусогласеност и преземање на корективни дејствија, увид во случаи на неусогласеност, поплаки и несреќи и инциденти поврзани со работа). Урамнотежено користење на овластувањата за извршување, вклучувајќи и судско гонење, ќе обезбеди почитување на законот и ќе осигура дека оние кои имаат обврски според законот се сметаат за одговорни ако не ја исполнат обврската за безбедност, здравје и добробит при работа и за почитување на правата на вработените. Усогласеноста ќе биде правична за да се спречи нелојална конкуренција меѓу претпријатијата или меѓу социјални групи (на пример, граѓани и работници странски мигранти, мажи и жени, работници инвалиди, млади работници, итн.).

Како извршна агенција во состав на МТСП, ДИТ има одговорност да ги **информира** социјалните партнери и сите засегнати страни за трудовите закони, посебно за нивните права и должности и кадешто е соодветно, да ги советува, едуцира и да им дава инструкции, пред примената на санкции. ДИТ ќе им помага на работниците и работодавачите во спроведувањето на трудовото законодавство на земјата на најпродуктивен начин и во духот на социјалното партнерство.

Преку спроведување на трудовиот закон ДИТ има за цел да промовира **добри трудови практики**, вклучувајќи подобра социјална заштита, подобрени услови за работа, безбедна и здрава работна средина. Приоритет ќе се даде на превенција, доброволно усогласување и промоција на воведување на иницијативи за саморегулирање, на пример имплементација на системи за раководење со квалитет и со БЗР .

## Принципи на трудова инспекција

ДИТ има усвоено пакет на модерни принципи кои имаат конкретна релевантност во однос на обезбедување на усогласеност преку советување

(структуриран совет, информации и едукација) и извршување (одлуки за подобрување и забрана и прекршочно и кривично гонење). Тие вклучуваат:

**Услуга фокусирана на клиентот:** проблемите со кои се соочуваат претпријатијата и работниците треба да се решаваат, преку бесплатни услуги, на начин што води сметка за конкретниот носител на должноста (клиентот на овие услуги) колку што е можно повеќе.

**Пропорционалност:** секое дејствие за извршување треба да биде поврзано со и сразмерно на ризиците по здравјето и безбедноста и сериозноста на очигледната повреда на трудовиот закон. Инспекторите треба да го имаат предвид капацитетот за усогласување на претпријатието и дали предностите на некоја мерка за извршување преовладуваат над негативните страни и дали постои поаметен, посоодветен начин за постигнување на истата цел за усогласување.

**Ефикасност и ефективност:** ДИТ ќе се стреми кон најдобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси. Ова значи дека ќе се развиваат рационални методи и цели на поставување на приоритети, колку што е можно во консултации со социјалните партнери и таргетирање на најтешките прекршители, истите стриктно ќе се применуваат и стриктно ќе се врши надзор на нивната ефективна примена.

**Транспарентност:** ДИТ ќе се стреми да им помогне на работодавачите, работниците и другите засегнати страни да ги разберат нивните права и обврски, што е тоа што се очекува од нив според законот и што можат тие да очекуваат од ДИТ. Сите ќе имаат пристап до прописите и ќе се обезбедуваат добри, лесно разбирливи материјали со објаснувања и истите широко ќе се дистрибуираат.

**Одговорност:** инспекцискиот кадар се јавни службеници на кои име е гарантирана стабилноста на вработувањето и се независни од несоодветни надворешни влијанија, било политички или финансиски. Трудовите инспектори се одговорни за нивните активности и работење. Затоа, ДИТ (во согласност со Законот за државни службеници) ќе промовира и публикува професионални стандарди за работа и пракса според кои ќе може да се цени активноста на инспекторите. ДИТ исто така ќе има јасен и ефективен механизам за справување со поплаките од социјалните партнери и другите засегнати страни и нивно навремено решавање, строго според законот.

**Конзистентност и кохерентност:** ДИТ ќе осигура дека во прашањата на трудовата инспекција слични случаи ќе се третираат од инспекторите на сличен начин во слични услови за да се постигне слична превенција и на крајот усогласеност. Најдобрата инспекциска пракса развиена во било кој дел од земјата ќе се применува и во другите делови од земјата. ДИТ ќе издаде јасни насоки за заеднички, кохерентен и конзистентен пристап за интервенција за сите теренски инспектори, вклучувајќи ја примената на овластување, дискреција и процена.

**Еднаквост:** ДИТ е обврзан на еднаква заштита за сите работници во споредливи ситуации, без разлика дали се домашни или странски државјани или припаѓаат на посебна ранлива група.

## **Функции, задачи и организација на ДИТ**

Државниот инспекторат за труд и трудовите инспектори се дел од владиниот административен систем и нивната суштинска цел е да обезбедат почитување на законите и прописите за трудова заштита. Функциите на системот на трудова инспекција се (Конвенција на МОТ за трудова инспекција бр. 81 од 1947):

- да осигура спроведување на законските одредби поврзани со условите на работа и заштитата на работниците додека се ангажирани во нивната работа;
- да обезбеди технички информации и совет за работодавачите и работниците во однос на најефективните средства на усогласување со законските одредби;
- да го извести надлежниот орган за неправилностите или злоупотребите кои не се конкретно опфатени со постојните законски одредби

Актот за систематизација и Правилникот за внатрешна организација на МТСП ја определуваат структурата на Државниот инспекторат за труд. Со инспекторатот раководи Директор (Главен републички инспектор за труд според Законот за трудова инспекција, 1997), именуван од Владата на РМ и одговорен пред Владата и министерот за труд и социјална политика. Централната служба (ЦС) на ДИТ е лоцирана во Скопје. Два сектори ја формираат структурата на ДИТ: Сектор за работни односи (РО) и Сектор за безбедност и здравје при работа (БЗР). Секторот за РО е поделен на 3 одделенија со 64 теренски инспектори за РО сместени во 30 региони (според административната поделба на земјата). Секторот за БЗР вработува 33 теренски инспектори за БЗР лоцирани во 19 региони. Во секторот за БЗР вклучено е одделение за законодавство.

