



International
Labour
Organization

+ SAFETY
HEALTH
FOR ALL



- **Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа**

© Меѓународна организација на трудот 2026.
Прво издание 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ова дело е лиценцирано под лиценцата Creative Commons Attribution 4.0 International. Видете: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Корисникот има право на повторно користење, споделување (умножување и редистрибуција), како и адаптација (ремикс, трансформација и дополнување на изворното дело) во согласност со условите наведени во лиценцата. Корисникот мора јасно да ја наведе MOT како извор на материјалот и да посочи доколку се направени измени во однос на изворната содржина. Користењето на амблемот, името и логото на MOT не е дозволено во однос на преводи, адаптации или други изведени дела.

Атрибуција – Корисникот мора да наведе дали се направени измени и мора да го цитира делото на следниот начин: MOT, *Помошен пакет за изработка на законодавството за безбедност и здравје при работа*, Женева: Меѓународна канцеларија на трудот, 2026. © MOT.

Преводи – Во случај на превод на ова дело, заедно со атрибуцијата мора да се додаде следната изјава за одрекување од одговорност:

Ова е превод на авторско заштитено дело на Меѓународната организација на трудот (MOT). Овој превод не е изработен, прегледан или одобрен од MOT и не треба да се смета за официјален превод на MOT. MOT се одрекува од секаква одговорност за неговата содржина и точност. Одговорноста исклучиво ја сноси авторот(ите) на преводот.

Адаптаци – Во случај на адаптација на ова дело, заедно со атрибуцијата мора да се додаде следната изјава за одрекување од одговорност:

Ова е адаптација на авторско заштитено дело на Меѓународната организација на трудот (MOT). Оваа адаптација не е изработена, прегледана или одобрена од MOT и не треба да се смета за официјална адаптација на MOT. MOT се одрекува од секаква одговорност за нејзината содржина и точност. Одговорноста исклучиво ја сноси авторот(ите) на адаптацијата.

Материјали од трети страни – Оваа лиценца Creative Commons не се однесува на материјали со авторски права кои не припаѓаат на MOT, а се вклучени во оваа публикација. Доколку материјалот се препишува на трета страна, корисникот на ваквиот материјал е единствено одговорен за обезбедување на правата од носителот на правата и за сите евентуални побарувања поради повреда на авторските права.

Секој спор што ќе произлезе од оваа лиценца, а не може да се реши добронамерно, ќе биде упатен на арбитража во согласност со Арбитражните правила на Комисијата на Обединетите нации за меѓународно трговско право (UNCITRAL). Страните ќе бидат обврзани со секоја арбитражна одлука донесена како резултат на таквата арбитража, како правосилна одлука за таквиот спор.

За детали во врска со правата и лиценцирањето, стапете во контакт со: rights@ilo.org.

За детали за публикациите и дигиталните производи на MOT, посетете го: www.ilo.org/publns.

MOT, Помошен пакет за изработка на законодавството за безбедност и здравје при работа, Женева: Меѓународна канцеларија на трудот, 2026. © MOT.

ISBN: 9789220432136 (print);
9789220432143 (web PDF)

Исто така достапно на англиски јазик: ISBN 9789220365656 (web PDF);
Украински јазик: ISBN 9789220365649 (print), 9789220365656 (web PDF).

Називите што се користат во публикациите и во базите на податоци на MOT, кои се во согласност со практиката на Обединетите нации, како и начинот на изнесување на материјалите во нив, не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на MOT во врска со правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти, ниту во врска со утврдувањето на нејзините граници. Видете: www.ilo.org/disclaimer. Мислењата и ставовите изнесени во оваа публикација се на авторот(ите) и не ги одразуваат нужно мислењата, ставовите или политиките на MOT.

Наведувањето на имиња на фирми, комерцијални производи и процеси не подразбира нивно одобрување од страна на MOT, а секое ненаведување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не претставува знак на неодобрување

- **Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа**

Предговор

Помошниот пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа е подготвен во рамките на Водечката програма на Меѓународната организација на трудот насловена [Безбедност + здравје за сите](#) која има за цел подобрување на безбедноста и здравјето на работниците ширум светот преку култура на превенција. Во таа насока, замислата на оваа глобална програма, покрај останатите клучни компоненти, е да се развијат корисни национални законодавни и политички рамки за БЗР, бидејќи тие се стожерот за безбедни и здрави работни средини.

Основниот столб на силните национални системи за БЗР се состои од стабилно и сеопфатно законодавство за БЗР кое се сосредоточува на превенција, кое е усогласено со меѓународните стандарди на трудот и е изработено земајќи ги предвид актуелните законодавни модели и најсовремената компаративна практика во државите. Воедно, тоа е услов *sine qua non* за воспоставување и одржување на култура на превенција на национално ниво и на ниво на работното место. Помошниот пакет има за цел да одговори на потребите на владите, работодавачите и работниците така што ќе обезбеди информации за законодавниот процес што тежнее кон изработка на нормативна рамка за БЗР, која е специфична и соодветна на конкретните променливи предизвици во врска со спречувањето на несреќи и болести на работното место. Ова се спроведува преку идентификување и илустрирање на клучните начела и компоненти на еден стабилен и сеопфатен закон за БЗР заснован на превенција кој се темели на ажуриран регулаторен пристап. Притоа, разгледани се различни опции за осмислување на одредени компоненти и дадени се примери од држави со различни правни традиции со цел да се збогатат и прошират ставовите и видувањата на корисниците.

Во контекст на Северна Македонија, безбедноста и здравјето при работа (БЗР) добиваат на значење имајќи ги предвид актуелните структурни трансформации на пазарот на трудот, доминантната застапеност на микро, мали и средни претпријатија, како и континуираната концентрација на вработување во сектори што се карактеризираат со зголемени професионални ризици, вклучително градежништвото, земјоделството, преработувачката индустрија и транспортот. Иако постои законска рамка што ја уредува областа на БЗР, практичната примена укажува на нерамномерен развој и примена на системите за управување со ризици, превентивните пристапи и меѓуинституционалната координација. Оттука, зајакнувањето на националната законодавна рамка за БЗР не претставува единствено прашање на усогласување со Меѓународните стандарди на трудот, туку и клучна инвестиција во заштитата на животот и здравјето на работниците, унапредувањето на достоинствените услови за работа и одржливиот економски развој. Со оваа публикација настојуваме да им обезбедиме поддршка на националните креатори на политики, регулаторните тела, социјалните партнери и стручните лица од областа на БЗР преку обезбедување практична и концептуална референтна рамка за насочување на изработката, ревизијата и ефективната примена на националното законодавство, во согласност со Меѓународните стандарди на трудот и современата законодавна практика. Нејзината примена може да придонесе кон воспоставување на покохерентен, превентивен и поефикасен национален систем за БЗР, кој се темели на социјален дијалог, јасно дефинирани улоги и одговорности, континуирано зајакнување на институционалните и човечките капацитети и целосно остварување на правото на безбедна и здрава работна средина.

Жоаким Пинтадо Нунес
Раководител

Оддел за трудова администрација, инспекција
на трудот и безбедност и здравје при работа (LABADMIN/OSH)

Акроними

BOHS	Основни служби за здравје при работа
CEACR	Одбор на експерти за примена на конвенции и препораки
EII	Осигурување од повреда при работа
EU	Европска Унија
EU-OSHA	Европска агенција за безбедност и здравје при работа
GDP	Бруто домашен производ
ICOH	
ILO	Меѓународна организација на трудот
Упатства на MOT-БЗР од 2001 година	<i>Упатства за системи за управување со безбедност и здравје при работа: MOT-БЗР од 2001 година</i>
ILS	Меѓународни стандарди на трудот
ISSA	Меѓународна асоцијација за социјално осигурување
LEGOSH	Глобална база на податоци за законодавство за безбедност и здравје при работа на MOT
MSMEs	Микро, мали и средни претпријатија
OSHA	Агенција за безбедност и здравје при работа
OSH	Безбедност и здравје при работа
PPE	Лична заштитна опрема
SDGs	Цели за одржлив развој
WHO	Светска здравствена организација

Признанија

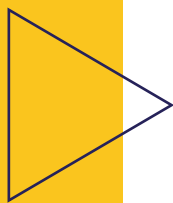
Концептот за Помошниот пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа го подготви Цветомира Радославова, која ја предводеше неговата подготовка, под техничко водство и надзор на Жоаким Пинтадо Нунес и Ненси Лепинк. Џесика Стирлинг помогна во процесот на истражување и подготовка.

Техничката стручност на голем број службеници од МОТ, од различни оддели и теренски канцеларии, беше од огромна корист за Помошниот пакет. Би сакале да ја изразиме нашата искрена благодарност до Мариалаура Фино и Ерика Мартин (NORMES) и Џулија Лир (ТРУДОВО ПРАВО) кои ги разгледаа нацртите и дадоа свој придонес. Сакаме да изразиме и искрена благодарност до колегите од Одделот за трудова администрација, инспекција на трудот и безбедност и здравје при работа (LABADMIN/OSH), како и до теренските стручни лица за безбедност и здравје при работа, трудова администрација и инспекција на трудот кои придонесоа со своите непроценливи совети во текот на различните фази од изготвувањето на алатката: Амин Ал-Вреидат, Ана Каталина Рамирез, Ендру Кристиан, Ариел Пино, Арсенио Фернандез, Кармен Буено, Феликс Мартин Даза, Фернандо Гарсија, Франклин Мучири, Фредерик Лаисне-Ауер, Халим Хамзауи, Итало Кардона, Махандра Наиду, Раинер Прицер, Шнаидер Гуатаки Червера, Џујоши Каваками, Валентин Мокану и Јука Ујита. Голема благодарност и до Ан Мари Ла Роса и Кристина Лорет за нивните совети за содржината која се однесува на шемите за осигурување од повреди при работа, како и до Ана Ториенте, Клер Хобден, Естебан Тромел, Јурген Менце, Катерин Ландујт и Наталиа Попова за нивните совети за Делот VI во однос на одредбите што ги штитат работниците во специфични услови на ранливост.

Им се заблагодаруваме на надворешните експерти кои помогнаа во осмислувањето на содржината на алатката: Шон Куни, Робин Стјуарт и Пол Алмонд. Би сакале да изразиме благодарност и до надворешните експерти кои дадоа свои совети, вклучувајќи ги Дејвид Волтерс, Емили Спилер и Кетрин Липел.

Резимето го уреди Мајкл Роуз. За графичкиот дизајн и форматот на изданието беше задолжен Маурицио Костанца.

Преводот на публикацијата „Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа“ од англиски на македонски јазик е извршен во рамките на проектот „Кон безбедна и здрава работна средина во Северна Македонија“, спроведен од Меѓународната организација на трудот (МОТ). Проектот е финансиран од Европската Унија.



Содржина

Вовед Стр. 26	ДЕЛ 01	Развој на законодавството за БЗР: Од првични закони за БЗР до современи рамки за БЗР Стр. 42	
Обврски на институциите во врска со националните системи за БЗР и инструментите за управување со БЗР Стр. 88	ДЕЛ 03	ДЕЛ 02	Обем и опсег на сеопфатните закони за БЗР Стр. 66
Обврски и права кои се однесуваат на БЗР Стр. 122	ДЕЛ 04	ДЕЛ 05	Претставници на работниците за БЗР Стр. 186
Служби за здравје при работа Стр. 262	ДЕЛ 07	ДЕЛ 06	Одредби за заштита на работниците во специфични услови на ранливост Стр. 222
Стручни лица за БЗР Стр. 288	ДЕЛ 08	ДЕЛ 09	Системи за прибирање податоци: евидентирање, известување и статистика Стр. 314
Прекршоци и казни во врска со БЗР Стр. 364	ДЕЛ 11	ДЕЛ 10	Спроведување на законодавство за БЗР Стр. 334
Техники за изработка на закони Стр. 392	ДЕЛ 12		

Табели

- Табела 1.** Трошоци како последица на лошите стратегии за БЗР или непостоењето на стратегии за БЗР
- Табела 2.** Придобивки од ефективните стратегии за БЗР
- Табела 3.** Најважни меѓународни стандарди на трудот за БЗР и инспекција на трудот
- Табела 4.** Сеопфатни закони за БЗР засновани на превенција
- Табела 5.** Клучни фази на законодавниот процес
- Табела 6.** Список кој служи како пример за релевантните засегнати страни
- Табела 7.** Правни инструменти кои се класифицирани во зависност од тоа дали се задолжителни или незадолжителни и според процесот на развој
- Табела 8.** Предности и недостатоци на законот/законикот за работни односи со одредби за БЗР во однос на посебен закон за БЗР
- Табела 9.** Различни видови на стандарди за БЗР
- Табела 10.** Основни елементи на закон
- Табела 11.** Хипотетичка структура на закон за БЗР во однос на структурата на Помошниот пакет

Слики

- Слика 1.** Структура на Помошниот пакет
- Слика 2.** Фрагментација на пазарот на трудот
- Слика 3.** Хиерархија на законодавството за БЗР
- Слика 4.** Број на држави со посебен закон за БЗР
- Слика 5.** Модел на заедничка одговорност
- Слика 6.** Категории на лица кои може да се сметаат за „работници“ во согласност со законот за БЗР
- Слика 7.** Институции кои го сочинуваат националниот систем за БЗР
- Слика 8.** Хиерархија на контроли
- Слика 9.** Здравствени прегледи во текот на работната кариера на работникот
- Слика 10.** Насоки на МОТ за системи за управување со БЗР: Циклус на континуирано подобрување
- Слика 11.** Корелација помеѓу степенот на застапување на работниците и постигнувањата на полето на БЗР
- Слика 12.** Претставници на работниците на ниво на претпријатие: регионално, индустриско и национално ниво
- Слика 13.** Постепено проширена опфатеност на работниците од страна на службите за здравје при работа во Колумбија
- Слика 14.** Зголемување на процентот на здружени вработени лица во Колумбија
- Слика 15.** Тековна опфатеност на категории работници од страна на службите за здравје при работа во Колумбија
- Слика 16.** Поедноставен приказ на процесот на акредитација на службите за здравје при работа во Шпанија
- Слика 17.** Видови на вина
- Слика 18.** Отежнувачките фактори доведуваат до поголеми казни за прекршоци на законите за безбедност и здравје при работа

Вовед

1. Потребата од сеопфатно управување и законодавство за БЗР засновано на превенција: Деловниот случај	29
2. Национален систем за БЗР	31
3. Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа	32
3.1 Концепт	32
3.2 Цели	33
3.3 Публика	33
3.4 Опсег и ограничувања	33
3.5 Заднина и контекст	35
3.6 Методологија и временска рамка	35
4. Како да го користите овој помошен пакет	37
4.1 Структура	37
4.2 Начини на употреба	38
4.3 Клучни фази на законодавниот процес	38
5. Лексикон	41

1. Вовед	45
2. Краток преглед на развојот на законодавството за БЗР	45
2.1 Првичните закони за БЗР: ерата на законите за фабриките	46
2.2 Подем на системите за компензација	46
2.3 Првични меѓународни стандарди на трудот за БЗР	46
2.4 Слабости на првичните закони за БЗР	46
2.5 Развој на современ регулаторен пристап	47
2.6 Насочување кон системско управување со БЗР	48
2.7 Фокусирање на начелото на превенција	48
2.8 Неодамнешни законодавни одговори	48
3. Меѓународни стандарди на трудот за БЗР: Пресвртници во развојот на законодавството за БЗР	49
4. Современи предизвици за законодавството за БЗР	52
5. Современи законски рамки за БЗР	53
5.1 Состав на современите законски рамки за БЗР	53
5.2 Каков правен инструмент да се избере за регулирање на БЗР?	56
5.3 Какви стандарди да се користат при изготвување на закони и прописи за БЗР?	58
5.4 Што придонесува за ефективно законодавство за БЗР?	60

1. Вовед	69
2. Универзалност на сеопфатните закони за БЗР	69
2.1 Универзална покриеност на сеопфатните закони за БЗР	69
2.2 Можност за исклучување на групи работници во исклучителни случаи	70
2.3 Можност за исклучување на гранки на стопанска дејност во исклучителни случаи	71
3. На кои лица се однесува законот за БЗР?	72
3.1 Примена на нови концепти наместо или покрај концептот „работодавач“	74
3.2 Зголемување на обврската на работодавачот да опфати лица кои не се во работен однос со тој работодавач	76
3.3 Проширување на дефиницијата за „работодавач“ надвор од традиционалниот работен однос	77
3.4 Воспоставување на заедничка одговорност	78
3.5 Проширување на термините „вработен“ или „работник“ за да ги вклучуваат лицата кои не се во работен однос покрај лицата кои се во работен однос	80
4. Каде и кога се применуваат обврските од законот за БЗР?	82
5. Кој е опсегот на изразот „безбедност и здравје при работа“?	84

1. Вовед	91
2. Клучни согледувања при воспоставување на институции со надлежности за БЗР	92
3. Воспоставување на институции за БЗР во рамки на националните системи за БЗР и дефинирање на нивните обврски во согласност со законот за БЗР	95
3.1 Министерства, агенции и специјализирани сектори за БЗР	96
3.2 Трудов инспекторат	98
3.3 Национално трипартитно советодавно тело за решавање на прашања во врска со БЗР	101
3.4 Истражувачки и информативен субјект за БЗР	104
3.5 Субјекти кои обезбедуваат услуги за БЗР	106
3.6 Координирање на шеми за осигурување од повреди при работа	107
4. Координирање и соработка меѓу институциите со надлежности за БЗР	113
5. Клучни инструменти за управување со БЗР: Национална политика, програма	114
5.1 Национална политика за БЗР	115
5.2 Национална програма за БЗР	116
5.3 Национален профил за БЗР	118