### ***Задачи на трудовите инспектори***

Со оглед на фактот што трудовите инспектори, како теренска служба, се овластени да спроведуваат закони и прописи во полето на работните односи и трудова заштита (безбедност и здравје при работа), доделени им се следниве **основни задачи** за исполнување на примарната функција на ДИТ:

- извршување на законот, односно да се обезбеди почитување на законот преку сите расположливи средства;
- увид при поплаки, опомени, несреќи, случаи на болести поврзани со работата;
- давање на информации и совет на работниците и работодавачите за најдобриот начин на усогласување со законите и прописите кои се применуваат.

### ***Осугурување на усогласеност со законот***

Според одредбите на Законот за трудова инспекција, спроведувањето на законите и прописите во рамките на надлежностите на Државниот инспекторат за труд го извршуваат трудовите инспектори.

Усогласеноста со трудовото законодавство се контролира преку инспекциите кои ги спроведуваат инспекторите во претпријатијата. Инспекциите главно се:

- редовни инспекции;
- контролни инспекции;
- посебни инспекции (вклучувајќи на пример насочени национални/секторски кампањи).

**Редовните инспекции** се однесуваат на вршење надзор на усогласеноста со законите и прописите и советување на работодавачите и работниците за тоа како подобро да се усогласат со законските одредби. Овие инспекции може да опфатат само дел или сите полиња на трудовото законодавство. Истрагата на поплаки, опомени, несреќи, случаи на болести поврзани со работата може да бидат дел од редовните инспекции.

Редовните инспекции треба правилно да се планираат. Ограничените ресурси не му дозволуваат на инспекторатот за труд во краток временски период да ги посети сите претпријатија кои се опфатени со законот. Ова е причината што трудовиот инспекторат применува селективен пристап во планирањето на инспекции, така што собраните информации во текот на инспекциите овозможуваат да се извлечат заклучоци за усогласеноста со законската регулатива во определени сектори, региони и низ земјата.

**Контролни инспекции** се преземаат за да се утврди обемот да кој работодавачот одговорил на одлуката на инспекторот при претходна редовна посета. Оставено е на дискреционото право на инспекторите да одлучат како ќе ја извршат контролата (преку посета на просториите на работодавачот или со барање за документиран доказ за усогласеност).

**Посебни инспекции** може да се изведуваат на пример согласно национални или регионални кампањи (програми), во врска со главните приоритети на трудовата инспекција (пр. вработување на млади лица, работа без договор за вработување, состојба на работните услови во поединечен сектор, итн.), можеби како одговор на конкретна поплака од работник, антиазбестна програма, итн. Овие инспекции се однесуваат на конкретни проблеми и со собирање на информации и правење на анализа да се поддржи процесот на донесување на одлуки на различни нивоа..

### **Давање на информации и совет**

Обврските на инспекторите за информации и совет на работодавачите и работниците опфаќаат:

- објаснување што вели законот;
- укажување дали законските барања во една организација се исполнети или не; и

- објаснување што треба да се направи за целосно почитување на законот, исто така со осврт на националната и меѓународната најдобра пракса и примери.

При давањето на совет и информации инспекторите се концентрираат на тоа што се бара да се направи според прописите и стандардите кои се на сила, повеќе отколку како тоа технички да се направи. При советувањето за тоа како да се почитува законот, инспекторите треба да користат дискреционо право, односно да одлучуваат според нивната проценка.

### ***Справување со недостатоците на постојните законски одредби***

Во нивната секојдневна работа трудовите инспектори обично се првите претставници на државната администрација кои можат да утврдат недостатоци или злоупотреби кои не се конкретно опфатени со постоечките закони и прописи. Инспекторот треба да ги извести претпоставените за тие неправилности или злоупотреби низ периодични извештаи. Должност на раководството на ДИТ е да воспостави систем за собирање и анализирање на известувањата на инспекторите и да одржува канали за известување на Министерството за труд и социјална политика.

### ***Задачи на раководството на ДИТ***

Раководството (централната служба) на ДИТ е одговорно за ефективно и ефикасно раководење на севкупната дејност на Инспекторатот. Примарни задачи на раководството на ДИТ се:

- осигурување на еднаква примена на законот;
- осигурување на континуирана квалитетна поддршка на теренските инспектори;
- планирање, мониторинг, анализа, известување;
- развој на човечки ресурси, вклучувајќи обука;
- развој и поддршка на ИТ систем и комуникација;
- координација на односи со јавноста, обезбедување на информации, изготвување на годишни извештаи.