1. Вовед	125
2. Општа и примарна обврска на работодавачот во врска со БЗР	126
3. Специфични обврски на работодавачот во врска со БЗР	127
3.1 Обврска за изведување на проценка на ризик	128
3.2 Обврска за формулирање политика и план за БЗР на работното место	132
3.3 Обврска за обезбедување информации за БЗР на работниците	134
3.4 Обврска за консултирање со работниците и обезбедување можности за учество во управувањето со БЗР	135
3.5 Обврска за обезбедување обука за БЗР на работниците	138
3.6 Обврска за обезбедување, одржување и правилно користење на личната заштитна опрема без трошоци за работниците	140
3.7 Обврска за обезбедување планови за вонредни ситуации и прва помош	142
3.8 Обврска за обезбедување погодности за добросостојба на работното место	144
3.9 Обврска за преземање корективни мерки пред да се повикаат работниците да се вратат назад на работното место кога работниците го информирале работодавачот дека постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето	145
3.10 Обврска за обезбедување здравствен надзор врз работниците	146
3.11 Обврска за евидентирање, соопштување и истрага на несреќи при работа, несреќи при патување до работа, професионални заболувања и опасни настани	151
3.12 Обврска за обезбедување компетентност и стручност за БЗР на работното место	153
3.13 Обврска за спроведување на систем за управување со БЗР	156
3.14 Обврска за соработка во управувањето со БЗР на заеднички работни места	160
4. Специфични обврски за БЗР на работодавачите според ризикот или индустријата	161
5. Обврски за БЗР на лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции, машини и опрема за употреба на работни места	163
6. Обврски на работниците во врска со БЗР	166
6.1 Обврска за преземање разумни чекори за заштита на сопствената безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на другите лица	166
6.2 Обврска за почитување на насоките во врска со БЗР	167
6.3 Обврска за правилно користење на сигурносните уреди и заштитната опрема	168
6.4 Обврска за соработка со работодавачот	169
6.5 Обврска за пријавување на состојба за која работникот има причина да верува дека може да претставува опасност	169
6.6 Обврска за пријавување кај раководството на секоја несреќа, повреда на здравјето и опасен настан	170
6.7 Одговорности во врска со БЗР на работниците кои се на раководна позиција или кои имаат одредено искуство	171
6.8 Забрани за работниците	171
7. Права на работниците за БЗР	172
7.1 Општо право на безбедно и здраво работно место	172
7.2 Специфични права кои се однесуваат на БЗР	172
7.3 Право на работниците на информирање и обука за БЗР и за исправка на погрешните податоци за нивното здравје на работа	174
7.4 Право на консултирање/учество во донесувањето одлуки за безбедноста и здравјето	175
7.5 Право на повлекување од непосредна и сериозна опасност без непотребни последици и на воздржување од враќање сè додека опасноста опстојува	176
7.6 Права на работниците кога од медицински аспект не се препорачува континуирана изложеност на ризик на работното место	178
7.7 Право на избор на претставник(ци) за БЗР	180
7.8 Право на заштита на работниците од мерки на одмазда	180

1. Вовед	189
1.1 Дефиниција за „претставници на работниците“	189
1.2 Ефективност на спогодбите за застапување на работниците во врска со БЗР и образложението за нивно регулирање	190
1.3 Меѓународни стандарди на трудот за кои е потребно застапување на работниците	192
1.4 Модалитети на застапување на работниците во врска со БЗР	193
2. Функции, права и овластувања на претставниците на работниците	195
2.1 Клучни функции што ги извршуваат избраните претставници на работниците во врска со БЗР	195
2.2 Законски права и овластувања за поддршка на претставниците во извршувањето на нивните функции	196
2.3 Права и овластувања на претставниците на работниците кои не работат во претпријатието	201
2.4 Право на поведување и учество во казнени прогони	204
3. Заштита на претставниците на работниците	204
4. Претставници на работниците за БЗР во претпријатието	207
4.1 Право на избор за претставник на работниците за БЗР во претпријатието	208
4.2 Постапка за избор на претставници на работниците за БЗР во претпријатието	209
4.3 Мандат на претставниците на работниците за БЗР	210
4.4 Околности во кои претставниците на работниците за БЗР може да бидат разрешени од функцијата	210
4.5 Пополнување на повремени слободни работни места	211
5. Одбори за БЗР во претпријатието	211
5.1 Воспоставување одбори за БЗР	212
5.2 Функции, права и овластувања на одборите за БЗР	213
5.3 Управување со одборите за БЗР	214
6. Општи механизми за консултации и учество на работниците во врска со БЗР	215

1. Вовед	225
1.1 Како да се опфатат ранливите работници во законодавството за безбедност и здравје при работа?	226
2. Заштита на бремени жени и доилки на работа	227
2.1 Вовед	227
2.2 Општа обврска на работодавачите да се уверат дека бремените жени и доилките не вршат работа која е штетна за нив, фетусот или доенчето	228
2.3 Специфични задачи или должности што се забранети или подлежат на ограничувања за жени за време на бременост и доење	228
2.4 Проценка на ризик	231
2.5 Следење на здравјето	232
2.6 Алтернативи на опасната работа	233
2.7 Право на бремените жени да одбијат извршување на опасни должности	234
2.8 Простор за одмор за бремени жени и доилки	235
2.9 Време за доење	235
3. Заштита на работниците со попреченост	236
3.1 Која е дефиницијата за работник со попреченост?	236
3.2 Зошто работниците со попреченост се ранливи?	237
3.3 Кои законски одредби можат да се вклучат во домашното законодавство?	237
4. Заштита на младите работници којашто опфаќа и обезбедување на список за забранети опасни работи	239
4.1 Кои се дефинициите за „млад работник“ и „опасен детски труд“?	239
4.2 Зошто младите работници се ранливи?	240
4.3 Како националното законодавство може да ги заштити младите работници?	240
5. Заштита на работници во поодмината возраст/повозрасни работници	243
5.1 Зошто работниците во поодмината возраст/повозрасните работници се ранливи?	243
5.2 Кои законски одредби можат да се вклучат во домашното законодавство?	244
6. Заштита на работниците мигранти	245
6.1 Која е дефиницијата за работници мигранти?	245
6.2 Зошто работниците мигранти се во ранлива состојба?	246
6.3 Како се разгледуваат правата на работниците мигранти на безбедност и здравје при работа во националното законодавство и политика?	249
7. Заштита на домашните работници	251
7.1 Која е дефиницијата за домашни работници?	251
7.2 Зошто домашните работници се во ранлива состојба?	252
7.3 Анализа на меѓународни и домашни законски инструменти	252

1. Вовед	265
2. Концепт и опсег на службите за здравје при работа	267
3. Национална политика за служби за здравје при работа	268
4. Организација на служби за здравје при работа	269
4.1 Модалитети	269
4.2 Механизам за финансирање	274
4.3 Локација	274
4.4 Учество на работниците	274
5. Функции на службите за здравје при работа	274
5.1 Надзор на работната средина	275
5.2 Следење на здравјето на работниците	276
5.3 Обезбедување на информации, образование, обука и совети	277
5.4 Програми за прва помош, лекување и здравствена заштита	277
5.5 Други функции	278
6. Доверливо користење на податоци кои произлегуваат од функциите на службите за здравје при работа	279
7. Работни услови	280
7.1 Овластувања кои им овозможуваат на службите за здравје при работа да ги извршуваат своите функции	280
7.2 Независност и заштита од мерки за одмазда	281
7.3 Објекти	281
7.4 Соработка со внатрешни и надворешни засегнати страни	282
7.5 Акредитација	283

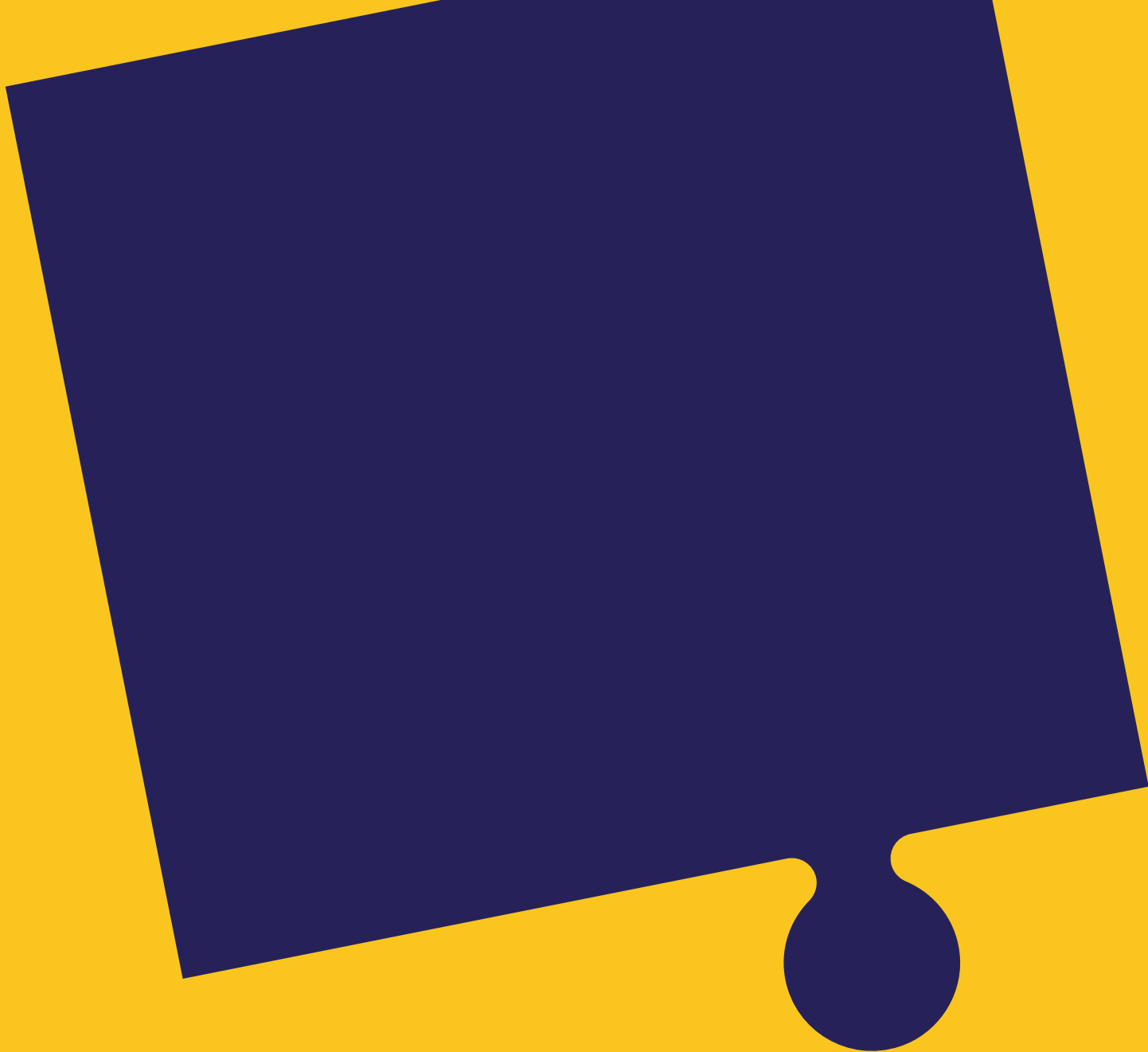
1. Вовед	291
1.1 Образложение: Зошто државите би сакале да ги регулираат професиите кои се однесуваат на БЗР?	291
1.2 Професионализација на практичарите за БЗР	292
1.3 Мултидисциплинарна природа на професиите за БЗР	293
1.4 Различни модалитети на вработување на стручни лица за БЗР	294
1.5 Клучни димензии на политиката кои се регулирани со закон	295
2. Улоги, функции, задачи	295
3. Образование и обука	296
4. Акредитација на субјекти кои обезбедуваат стручна обука за БЗР	304
5. Сертифицирање	305
6. Континуиран професионален развој	307
7. Етички сродни барања кои се законски дефинирани	308
8. Одговорност на стручните лица за БЗР	309

1. Вовед	317
2. Правни аспекти на евидентирање и известување	319
2.1 Евидентирање	319
2.2 Известување	320
2.3 Барања за евидентирање и известување за самовработени лица	323
3. Критериуми за евидентирање и известување: дефиниции	324
4. Листа на професионални болести	324
4.1 Структура на листата на професионални болести	326
4.2 Потреба од редовно прегледување на листата на професионални болести	327
4.3 Професионални болести кои не се на листата на професионални болести	327
5. Објавување на национална статистика за БЗР	329
5.1 Статистика за несреќи на работното место	329
5.2 Статистика за професионални болести	330
5.3 Статистика за опасни настани	330

1 Вовед	337
2. Назначување на инспектори на трудот	338
3. Функции на инспекторите на трудот	339
3.1 Основни функции на инспекцијата на трудот	240
3.2 Дополнителни специфични функции за безбедност и здравје	341
4. Овластувања на инспекторите на трудот	343
4.1 Овластување за слободен пристап до работните места	343
4.2 Овластувања за инспекција и истрага	345
4.3 Овластување за издавање наредби и известувања, вклучувајќи го и овластувањето за прекин на работењето	349
4.4 Овластување да се предложи изрекување на финансиски или парични казни	353
4.5 Овластување за поведување и спроведување на казнени прогони	354
5. Заштита на инспекторите на трудот при вршење на нивните функции и овластувања	356
6. Обврски и забрани кои се однесуваат на инспекторите на трудот	356
6.1 Забрана за судир на интереси	357
6.2 Обврска за доверливост	358
6.3 Обврска да се избегнува оштетување на имотот	359
6.4 Обврска на инспекторите на трудот да поднесуваат извештаи	359
6.5 Обврска на органите за инспекција на трудот да изработуваат годишни извештаи	360

1. Вовед	367
2. Прекршоци: Непочитување на одредбите од законот за БЗР	368
2.1 Вовед	368
2.2 Конститутивни елементи на прекршоците	368
2.3 Субјективниот елемент во прекршоците: кривична намера (mens rea)	369
2.4 Прекршоци во врска со строга одговорност	370
2.5 Отежнувачки фактори	371
2.6 Типологија на прекршоците во врска со БЗР	372
2.7 Прекршоци кои не се однесуваат на БЗР, а се значајни за ефективната на законодавството за БЗР	375
3. Казни за прекршувањата на одредбите за БЗР	381
3.1 Вовед	380
3.2 Органи кои имаат овластување да изрекуваат казни	380
3.3 Начела на кои се засноваат казните	381
3.4 Видови на казни	381
4. Процедурални правила	388

1. Начела на техниките за изработка на закони	395
1.1 Соодветни	396
1.2 Кохеренти	396
1.3 Јасни, едноставни и прецизни	397
1.4 Конзистентни од внатрешен аспект	399
1.5 Конзистентни од надворешен аспект	400
1.6 Родово-неутрални	401
1.7 Изготвени во еднообразен стил	402
2. Структура на законот за БЗР	402
2.1 Процедурални одредби за спроведување	403
3. Дополнителни одредби	403
3.1 Преамбула	403
3.2 Употреба на дефиниции	404
3.3 Преодни и завршни одредби	407
3.4 Прилози/анекси	408



Вовед

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

Вовед

1. Потребата од сеопфатно управување и законодавство за БЗР засновано на превенција: Деловниот случај	29
2. Национален систем за БЗР	31
3. Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа	32
3.1 Концепт	32
3.2 Цели	33
3.3 Публика	33
3.4 Опсег и ограничувања	33
3.5 Заднина и контекст	35
3.6 Методологија и временска рамка	35
4. Како да го користите овој помошен пакет	37
4.1 Структура	37
4.2 Начини на употреба	38
4.3 Клучни фази на законодавниот процес	38
5. Лексикон	41

Вовед

Одрекнување од одговорност

Помошниот пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа е наменет да им помогне на земјите-членки на МОТ кои сакаат да го развијат или подобрат својот рамковен закон за БЗР врз основа на меѓународните стандарди на трудот, кодексите за практика и упатствата на МОТ, како и компаративната практика на државите.

Примерите за одредби во националното законодавство кои се изнесени во овој Помошен пакет не претставуваат одобрување од страна на МОТ, ниту пак укажуваат дека овие законски одредби треба да се следат како „модел на закон“ или „најдобра практика“. Напротив, тие се вклучени во овој Помошен пакет со цел да се прикаже како даден законски елемент може да се изготви откако ќе се донесе политичка одлука за вклучување на елементот.

Вложени се значителни напори за да се наведат релевантни примери на законски одредби кои се илустративни. Со оглед на тоа што законите се развиваат, не може да се гарантира дека овие одредби се ажурирани, особено со текот на времето.

1. Потребата од сеопфатно управување и законодавство за БЗР засновано на превенција: Деловниот случај

Несоодветните и недоволни практики на полето на безбедноста и здравјето при работа (БЗР) имаат негативни последици врз луѓето и економијата, се одразуваат на работниците, работодавачите и заедниците, честопати се споменуваат и се јасен повик за делување. Најновите глобални проценки од 2017 година покажуваат дека секоја година 2,78 милиони работници умираат како резултат на несреќи и болести во врска со работата, додека стотици милиони работници страдаат од привремени и трајни нефатални повреди како последица на работата, како и професионални болести.¹ Ваквите глобални проценки редовно се истакнуваат при катастрофални настани, на кои ниедна земја не е имуна и кои резултираат со голем број смртни случаи, повреди и нарушено здравје кај работниците.

¹ Видете МОТ, „Потребна е глобална акција за справување со зголемениот број повреди и болести во врска со работата, вели МОТ“, Новости на МОТ, септември 2017 година..

Се проценува дека вкупното економско оптоварување како последица на слабите постигнувања на полето на БЗР е приближно 4 проценти од глобалниот бруто домашен производ (БДП), со годишен трошок од речиси 2,99 трилиони американски долари. Покрај проценката на трошоците во БДП како резултат на слабите резултати на полето на БЗР, неколку земји-членки спроведоа студии за да проценат како ова економско оптоварување е распределено меѓу работодавачите, работниците и заедниците. Во 2012 година, [Safe Work Australia](#) процени дека поголемиот дел од економските трошоци поврзани со несреќи и болести во врска со БЗР ги снесат работодавачите и општеството, при што работниците снесат 77 проценти, заедницата 18 проценти (преку трошоците за социјално осигурување и здравствена заштита), а работодавачите снесат 5 проценти од економските трошоци (Австралија 2015²).

Во студиите за придобивките од инвестирање во подобрување на практиките за БЗР се менува конотацијата на утврдените „трошоци“ за спроведување на подобрувања на БЗР на работното место. На микроекономско ниво, [Извештајот на Европската агенција за безбедност и здравје при работа](#) покажува дека инвестициите во БЗР доведуваат до реални повратни приноси за бизнисите (EU-OSHA 2014³). Ваквото преформулирање на овие „трошоци“ како инвестиција е особено важно во контекст на микро, мали и средни претпријатија (ММСП), каде што може да се забележи непропорционален број на несреќи и болести на работното место и за кои инвестирањето на ограничени финансиски ресурси во подобрувања на БЗР се разгледува истовремено со други деловни приоритети (EU-OSHA 2014). Во 2013 година, во [Извештајот на Меѓународното здружение за социјално осигурување \(ISSA\)](#) се процени дека инвестицијата од 1 американски долар за превентивни стратегии за БЗР од страна на поединечни бизниси обезбедува поврат од 2,2 американски долари (ISSA 2011⁴).

Во Табелите 1 и 2 се дадени кратки резимеа на клучните елементи од анализата на трошоците и придобивките од спроведувањето на стратегиите за БЗР на работното место.

Табела 1: Трошоци како последица на лошите стратегии за БЗР или непостоењето на стратегии за БЗР

Категорија на трошок	Работодавачи	Работници	Влада/ општество
Здравствени трошоци	Трошоци за рехабилитација Трошоци за модификации, прилагодувања и помагала на работното место поради болест или повреда на работниците Зголемени премии за осигурување	Физички и психолошки повреди Зголемени трошоци за здравствена заштита Трошоци за помагала, негуватели и слично	Зголемено оптоварување на системот за социјално осигурување и шемите за надоместоци на работниците
Админ. трошоци	Правни трошоци за подмирување на побарувања од повредени/ болни работници Време кое е потрошено за истрага и разгледување за несакани настани (од работниот тим, раководството и надворешни организации); реорганизација на работата Непочитување на законите за безбедност и здравје при работа што доведува до: - казни од владини регулатори - ризик од затворска казна поради примената на казни	Правни трошоци во врска со поднесување тужба против работодавач	Трошоци за администрирање на системите за социјално осигурување, осигурување и компензација на работниците Трошоци за активности за спроведување

2 Австралија, Безбедна работа Австралија (Safe Work Australia). 2015 година. „Трошокот на повредите и болестите во врска со работата за австралиските работодавачи, работници и заедницата“.

3 Агенција за безбедност и здравје при работа на ЕУ. 2014 година. „Деловниот случај за безбедност и здравје при работа: Анализа на трошоци и придобивки од интервенции во мали и средни претпријатија“.

4 Меѓународно здружение за социјално осигурување (ISSA). 2011 година. „Поврат на превенцијата: Пресметување на трошоците и придобивките од инвестициите во безбедност и здравје при работа во компаниите“.

Трошоци поради намалена продуктивност	Изгубени работни денови и трошоци за боледување Голем обрт на вработени што доведува до трошоци за ангажирање/ обука/оведување	Изгубена заработка (сегашна и идна заработка)	Загуба на БДП (доведува до загуба од 3,94% и 3,3% во Европа)
Социјални трошоци	Наштетен углед	Последователно влијание што овие фактори може да го имаат врз семејниот и општествениот живот на поединецот	Негативно влијание врз општеството (нарушена социјална кохезија)

Табела 2: Придобивки од ефективните стратегии за БЗР

Работници
- Одржливо добро здравје - Безбедни работни услови - Подолг работен век - Подобрен животен стандард - Зголемена веројатност за одржлив и стабилен приход
Работодавачи
- Конкурентска предност во задржување на талентите - Безбедни работни услови кои доведуваат до помалку несреќи и помалку случаи на нарушено здравје - Зголемена продуктивност и други оперативни влијанија (зголемен морал, помотивиран и поангажиран персонал, зајакнат капацитет за иновации во рамки на компаниите) - Подобрена добросостојба, поголемо задоволство од работата и унапредена работна средина - Избегнување на трошоци за непочитување, како што се парични казни и други казни - Задржување на ниски осигурителни премии - Подобрен квалитет на производите и услугите
Влада
- Пораст на БДП и подобри економски резултати - Одржлив социјален мир - Одржливо финансирање на трошоците за рехабилитација и осигурување - Развој на заедницата и заштита на животната средина

2. Национален систем за БЗР

Ефективните стратегии за БЗР и позитивните резултати на полето на БЗР зависат од постоењето на стабилен национален систем за БЗР. Ваквиот систем е дефиниран во Конвенцијата за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа од 2006 година (бр. 187) како „инфраструктура која ја обезбедува главната рамка за спроведување на националната политика и националните програми за безбедност и здравје при работа“. Националниот систем за БЗР се состои од меѓусебно поврзани капацитети за БЗР кои здружено им овозможуваат на државите да ги подобрат своите резултати на полето на БЗР, што пак доведува до спречување на несреќи и болести на работното место. Секој поединечен капацитет за БЗР е неопходен, но не е доволен сам по себе за да доведе до подобрени резултати на полето на БЗР на национално ниво и на ниво на работно место.

Сеопфатна правна рамка за БЗР заснована на превенција е неопходен капацитет на националниот систем за БЗР. Доколку е добро осмислена и изготвена, ваквата рамка може да им овозможи на работниците и работодавачите полесно да ги разберат и исполнат своите права и должности, додека владата полесно може да ги администрира и спроведува законските одредби.

Другите неопходни капацитети на националниот систем за БЗР се следните:

- образование, обука и градење на капацитети за работодавачите и работниците;
- користење на трипартитен социјален дијалог во процесите на креирање политики;
- контрола на работното место;
- служби за здравје при работа;
- програми за осигурување од повреди при работа;
- професионални институции и мрежи за БЗР; и
- сигурни податоци за БЗР, меѓу другото.

Покрај придобивките и можностите кои се наведени во Табела 2, добро осмисленото законодавство за БЗР има дополнителна придобивка поради тоа што обезбедува сигурност и јасност за клучните засегнати страни преку:

- дефинирање на носителите на обврски и права кои се однесуваат на БЗР;
- дефинирање на природата на таквите обврски и права и кои чекори мора да се преземат за нивно исполнување;
- воспоставување на механизам за спречување на професионални болести и несреќи;
- воспоставување на механизми што ги штитат работниците кога тие изразуваат загриженост во врска со БЗР;
- обезбедување на механизам за социјална заштита, вклучително и обезбедување приходи и здравствена заштита во случај на професионална болест или повреда; и
- воспоставување на механизам за социјален дијалог на национално ниво и на работното место со што подобрувањето на БЗР ќе прерасне во заеднички приоритет за работодавачите и работниците, како и за владите.

3. Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

3.1 Концепт

Помошниот пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа е подготвен во рамките на Водечката програма на МОТ насловена [“Безбедност + здравје за сите”](#). Оваа глобална програма, отпочната од страна на МОТ во 2015 година, има за цел да ги поддржи земјите-членки во спроведувањето на националниот систем за безбедност и здравје при работа којшто е неопходен во согласност со Конвенцијата бр. 187 и во формирањето на меѓусебно поврзани капацитети за БЗР што заеднички доведуваат до подобри резултати на полето на БЗР на национално ниво и на ниво на претпријатие. Како што е наведено погоре, еден од овие неопходни капацитети е правна рамка за безбедност и здравје при работа што сеопфатно се однесува на безбедноста и здравјето при работа и ја интегрира практиката за БЗР во други сродни правни рамки.

Овој Помошен пакет е наменет да одговори на потребите на корисниците на Меѓународната организација на трудот така што ќе обезбеди рамка за пристап кон воспоставување или реформа на законодавството за безбедност и здравје при работа. Во него систематски се толкуваат и анализираат клучните начела и компоненти од сеопфатен, рамковен закон за безбедност и здравје при работа заснован на превенција. За секоја компонента и колку што е можно, се идентификуваат и разработуваат клучните избрани цели, начела и методи, заедно со примери на законски елементи од држави со различни правни традиции. Помошниот пакет има „слоевит“ пристап, што овозможува да се користи за идентификување на недостатоците во законските рамки во однос на меѓународните стандарди на трудот. Во одредени случаи тоа го олеснува посложеното одлучување за основните прашања во рамки на политиката за БЗР и утврдувањето на регулативите.

3.2 Цели

Овој Помошен пакет ги има следните две клучни цели:

1. Да обезбеди основа за носителите на политики, законодавците и останатите засегнати страни ефективно да учествуваат во законските дискусии што водат до усвојување на закони за БЗР, преку:

- лесно идентификување на компонентите на правната рамка и нивните законски елементи (врз основа на меѓународните стандарди на трудот (ILS) и други законски одредби што сè почесто се регулираат) на кои треба да им се посвети соодветно внимание;
- согледување на важноста на овие компоненти и нивните законски елементи;
- свесност за различните избори на политики коишто се во основата на компонентите и законските елементи; и
- согледување како другите држави ги регулирале тие елементи во нивното законодавство за БЗР и кои опции за изработка се достапни при изготвување на сродни одредби.

2. Да овозможи на Меѓународната канцеларија на трудот:

- проактивно да се ангажира со земјите-членки во нивните законодавни процеси во ран стадиум, во идеални услови тоа би било пред носителите на политики и законодавците да започнат со изготвување или реформирање на закони за БЗР;
- да обезбеди побрза и посеопфатна техничка помош кога се бара нивно мислење за нацрт-закони за БЗР; и
- да усвои конзистентен пристап на ниво на целата канцеларија (седиште и теренски персонал) при обезбедување техничка помош за законските рамки за БЗР.

3.3 Публика

Целната публика на овој Помошен пакет се состои од:

- Корисници на МОТ, што ги вклучува носителите на политики и законодавците, претставниците на работодавачите и работниците и инспекторите за труд, кои учествуваат во изработката на законските рамки за БЗР;
- други засегнати страни кои можат да учествуваат во законодавниот процес, како што се граѓанското општество и организациите на стручни лица за БЗР; и
- службеници на МОТ кои обезбедуваат техничка поддршка на земјите-членки.

Овој Помошен пакет првенствено е осмислен за држави со застарен или нецелосен пристап кон БЗР кои сакаат да усвојат рамковен закон за БЗР или да го ревидираат и модернизират постојниот закон.

3.4 Опсег и ограничувања

Помошниот пакет има голем опсег, но има и ограничувања, како што е наведено подолу.

1. Правна рамка за БЗР

Помошниот пакет ги опфаќа сите законски елементи коишто правната рамка за БЗР треба да ги вклучува. Повеќето прописи би биле вклучени во главниот, општ, рамковен закон за БЗР. Сепак, некои елементи би можеле да се најдат во трудовите, управните, па дури и кривичните закони, како и во прописите за спроведување.

2. Економски сектори

Помошниот пакет не вклучува детални дискусии за барањата кои се однесуваат на економски сектори и опасности. Се фокусира на компонентите на сеопфатна правна рамка за БЗР засновани на превенција и на законските елементи што се применливи во сите гранки на стопански дејности и се однесуваат на сите работници..

3. Ефективност на законските елементи

Во Помошниот пакет се мапираат компонентите на еден сеопфатен, превентивен и општ закон за БЗР, а воедно, колку што е изводливо, се одредува изборот на политики што треба да се направи. Помошниот пакет не содржи емпириска анализа на влијанието или ефективноста на различните законски елементи, изборот на политики и дискутираните примери. Ова се должи на фактот што во мал број студии критички се проценува влијанието на законодавството за БЗР, а нивните наоди се единствени за контекстот во кој е спроведено законодавството.

Евалуацијата на ефективноста на законодавството за БЗР е сложен потфат. На пример, индикаторот што се користи во досегашната практика за мерење на резултатите од БЗР е зголемувањето или намалувањето на бројот или честотата на несреќи и заболувања при работа. Сепак, во реалноста, сите промени на резултатите на полето на БЗР на национално ниво веројатно ќе бидат последица на голем број интервенции што делуваат заеднички, а не само последица на законодавството за БЗР.

4. Правна теорија и практика

Тенденцијата во Помошниот пакет е подеднакво да бидат застапени правната теорија и практиката. Сепак, главната цел на Помошниот пакет е да биде практична алатка што корисниците на MOT ќе можат да ја користат лесно и брзо. Затоа, Помошниот пакет е наменет да биде практична алатка која ќе е лесна за користење во различни контексти и која ќе служи како помагало за време на дискусиите на корисниците со различни нивоа на стручност за БЗР.

5. Суштински правни одредби

Помошниот пакет е осмислен првенствено да се осврне на материјалното право за БЗР и со причина не ги опфаќа процедуралните закони или прописи. Законите во рамки на материјалното право се состојат од законски одредби кои се однесуваат на правните односи, т.е. тие ги дефинираат правата и обврските на физичките или правните лица. Законите од процесното право се состојат од правила со кои се регулираат управните и судските постапки и кои имаат суштинска улога во спроведувањето на законите од материјалното право. Ваквите согледувања за спроведување на законот за БЗР од аспект на процесното право можат делумно или целосно да се вклучат во законот за БЗР или можат да се вклучат во други законски инструменти.

6. Универзален ресурс

Помошниот пакет е наменет да послужи како универзален ресурс што може да го користат земјите-членки во кој било регион и во рамките на која било правна традиција, иако главниот фокус е на државите со застарени или нецелосни системи за безбедност и здравје при работа. Следствено на тоа, во Помошниот пакет не можеше да се опфатат специфичните околности на различните држави и правни традиции, бидејќи на тој начин тој не би бил универзално применлив и би бил прекумерно сложен за употреба. Компонентите на правната рамка за безбедност и здравје при работа кои се претставени во овој Помошен пакет треба да бидат тема на дискусија од страна на владите, социјалните партнери и другите засегнати страни во секоја држава според локалниот контекст, социоекономската и политичката состојба, националните ресурси, правните традиции, приоритетите и предизвиците, а тие треба да бидат вклучени во националното законодавство според и во согласност со националниот контекст.

7. Извори

Во Помошниот пакет се зема предвид дека недостасува литература и анализа на законодавството (што ги вклучува само податоците кои се достапни за 130-те држави кои се опфатени во Глобалната база на податоци на MOT за законодавството за безбедност и здравје при работа (LEGOSH)) и се темели на значајните придонеси од различни правни експерти.

3.5 Заднина и контекст

MOT им обезбедува техничка помош на државите при градењето и зајакнувањето на нивните национални политики, системи и програми за БЗР. Во текот на последната деценија, постојано се зголемува бројот на земји-членки кои утврдиле дека нивните закони што се однесуваат на БЗР се недоволни или се застарени и треба да се реформулираат. Дел од земјите-членки кои бараат помош се оние кои традиционално ја вклучувале практиката за БЗР во нивните општи закони или законици за работни односи и кои сакаат да изработат одделно и посеопфатно законодавство за БЗР, како и оние кои претходно ја опфатиле практиката за БЗР во „Законите за фабрики“ и работат на ажурирање и проширување на опсегот на опфатеност на поголем број работници и работни места. Помошниот пакет соодветствува на таквата зголемена побарувачка за техничка помош од MOT.

Земјите-членки кои воведуваат реформи честопати сакаат да учат од државите кои достигнале одредено ниво на напредок во нивното законодавство за БЗР при што воспоставиле сеопфатен збир од клучни принципи (опфат, покриеност, должности и права); низа механизми за проценка на опасности и ризици (системи за управување, хиерархија на контроли, служби за здравје при работа); механизми за социјален дијалог (претставници за безбедност и здравје, одбори за безбедност и здравје при работа, национални и секторски совети за БЗР); како и владини административни и извршни одговорности и овластувања (системи за прибирање податоци, орган за спроведување на практиката за БЗР, институти и лаборатории за БЗР); како и секторско законодавство и законодавство според специфичните опасности кое вклучува технички перформанси и/или пропишани стандарди за регулирање на спроведувањето. Овој Помошен пакет е сеопфатен и до одреден степен ги опфаќа сите овие елементи.

Една од алатките што MOT ги подготви за да ги поддржи корисниците во изработката на правни рамки за БЗР е глобалната база на податоци LEGOSH, која содржи примери на законски одредби за БЗР од повеќе од 130 земји-членки (од 2017 година) и овозможува компаративна анализа. Овој Помошен пакет се темели на алатката LEGOSH и други ресурси за да одговори на потребите на корисниците на MOT преку обезбедување на рамка за пристап кон воспоставување или реформа на законодавството за безбедност и здравје при работа.

Честопати погодниот временски период за MOT да се вклучи во процесите на изработка или реформа на законодавството е краток. Покрај тоа, MOT може да се вклучи во која било фаза од законодавниот процес. Ова е показател дека е потребна алатка која е лесно достапна и релевантна за корисниците во која било фаза од процесот на подготовка на законодавството за парламентарно одобрување, вклучително и пред да се изработи првиот нацрт-закон. Оваа алатка произлегува како одговор на ваквата потреба.

3.6 Методологија и временска рамка

1. Фаза на отпочнување

Пред да се отпочне со работа на овој Помошен пакет, се сподели опис на проектот со детали за иницијативата, наменета за консултации и валидација со одделите во седиштето на MOT кои се стручни во техничките области опфатени со Помошниот пакет, како и со стручните лица за БЗР кои работат во теренските канцеларии на MOT. Добиените повратни информации значително ја поддржаа иницијативата и ја потврдија потребата од алатка што ќе им помогне на корисниците во подготовката и изработката на законодавството за БЗР. Консултациите вклучуваа работилница организирана во јануари 2017 година, на која присуствуваа стручни лица за реформа на трудовото право и законодавството за БЗР од MOT и од водечките академски установи.

2. Подготовка на концептот

Концептот на Помошниот пакет се заснова на најважните меѓународни стандарди на трудот за БЗР и инспекцијата на трудот (видете ја табелата 3), сеопфатните закони за БЗР засновани на превенција (видете ја табелата 4) и пристапи како што се системите за управување (MOT-БЗР 2001). Воедно, концептот на Помошниот пакет е усогласен, колку што е изводливо, со структурата на LEGOSH со цел да се олесни интегрираното користење на овие два ресурси.

Табела 3. Најважни меѓународни стандарди на трудот за БЗР и инспекција на трудот

Конвенција/Протокол	Препорака
Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)	Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164)
Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година	
Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 161)	Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)
Промотивна рамка за Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 187)	Промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 197)
Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година (бр. 81)	Препорака за инспекција на трудот, 1947 година (бр. 81)
Конвенција за трудова администрација, 1978 година (бр. 150)	Препорака за трудова администрација, 1978 година (бр. 158)

Табела 4. Сеопфатни закони за БЗР засновани на превенција

Држава	Закон
Австралија	Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година
ЕУ	Директива на Советот 89/391/ЕЕЗ за воведување мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето на работниците при работа
Сингапур	Закон за безбедност и здравје на работното место, 2006 година
Шпанија	Закон 31 за спречување на професионални ризици, 1995 година
Обединетото Кралство	Закон за безбедност и здравје при работа од 1974 година
Соединетите Американски Држави	Закон за безбедност и здравје при работа од 1970 година

3.6.3 Подготовка на содржината

МОТ ангажираше стручни лица за БЗР, академици и практичари за да ја подготват содржината на дванаесетте делови од Помошниот пакет, кои беа дополнително разработени врз основа на (а) преглед на академската литература, вклучувајќи истражувачки публикации и извештаи од национални, регионални и меѓународни организации; (б) податоци кои се достапни во LEGOSH за националното законодавство кои овозможуваат трансверзална анализа на законските одредби со кои се регулираат различните компоненти и нивните елементи; и (в) коментари дадени од Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR)..

3.6.4 Рецензија и валидација од страна на колегите

Помошниот пакет беше доставен за рецензија на надворешни академици со значителна експертиза и искуство во истражувањето и практиката на полето на БЗР, особено во политиката и законодавството за БЗР. Содржината на Помошниот пакет беше дополнително разработена и прилагодена врз основа на коментарите и ревизиите препорачани од рецензентите. Покрај тоа, Помошниот пакет беше споделен за консултации со службени лица од МОТ, од единици чии технички области опфаќаат теми што ги содржи Помошниот пакет.

4. Како да го користите овој Помошен пакет

4.1 Структура

Помошниот пакет се состои од 12 дела (I до XII) кои се однесуваат на клучните компоненти на сеопфатен закон за безбедност и здравје при работа заснован на превенција. Секој дел вклучува:

1. Вовед.
2. Дискусија за образложението за компонентата.
3. Релевантни меѓународни стандарди на трудот.
4. Анализа на различни опции за политики и дизајн (кога има достапни податоци).
5. Законодавни примери и трендови.
6. Библиографија/список на корисни ресурси (академска литература, публикации, алатки, бази на податоци и друго) за корисници кои сакаат потемелно да се вклучат во дискутираните теми.
7. Листа за проверка како помагало при идентификување на проблеми и недостатоци.

Слика 1. Структура на Помошниот пакет



4.2 Начини на употреба

Помошниот пакет е наменет да се користи како ресурс во секоја фаза од законодавниот процес во држава која одлучила да започне со изработка или реформа на својот закон за БЗР. Сепак, Помошниот пакет може да биде особено корисен во две фази од законодавниот процес, како што е опишано подолу.