### ***Осигурување на кохерентна и конзистентна примена на законот***

Законска обврска на ДИТ е да обезбеди еднаква примена на законите и прописите над кои врши надзор. Ова може да се постигне со изготвување на јасни, пишани процедури за инспекција, сеопфатни материјали со насоки и прирачници за инспекција (работа); специјализирани листи за проверка за инспекција на конкретни трудови прашања, гранки или опасни постројки. Од клучно значење за ефикасно исполнување на оваа задача е имплементацијата на еднообразен систем за континуирана обука и квалификација на инспектори.

## **Осигурување на специјална поддршка на теренските инспектори**

Сегашната организациска структура на ДИТ покажува само многу едноставна експертска структура – има општи професионалци за работни односи и општи професионалци за безбедност при работа. Внатрешната структура на одделенијата и во двата сектора – РО и БЗР ќе треба да се подобри. Дополнително ќе се разгледуваат индустриски кластери, инфраструктурата на земјата или други предизвици за БЗР (посебни гранки, важни опасни постројки, посебни групи на ранливи работници, итн.).

Ќе се воспостави поразработена структура на експерти во централната служба на ДИТ, која ќе вработува специјалисти со технички или медицински компетенции за хигиена при работа, здравје, токсикологија, опасни хемиски материји, итн. На експертите ќе им треба продлабочено посебно знаење и натамошна квалификација надвор од и на самото работно место. “Системот на експерти” ќе обезбеди специјално знаење за соодветни лица во ДИТ и одговара на двата сектори на сличен начин. Воведувањето на систем на стручни лица е индиректно во врска со заеднички мерки за обука за сите инспектори. Воведувањето на систем на експерти, покрај широко едуцирани и обучени инспектори, би ја зголемило перцепцијата на органот на трудовата инспекција во Македонија, како и во Европа. Компетентни македонски експерти за БЗР се потребни за во иднина за меѓународна соработка со структурите на Европската унија и МОТ. Македонија не само што ќе учествува во одборот на експерти на ЕУ, туку ќе има и седиште во Комитетот на сениорски трудови инспектори (КСТИ).

## **Планирање, мониторинг, анализа, известување**

Работата на ДИТ треба правилно да се планира, така да стратешките цели и обврски од трудовиот закон се исполнети. Директивите на политиката за да бидат ефективни треба да се пренесени во акциони планови. Спроведувањето на законот треба систематски да се планира ако се сака најдобро искористување на ресурсите кои му стојат на располагање на ДИТ. Планирањето е од фундаментално значење ако Инспекторатот сака да го подобри своето севкупно работење.

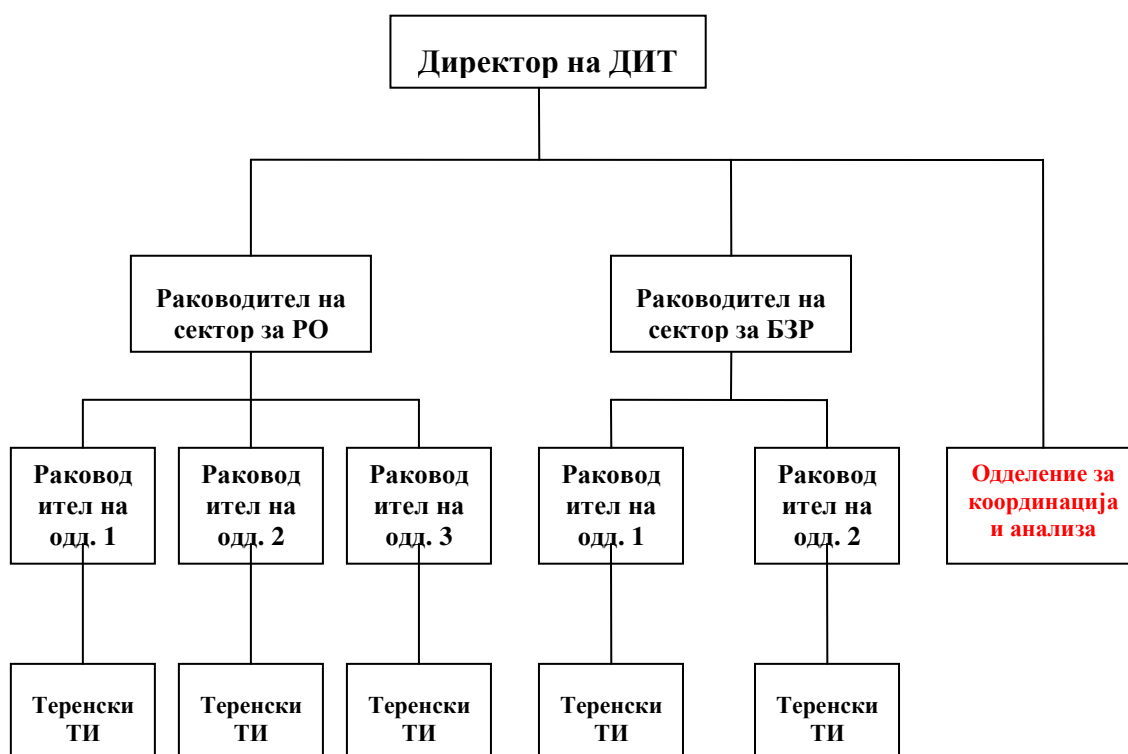
ДИТ ќе воспостави транспарентен систем за планирање на своите активности, мониторинг на имплементацијата на годишните планови и програми, како и подобрување на системот за известување, придонесувајќи за обврската на земјата да објавува годишен општ извештај за работата на инспекциските служби под своја контрола и да го достави до генералниот директор на МОТ.