1. Употреба на Помошниот пакет на почетокот на процесот на изработка или реформа на законодавниот процес и кога е донесена одлука за отпочнување на реформа на законодавството за БЗР

За државите кои немаат закон за БЗР, Помошниот пакет ќе им помогне на корисниците да разберат кои елементи треба да се вклучат во сеопфатен закон за БЗР заснован на превенција, зошто се важни и како би можеле да се изготват. Воедно, тековно им помага на учесниците во законодавниот процес, така што придонесува за дискусии и дебати кои се темелат на информации за време на процесите на одлучување.

Кога државите се стремат да спроведат реформи на постојните закони за БЗР, Помошниот пакет првично може да послужи како анотиран преглед на елементите и листа за проверка на законските елементи како помош при утврдувањето на потенцијалните проблеми, како и недостатоците во постојното законодавство, при што може да даде насоки за нивно решавање. На крајот од секој дел од Помошниот пакет, дадена е листа за проверка како помагало при идентификување на проблемите и недостатоците.

2. Употреба на Помошниот пакет при процесот на реформа на законодавството за БЗР

Во овој случај, веќе е донесен закон за БЗР и потребно е да се спроведе преглед и ажурирање, при што вообичаено е да се побара помош од МОТ. Во ваквата ситуација, изработен е нацрт-закон и корисниците вообичаено сакаат да го проценат нацрт-законот во однос на меѓународните стандарди за трудот и законите за БЗР на други држави. Најчесто, државите бараат примери за „добри практики“ или примери за закони кои се однесуваат на конкретни прашања од интерес. Повторно, Помошниот пакет им помага на корисниците да се вклучат во таа проценка со обезбедување на анотиран преглед на елементите и листи за проверка на законски елементи како помагало за идентификување на областите кои може да предизвикуваат загриженост, застарените одредби и недостатоците во нивните односни нацрт-закони за БЗР. Овој Помошен пакет би можел да биде корисен и кога изготвувачите или членовите на трипартитниот советодавен комитет имаат прашања во врска со најдобриот пристап за решавање на техничко прашање или кога постојат разлики во мислењата за тоа како треба да се реши одредено техничко прашање.

Доколку се бара помош од МОТ, службениците на МОТ можат да го користат Помошниот пакет и при подготовка на техничките меморандуми за нацртот на Канцеларијата. Доколку околностите дозволуваат, Помошниот пакет и начинот на кој треба да се користи треба да бидат образложени од службено лице на МОТ кое треба да го олесни неговото користење. На овој начин ќе се постигне уверување дека корисниците разбираат како е предвидено да се користи алатката и како може да им помогне во текот на целиот законодавен процес. Дванаесетте делови од Помошниот пакет му овозможуваат на службеното лице на МОТ оптимално да ги структурира дискусиите околу специфични теми и да се увери дека сите критични точки се разгледани при дискусиите. Содржината на Помошниот пакет му овозможува на службеното лице на МОТ да објасни зошто одредена компонента или законодавен елемент се важни, како и да го појасни начинот на кој може да се преточи во специфични законски одредби. Службеното лице на МОТ ќе има можност да помогне во дискусиите во врска со предностите и недостатоците на различните опции за политики и да даде примери за начинот на кој државите ги решиле тие прашања врз основа на информациите кои се изнесени во Помошниот пакет.

4.3 Клучни фази на законодавниот процес

Националните законодавни процеси се разликуваат. Клучните фази се предодредени од поредокот на владеење на државата, како што е дефинирано во нејзиниот национален устав и законодавство. Покрај варијациите, постојат клучни фази кои обично се дел од законодавните процеси на повеќето држави. Во табелата 5 се групирани овие клучни фази според можен логички редослед, по што следуваат кратки резимеа за секоја фаза, за корисниците да разберат кога во законодавниот процес Помошниот пакет би можел да биде корисен ресурс. Во табелата не е прикажан „стандарден“ законодавен процес, бидејќи тој се разликува во секоја држава.

Табела 5. Клучни фази на законодавниот процес



Извор: МОТ, работилница за трудово право и реформи, 2017 година.

1. Фаза на подготовка/отпочнување

Доколку се донесе одлука за изработка на нов закон или реформа на постоен закон, треба да следува процес на подготовка. Постојат различни околности и чинители во кои може да се отпочне законодавен процес. По започнување на процесот, може да се изработи акционен план за да се дефинира кој ќе биде вклучен во фазите на креирање и изработка на политики, информациите и податоците кои треба да се приберат за да се обезбедат информации за процесот на креирање политики и изработка, временските рамки за подготовка на почетниот нацрт и засегнатите страни кои ќе бидат консултирани.

Во текот на фазата на подготовка, важно е корисниците внимателно да го анализираат и да дискутираат за законскиот предлог што треба да се поднесе, вклучувајќи проценка на влијанието врз економските, социјалните и еколошките влијанија што може да ги има предложената законска реформа. Покрај тоа, треба да ја согледаат и анализираат способноста на државата да ги спроведе таквите предлози, земајќи ја предвид состојбата на полето на БЗР на национално ниво, што ја вклучува инфраструктурата за БЗР и неформалната економија, да ја анализираат способноста на носителите на функции да се придржуваат кон таквото законодавство (кај ММСП) и да ги утврдат потенцијалните недостатоци на законодавството и можните алтернативи. Овие согледувања можат да имаат улога и во други фази од законодавниот процес, покрај фазата на подготовка.

2. Фаза на концептуализација/креирање на политика

Во текот на оваа фаза, креаторите на политиките (а) утврдуваат законодавни цели; (б) ги идентификуваат проблемите и предизвиците што сакаат да ги решат и целите што сакаат да ги постигнат; (в) анализираат законодавни и незаконодавни опции и решенија за политиките што би можеле да им помогнат да ги решат идентификуваните проблеми и предизвици; (г) ги проценуваат трошоците и придобивките од различните алтернативи на политиките (вклучувајќи и отсуство на интервенција) и на крајот одлучуваат кои се најсоодветните политики во дадениот контекст и околности.

3. Фаза на изработка

Откако ќе се донесат политички одлуки, се започнува со изработка на законот. Ова може да се направи на структуриран и систематизиран начин според следниот редослед на активности во процесот на изработка: прво се врши подготовка на концепт на Законот, а потоа донесените политички одлуки се преточуваат во специфични законски одредби.

Анализата на политиките, одлучувањето и изработката честопати се одвиваат истовремено, што вклучува итеративна размена помеѓу креаторите на политики и изготвувачите доколку овие улоги ги вршат различни лица. Следствено на тоа, законодавниот процес може да се одвива наизменично помеѓу фазата на креирање на политиките и фазата на изготвување.

4. Парламентарна фаза

Парламентарната фаза се одвива откако ќе се изработи законодавството. Постапките повторно ќе се разликуваат од една до друга држава. Оваа фаза се состои од читања, дебати и измени на нацрт-законодавството од страна на парламентот што доведува до усвојување на нов закон и/или реформирање на постојното законодавство.

5. Фаза на спроведување

Фазата на спроведување во поширока смисла ги опфаќа сите активности што треба да се преземат откако законодавството ќе биде усвоено и ќе стане закон. Ова опфаќа (а) воспоставување на потребниот институционален капацитет и ресурси за администрирање и спроведување на новото законодавство, (б) изготвување и издавање на технички стандарди и насоки за спроведување, (в) изготвување на стратегии кои се потребни за да се постигне усогласеност со законодавството; (г) уверување дека се воспоставени механизми за решавање на спорови и судски механизми; и (д) мониторинг и евалуација на влијанието и ефективноста на новиот закон.

Овој Помошен пакет главно е насочен кон фазата на подготовка/отпочнување, фазата на концептуализација/креирање на политиките и фазата на изработка на законодавниот процес.

Консултации со засегнатите страни

Клучно за успехот на секоја политика и законска иницијатива е активното учество на владини тела на сите нивоа, социјални партнери и други клучни страни засегнати од новите или реформираните политики и закони. Во идеални услови, консултациите треба да се одвиваат во сите фази од процесот на креирање политики и законодавство, почнувајќи во раната фаза, дури и пред да се донесе одлука за донесување закони.

Консултацијата со социјалните партнери е услов во согласност со меѓународните стандарди на трудот. Од корист може да биде поопсежната консултација што ги вклучува граѓанското општество и другите заинтересирани страни. Мапирањето на сите релевантни чинители и подготовката на план за консултации ќе бидат важни за да се обезбеди ефективно вклучување. Консултациите обично се одвиваат преку националниот трипартитен одбор за безбедност и здравје при работа, таму каде што постои такво тело. Како алтернатива, поконкретно може да се формираат комисии или работни групи.

Табела 6. Список кој служи како пример за релевантните засегнати страни

Релевантни засегнати страни

- релевантни владини тела на национално ниво и на ниво на држава/покраина (вклучувајќи сектори за труд, социјално осигурување, здравство, финансии, образование, вработување и економски сектори како што се земјоделство, градежништво, рударство, пристаништа и рибарство, итн.)
- органи за спроведување (вклучувајќи го и инспекторатот за труд) и судски органи
- организации на работодавачи и работници
- стручни лица на МОТ кои одговараат на барања за помош испратени до канцелариите на МОТ во државата
- невладини организации и организации со интерес и експертиза за предметната област, како што се здруженија на стручни лица за безбедност и здравје при работа и приватни осигурителни компании
- академски и истражувачки експерти
- лидери на заедницата и организации во рамки на заедницата

5. Лексикон

Во овој Помошен пакет се користат икони кои ќе им помогнат на корисниците полесно да ја разберат оваа алатка преку визуелно идентификување на меѓународните стандарди на трудот, примери, корисни алатки, дефиниции, итн. Разгледајте го лексиконот подолу за да се запознаете со иконите што се користат низ целиот Помошен пакет.

66
99

Дефиниција



Меѓународни стандарди на трудот



Опции за политика / избори на дизајн / законодавни техники



Пример за држава



Прашања за дискусија



Внимание



Корисни алатки и релевантни ресурси



Листа за проверка

ДЕЛ 01

**Развој на законодавството за БЗР:
Од првични закони за БЗР до
современи рамки за БЗР**

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	45
2. Краток преглед на развојот на законодавството за БЗР	45
2.1 Првичните закони за БЗР: ерата на законите за фабриките	46
2.2 Подем на системите за компензација	46
2.3 Првични меѓународни стандарди на трудот за БЗР	46
2.4 Слабости на првичните закони за БЗР	46
2.5 Развој на современ регулаторен пристап	47
2.6 Насочување кон системско управување со БЗР	48
2.7 Фокусирање на начелото на превенција	48
2.8 Неодамнешни законодавни одговори	48
3. Меѓународни стандарди на трудот за БЗР: Пресвртници во развојот на законодавството за БЗР	49
4. Современи предизвици за законодавството за БЗР	52
5. Современи законски рамки за БЗР	53
5.1 Состав на современите законски рамки за БЗР	53
5.2 Каков правен инструмент да се избере за регулирање на БЗР?	56
5.3 Какви стандарди да се користат при изготвување на закони и прописи за БЗР?	58
5.4 Што придонесува за ефективно законодавство за БЗР?	60



01

Развој на законодавството за БЗР: Од првични закони за БЗР до современи рамки за БЗР

1. Вовед

Целта на Делот I е да им помогне на владите и социјалните партнери да ги разберат различните видови на стандарди и регулаторни пристапи што можат да се користат при изработка на нивните закони за БЗР. Покрај тоа, овој дел е наменет да им овозможи на корисниците да направат разлика меѓу застарените регулаторни пристапи и современите законски рамки за БЗР преку анализа на нивните главни особености и клучните историски промени. Воедно, овој дел содржи и преглед на аспектите што го прават законодавството за БЗР ефективно. Сепак, во Делот I детално не се дискутира за различните академски теории и не се разгледуваат регулаторните пристапи и нивната ефективност.

2. Краток преглед на развојот на законодавството за БЗР

Индустриската револуција започна во Обединетото Кралство кон крајот на XVIII век. Таа донесе нови производствени процеси и го поттикна преминот од економија во која преовладува земјоделството кон економски модел кој главно се темели на работа во фабрики. Оваа трансформација доведе до употреба на опасни машини, алатки, супстанции и агенсии (како што се минерална прашина, влакна, токсични метали, антракс) и работни места со премногу вработени на одредено место. Како последица на тоа, се наметна потреба врз владите да интервенираат со дефинирање на минимални стандарди за безбедност и здравје.

2.1 Првичните закони за БЗР: ерата на законите за фабриките

1800

Со првичните закони за фабриките во Обединетото Кралство, донесени во првата половина на деветнаесеттиот век, се утврдија барања во врска со условите за работа за децата и жените, правилата за хигиена и механизацијата и се наложи назначување на фабрички инспектори. Одредбите на овие закони се дефинираа во функција на воспоставување на стандарди за техничка спецификација за заштита на работниците од опасностите како последица на употребата на опасни машини. Со стандардите детално се пропишаа специфични заштитни мерки што работодавачот треба да ги спроведе. Националната влада ги дефинираше и спроведе овие правила без притоа да им овозможи на работодавачите да ги проценат ризиците на работното место и да одлучат како најдобро да управуваат со нив.



Пример за држава 1

Закони за фабриките

Британските закони за фабриките послужија како модел во сите сегашни и поранешни британски колонии. До втората половина на дваесеттиот век, слични закони беа донесени во Африка, Азија и Пацификот, Карибите и Северна Америка, вклучувајќи ги Австралија, Бангладеш, Канада, Индија, Јамајка, Кенија, Малезија, Нигерија, Пакистан, Сингапур, Јужна Африка, Обединетата Република Танзанија и Соединетите Американски Држави. Освен во овие поранешни британски колонијални јурисдикции, се усвоија закони слични на фабричките закони во држави како што се Кина, Франција, Германија, Јапонија, државите од Латинска Америка и Руската Федерација.

2.2 Подем на системите за компензација

1884

Кон крајот на деветнаесеттиот век се создадоа системи за компензација односно надоместок на работниците, предводени од донесувањето на Законот за осигурување од несреќи во Германија (Закон за осигурување од несреќи) во 1884 година. По ова следеше усвојување на законодавство во други држави во кои се спроведува процесот на индустријализација, како што се Шпанија (Закон за надомест на штета на работниците, Закон за повреди на работното место од 1900 година), Франција (Закон за несреќи на работното место од 1898 година) и Обединетото Кралство (Закон за надомест на работниците од 1906 година). Овие закони беа реактивни и се фокусираа на надоместокот за несреќи на работното место, а не на спречување на несреќите (т.е. тие вклучуваа парични исплати како помош за повредените работници наместо правила што би спречиле појава на такви повреди).

2.3 Првични меѓународни стандарди на трудот за БЗР

1919

Првичните инструменти за БЗР од меѓународните стандарди на трудот, усвоени во првите децении на дваесеттиот век, го отсликуваа севкупниот развој на првичните закони за БЗР. Тенденцијата на овие закони беше да регулираат поединечни прашања, како што се изложеноста на опасни материјали, вклучувајќи олово, антракс и бел фосфор, заштитни мерки за опасни машини, сектори на индустриска дејност, вклучувајќи рударство, поморска индустрија, градежништво и производство, како и надоместоци за работниците.

2.4 Слабости на првичните закони за БЗР

Со развојот на новите индустриски процеси, произлегоа нови опасности. Значително напредуваа дисциплините во врска со практиката за БЗР, вклучувајќи ја хигиената на работното место, управувањето со ризици (системи за идентификување, мерење и контрола на потенцијално штетните изложености на работното место), медицина на трудот, токсикологија, епидемиологија, дизајн на безбедност и инженерство.

Иако постоеше база на знаење во врска со науката и инженерството за превенција и контрола на БЗР, релативно малку се промени од аспект на начинот и насоката на регулирање и контрола на БЗР на работното место. Со пропишаните мерки и понатаму се наметнуваа обврски врз основа на воспоставената правна структура на работните односи во повеќето држави, во однос на специфични опасности или во однос на цели индустрии

1972

како што се рударството или градежништвото. Иако воведувањето на реформите за социјална помош во некои земји послужи за подобрување на достапноста на финансиска компензација за повреди и нарушено здравје што произлегуваат од работата, малку се променија начелата што се однесуваат на правата (односно правата на работниците).

Во втората половина на дваесеттиот век се воведоа голем број големи реформи на првичните закони за БЗР. Извештајот на Робенс (Обединетото Кралство, 1972 година) беше можеби највлијателниот извештај во кој за првпат јасно се изнесоа недостатоците на законот за БЗР.

Недостатоци на законите за фабриките

- **Ограничен опсег на примена на законот за БЗР.** Непосредната и реактивната природа на стандардите кои се воспоставија како одговор на појавата на одредени безбедносни проблеми за конкретни индустрии беше одраз на недостаток на универзална покриеност и затоа не беа применливи за новите ризици.
- **Законите за БЗР брзо застаруваа.** Многу конкретни и детални стандарди не можеа тековно да се прилагодуваат на брзиот технолошки и научен развој и затоа многу брзо застаруваа и беа несоодветни за нивната намена.
- **Сè посложени закони за БЗР.** Големiot број на закони, со нееднаква покриеност и обемни детални, технички, честопати неразбирливи и фрагментирани правила, постојано се надополнуваа и законите стануваа побројни и посложени за соодветно усогласување.
- **Неуспешно стимулирање на работодавачите за ефективно управување со БЗР.** Неможноста да се обезбедат стимулации за работодавачите кои преземаат проактивни мерки за подобрување на БЗР на работното место и за иновации, на пример преку внатрешни правила и приватни иницијативи за усогласеност, доведе до намалена ефективност на управувањето.
- **Неможност да се стимулираат работниците кои ефективно придонесуваат за управување со БЗР.** Со оглед на фактот што законите за безбедност и здравје при работа не предвидуваа механизми за соработка помеѓу работодавачите и работниците, неможност да се стимулираат работниците активно да учествуваат придонесе за помалку ефикасно управување со ризиците на работното место.
- **Неисполнување на сеопфатната цел за постигнување уверување дека работниците се безбедни и здрави.** Работниците не уживаа целосна заштита од несреќи и болести на работното место бидејќи одговорноста на работодавачите согласно Законите за фабриките завршуваше со извршување на законски наложената одредба (како на пример да се користи конкретен алат). Доколку работниците доживеале несреќа или имале болест во врска со работата, работодавачите не се сметале за одговорни бидејќи немале обврска да обезбедат безбедност и здравје на работниците во однос на резултатите, туку имале обврска во врска со командата, која можеби не довела до постигнување на таа цел.

1970s

2.5 Развој на современ регулаторен пристап

Реформите во многу држави од 1970-тите години имаа за цел да ги решат слабостите на првичните Закони за фабриките, да го искористат начелото на превенција и да усвојат систематски пристап кон управувањето со БЗР. Овие промени го поткрепуваат современиот регулаторен пристап.