Одделение во централната структура (за координација и анализа) ќе му донесе предности на раководството на ДИТ да биде поефективно и поефикасно. Ова одделение, директно подредено на директорот (види ја предложената структура подолу), мора да има соодветно едуцирана работна сила која е способна да ги поддржува директорот и раководителите на сектори во сите административни управувачки процеси. Соодветните лица би можеле да имаат различно професионално искуство. Тие треба да имаат искуство во некои други административни области. Треба да бидат посебно обучени за политика, законодавство и процедури за БЗР. Некои од важните задачи кои би ги извршувало ова “меѓусекторско одделение”, би можеле да бидат следниве:

- разработка и сумирање на придонесите на ДИТ за политиката, правните или други области на активности на Министерството (за труд и социјална политика);
- работа на прирачникот за работење и на други внатрешни прописи;
- објаснување на закони и законски одредби, вклучувајќи обука во оваа област;
- разработка на насоки и листи за проверка;
- поддршка и развој на ИТ комуникации;
- координирање на активности за обука во ДИТ;
- координирање на односи со јавноста и изготвување на годишни планови и извештаи;
- мониторинг и евалуација на имплементацијата на политиката.

Во предложената организациска структура на ДИТ (види го дијаграмот на следната страна) постојното одделение за законодавство е заменето со Одделение за координација и анализа, под претпоставка дека развојот на нова хармонизирана законска регулатива ќе му биде доделено како задача на соодветниот сектор во МТСП.

## Структура на ДИТ



### Прирачник за работење и процедури

Државниот инспекторат за труд ќе ги раководи и спроведува своите активности врз основа на усогласени, пишани процедури кои исто така треба да бидат поставени во Прирачник за работење и процедури, кој сите инспектори на терен ќе треба да го следат, после добивањето на соодветна обука. Главните елементи на овие нови процедури за трудовата инспекција ќе опфатат:

#### **Процес на планирање**

ДИТ ќе ги организира своите активности низ годишни програми усвоени и обезбедени со финансиски средства пред периодот на планирање. Изработката на годишната програма вклучува:

- разгледување на постојната ситуација;
- воспоставување на визија за иднината;
- поставување на цели и приоритети за постигнување на визијата;
- утврдување на цели (таргети) кои ќе ги одразуваат резултатите кои треба да се постигнат;

- поставување на стандарди со наведување на квантитет и квалитет на аутпути кои треба да се постигнат;
- поврзување на квантитативни и квалитативни цели со определена временска рамка;
- споредување на очекуваните трошоци и придобивки пред имплементацијата на планот;
- разгледување на аранжмани за мониторинг при имплементацијата на планот;
- разгледување на аранжмани за евалуација кои се потребни на крајот на планскиот период.

Врз основа на годишната програма, секторите и одделенијата ќе изработат детални регионални и гранкови акциони планови, при тоа земајќи предвид:

- Каде се лоцирани претпријатијата кои подлежат на инспекција?
- На кои претпријатија кои подлежат на инспекција треба да им се даде приоритет?
- Како да се определат приоритети? По големина, локација, политички притисок, тип на сопственост (на пример, приватна или јавна компанија, заедничко вложување, во државна сопственост, итн.), степен на ризик или други критериуми?
- Колку има активни инспектори за спроведување на инспекциската работа?
- Колку време треба да потрошат инспекторите – во просек – за една инспекциска посета?
- Кој е разумен број на месечни инспекции за секој инспектор?
- Дали инспекторите ќе работат во тимови или сами?

Теренските инспектори работат согласно програмите за работа кои бараат подготовка врз основа на годишната програма на ДИТ и акционите планови по гранки и региони. Секој инспектор треба да знае во кои претпријатија ќе врши инспекција **неделно и месечно**. Програмата за работа на секој инспектор мора да води сметка за неговите/нејзините должности (како и за државни празници, обука и други отсуства и годишен одмор).

Индивидуалните програми за работа треба да обезбедат време за контролни инспекции, истрага на поплаки и несреќи, обука, како и непредвидени ситуации. Индивидуалните програми за работа треба да се подготвуваат во консултација со другите инспектори и претпоставените. Индивидуалната програма за работа исто така е важна алатка за тековен мониторинг и евалуација на работењето на инспекторите. На тој начин навремената имплементација ќе биде проверувана од страна на раководителите на одделенија.

ДИТ и работењето на инспекторите ќе бидат предмет на мониторинг и евалуација согласно процедурата која е воспоставена со Годишната програма.

### ***Систем за известување и извештаи на инспекторите***

Исходот на инспекциската посета е дел од институционалната меморија на инспекторатот и заради тоа треба секогаш да биде правилно евидентиран. Инспекцискиот извештај е алатка за дејствие и треба да обезбеди информации за одлучување на различни нивоа. Со посебна внатрешна статутарна одредба ќе се одлучи за формата на извештаите на инспекторите.

Извештајот на инспекторот ќе се додаде на досието на секое претпријатие. Работодавачот и другите засегнати страни треба да бидат известени за главните наоди и за мерките кои треба да ги преземат двете страни, она што работодавачот мора да го преземе за да обезбеди усогласеност и оние мерки кои инспекторот има намера да ги преземе во случај на неисполнување на барањата. Информацијата за секоја посета на инспекторот, како и суштинските податоци за претпријатието ќе станат дел од информатичкиот систем на Државниот инспекторат за труд.