Реформи со кои се решаваат недостатоците на Законите за фабриките

- Проширување на опсегот на примена на законите за БЗР. Реформите имаа за цел проширување на опфатот на законот за БЗР на сите видови работни места и опасности (вклучувајќи психолошки опасности, како што се стрес, вознемирување и малтретирање), со што станаа универзално применливи.
- Зголемување на овластувањата на инспекторите на трудот. На инспекторите на трудот им беа дадени поголеми овластувања за спроведување, покрај паричните санкции, како што е овластувањето да го прекинат работењето во присуство на непосредна опасност по здравјето или безбедноста на работниците.

- Стимулирање на работодавачите поефикасно да управуваат со БЗР. Работодавачите беа поттикнати да воведат внатрешни правила прилагодени на природата на ризиците во нивното специфично претпријатие и индустрија, со пропишување на обврската на работодавачот да обезбеди безбедност и здравје на работниците во однос на резултати (наспроти правилата за спецификација, кои изискуваа спроведување, а не резултат).
- Воспоставување на спогодби за учество на работниците во управувањето со БЗР. Се воведоа спогодби за поттикнување на соработката меѓу работодавачите и работниците и нивните претставници на национално и секторско ниво, како и на ниво на работното место, вклучително и со тоа што работниците имаа можност да избираат свои претставници за БЗР.
- Истражување на нови механизми за усогласување. Ова значеше многу повеќе од едноставно наметнување на парични санкции за да се вклучат други задолжителни и стимулативни механизми, како што се политиките за набавки, финансиските стимулации и приватните шеми за усогласување.
- Пренасочување на фокусот од стандардите за спецификација. Креаторите на политики се пренасочија кон усвојување на поопшти стандарди, како што се стандарди засновани на начела, стандарди засновани на резултати, стандарди за постигнувања и стандарди за процеси со цел да се постигне уверување дека законодавството за БЗР ги постигнало своите цели. Секој од овие пристапи кон поставување стандарди има свои предности и недостатоци, како што е објаснето подолу.

Овие промени го формираат темелот на современиот пристап кон регулирањето на практиката за БЗР. Тие се отсликаа и зајакнаа во Конвенцијата за служби за здравје при работа (бр. 161) и Препораката (бр. 171) од 1985 година. Ова доведе до низа регулаторни реформи, првенствено во Северозападна Европа, а потоа и во други напредни пазарни економии во Северна Америка и Австралија, кои ги ревидираа претходните системи и ги заменија со стандарди за поставување цели и холистички стандарди кои беа пофлексибилни и посоодветни и кои се осврнуваа на БЗР во светот на работата кој брзо се менува.

1985

2.6 Насочување кон системско управување со БЗР

Уште едно важно случување во 1980-тите беше преминот кон системско управување со БЗР кое во најголем дел се заснова на ризик. Ваквиот пристап делумно го поттикнаа големите индустриски катастрофи (како што беа оние во Севесо, Италија, во 1976 година; во Бопал, Индија, во 1984 година; како и во Чернобил, Украина, во 1986 година), но и самиот напредок на науката за идентификување, анализа и контрола на ризиците во врска со опасната изложеност на хемиски, физички и биолошки агенси. Следствено на тоа, доброволно се воспоставија стандарди за системи за управување со БЗР и се воведоа системи за нивно сертифицирање. Во 2001 година, МОТ ги објави своите Упатства за системи за управување со безбедност и здравје: МОТ-БЗР 2001. Во меѓувреме, во законите за БЗР се воведоа и клучните барања на системите за управување со БЗР.

2001

2.7 Фокусирање на начелото на превенција

Ова вклучуваше култура насочена кон превенција во управувањето со БЗР. Начелото на превенција беше утврдено во Промотивната рамка за Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 2006 година (бр. 187), уште една значајна Конвенција на МОТ. Во согласност со оваа конвенција, земјите-членки треба да изградат национална култура за безбедност и здравје при работа со превентивни мерки, која е дефинирана како „култура“ во која правото на безбедна и здрава работна средина се почитува на сите нивоа, каде што владата, работодавачите и работниците активно учествуваат во обезбедувањето на безбедна и здрава работна средина преку систем на дефинирани права, одговорности и должности и каде што начелото на превенција има највисок приоритет. Следствено на тоа, современите закони за БЗР се поткрепени со должности и права чија крајна цел е спречување на повреди.

2006

2.8 Неодамнешни законодавни одговори

Клаузулите за работни односи во набавките, иако не се концептуално нови, имаат сè поважна улога во обезбедувањето на работничките права во ланецот на ангажирање подизведувачи. Во текот на последните децении се зголемува бројот на закони кои им

денес

наложуваат на големите компании да откриваат податоци, да известуваат за човековите и работничките права и разумно да спроведуваат активности во однос на нивните подружници и подизведувачи. Други важни законодавни иницијативи имаат за цел да ја интегрираат практиката на БЗР во сите фази од образованието.



Корисни алатки и ресурси

[Безбедноста и здравјето во срцето на иднината на работата: Надоградување на 100 години искуство](#)

3. Меѓународни стандарди на трудот за БЗР: Пресвртници во развојот на законодавството за БЗР



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)
- Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164)
- Промотивна рамка за Конвенција за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 187)
- Промотивна рамка за Конвенција за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 197)

На меѓународно ниво, промената на регулаторната парадигма беше воведена со Конвенцијата бр. 155 во 1981 година, со која се утврдија голем број елементи што се особина на современите регулаторни системи за безбедност и здравје при работа.

66
99

Дефиниција

Елементи на современите регулаторни системи за управување со БЗР

- закон за БЗР кој генерално се применува за сите гранки од стопанската дејност и за сите работници
- начело на превенција
- национална инфраструктура за регулирање на БЗР и инструменти за управување
- континуирано подобрување на националното управување со БЗР
- општи обврски за БЗР засновани на резултати за сите релевантни засегнати страни
- детални спецификации кои се вклучени во регулативите за спроведување
- процеси на работното место за управување со БЗР
- спогодби по пат на учество и соработка на работното место
- соработка на претпријатија кои истовремено изведуваат дејности на едно работно место
- клучни прерогативи на работниците, како што се правото да го напуштат работното место при постоење на непосредна и сериозна опасност; правото да се информираат; и правото на лична заштитна опрема без трошоци

Закон за БЗР кој генерално се применува за сите гранки од стопанската дејност и за сите работници

Конвенцијата бр. 155 не е специфична за секторот, туку се однесува на „сите гранки од стопанската дејност“ (член 1) и на „сите работници во опфатените гранки на стопанска дејност“ (член 2). Следствено на ова, обврските во Конвенцијата укажуваат на усвојување на **универзално применлив закон за БЗР** (исто така наречен рамковен или сеопфатен закон за БЗР) кој ги опфаќа сите индустрии. Понатаму, иако Конвенцијата овозможува исклучување на одредени гранки или конкретни категории на работници¹ (како што се самовработените лица), CEACR нагласи дека целта на инструментот е прогресивно

¹ Конвенцијата овозможува, по консултација со репрезентативните организации на работодавачи и работници, исклучување на гранките „за кои се јавуваат посебни проблеми од суштинско значење“ и исклучување на конкретни категории на работници „во однос на кои постојат посебни тешкотии“.

проширување на нивниот опсег и дека владите и социјалните партнери би можеле дополнително да размислат дали е соодветно континуирано да се исклучуваат таквите категории или работници.²

Оттаму, во голема мера се поттикнува усвојувањето на рамковни или сеопфатни закони за БЗР кои се применливи за сите гранки на стопанската дејност и за сите работници. Овие закони за БЗР може да се дополнат со закони или прописи за БЗР кои се специфични за секторот и кои ги земаат предвид посебностите на специфичните гранки на стопанска дејност и соодветно одговараат на нивните потреби.

Начело на превенција

Конвенцијата бр. 155 наложува формулирање, спроведување и периодично разгледување на кохерентна национална политика за БЗР (член 4) која има за цел спречување на несреќи и нарушувања на здравјето како последица на работата, кои се поврзани со работата или се случуваат во текот на работата, така што причините за опасностите кои се својствени за работната средина ќе се сведат на минимум доколку тоа е практично изводливо. Начелото на превенција дополнително е поткрепено со условот да се работи на национална превентивна култура за безбедност и здравје, што е опфатено во членот 3(3) од Конвенцијата бр. 187.

Национална инфраструктура за регулирање на БЗР и инструменти за управување

Во членот 4 од Конвенцијата бр. 187 е утврден поимот национален систем за БЗР кој ја обезбедува главната рамка за спроведување на националната политика и националните програми за БЗР. Со членот 4 од Конвенцијата бр. 155 се наложува изработка на национална политика за БЗР, додека со членот 5 од Конвенцијата бр. 187 се наложува изработка на национална програма за БЗР, при што и политиката и програмата се алатки за управување.

Континуирано подобрување на националното управување со БЗР

Со членот 4 од Конвенцијата бр. 155 и членовите 4 и 5 од Конвенцијата бр. 187 се воведува поимот континуирано подобрување во националното управување со БЗР при што националната политика, системот и програмата за БЗР подлежат на периодичен преглед (цикличен процес).

Општи обврски за БЗР засновани на резултати за сите релевантни засегнати страни

Конвенцијата бр. 155 отстапува од пристапот „команда и контрола“ во насока на **општи обврски за БЗР засновани на резултати**, кои се применливи за работодавачите, работниците и останатите лица на работното место, како и за други страни кои може да имаат влијание врз безбедноста на работното место. Во оваа смисла, во членот 16 се утврдени обврските на работодавачите засновани на резултати во насока на обезбедување безбедност и здравје на работното место и предвидено е следното:

- „1. Колку што е практично изводливо, работодавачите се должни да обезбедат услови во кои работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола **се безбедни и не претставуваат ризик по здравјето**.
2. Колку што е практично изводливо, работодавачите се должни да се уверат дека хемиските, физичките и биолошките супстанции и агенсии под нивна контрола **не се ризични по здравјето** кога се преземаат соодветни мерки за заштита.“

Детални спецификации кои се вклучени во регулативите за спроведување

Како последица на заложбите да се воведат општи обврски за БЗР, деталните спецификации (кои се карактеристика на пристапот „команда и контрола“) можат да се отстранат од главниот статут за БЗР и да се пренесат во други инструменти, како што се извршните правила и прописи, кои можат многу полесно да се изменат и ажурираат за разлика од законите. Сепак, тие и понатаму се најважни бидејќи даваат специфични индикации за начинот на кој може да се исполнат специфичните обврски за БЗР за да се обезбеди безбедност и здравје за работниците.

2 Меѓународна организација на трудот, *Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 155). Препораката за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година. ILC.98/III(1B), 2009, став 38-46.*

Процеси на работното место за управување со БЗР

Во став 10(г) од Препораката бр. 164 изречно се посочува потребата од воспоставување на **организациски механизми** во врска со БЗР и работната средина. Поимот организациски механизми е многу опсежен и може да опфаќа клучни активности за управување со БЗР, како што се проценка на ризик, планирање на превенција, спроведување на мерки за превенција и заштита, учество и консултации на работниците и така натаму. Во ставот 6 од Препораката бр. 197 државите се поттикнуваат да следат **пристап на системи за управување** со БЗР, што подразбира воспоставување на процеси на управување.

Механизми по пат на учество и соработка на работното место

Конвенциите бр. 155 (член 19 и член 20) и бр. 187 (член 4) наложуваат воспоставување на **механизми по пат на учество и соработка** на ниво на работното место и на национално ниво, кои ги опфаќаат работниците и нивните претставници во севкупното планирање и управување со БЗР. Овој услов подразбира постоење на претставници на работниците, консултации со нив и нивно учество во управувањето со БЗР, вклучително и преку заеднички одбори за БЗР и одбори за БЗР на работниците. Воедно, во Препораката бр. 164 (став 12) се препорачува мерките што се преземаат за олеснување на соработката да вклучуваат, каде што тоа е соодветно и потребно и во согласност со националната практика, назначување на делегати за безбедност на работниците, одбори за безбедност и здравје на работниците и/или заеднички одбори за безбедност и здравје.

Соработка на претпријатија кои истовремено вршат дејности на исто работно место

Во членот 17 од Конвенцијата бр. 155 се воведува услов за претпријатијата кои истовремено вршат дејности на исто работно место да соработуваат за да се загарантира безбедноста и здравјето на работниците. Ова е клучно начело бидејќи работата на секое претпријатие претставува ризик не само за сопствените работници, туку и за работниците од другите претпријатија кои работат на истото работно место.

Клучни прерогативи на работниците

Со Конвенцијата бр. 155 се воведуваат специфични прерогативи за работниците, вклучувајќи:

- право на работниците да прекинат со работа во работни услови за кои имаат разумна причина да веруваат дека претставуваат непосредна и сериозна опасност по нивниот живот;
- право на работниците да следат обуки за БЗР;
- право на работниците на соодветна заштитна облека и опрема; и
- право на работниците да дознаат повеќе информации и да бидат консултирани од страна на работодавачот за сите аспекти на безбедноста и здравјето при работа кои се однесуваат на нивната работа.



Пример за држава 2

Современи регулаторни пристапи

Дали современите регулаторни пристапи прават разлика?

Европска Унија

Последователната евалуација на директивите на Европската Унија (ЕУ) за безбедност и здравје при работа покажува дека и честотата и бројот на несреќи на работното место значително се намалиле во периодот на евалуација од 2007 до 2012 година, додека квалитативните докази од засегнатите страни потврдуваат дека според нив директивите биле доволно успешни во однос на постигнувањето на нивните зацртани цели и дека тие придонесуваат за подобрување на безбедноста и здравјето на работниците, вклучително и намалување на бројот на несреќи на работното место.

Кина

Во Кина, ажурирањето на законите за безбедност и здравје при работа се совпадна со значителното намалување на бројот на индустриски несреќи и смртни случаи во последните десет години (видете MOT, Национален извештај за профилот за безбедност и здравје при работа во Кина, 2012 година).

4. Современи предизвици за законодавството за БЗР

Предизвиците за законодавството за БЗР кои отсекогаш постоеле и кои опстојуваат и денес во многу држави го вклучуваат следното:

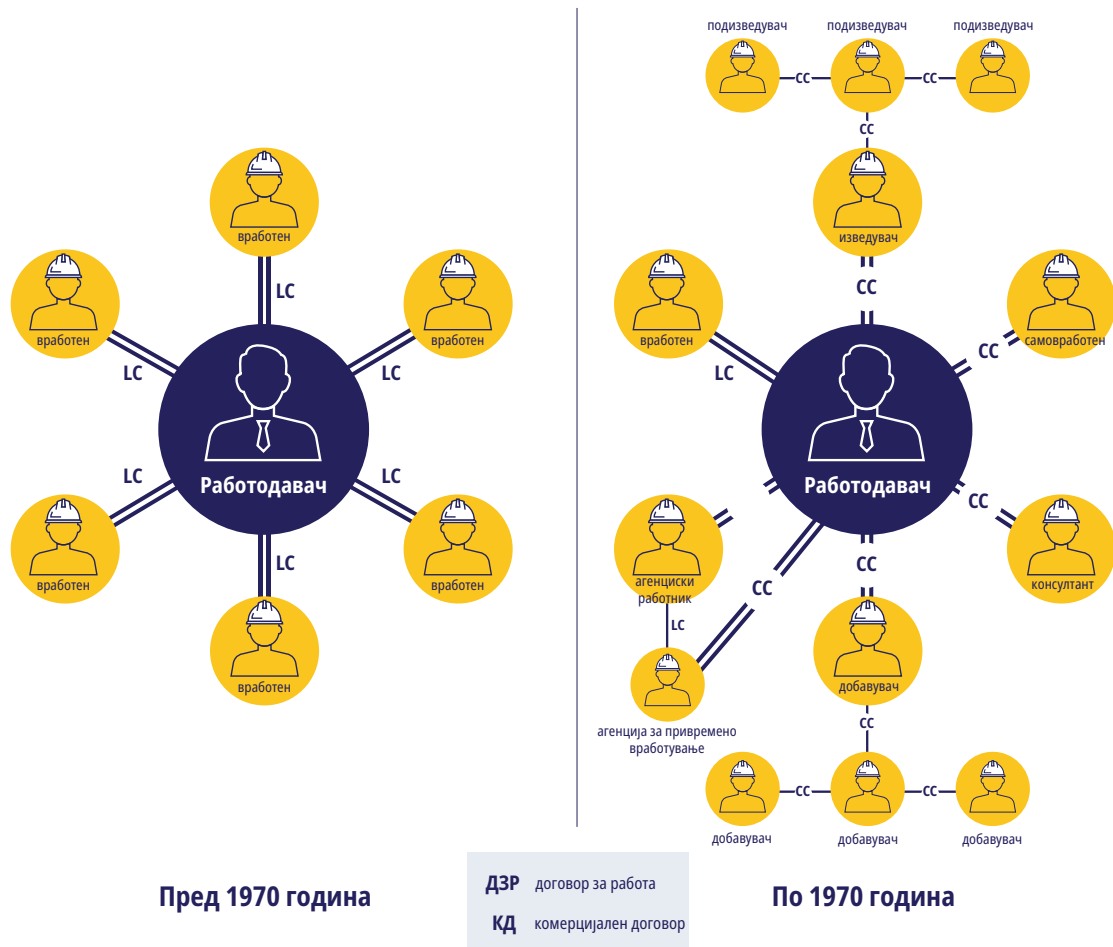
- недоволна национална инфраструктура или систем за БЗР;
- ограничен технички капацитет и ресурси на органите задолжени за подготовка и спроведување на законот;
- неможност на носителите на функции да се придржуваат поради недоволна свест и разбирање за прашањата кои се однесуваат на БЗР, како и финансиски ограничувања;
- недостаток на корпус од добро обучени стручни лица за БЗР кои можат да им помогнат на работодавачите во спроведувањето на законските барања; и
- неформалната економија;

Органите имаат клучна улога при обезбедувањето услови во кои законите за БЗР се реалистични и спроведливи и можат да се почитуваат со тоа што ќе се изгради силна национална инфраструктура за БЗР. Таквата инфраструктура треба да вклучува воспоставување на механизми за помош за микро, мали и средни претпријатија и за неформалната економија, како и за воспоставување услуги за истражување, информации, совети и обука за носителите на функции како целина.

Покрај овие долгогодишни предизвици, неодамна произлегоа и голем број други предизвици. Почнувајќи од 1980-тите, во повеќето држави се променија механизмите за регулирање на работата и работните односи поради фрагментацијата и прераспределбата на работните задачи што произлегуваат од големото економско реструктурирање, иновациите во информатичката технологија, демографските промени и глобализацијата, покрај другите појави. Ваквите промени во организацијата на работата, деловните практики и практиките на вработување вклучуваат:

- промени во статусот на вработените (на пример, од договори за вработување на неопределено време или договори на определено време, договори на повик и договори за работа по потреба, до договори за повремено или привремено вработување или до статус на самовработен изведувач);
- реструктурирањето и фрагментацијата на пазарот на трудот преку ланци на снабдување, практики на подизведување и односи со триаголна структура кои вклучуваат работна сила која ја обезбедуваат агенциите може да претставуваат предизвици за БЗР, особено кога две или повеќе компании работат истовремено на истото работно место;
- договори за работа од далечина или мобилна работа, работа од далечна локација и работа од дома;
- нестандартни облици на вработување, вклучително и работа заснована на платформа;
- промени во работното време, почеста ноќна работа, подолги смени, работа со скратено работно време и нередовно работно време; и
- нови ризици предизвикани од дигитализација, информатички и комуникациски технологии, автоматизација, роботика и нанотехнологија, климатски промени, загадување на воздухот и деградација на животната средина (MOT 2019).