Друг аспект на известувањето е изработка на Годишен извештај за активностите на ДИТ во целина. Овој извештај ќе се доставува до МТСП и согласно член 20 од Конвенцијата на МОТ за трудова инспекција бр. 81 од 1947 централниот инспекциски орган ќе објави годишен општ извештај и ќе го поднесува во рокот утврден со Конвенцијата до Генералниот директор на МОТ. Овој извештај ќе биде важна алатка за раководење во работата на инспекторатот и ќе даде основни информации за функционирањето на системот на трудова инспекција во земјата на социјалните партнери и јавноста.

Како минимум Годишниот извештај ќе ги содржи следниве информации:

- намена и цели на ДИТ;
- закони и прописи кои потпаѓаат под одговорност на инспекторатот; измени во законската регулатива;
- секоја промена во законската регулатива или надлежноста;
- главни активности за годината;
- кампањи, посебни акциони програми;
- број на новорегистрирани фабрики и затворени фабрики;
- вкупен број на инспектори, нови вработени, вработени кои ја напуштиле службата;
- број на инспекции, по вид;
- број на известувања за подобрување или забрана;
- број на судски обвиненија и нивен исход;
- статистика за несреќи, по индустрија, занимање, локација, број на погодени работници;
- статистика за смртни случаи при работа;
- статистика на професионални заболувања;
- анализа на статистички податоци;
- организациски и раководни структури (и ако има некакви измени);
- проценка на активностите во годината;
- постигнати цели (или ако не, зошто?);

- пречки и ограничувања; и
- идни приоритетни прашања.

### **Упатство за инспекција**

Упатството за инспекција ќе биде интегрален дел од Прирачникот за работење и процедури на ДИТ, кој исто така ќе служи и како прирачник за обука за сите инспектори. Неговата главна намена е:

1. **да им даде** на инспекторите идеја како последователно да ја применуваат оваа стратегија во нивната секојдневна работа;
2. **да ги мотивира** трудовите инспектори да работат согласно принципите на превенција и рамнотежата меѓу “убедување” и “присилување”;
3. **да ги унифицира / стандардизира**, колку што е можно, пристапите, методите и процедурите на инспекција и социјално партнерство кои ги применува инспекторот во претпријатието;
4. **да служи**, како методолошко помагало во обуката на трудовите инспектори;
5. **да им обезбеди** на социјалните партнери и на претставниците на вработените во претпријатијата објективни информации за тоа како инспекторите ја спроведуваат нивната активност во претпријатието и како тие соработуваат со сите тела и службени лица кои се вклучени во безбедноста и здравјето при работа и работните односи.

Упатството за инспекција содржи насоки за:

- принципите и организацијата на трудовата инспекција во Македонија, како што е наведено во овој документ за стратегијата;
- подготовка за инспекциска посета зависно од нејзиниот вид (редовна, контролна, најавена или ненајавена, национална кампања, итн.);
- спроведување на инспекција, вклучувајќи:
  - прелиминарни контакти и формалности, вклучително пристап кон раководител кој не соработува;
  - справување со раководители кои не соработуваат или се тешки за соработка;
  - посета на работно место;
  - работа со документи;
  - соработка со претставници на работниците во текот на инспекцијата;
  - завршен состанок.
- Активности после инспекциската посета;
- Увид при несреќи при работа и болести поврзани со работа и поплаки;

- Посебни инспекции (национални/секторски кампањи);
- Работење со високоризични претпријатија и ранливи групи на работници;
- Пристапи за мали и средни претпријатија;
- Инспекција на внатрешната организација на претпријатието за осигурување на безбедност и здравје при работа и заштита на правата на вработените и на системите за раководење со БЗР;
- Процедура за судско гонење, како што е предвидено со закон;
- Водење евиденција и известување.

### ***Односи со јавноста***

Еден од начините на информирање на работодавачите и вработените и нивните соодветни организации за актуелните прашања на безбедноста и здравјето при работа, новите стратегии, средства на превенција, како и за законските барања и проблеми откриени во текот на инспекциската дејност, е нивно објавување во масовните медиуми. На тој начин, напредокот во методите за превенција, во техничкиот развој и резултатите од инспекциската дејност допираат до оние работодавачи и вработени кои не биле опфатени со инспекција. Целите и професионалната ориентација имаат превентивна природа. ДИТ ќе вложи напори да развие прилагодени публикации како летоци и брошури насочени кон различни целни групи (работодавачи, вработени, МСП) кои се занимаваат со превентивни технологии, безбедност и здравје во сектори и гранки на пример.

Како главен национален субјект вклучен во меѓународната мрежа на Агенцијата на ЕУ за БЗР во Билбао, ДИТ ќе одржува сопствена веб страна следјќи ги структурата и содржината на веб страните на другите земји-членки, но прилагодени на потребите на македонското општество.

Масовните медиуми редовно ќе добиваат информации за случаи на признати сериозни, смртни несреќи или вонредни состојби, индикатори на професионални повреди и стапка на смртност при работа во земјата, како и информации за резултатите од активноста на ДИТ. Во конкретни случаи ќе се организираат други настани, како конференции за печатот и телевизиски и радио емисии. Односите со јавноста се одвиваат и на регионално и на национално ниво. Овој пристап е најефективен во однос на малите и средните претпријатија, имајќи го предвид нивниот значителен број. На тој начин се мултиплицираат резултатите од активноста на инспекцијата.