Слика 2. Фрагментација на пазарот на трудот



5. Современи законодавни рамки за БЗР

5.1 Состав на современите законодавни рамки за БЗР

Современите законодавни рамки за БЗР се состојат од сеопфатен корпус на правни инструменти со различен опсег и законодавна хиерархија. Тие обично го вклучуваат уставот, општи закони или законици за работните односи, општи сеопфатни закони за БЗР, специфични закони врз основа на опасностите и индустријата, закони што се применуваат за производство на производи, машини и супстанции, нивни прописи за спроведување и стандарди за техничка безбедност, како и кодекси на практики и упатства (вторите го поддржуваат спроведувањето на законодавството преку обезбедување упатства и добри практики и може да бидат незадолжителни). Одредбите за БЗР може да се најдат и во други гранки на правото, како што се законите за социјално осигурување и законите за јавно здравје.

Термините што се користат за да се укаже на различните видови правни инструменти и нивните карактеристики може да се разликуваат од една до друга држава. Карактеристиките кои ја дефинираат природата на секој правен инструмент го вклучуваат процесот што треба да се следи за негово усвојување, надлежниот орган за негово донесување, неговата позиција во правната хиерархија, неговиот опсег, итн. Правните инструменти се дефинирани во уставот на секоја држава.

Табела 7: Правни инструменти кои се класифицирани во зависност од тоа дали се задолжителни или незадолжителни и според процесот на развој

	<i>Усвоени од законодавната власт: примарно законодавство</i>	<i>Усвоени од извршната власт: секундарно законодавство</i>
Задолжителни	Устав Сеопфатно законодавство за БЗР Закони за специфични опасности Закони за специфична индустрија Закони кои се применуваат за производи, машини и супстанции	Прописи Правила Уредби Наредби Циркулари Директиви
Незадолжителни		Технички стандарди Кодекси на практики и насоки

Слика 3. Хиерархија на законодавството за БЗР



Како што е споменато погоре, во современите законодавни рамки за БЗР се применуваат повеќе регулаторни пристапи. Општиот закон за БЗР вообичаено е генерички, се темели на резултати, начела и процеси и е надополнет со подетални регулативи за спроведување врз основа на цели, кои се однесуваат на конкретни опасности и гранки на стопанска дејност и дополнителни детални технички стандарди.

Независно од какви било специфичности за секој вид правен инструмент кој може да се дефинира во секој национален устав, постојат одредени општи согледувања кои се значајни за сите држави. Тие се подетално опишани подолу.

Примарно законодавство

Примарното законодавство го усвојува законодавната власт на државата, а тоа е националниот парламент. Сепак, ова тело може да биде именувано и структурирано на различни начини во различни држави. Примарното законодавство се состои од закони, кои вообичаено се подредени на уставот во законодавната хиерархија (видете ја сликата 1). Ова значи дека законите мора да бидат усогласени со уставот и со нив не може да се утврди ништо што е спротивно на таа врховна норма. Иако законите ги донесува законодавната власт, извршната власт има важна улога во законодавниот процес бидејќи има моќ да отпочне таков процес со предлагање на закон, па оттаму има клучна улога во изготвувањето закони за БЗР. Законите за БЗР можат да бидат општи или можат да бидат специфични за опасностите или секторите. Во секоја држава, обично постои еден сеопфатен закон за БЗР и разновидни закони за БЗР за специфични опасности и сектори.

► Главен закон за БЗР

Во идеални околности, главниот закон за БЗР (без разлика дали е посебен закон за БЗР или закон/законик за работни односи) треба да биде сеопфатен. Ова значи дека треба да се применува за сите гранки на стопанската дејност и за сите работници, во согласност со Конвенцијата бр. 155 како што е наведено погоре. Главниот закон за БЗР може да се нарече и „сеопфатен“ или „рамковен“ за да се нагласи клучната карактеристика на овој вид закон - неговата универзалност.

► Закони за БЗР според специфични опасности

Законите за БЗР според специфични опасности се закони со кои се регулира конкретна опасност (на пример, физички опасности како што се бучава, вибрации и зрачење; хемиски опасности како што е азбестот; како и биолошки опасности).

► Закони за БЗР според специфичен сектор

Законите за БЗР според специфичен сектор се закони со кои се регулираат специфични индустрии или гранки на стопанската дејност како што се градежништвото, земјоделството, рударството, рибарството и други.

Секундарно законодавство

Секундарното законодавство го усвојува извршната власт. Овој вид законодавство може да го усвои министер, совет или комисија на кои им е доверена ваква надлежност со уставот или со примарното законодавство. Во зависност од државата и нејзиниот уставен поредок, секундарното законодавство се состои од правни инструменти кои може да бидат прописи, уредби, правила, наредби, циркулари, директиви, итн. Одредена држава може да има голем број различни правни инструменти во категоријата секундарно законодавство. Постапката за усвојување на секој од овие секундарни правни инструменти, нивната природа и намена може да се разликуваат и обично се регулирани со уставот.

Секундарните правни инструменти може да имаат различни функции, како што се консолидирање на различни верзии на постоен закон или дополнителна разработка на таквите закони, така што нивните одредби всушност можат да се спроведат во пракса. Оттаму, прописите понекогаш се нарекуваат и „прописи за спроведување“. Со законот вообичаено се утврдуваат клучните одредби со кои се регулира одредена материја. Сепак, со законот може да не се предвидени дополнителни механизми кои можеби ќе треба да се воспостават за да се обезбеди усогласеност со неговите одредби. На пример, законот за БЗР може да им наложува на работодавачите да ги пријават несреќите при работа и професионалните болести до надлежниот орган, но може да не регулира конкретно како таквото известување треба да се спроведе во пракса (на пример, кои средства треба да се користат, како што се телефон, пошта или е-пошта или кои специфични информации треба да се достават). Ваквите детали вообичаено се регулираат со секундарното законодавство.

Секундарното законодавство може да го отсликува примарното законодавство и да биде општо или пак конкретно при што може да опфаќа специфични опасности или специфичен сектор, во зависност од видот на примарното законодавство на кое се однесува секундарното законодавство. На пример, регулатива за спроведување на БЗР во градежното право би била регулатива според специфичен сектор. Воедно, државите може да изберат да регулираат специфични опасности и БЗР во специфични сектори преку секундарно законодавство наместо примарно (и секундарно) законодавство; ова е дополнително објаснето подолу.

Секундарното законодавство е подредено на примарното законодавство во законодавната хиерархија и затоа мора да биде усогласено со примарното законодавство. Ова подразбира дека не може да дерогира или да ги менува законите што се над него во законодавната хиерархија.

5.2 Каков правен инструмент да се избере за регулирање на БЗР?

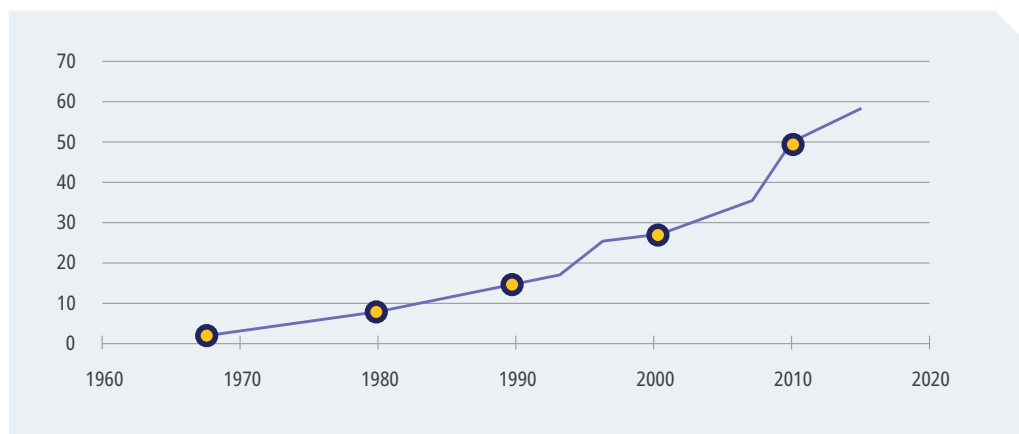
Ова е често поставувано прашање. За да се одговори, потребно е да се разгледаат следните фактори.

- Дали вашата држава веќе има главен, општ закон за БЗР (без разлика дали е посебен закон за БЗР или закон/законик за работните односи)? Ако одговорот е не, тогаш можеби ќе треба првенствено да изработите ваков вид на закон.
- Доколку вашата држава веќе има главен, општ закон за БЗР (без разлика дали е посебен закон за БЗР или закон/законик за работни односи), дали е доволно сеопфатен, односно дали ги опфаќа сите клучни барања за БЗР? Ако одговорот е не, тогаш можеби ќе треба да продолжите со проценка на обемот на главниот, општ закон за БЗР за да идентификувате потенцијални недостатоци. Оваа проценка може да се нарече и „анализа на недостатоци“. Овој Помошен пакет содржи листи за проверка кои може да ве насочат при спроведување на таквата проценка.
- Доколку вашата држава има соодветен главен, општ закон за БЗР, следното прашање што треба да се разгледа (доколку не е разгледано претходно) е дали постојат специфични опасности или сектори за кои е потребно законодавство за БЗР. Ова лесно може да се разјасни со националната состојба и програма за БЗР бидејќи тие обично ги одразуваат националните приоритети на полето на БЗР.
- Друго согледување може да биде приоритизацијата. Задолжително треба да се утврдат приоритети. Креирањето на законодавни акти не е исклучок. Доколку вашата држава сè уште нема главен, општ закон за БЗР или постојниот закон е нецелосен, тогаш ова веројатно ќе биде приоритет пред подготовката на законска регулатива која е специфична за секторите и опасностите. Сепак, од клучно значење е креаторите на политиките да спроведат таква приоритизација врз основа на националната состојба и приоритетите за БЗР во консултација со социјалните партнери.
- Понатамошно прашање што може да произлезе е дали да се регулира преку примарното или секундарното законодавство. Примарното законодавство, како што е објаснето погоре, има приоритет во законодавната хиерархија и затоа не може да се измени или дерогира со секундарното законодавство. Примарното законодавство е потешко за усвојување бидејќи изискува одобрување од парламентот (или националната законодавна власт), што може да вклучува пообемни преговори и посложен процес на одлучување од оној на извршната власт. Истовремено и од истите причини, примарното законодавство потешко може да се измени од секундарното законодавство, додека секундарното законодавство полесно може да се измени и да се дерогира во однос на примарното законодавство.

5.2.1 Посебен закон за БЗР или дел од законот за работни односи?

Дополнително прашање кое произлегува при изработка на законодавство за БЗР е дали релевантниот закон треба да биде во вид на посебен статут или треба да биде вклучен како дел од општиот закон/законик за работни односи.

Слика 4. Број на држави со посебен закон за БЗР



Во светот постојано се зголемува бројот на сеопфатни закони за БЗР. LEGOSH покажува дека сè повеќе земји кои со години наназад ја регулирале практиката за БЗР во нивните општи закони или законици за работни односи, сега имаат изработено посебни закони кои се однесуваат конкретно на БЗР. Тие се надополнети со различни регулативи и технички стандарди, како и со законодавство за БЗР кое е специфично за секторот и специфично за опасностите. На Графикон 3 се прикажува како се одвивало усвојувањето на посебни, рамковни закони за БЗР во повеќе од 130 земји опфатени во LEGOSH од декември 2017 година.

Корисни алатки и ресурси



- MOT, „Глобална база на податоци на MOT за законодавството за безбедност и здравје при работа (LEGOSH)“.

Во Табелата 8 е даден преглед на предностите и недостатоците на изработката на посебен закон за БЗР во однос на вклучувањето на одредби за БЗР во општиот закон/законик за работни односи.

Табела 8. Предности и недостатоци на законот/законикот за работни односи со одредби за БЗР во однос на посебен закон за БЗР

	Закон/законик за работни односи со одредби за БЗР	Посебен закон за БЗР
Предности	Ги групира одредбите кои се однесуваат на работните односи во еден единствен правен инструмент, олеснувајќи го неговото пронаоѓање од страна на корисниците (наспроти бројните закони со кои се регулираат работните односи).	- Законот за БЗР обично е посеопфатен од поглавјето кое се однесува на БЗР во законикот за работни односи. - Законот може да има поголем опфат од работниот законик: - може да ги вклучува обврските на клучните носители на функции односно должности, како што се проектанти, производители, добавувачи (покрај работодавачот); и - може да се однесува на секој што е присутен на работното место, не само на вработените, како што се подизведувачи, агенциски работници, самостојни работници, итн. - Законите и прописите за специфични опасности и сектори (како што се БЗР во рударството и БЗР во градежништвото) може да бидат покохерентни кога се однесуваат на посебен закон за БЗР (кој обично има поширок опсег на примена, како што е наведено погоре) отколку кога се однесуваат на законик за работни односи.
Недостатоци	- Обврските на работодавачите обично се предвидени само во однос на вработените. - Не се опфатени обврските на носителите на функции за БЗР кои не се во работен однос. - Следствено на тоа, не се регулира практиката за БЗР сеопфатно.	Постоењето на различни закони од областа на работните односи, наспроти групирање на сите одредби во врска со работните односи во еден единствен закон (закон/законик за работни односи): - може да доведе до голем број дисперзирани законски прописи кои може тешко да се лоцираат; - може да биде предизвик во однос на обезбедувањето кохерентност и конзистентност меѓу различните законски прописи.

5.3 Какви стандарди да се користат при изготвување на закони и прописи за БЗР?

Креаторите на политики можат да усвојат различни стратегии за да ги постигнат своите цели за БЗР. Една од клучните одлуки што треба да ја донесат се однесува на видот на стандарди што ќе се користат при изработка на законодавство за БЗР. Во овој контекст, терминот „стандарди“ може да укажува на одреден закон или на одредена одредба (член/дел) во даден закон. Доколку законодавците ги разберат различните видови стандарди, нивната природа и нивните предности и недостатоци, веројатно ќе може да направат посоодветен избор при конципирање и изработка на законодавство за БЗР за да ги постигнат своите цели. Овој дел поттикнува на сериозно согледување на различните стандарди кои можат да се користат за формулирање на одредби и закони.

Треба да се истакне дека не постои универзално договорена класификација на овие стандарди и дека одредени автори се разликуваат во однос на нивното означување и дефинирање.

- **Стандардите за спецификација** се состојат од детални сеопфатни и пропишани правила кои укажуваат на специфична заштита (превентивни и заштитни мерки) која треба да ја спроведе претпријатието. Во овие стандарди детално е појаснето што и како треба да се работи. На пример: „работодавачот треба да се увери дека скалата е изработена од соодветен материјал и дека е соодветна за намената за која се користи и (а) дека е опремена со уреди против лизгање на долните краеве и куки или слични уреди на горните краеве со што би се обезбедила стабилноста на скалата за време на нормална употреба...“.
- **Стандардите засновани на начела** се темелат на клучни основни предлози или идеи кои служат како основа на систем или наука. Тие може да изискуваат одреден степен на толкување во одреден контекст. На пример: „Националната програма треба да го промовира развојот на национална превентивна култура за безбедност и здравје“. Со оваа одредба се воведува начелото на превенција при што е потребно да се промовира култура на превенција. Сепак, не се утврдува прецизно како треба да се унапреди оваа култура. Друг пример е начелото дека работната средина треба да се прилагоди на капацитетите на работниците.
- **Стандардите засновани на резултати** наложуваат постигнување на резултат без да се наведе начинот на кој треба да се постигне овој резултат. Тие може да го наведат посакуваниот резултат на законодавецот. На пример: „Колку што е практично изводливо, работодавачите се должни да обезбедат услови во кои работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола се безбедни и не претставуваат ризик по здравјето.“ Согласно оваа одредба, потребен е резултат кој подразбира безбедни и здрави работни средини.
- Со **стандардите за работење** се утврдуваат одредени нивоа, ограничувања или прагови кои треба да се почитуваат или постигнат, но претпријатието треба да ги одреди најдобрите методи за да се постигне тоа. На пример: „Никој не смее да биде изложен на нивоа на звук кои надминуваат: (а) 85 dB(A) на разумно постојано ниво во период од осум часа континуирано во текот на еден ден; (б) 135 dB(A) мерено со инструмент поставен на „брзо“, во текот на еден ден; (в) 150 dB(A) во случај на импулсна бучава мерена со инструмент поставен на „брзо“, во текот на еден ден“.
- Со **стандардите за процеси** или **стандардите за управување** се пропишуваат повеќе циклични и системски чекори за управување со ризици. Пример за нив се одредбите со кои се наложуваат елементи кои обично се дел од систематското управување со БЗР, како што се оценката на ризици за идентификување на опасности и повремени преглед на оценката, механизми за да се обезбеди ефективно планирање, организација, контрола, следење и преглед на превентивните и заштитните мерки, како и обезбедување консултации и учество на работниците во овие процеси и нивно документирање (MOT-БЗР 2001).

Секој од овие пристапи кон поставувањето стандарди има свои предности и недостатоци. Во табелата 9 се прикажани некои од предностите и недостатоците што може да ги претставува секој вид на стандард. Некои видови на стандарди може да имаат исти или слични карактеристики.

Табела 9. Различни видови на стандарди за БЗР

Вид	Стандарди за спецификација	Стандарди засновани на начела; Стандарди засновани на резултати	Стандарди за работење	Стандарди за процеси или стандарди за управување
Предности	Земајќи ги предвид деталните упатства за превентивни и заштитни мерки, што ги предвидуваат овие стандарди:: - Тие може да бидат особено значајни за претпријатија со помал капацитет за БЗР и со помалку ресурси. Ова се должи на фактот што овие стандарди може да се доволно детални и јасни така што и лице кое не е експерт ќе може да ги примени. - Усогласеноста може полесно да се следи отколку кај другите стандарди. - Трошоците за усогласеност може полесно да се пресметаат отколку кај други стандарди.	Со оглед на тоа што овие стандарди обично содржат општи обврски, цели или основни начела: - Може да се приспособат и применат за секакви опасности на сите видови работни места и гранки на стопанска дејност. Бидејќи со овие стандарди не се пропишува начинот на кој треба да се постигнат тие обврски, цели или начела: - Му овозможуваат на работодавачот да ги избере најдобрите мерки за спроведување во одредени околности. - Му овозможуваат на работодавачот да воведува иновации. - Вообичаено тие подолго се релевантни од стандардите за спецификација бидејќи не застаруваат толку лесно поради научниот напредок како стандардите за спецификација.	Бидејќи со стандардите за работење вообичаено се наметнува праг или ограничување: - Може да се приспособат и применат за секаков вид на ризик што може ефективно да се измери. Бидејќи со овие стандарди не се пропишува начинот на кој треба да се постигне тој праг или ограничување: - Му овозможуваат на работодавачот да ги избере најдобрите мерки за спроведување во дадени околности. - Му овозможуваат на работодавачот да воведува иновации. - Вообичаено тие подолго се релевантни од стандардите за спецификација, но пократко од стандардите засновани на начела и резултати (новите наоди од истражувањата укажуваат на тоа дека треба да се променат ограничувањата и праговите). - Усогласеноста може полесно да се следи отколку кај другите видови стандарди.	Со оглед на тоа што овие стандарди се засноваат на генерички чекори: - Може да се приспособат и применат за секаков вид на ризик за кој процесот на управување со ризикот е најефикасниот начин за постигнување на посакуваниот резултат. - Му овозможуваат на работодавачот да ги избере најдобрите мерки за спроведување во дадени околности. - Може подолго да бидат релевантни од стандардите за спецификација бидејќи не застаруваат толку лесно поради научниот напредок како стандардите за спецификација. - Им овозможуваат флексибилност на носителите на функции во врска со резултатот од БЗР (стандард на грижа) што ќе го постигнат и мерките што ќе ги спроведат за да го постигнат тој резултат.
Недостатоци	- Лесно застаруваат и веројатно е дека технолошките промени брзо ќе ги надминат. - Може да ги потиснат иницијативите за превенција и иновациите од страна на чинителите на работното место и може да го попречат учеството на работниците во управувањето со БЗР, како и во потрагата по подобри контроли на ризик и опрема. - Не се универзално применливи во сите индустрии и за сите видови на ризик.	- Делумно се несигурни бидејќи инспекторите на трудот и судовите самите треба да го толкуваат значењето на начелото во одреден контекст. - За нивно спроведување може да биде потребна поголема стручност за БЗР отколку за стандардите за спецификација. - Обично содржат нејасни барања, што го отежнува усогласувањето и следењето на усогласеноста.	- За некои опасности, не е изводливо да се постави значајна цел. - Кога постои цел, нема стимулација да се преземат мерки за постигнување на резултат кој е подобар од целта (на пример, помалку бучава од максималните ограничувања на изложеност кои се законски дозволени).	- Не наметнуваат конкретен резултат или цел што треба да се постигне. - На пример, за нивно спроведување може да биде потребна поголема експертиза за БЗР отколку за стандардите за спецификација и затоа може да бидат поскапи за носителите на функции.

Современите рамки за БЗР не се засноваат исклучиво на еден конкретен стандард, туку ги интегрираат сите стандарди. Законодавното опкружување сè почесто се одликува со посебен, сеопфатен закон за БЗР кој вклучува одредби кои се темелат на начела, резултати и процеси. Воедно, тие обично се користат и при изработка на закони и прописи за БЗР според специфичната индустрија. Законите или прописите според специфични опасности исто така во голема мера може да опфаќаат стандарди за работење. Техничките стандарди со кои детално се опишуваат дизајнот, работењето и одржувањето на материјали, уреди, алати и машини, најчесто може да користат стандарди за спецификација.

5.4 Што придонесува за ефективно законодавство за БЗР?

Постојат многу варијабли кои може да придонесат за ефективност на законодавството. Во овој Помошен пакет не е предвидено да се потврдат сите варијабли или да се дискутира за сите нив, туку да бидат предложени одредени клучни елементи кои може да придонесат за поефикасно законодавство за БЗР.

Истражувањата и (малиот број) евалуации на државите укажуваат на тоа дека ефективното законодавство за БЗР се темели на елементите и карактеристиките на современите системи за БЗР опфатени во Делот I и кои дополнително се разработени во други делови од овој Помошен пакет. Накратко, ефективното законодавство за БЗР:

- вклучува сеопфатен закон за БЗР кој ги опфаќа сите гранки на стопанската дејност и сите работници;
- користи комбинација од различни видови на стандарди, вклучувајќи:
 - *стандарди засновани на начела* кои им наложуваат на носителите на функции да следат одредени начела;
 - *стандарди за БЗР засновани на резултати* кои им наложуваат на носителите на функции да постигнат конкретен резултат, како што се „безбедни и здрави работни места“;
 - *стандарди засновани на работење* кои изискуваат конкретна цел, резултат или ниво на работење, како што е ограничување на изложеноста на работниците на поголем интензитет на бучава од пропишаното;
 - *стандарди засновани на процеси* кои опфаќаат задолжителни системски или циклични чекори, како што се клучните фази на системите за управување со БЗР;
- се фокусира на превенција и се темели на начелото „хиерархија на контроли“; односно, дава приоритет на превентивните и заштитните контроли според редослед на ефективност, почнувајќи од најнеефективните;
- јасно ги пропишува обврските и правата во врска со БЗР и ги доделува на носителите на работното место;
- обезбедува механизми по пат на учество и соработка на работното место;
- содржи доволно убедливи стимулации и санкции што одвраќаат од одреден начин на постапување;
- ги опфаќа актуелните предизвици на светот на работата кој постојано се развива и затоа е ажуриран и релевантен и редовно подлежи на преглед за таа цел;
- оптимално е структуриран за полесно да се разбере неговата содржина;
- користи добро осмислени законодавни изрази кои се соодветни и релевантни, јасни, едноставни, прецизни, кохерентни и конзистентни од внатрешен и надворешен аспект;
- е прифатлив (неговото образложение и основните претпоставки се соодветни);
- може да се провери (лесно е да се процени дали е во согласност со прописите или не);
- изработен е во консултација и со учество на претставници на работодавачите и работниците и други клучни засегнати страни, како што се стручни лица за безбедност и здравје при работа;
- содржи мерки за олеснување на спроведувањето и усогласеноста меѓу микро, мали и средни претпријатија;
- не наметнува непотребни административни оптоварувања за бизнисите; и
- наложува одговорност за управување со ризици првенствено на чинителите кои ги создаваат.



Пример за држава 3

Евалуација на законодавството за безбедност и здравје при работа

Австралија 2013 година

Ефективност на интервенциите за безбедност и здравје при работа од страна на регулаторите: Преглед на литературата

Оваа студија укажува на тоа дека следниве клучни параметри водат до усогласеност со законодавството за безбедност и здравје при работа:

- свесност за постоењето на закон или пропис;
- одобрување на условите на законот или прописот (согледување на неговата релевантност);
- разбирање на законот или прописот и што треба да се направи за да се усогласи;
- можност за усогласување (вклучително компетентност за безбедност и здравје при работа и финансиски ресурси); и
- двигатели на усогласеност, како што се загриженоста на бизнисите за наштетување на угледот, санкции и поврзани финансиски загуби.

ЕУ 2017 година

Евалуација на практичното спроведување на Директивите на ЕУ за безбедност и здравје при работа во земјите-членки на ЕУ

Оваа студија ја оценува регулаторната рамка за безбедност и здравје при работа на ЕУ врз основа на следниве критериуми:

- *релевантност*: дали регулаторната рамка за безбедност и здравје при работа на ЕУ е конзистентна со потребите и проблемите кои ги имаат целните групи (постојни и нови ризици);
- *ефективност*: дали регулаторната рамка за безбедност и здравје при работа на ЕУ ги постигнала своите цели во подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците и колку се значајни овие достигнувања;
- *ефикасност*: дали придобивките од регулаторната рамка за безбедност и здравје при работа на ЕУ ги оправдуваат односните трошоци; и
- *кохерентност*: дали постојат недоследности, преклопувања и/или синергии низ и помеѓу директивите и дали директивите се меѓусебно поврзани со други мерки и/или политики кои исто така опфаќаат аспекти во врска со безбедноста и здравјето при работа.



Корисни алатки и ресурси

Австралија, Безбедна работа Австралија. 2013 година. *Ефективност на интервенциите за безбедност и здравје при работа од страна на регулаторите: Преглед на литературата*.

Аирес, Иан и Џон Бреитвеит. 1992 година. *Одговорна регулатива: Надминување на дебатата за дерегулација*. Oxford University Press.

Болдвин, Роберт и други. 2012 година. *Разбирање на регулативата: Теорија, стратегија и практика*. Второ издание. Oxford University Press.

Блек, Џулија. 2001 година. „Децентрирање на регулативата: Улогата на регулативата и саморегулацијата во „пострегулаторен“ свет“. *Тековни правни проблеми* 54 (1): 103–146. ---. 2008. „Облици и парадокси на регулативата заснована на начела“. *Списание за право на капитални пазари* 3 (4): 425–457.

---, и др. 2007 година. „Успех на регулативата заснована на начела“. *Преглед на правото и финансиските пазари* 1 (3): 191–206.

Блаф, Елизабет. 2015. *Безбеден дизајн и конструкција на машини: Регулative, практика и перформанси*. Ashgate Publishing.

---, и Нил Ганингем. 2004 година. „Начела, процес, работење или што? Нови пристапи кон поставување стандарди за безбедност и здравје при работа“. Во *Регулатива за безбедност и здравје при работа за променливиот свет на работата*, уредник: Елизабет Блаф и др., 12–42. Federation Press.

---, и др., уредници. *Регулатива за БЗР за променливиот свет на работата*. The Federation Press.

Бреитвеит, Џон. 2002 година. *Рестапративна правда и одговорна регулатива*. Oxford University Press.

Колјанезе, Кери и Дејвид Лејзер. 2003 година. „Регулатива заснована на управување: Пропишување на приватното управување за постигнување на јавни цели“. *Ревизија за право и општество* 37 (4): 691–730.

---, и др. 2003. „Регулатива заснована на работење: Перспективи и ограничувања во регулирањето на безбедноста, здравјето и животната средина“. *Ревизија за управно право* 55 (4): 705–729.

Декер, Кристофер. 2018 година. „Пристапи кон регулативата засновани на цели и правила“. *Истражувачки труд на Министерството за бизнис, енергетика и индустриска стратегија (BEIS) Број 8*. Министерство за бизнис, енергетика и индустриска стратегија на Обединетото Кралство..

Дајвер, Колин С. 1983 година. „Оптимална прецизност на административните правила“. *Билтен за право на Јеил* 93 (1): 65–109.

Европска Унија. 2017 година. *Евалуација на практичното спроведување на директивите на ЕУ за безбедност и здравје при работа (БЗР) во земјите-членки на ЕУ*.

Фраиберг, Ари. 2010 година. *Алатките на регулативата*. The Federation Press.

Гахан, Питер и Питер Броснан. 2006 година. „Репертоарите на регулативата на пазарот на трудот“. Во *Трудово право и регулатива на пазарот на трудот*, уредник Кристофер Аруп и др., 127–146. Federation Press.

Ганингем, Нил и Ричард Џонстон. 1999 година. *Системи и санкции: Регулирање на безбедноста на работното место*. Oxford University Press.

Худ, Кристофер. 1986 година. *Административна анализа: Вовед во правилата, спроведувањето и организациите*. Wheatsheaf.

---, и др. 2001 година. *Влада на ризик: Разбирање на режимите за регулирање на ризикот*. Oxford University Press.

МОТ. 2001 година. *Упатства за системи за управување со безбедноста и здравјето: МОТ-БЗР 2001 година*.

---. 2019 година. *Безбедноста и здравјето во срцето на иднината на работата: Надоградување на 100 години искуство*.

Џонстон, Ричард и др. 2012 година. *Безбедност и здравје при работа: Закон и политика*. Трето издание. Thomson Reuters.

Леви-Фоур, Дејвид. 2010 година. „Регулатива и регулаторно управување“. *Ерусалимски трудови за регулатива и управување*, Работен документ бр. 1. Хебрејски универзитет.

Лоџ, Мартин и Каи Вегрих. 2012 година. *Управување со регулативата: Регулаторна анализа, политика и начело*. Palgrave Macmillan.

Меј, Питер Ј. 2010 година. „Регулатива заснована на работење“. *Ерусалимски трудови за регулатива и управување*, Работен документ бр. 2. Хебрејски универзитет.

Молина Бенито, Хозе Антонио. 2006 година. *Историјат на безбедноста во работата во Шпанија*. Хунта де Кастиља и Леон.

Огус, Ентони. 2004 година. *Регулатива: Правна форма и економска теорија*. Hart Publishing.

Паркер, Кристин. 2002 година. *Отворената корпорација: Ефективна саморегулатива и демократија*. Cambridge University Press.

Паркер, Кристин и Џон Бреитвеит. 2003 година. „Регулатива“. Во *Оксфордскиот прирачник за правни студии*, уредник Питер Кејн и Марк Ташнет, 119–145. Oxford University Press.

Скот, Ц. 2004 година. „Регулатива во ерата на управување: Подемот на пострегулаторната држава“. Во *Политиката на регулативата*, уредник Жакин Џордана и Дејвид Леви-Фор, 145–176. Edward Elgar.

Стори, Роберт. 2005 година. „Активизам и изработка на закон за безбедност и здравје при работа во Онтарио, 1960-тите до 1980“. *Политика и практика во областа на безбедноста и здравјето* 3 (1): 41–68.

Тоибнер, Гантер. 1998 година. „Правни иританти: Добрата волја во британското право или како правото кое обединува завршува со нови дивергенции“. *Ревиија за современо право* 61 (1): 11–32.2.

Томбс, Стив и Дејвид Вајт. 2013 година. „Надминување на дебатата за дерегулација? Регулатива, ризик и спроведување на законот за безбедност и здравје во Обединетото Кралство“. *Регулатива и управување* 7 (1): 61–79.

Обединетото Кралство. 1972 година. *Безбедност и здравје при работа: Извештај на Одборот 1970-72 година* (Претседател Лорд Робенс).

Волтерс, Д., изд. 2002 година. *Регулирање на управувањето со безбедноста и здравјето во Европската Унија: Студија за динамиката на промените*. Питер Ланг.

Вајл, Д. 2014. *Нарушената структура на работното место: Зошто работата стана толку лоша за многумина и што може да се направи за да се подобри*. Harvard University Press.

Виндхолц, Ерик и Греам Хоџ. 2012 година. „Концептуализирање на социјалната и економската регулатива: Импликации за современите регулатори и регулаторната активност“. *Ревиија за право на Универзитетот Монаш* 38 (2): 212–237.

Листа за проверка

Дел 01



Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Законодавен елемент	ДА	НЕ	Доколку одговорот е ДА: Наведете го релевантниот закон и член (доколку е применливо)	Доколку одговорот е НЕ: Објаснете (опишете ги проблемот и соодветните предизвици	Препораки за начинот на решавање на проблемот и односите предизвици	Други согледувања / забелешки
C155, Член 1–2¹	Дали постои сеопфатен закон за БЗР што ги опфаќа сите гранки на стопанската дејност и сите работници?						
R197, Став 6 Упатства на МОТ-БЗР, 2001 година	Дали клучните елементи на системите за управување со БЗР се задолжителни во согласност со законот за БЗР?						
C187, Член 1	Дали законот за БЗР е посветен на превенција (врз основа на начелото „хиерархија на контроли“)?						
C155, Член 13, 16–21	Дали законот за БЗР ги опфаќа обврските и правата на работниците и работодавачите?						
C155, Член 19–20 R164, Став 12	Дали законот за БЗР предвидува аранжмани по пат на соработка и учество на работното место?						
C155, Член 9	Дали законот за БЗР вклучува доволно убедливи санкции?						
C187, Член 4	Дали законот за БЗР е изработен со учество и во консултација со социјалните партнери и останати клучни засегнати страни (како што се стручни лица за БЗР)?						

¹ Во согласност со C155 изречно не е потребно усвојување на сеопфатен закон за БЗР. Сепак, тој може да се користи за спроведување на членовите 1 и 2 од C155. Изработката на самостојни сеопфатни закони за БЗР е тренд, како што е наведено во Делот I.

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Законодавен елемент	ДА	НЕ	Доколку одговорот е ДА: Наведете го релевантниот закон и член (доколку е применливо)	Доколку одговорот е НЕ: Објаснете (опишете ги проблемот и соодветните предизвици	Препораки за начинот на решавање на проблемот и односите предизвици	Други согледувања / забелешки
- ²	Дали Законот за БЗР се заснова на начела, резултати и процеси, заедно со детални и насочени регулативи за спроведување?						
- ³	Дали Законот за БЗР доволно и соодветно ги опфаќа постојните предизвици? Дали постои конкретен предизвик што не го опфаќа, но би можел да го опфати? Дали редовно се прегледува за да се осигури дека новите предизвици се соодветно опфатени?						
- ⁴	Дали Законот за БЗР има оптимална структурира и е разбирлив?						
- ⁴	Дали Законот за БЗР е добро изработен, соодветен, релевантен, јасен, едноставен, прецизен, кохерентен и конзистентен од внатрешен и надворешен аспект?						
- ⁵	Дали засегнатите страни ги разбираат и прифаќаат образложението и основните претпоставки на Законот за БЗР?						
- ⁶	Дали Законот за БЗР може да се провери (лесно да се процени дали се почитува или не)?						

2 Не е потребно во согласност со меѓународните стандарди на трудот, врз основа на преглед на литературата..

3 Општо согледување за соодветноста на содржините на законот.

4 Општо согледување за разбирливоста на законот (соодветна употреба на техники за изработка на закони (видете го Делот XII)).

5 Општо согледување за прифаќањето на законот од засегнатите страни.

6 На пример, може да има одредби кои не се јасни или можат да доведат до неколку толкувања или да наложуваат правила за спроведување

ДЕЛ 02

Обем и опсег на сеопфатните закони за БЗР

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	69
2. Универзалност на сеопфатните закони за БЗР	69
2.1 Универзална покриеност на сеопфатните закони за БЗР	69
2.2 Можност за исклучување на групи работници во исклучителни случаи	70
2.3 Можност за исклучување на гранки на стопанска дејност во исклучителни случаи	71
3. На кои лица се однесува законот за БЗР?	72
3.1 Примена на нови концепти наместо или покрај концептот „работодавач“	74
3.2 Зголемување на обврската на работодавачот да опфати лица кои не се во работен однос со тој работодавач	76
3.3 Проширување на дефиницијата за „работодавач“ надвор од традиционалниот работен однос	77
3.4 Воспоставување на заедничка одговорност	78
3.5 Проширување на термините „вработен“ или „работник“ за да ги вклучуваат лицата кои не се во работен однос покрај лицата кои се во работен однос	80
4. Каде и кога се применуваат обврските од законот за БЗР?	82
5. Које е опсегот на изразот „безбедност и здравје при работа“?	84

02

Обем и опсег на сеопфатните закони за БЗР

1. Вовед

Целта на Делот II е да се анализираат различните регулаторни пристапи за да се дефинира опсегот на примена на законот за БЗР при што ќе се дискутира за следните три основи на законот:

- ▶ На кои лица се однесува законот за БЗР, односно кои се лицата кои имаат обврски и на кого се однесуваат тие обврски во согласност со законот?
- ▶ Кога и каде се применува законот за БЗР, односно за кои места и состојби важат горенаведените обврски?
- ▶ Која тематика е опфатена со обврските во законот за БЗР, односно што е безбедност и здравје при работа?

Пред да се разгледа секој од овие елементи подетално, во следниот дел се анализира начелото на универзалност на сеопфатните закони за БЗР што е опфатено во меѓународните стандарди на трудот.