### ***Информатички систем на ДИТ***

ДИТ ќе воведо и ќе одржува информатички систем со цел да ја поддржи секојдневната работа на инспекторите и другиот инспекциски кадар, да го поддржи професионалниот развој на трудовите инспектори, како и да ги зајакне комуникациските и информациските текови, особено кон социјалните партнери со цел да се подигне нивото на информираност на сите клучни актери. Системот треба да опфаќа податоци на ниво на претпријатие за да му овозможи на раководството на инспекцијата да утврдува приоритети, да

распделува ресурси, да ги оценува резултатите, односно квалитетот на инспекциите, не само аутпутите, т.е. број на извршени инспекции, истражени поплаки или несреќи или други едноставни квантитативни индикатори на изведбата.

Прирачникот за работење ќе содржи основен опис на информатичкиот систем на ДИТ со референца за посебни прирачници за негово функционирање и одржување (структура, нивоа на пристап, инпути, аутпути, итн.).

### ***Евалуација на работата на ДИТ и на трудовите инспектори***

Продуктивноста вообичаено е придружена на производните процеси, но може исто така да се примени на секоја организација, вклучувајќи го Трудовиот инспекторат кој дава услуги на своите клиенти (Влада, работници, работодавачи). Продуктивноста е однос меѓу тоа што е произведено и ресурсите кои се потребни за тоа да се произведе. Можно е да се оцени продуктивноста на Трудовиот инспекторат и на трудовите инспектори со мерење на аутпутите и инпутите во дадена временска рамка.

Бидејќи работењето на Трудовиот инспекторат зависи од продуктивноста на неговиот кадар и посебно од трудовите инспектори, раководството ќе постави конкретни, реални и транспарентни стандарди за изведбата.

Во Прирачникот за работење и процедури, процедурите и условите за евалуација на ефективноста на активностите на инспекторите треба да се извлечат врз основа на следната индикативна листа на индикатори:

*Во однос на поединечен инспектор:*

#### **1. Квантитативни индикатори**

- број на претпријатија во кои треба да се изврши инспекција и вкупен број на работници;
- број на претпријатија во кои е извршена инспекција и број на работници вработени во нив;
- број на посети и вкупен број на издадени решенија;
- број на советодавни и информативни услуги дадени на претпријатија;
- учество во имплементација на проекти и програми за безбедност и здравје при работа и работни односи.

Овие индикатори на продуктивноста не се однесуваат на квалитетот на инспекциската работа и имаат вообичаена дисторзија на просекот како статистичка мерка. И покрај тоа, тие обезбедуваат корисна појдовна основа за мониторинг на работата на инспекторите.

#### **2. Квалитативни индикатори**

Други мерки освен продуктивноста може да се користат за преглед на работењето на трудовите инспектори во смисла на квалитет на извршената работа, на пример:

- број на административни мерки на принуда укинати од повисока инстанца споредено со вкупниот број на изречени административни мерки;
- број на жалби по решенија на инспекторот;
- квалитет на извештаите и одлуките на инспекторот;
- квалитет на советодавните и информациските услуги дадени на претпријатијата;
- способност за тимска работа;

*Во однос на организација и раководење со инспекциски активности:*

### **1. Квантитативни индикатори**

- број и квалитет на издадени насоки за инспекција;
- број на инспектори обучени во конкретни теми за трудова инспекција и во областа на безбедност и здравје;
- резултати од национални инспекциски кампањи;
- ефективност на воспоставената организација за идентификување на објекти во кои треба да се изврши инспекција, врз основа на нивото на ризик;
- фреквенција на инспекции во гранки и дејности со голем број на професионални повреди и зголемен потенцијален ризик;
- опфат на мали и средни претпријатија;
- број на методолошка, информатичка и статутарна поддршка на трудовите инспектори;
- набавка на модерни средства за комуникација, информација и мобилност.

### **1. Квалитативни индикатори**

- квалитет на издадени насоки за инспекција;
- резултати од евалуација на мерките за обука;
- квалитет на методолошка, информатичка и статутарна поддршка на трудовите инспектори;
- ефекти на национални, регионални и секторски инспекциски кампањи;
- резултати од соработката со социјалните партнери;
- ефективно раководење со ресурсите;
- евалуација на нивото на информатичка и комуникациска опрема на инспекторите

## Стратегија за квалификација на Државниот инспекторат за труд

Професионалната обука и унапредување на инспекторите е законска обврска на Државниот инспекторат за труд (чл. 4, Закон за трудова инспекција). Според Законот за државни службеници (чл. 24) државниот службеник има право и должност за професионален развој и обука во согласност со потребите на органот кој го вработува. Законот наведува дека финансиските средства за покривање на потребите за професионално усовршување и обука се обезбедуваат од буџетот на државата (или од други извори, вклучувајќи донации од меѓународни институции). Во имплементацијата на одредбите од Законот за државни службеници и Националниот систем за координација на професионалното усовршување и обука на државните службеници (СВ бр. 91/05) Агенцијата за државни службеници во 2005 год. објави Упатство за изработка на годишна програма за обука (Упатство) за да го униформира процесот низ државната администрација. Целите на Годишната програма за професионален развој и обука се:

- да помогне во постигнувањето на стратешките цели на организацијата;
- да ја поддржи имплементацијата на Годишната програма на организацијата;
- да овозможи планирање на ресурсите кои се потребни за обука и да помогне во изготвувањето на годишниот буџет на организацијата;
- да имплементира политика на развој на човечки ресурси во ДИТ.

Стратегијата за квалификација на ДИТ е дел од Стратегијата за модернизација на Државниот инспекторат за труд и нејзина општа цел е да даде насока за развој на систем за обука на ДИТ.

Општата цел на професионалната обука е да обезбеди дека инспекторите имаат знаење, вештини и ставови кои им требаат за ефективно да спроведуваат усогласеност со трудовите закони, прописи и стандарди.

ДИТ како орган во состав на МТСП, ќе изработи сопствена годишна програма за професионален развој и обука која ги исполнува потребите и на трудовите инспектори и на раководството на ДИТ.

Во процесот на планирање на професионалното усовршување анализа на потребите од обука (АПО) е централно прашање кое овозможува да се идентификува јазот меѓу расположливите и потребните нивоа на компетентност на трудовите инспектори. Резултатите од годишното оценување ќе служат како вреден извор на информации за целта за анализа на потребите за обука.

Одредбата од Законот за трудова инспекција која ги определува областите на општо образование и нивото на професионално искуство во областа на лица кои можат да бидат именувани за инспектори, и процедурата за селекција која се применува согласно законот за државни службеници, му овозможуваат на раководството на ДИТ да ги именува најсоодветните кандидати кои покажуваат општо техничко знаење, на пример, познавање на статутарни инструменти, техничка експертиза во специјализирани области како машиноградба, хемија, градежништво, индустриска социологија, итн.; експертиза во економија и индустриски односи; вештина за анализа и идентификација на проблеми, итн. Покрај процесот на почетна обука, почетниците треба да стекнат специфични

знаења и вештини кои им требаат на трудовите инспектори и кои не можат да се добијат надвор од Трудовиот инспекторат.

Две основни целни групи од кадарот на ДИТ се предмет на професионално усовршување и обука:

- раководството, вклучувајќи ги раководителите на сектори и одделенија;
- инспектори за РО и БЗР.

Во поглед на варијациите во знаењето и искуството на инспекторите, групата на трудови инспектори треба да се подели на две целни групи: новоименувани инспектори и инспектори кои се во служба подолго време. Додека на последните им треба обука за освежување на знаењата, на првата целна група и треба воведна обука за основите на работните односи, трудова заштита и трудова инспекција. Почетната обука ќе обезбеди дека новоименуваните ги имаат информациите кои им требаат за сите функции на системот за трудова заштита во земјата: за релевантните законски одредби, релевантните инситуционални политики и како да се справат со повредите на трудовото законодавство на најдобар начин.

### **Области на обука**

Развивањето на нов систем на обука на ДИТ за функциите и задачите на инспекторатот и инспекторите, мора да биде поврзано со областите на обука и насочен кон адекватен персонал за кој станува збор. Поради многу широкиот спектар на активности на ДИТ, може да се дефинираат следните основни области на обука:

1. Основи на работни односи и безбедност и здравје при работа. Ова се однесува на теми како:
  - Закон за работни односи и основи трудови прописи;
  - Закон за БЗР;
  - Закон за прекршоци;
  - Законска регулатива за социјално осигурување што ја засега трудовата инспекција;
  - Запознавање со хигиена при работа и медицина на трудот, вклучувајќи психолошки и ергономски фактори на работната средина;
  - Фактори на работната средина;
  - Раководење со БЗР во компаниите;
  - Основи на безбедност во машинство, електротехника, заштита од опасни хемиски супстанции, проценка на ризик;
  - Лична опрема за заштита;
  - Информатички технологии;
  - Систем на трипартитна соработка и социјален дијалог во земјата.

Обуката во оваа област е првенствено насочена кон новоименуваните инспектори и оние кои се подолго во служба, а без образование во соодветната област.

2. Специјална експертиза во: работни односи и безбедност и здравје при работа. Ова се однесува на проширување на квалификациите во темите споменати погоре и дополнително на пример во:
  - Закон за работни односи, колективно преговарање;

- Социјални и економски аспекти на работните односи и безбедноста и здравјето при работа;
- Посебна безбедност во машинство, електротехника, при експлозии;
- Заштита од опасности при вибрации, биолошки фактори, фактори на ниска или висока температура;
- Безбедност и здравје при работа ориентирани по сектори или гранки (металургија, градежништво, земјоделство и шумарство, итн.)
- Професионални несреќи или заболувања;
- Раководење со безбедност и здравје при работа, вклучувајќи системи на раководење, проценка на ризици, евалуација на работата на службите за здравје при работа и експертите за безбедност во компаниите.

Обуката во ова поле е насочена кон новоименуваните инспектори според нивното примарно образование како правници или техничари и инспекторите кои веќе работат како континуирана обука.

3. Методолошки вештини. Оваа област вклучува обука за сите методи кои им требаат на инспекторите, особено:

- Методи на инспекција;
- Прекршочни постапки;
- Статистички методи;
- Увид на несреќи при работа и заболувања;
- Развивање на превентивни стратегии;
- Мерење на индустриски опасности по здравјето;
- Обезбедување на квалитетни услуги на советување и информирање;
- Методи на известување со користење на информатички технологии;
- Методи на обука.

Обуката во оваа област е насочена кон оној персонал кој треба да ги применува соодветните методи за извршување на своите задачи и функции. Обуката за методи на инспекција и увид и обуката за прекршочни постапки е насочена првенствено кон теренските инспектори.

4. Социјални вештини. Обуката за социјални вештини има за цел да развие корисни персонални квалитети на инспекторите, на пример, способност за комуникација со луѓе; способност да мотивираат и за убедување; способност да стекнат доверба; способност да избегнат конфликтни ситуации, а во случај да има такви, способност да ги решат. Оваа област вклучува теми како:

- Комуникација;
- Донесување на одлуки и решавање на проблеми;
- Реторика;
- Преговори и управување со конфликт;
- Презентација.

Обуката во оваа област е насочена кон сите вработени во ДИТ и треба да се обезбедува на различни нивоа како основни и напредни курсеви.

5. Раководни вештини. Оваа област вклучува теми како:

- Раководење со организацијата;
- Развој на политка;
- Раководење по цели, поставување на приоритети;
- Раководење со персоналот и развој на персоналот;

- Финансии и буџет на организацијата;
- Односи со јавноста.

Обуката во оваа област е насочена кон највисокото раководство на ДИТ, вклучувајќи ги раководителите на сектори и одделенија.

### **Методологија**

Концептот “обука на обучувачи” постепено ќе се имплементира во ДИТ. Целта на обучување на обучувачи од редот на најискусниот кадар од ДИТ е тие да стекнат нови и да ги надградат постојните знаења и вештини за примена на интерактивни методи и техники на обука, дизајнирање на програми за учење и помагала за обука, планирање и организација на процесот на учење.

Селектираните обучувачи треба да поминат низ краткорочни специјализирани курсеви за стекнување на неопходните квалификации. Овие курсеви ќе се организираат со ангажирање на професионални наставници надвор од ДИТ со соодветни педагошки квалификации и ќе бидат вклучени во годишната програма за обука. Во текот на почетната обука обучувачите ќе ги изучуваат следниве теми:

- Методологија и принципи на обука на возрасни;
- Оперативни чекори во планирање на сесии за обука;
- Ефективни презентации;
- Функции и сфери на примена на различни методи на обука;
- Планирање на обуката.

Обучувачите ќе посетуваат редовни курсеви за надградување на нивните квалификации за изведување на нивната активност за обука.

Наставната програма за обука и содржината на обуката ќе се изработат, прилагодени на потребите на посебните целни групи и адаптирани на спецификите на возрасни лица кои се обучуваат, од страна на група на обучувачи, зависно од нивната специјализација и образование за специфична област на обука (види погоре).

### **Одговорности за обука**

Воспоставувањето на ефективен и ефикасен систем на обука бара јасна распределба на функции, задачи и ресурси поврзани со обука на посебни нивоа на раководење во рамките на структурата на ДИТ.

#### **1. Директор на ДИТИ**

- ја одобрува Годишната програма за обука и врши надзор над нејзината имплементација;
- одобрува интерни акти на ДИТ поврзани со обука, на пример пропис за обука;
- номинира обучувачи од редот на вработените во ДИТ и ангажира предавачи надвор од инспекторатот;

#### **2. Експерт за обука од одделението за развој на политика и координација**

- изготвува нацрт пропис за обука;

- го организира процесот на обука;
  - изработува годишни програми за обука и врши мониторинг на нивната имплементација;
  - спроведува редовни анализи на потребите од обука;
  - ги поддржува обучувачите во развојот на наставни програми за обука и содржина на обуката и во евалуација на курсевите за обука;
  - одржува библиотека со актуела национална и меѓународна литература за целите на обуката
3. Раководители на сектори
- вршат мониторинг на имплементацијата на Годишната програма за обука во соодветните сектори;
  - даваат мислење за спроведената анализа на потребите од обука;
  - даваат мислење за програмата и содржината на обуката.
4. Раководители на одделенија
- учествуваат во изработката на анализата на потребите од обука;
  - даваат стручна поддршка на обучувачите за изготвување на содржината на обуката;
  - даваат мислење за наставната програма за обуката

### **Пропис за обука**

Пропис за обука ќе биде подготвен и одобрен од министерот за труд и социјална политика во согласност со оваа стратегија. Целта на прописот за обука е:

- да ги дефинира барањата за почетна обука за новоименувани трудови инспектори како прв приоритет;
- да воспостави шема за континуирана обука на инспектори кои се во служба подолго време.

Прописот за обука ќе ги:

- дефинира принципите на обука;
- опише основните процедури на системот;
- распредели одговорностите поврзани со функционирањето на системот за обука;
- дефинира целите за учење и потребните вештини на инспекторите;
- дефинира целните групи;
- опише областите на обука;
- дефинира одредбите и условите за спроведување на анализа на потребите од обука и евалуација на обуката, и
- идентификува можните извори на финансирање, неопходни за да се имплементира обуката.

## **Заклучок**

Оваа Стратегија за модернизација и квалификација на Државниот инспекторат за труд, истакнувајќи ја поголемата транспарентност и одговорност на работата на владата, ќе биде јавно објавена за да се осигура дека работодавачите и вработените знаат што можат да очекуваат од инспекциските органи, а исто така и што инспекторатот во иднина очекува од нив. Крајната цел на овој документ за Стратегијата и многуте нови елементи коишто тој ги содржи е да се зајакнат одговорностите на сите три социјални партнери и со тоа да се придонесе за поповолна клима за усогласување и да се промовира добрата пракса, споредлива со други индустријализирани земји и земји во индустријализација. На овој начин, тој придонесува за обезбедување на подобро почитување на законот, подобра конкурентност на работодавачите и подобра социјална и трудова заштита за сите работници во Македонија.