2. Универзалност на сеопфатните закони за БЗР

2.1 Универзална покриеност на сеопфатните закони за БЗР

Сеопфатните закони за БЗР содржат основни начела за БЗР кои ќе може да се применат за **сите** работници во **сите** гранки на работната дејност. Од клучно значење е да се прошири законската покриеност на сите работници, така што никој нема да остане без правна заштита и во неформалната економија.¹

¹ Во Резолуцијата за пристojна работа и неформалната економија, усвоена од МОТ во 2002 година, „неформалната економија“ се дефинира како сите работни дејности на работниците и економските единици кои согласно закон или во практика не се опфатени или се недоволно опфатени со формални механизми.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Препорака за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 197\)](#)

Конвенцијата бр. 155 има универзален опсег на примена. Таа се однесува на сите гранки на работна дејност и на сите работници. Освен тоа, Препораката бр. 164 се однесува на потребата, колку што е неопходно и практично изводливо, да обезбеди заштита за самовработените лица аналогна на заштитата која е предвидена во Конвенцијата бр. 155.

Воедно, во Препораката бр. 164 се посочува дека, во најголема можна мера, одредбите од Конвенцијата бр. 155 и од Препораката бр. 164 треба да се применуваат за сите гранки на работна дејност и за сите категории на работници.

Препораката бр. 197 повикува и на целосна опфатеност на работниците: „Со цел да се спречат повреди на работното место, болести и смртни случаи, националниот систем треба да обезбеди соодветни мерки за заштита на сите работници, особено за работниците во секторите со висок ризик и на ранливите работници како што се оние во неформалната економија, работниците мигранти и младите работници“ (став 3).

И покрај универзалниот карактер на Конвенцијата бр. 155, таа овозможува **ограничени** исклучоци за одредени групи работници и гранки на работна дејност во **исклучителни случаи и по консултација со организациите на работодавачи и работници. Сепак, Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) нагласува колку е значајно прогресивното проширување на опсегот на примена на законите за безбедност и здравје при работа.** Конкретно, Одборот посочи дека:

„Имајќи го предвид контекстот на исклучоците во Конвенцијата, чија главна цел е да ги заштити сите работници од повреди и болести на работното место и имајќи предвид дека од 1981 година е постигнат значителен технолошки напредок што овозможува подобра заштита на работниците, Одборот смета дека земјите-членки и социјалните партнери треба подобро да согледаат дали навистина е соодветно постојано да се исклучуваат одредени работници од заштита од повреди и болести на работното место“.²

2.2 Можност за исклучување на групи работници во исклучителни случаи

Членот 2(2) од Конвенцијата бр. 155 им овозможува на државите да исклучат одредени категории на работници кога постојат **посебни тешкотии** кои не можат да се надминат или решат, со што им се остава време на органите да се справат со овие тешкотии. Ова изискува консултации со организациите на работници и работодавачи пред да се донесе одлука за исклучување на одредена категорија на работници. Членот 2(3) од Конвенцијата бр. 155 им наложува на земјите-членки на МОТ да го информираат Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки за причините за таквото исклучување и да известуваат за постигнатиот напредок во насока на поопсежна примена.

Во државите и за категориите на работници и лица кои со години се сметале за дел од неформалната економија (како што се работниците кои вршат услуги за потребите на нечие домаќинство, работниците кои работат од дома и самовработените или самостојните работници), може да биде корисно во законот за БЗР изречно да се наведе дали овие категории спаѓаат во неговиот опсег на примена. Доколку законодавците одлучат да исклучат некоја од овие категории од опсегот на главниот, општ закон за БЗР, тие ќе треба да размислат дали и како да ги регулираат прашањата кои се однесуваат на БЗР за

² МОТ, *Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа*, 1981 година, ILC.98/III(1B), 2009 година, став 46. .

овие работници и можеби ќе треба да донесат посебен закон за конкретната категорија на работници што е исклучена од законот за БЗР. Јасното исклучување/вклучување ќе придонесе да се избегнат правните нејаснотии за овие категории на работни дејности и ќе им овозможи на судиите и сите останати учесници на пазарот на трудот правилно да ги согледаат околностите.



Прашања за дискусија

Прашања за кои треба да се дискутира со засегнатите страни пред да се усвојат одредени исклучоци:

- **Дали има** одредени категории на работници кои треба **да бидат исклучени** од опсегот на примена на законот за БЗР? Зошто?
- Кои се конкретните тешкотии при нивното вклучување?
- Дали постои начин да се решат тие тешкотии така што опсегот на примена на законот за БЗР ќе може да ги опфати?
- Доколку одредена категорија на работници е исклучена од опсегот на законот за БЗР, кои други средства за заштита може да се користат, како што е посебен закон за работни односи/БЗР за одредена категорија на работници, колективни договори или саморегулација? Зошто?
- Кои чекори можат да се преземат за да се постигне целосна покриеност на БЗР за сите работници?

2.3 Можност за исклучување на гранки на работна дејност во исклучителни случаи

Во согласност со членот 1(2) од Конвенцијата бр. 155, одредени гранки на работна дејност може делумно или целосно да се исклучат од нејзината примена. Пример за такви гранки се поморскиот превоз или риболовот, во однос на кои се јавуваат **посебни проблеми од суштинска природа**. За таа цел, треба да се спроведат консултации со организациите на работници и работодавачи пред да се донесе одлука да се исклучи одредена категорија на гранки на работна дејност. Членот 2(3) од Конвенцијата бр. 155 им наложува на земјите-членки на МОТ да го информираат CEACR за причините за ваквите исклучувања, да ги опишат мерките кои се преземени за да им се пружи соодветна заштита на работниците во исклучените гранки, како и да известуваат за постигнатиот напредок во насока на поопсежна примена.



Прашања за дискусија

Прашања за кои треба да се дискутира со засегнатите страни пред да се усвојат исклучоци:

- Дали постојат одредени гранки на работна дејност кои треба да се исклучат од опсегот на примена на Законот за БЗР? Зошто?
- Кои се посебните проблеми од суштинска природа при нивното вклучување?
- Дали постои начин да се решат тие посебни проблеми така што опсегот на примена на законот за БЗР ќе може да ги опфати овие гранки на работна дејност или тие може да се опфатат со други релевантни закони или извори на норми (колективни договори, саморегулатива)?
- Доколку одредени гранки на работна дејност се исклучени од опсегот на Законот за БЗР, кои други средства за заштита можат да се користат за заштита на работниците во тие гранки, како што е самостоен закон за работни однос/БЗР за одредена категорија на работници, колективни договори, саморегулатива? Зошто?
- Какви чекори може да се преземат за да се постигне целосна покриеност на БЗР во сите гранки?

3. На кои лица се однесува законот за БЗР?

Во овој дел се разгледуваат некои од пристапите кои може да се следат за да се дефинираат носителите на обврски и носителите на права во рамки на законот за БЗР со цел прецизно да се утврди неговиот опсег на примена.

Клучен елемент што го одредува опсегот на закон за БЗР е дефиницијата на носителите на функции и носителите на права. Главен носител на функции може да биде работодавачот или други лица кои ја контролираат дејноста. Другите клучни носители на функции може да опфаќаат дизајнери, производители, увозници или добавувачи на супстанции, машини и опрема за употреба на работни места, како и работници. Обврските и правата во однос на БЗР се образложени во Делот IV од Помошниот пакет.

Начелото што е во основата на управувањето со БЗР е да се загарантираат безбедни и здрави услови за работа. Обезбедувањето на безбедни и здрави работни средини е сложен потфат кој може да изискува комбинација од различни пристапи и техники. Следните прашања може да бидат корисни за креаторите на политики кога се дискутира за оваа тема.

Прашања за дискусија



- Што опфаќа одговорноста на компанијата или лицето во однос на работниците кои се ангажирани преку агенции за привремено вработување и подизведувачи кои обезбедуваат услуги за таа компанија/лице?
- Дали сопственикот/операторот има општа обврска кон самовработените работници и работниците кои се ангажирани преку агенции и подизведувачи?
- Дали одговорноста на сопственикот/операторот на работното место се разликува од обврските на директниот работодавач на вработените кои работат на тоа работно место?
- Доколку се разликува, која е причината, кога сите работници може да се соочат со истите опасности кога работат на истото работно место?
- Што опфаќа одговорноста на сопственикот/операторот кон овластените посетители, гости, клиенти или други лица кои може да се најдат во просториите?
- Кои одговорности во однос на БЗР ги имаат работниците кога работат на работното место (независно од тоа кој е нивниот директен работодавач)? Дали се обврзани да ги почитуваат правилата за безбедност кои се утврдени од сопственикот/операторот на работното место?
- Дали законот за БЗР треба да се применува и за други односи покрај работните односи (како што се трговските односи помеѓу главното претпријатие и претпријатието подизведувач)?

Носители на функции може да бидат поединци (физички лица) и компании (правни лица) со кои управуваат физички лица како што се директори, виши раководители и извршни директори. Затоа, пожелно е да се воспостават механизми што ќе овозможат прекршувањата на законските стандарди за безбедност и здравје при работа да се припишат на правни лица (покрај физичките лица), бидејќи тие можат да дејствуваат само преку своите вработени, агенти и раководители. На пример, во законот би можело одделно да се посочат организации со правен субјективитет како носители на функции.



Пример за држава 4

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа итн. од 1974 година, дел 37(1)

„Кога ќе се докаже дека казниво дело... извршено од **правно лице** е извршено со согласност или премолчување на кој било директор, раководител, секретар или друго службено лице на слична функција, или дека делото е предизвикано поради каква било небрежност од негова страна ... тој, како и правното лице, се виновни за тоа казниво дело...”

Слични одредби се опфатени во законодавството за БЗР на други држави како што се Кенија (Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15 од 2007 година, дел 108(5)) и Тринидад и Тобаго (Закон за безбедност и здравје при работа, 2004 година, дел 83(3)).

Јапонија

Закон за безбедност и здравје во индустријата бр. 57, 1972 година, член 122

„Кога претставник на **правно лице** или заменик или друг вработен на правно лице или физичко лице сторил прекршок при изведување на работата за споменатото правно лице или споменатото физичко лице, наведен во членовите 116, 117, 119 или 120, паричната казна која е пропишана во секој од споменатите членови, покрај на сторителот, ќе му се изрече и на правното лице или споменатото физичко лице.“

Франција

Француски Кривичен законик, 1992 година, член 121-2

„**Правните лица**, со исклучок на државата, се кривично одговорни, како што е предвидено во членовите 121-4 до 121-7, за казнивите дела кои се сторени во нивна корист од страна на нивните органи или претставници.“

Со години наназад носителите на функции се дефинираат според работниот однос, односно работодавачот, од една страна, како и лицата кои потпишале договор за вработување со тој работодавач, од друга страна. Оваа практика вообичаено се применува во законите или законите за работни односи, а законот за БЗР може да се темели на тие дефиниции.

Сепак, законите за БЗР обично имаат поопсежна примена од законите или законите за работни односи бидејќи со нив се регулираат одговорностите не само на работодавачите и работниците, туку и на оние кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат, обезбедуваат или пренесуваат машини, опрема или супстанции за професионална употреба.

Покрај тоа, опсегот на законите за БЗР треба да се дефинира имајќи ја предвид Препораката за премин од неформална во формална економија, 2015 година (бр. 204), која предвидува дека членките треба да усвојат, разгледаат и спроведат национални закони и прописи или други мерки за да обезбедат соодветна покриеност и заштита на сите категории на работници и економски единици. Ова го наметнува прашањето како да се обезбеди таква соодветна покриеност и заштита на сите категории работници (вклучувајќи ги и оние кои не се во работен однос) доколку законот за БЗР се темели на работниот однос. Препораката бр. 204 се однесува на сите работници и економски единици – вклучувајќи ги претпријатијата, претприемачите и домаќинствата – во неформалната економија, поконкретно:

- (а) оние во неформалната економија кои поседуваат и управуваат со економски единици, вклучувајќи:
 - (i) самовработени лица;
 - (ii) работодавачи; и
 - (iii) членови на задруги и единици во рамки на социјалната и солидарна економија;
- (б) вработени кои обавуваат семејна дејност, независно од тоа дали работат во економски единици во формалната или неформалната економија;
- (в) вработени на неформални работни места во или за формални претпријатија, или во или за економски единици во неформалната економија, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на работници кај подизведувачи и во ланци на снабдување, или како платени куќни помошници вработени од домаќинства; и
- (г) работници со непризнаени или нерегулирани работни односи.

Понатаму, фрагментацијата на работната сила што подразбира ангажирање на независни работници, изведувачи и подизведувачи, како и пораст на нестандартните облици на вработување, вклучувајќи работници на проекти, работници кои изведуваат конкретна задача и поврмени работници, работници по потреба или преку платформа, работници на повик и работници преку агенции, може да доведе до ситуации во кои овие работници не уживаат заштита во однос на БЗР кога не се во работен однос.

Доколку креаторите на политиките одлучат да се осврнат на работниот однос за да го утврдат опсегот на примена на законот за БЗР, ќе биде важно да се дефинира што е работен однос. Во таа смисла, Препораката за работни односи од 2006 година (бр. 198) препорачува земјите-членки да ја разгледаат можноста за дефинирање во своите закони и прописи или со други средства, на специфични индикатори за постоење на работен однос. Ова би можело да им овозможи на земјите-членки да го сузбијат таканаречениот „прикриен работен однос“, кој се јавува кога работодавачот не постапува со поединецот како со вработено лице, со што го крие неговиот вистински правен статус како вработен.

Таков пример е ангажирањето работници врз основа на договор за услуги како самовработени лица, додека де факто за таквите работници важат истите услови за работа како и за вработените кај субјектот што ги вработува, со што овие работници се лишени од заштитата што им следува. За дополнителни упатства, видете во MOT, „Работен однос: Аотиран водич за Препораката бр. 198“ 7 година.

Корисни алатки и ресурси

Во студијата на MOT насловена „[Нестандардно вработување низ целиот свет: Разбирање на предизвиците, обликување на перспективите](#)“ се анализира порастот на нестандартните облици на вработување и предизвиците кои произлегуваат од нив. Во оваа студија се идентификувани четири категории на ризици за БЗР во врска со овие форми на вработување: ризици во врска со повреди и несреќи, ризици по психичкото здравје и како последица на вознемирување, изложеност на лоши услови за работа и опасности и проблеми со замор.

Како што е споменато погоре, кога опсегот на примена на законот за БЗР се дефинира врз основа на работниот однос, многу лица може да останат без заштита од изложеност на опасности за БЗР, па оттаму некои држави осмислија алтернативни законодавни техники за да обезбедат поширока покриеност, како што е опишано подолу.³

Опции за политика

Законодавни техники што ги применуваат државите за проширување на опсегот на примена на законите за БЗР покрај традиционалните закони за работни односи

- Примена на нови концепти наместо или покрај концептот „работодавач“
- Проширување на обврската на работодавачот за да ги опфати лицата кои не се во работен однос кај тој работодавач
- Проширување на дефиницијата за „работодавач“ надвор од традиционалниот работен однос
- Воспоставување на заедничка одговорност
- Проширување на терминот „вработен“ или „работник“ за да ги вклучува лицата кои не се во работен однос покрај оние кои се во работен однос

3.1 Примена на нови концепти наместо или покрај концептот „работодавач“

Некои држави имаат изградено нови концепти за носителите на обврски кои отстапуваат од работниот однос како предуслов за воспоставување на обврски за БЗР. Примери за такви држави се Австралија, Нов Зеланд, Кенија и Сингапур.

Во Австралија и Нов Зеланд, примарниот носител на функции се нарекува „лице кое врши дејност или потфат“ (PCBU). Лице кое врши дејност или потфат се дефинира како поединец кој врши дејност самостојно или во партнерство, или организација, без оглед на тоа дали дејноста или потфатот се врши за профит или добивка (т.е., корпорација, партнерство, училиште, франшиза, градител или здружение) и создава обврски во однос на работниците, при што работниците се пошироко дефинирани и вклучуваат изведувачи, подизведувачи, работници преку агенции и надворешни работници, кои се ангажирани или одлучено е да бидат ангажирани од лице кое врши дејност или потфат, како и работници чии активности при извршување на работата се под влијание или насочени од лице кое врши дејност или потфат, додека работниците ги извршуваат дејноста или потфатот.

Во Кенија и Сингапур, воведен е и концептот „корисник“ покрај концептот „работодавач“. Во Кенија, поимот „корисник“ има пошироко значење од концептот „работодавач“ и го опфаќа и значењето на терминот „работодавач“. Во Сингапур, терминот „корисник“ се разликува од терминот „работодавач“ и го вклучува лицето кое регистрира фабрика и лицето кое е одговорно за просториите, кое управува со нив или пак ги контролира. Сепак, „корисникот“ се однесува и на работодавач кој е одговорен за безбедноста и здравјето на работниците, освен кога корисникот ќе докаже дека работодавачот е друго лице. Законот предвидува голем број обврски за корисникот кој не е работодавач, вклучувајќи ја и обврската да се увери дека работното место, машините и алатите се безбедни. Доколку корисникот е и работодавач, тој ќе биде одговорен и за сите останати обврски што законот ги предвидува за работодавачите.

3 Општо согледување за опсегот на примена имајќи ги предвид различните практики во државите.



Пример за држава 5

Австралија

Закон: Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година (слично регулиран во Законот за безбедност и здравје при работа на Нов Зеланд од 2015 година)

Дефиниција: Дел 5

- (1) Лице врши дејност или потфат:
 - (а) доколку лицето ги врши дејноста или потфатот самостојно или со други; и
 - (б) доколку дејноста или потфатот се врши за профит или добивка.
- (2) Дејноста или потфатот што ги врши лицето вклучува дејност или потфат што се врши преку партнерство или здружение кое не е основано како правен субјект.
- (3) Доколку дејноста или потфатот се врши преку партнерство (освен основано партнерство), упатувањето во овој закон на лице што ги врши дејноста или потфатот треба да се толкува како упатување на секој партнер во партнерството.
- (4) Лицето не врши дејност или потфат доколку лицето е ангажирано исклучиво како работник или службеник за потребите на таа дејност или потфат.
- (5) Избран член на локален орган не врши дејност или потфат во тоа својство.
- (6) Во прописите може да се наведат околностите во кои едно лице може да се смета дека не е лице кое врши дејност или потфат за целите на овој закон или која било одредба од овој закон.
- (7) Здружение на волонтери не врши дејност или потфат за целите на овој закон.
- (8) Во овој дел, здружение на волонтери подразбира група од волонтери кои работат заедно за една или повеќе цели на заедницата, каде што ниту еден од волонтерите, без разлика дали самостојно или заедно со други волонтери, не ангажира никого да работи за здружението на волонтери.

Обврски: Дел 19

- (1) Лицето кое врши дејност или потфат мора да се погрижи за, колку што е практично изводливо, безбедноста и здравјето на:
 - (а) работниците кои се ангажирани или е договорено да бидат ангажирани од лицето; и
 - (б) работниците чии активности при извршување на работата се под влијание или се насочени од лицето додека работниците работат за потребите на дејноста или потфатот.
- (2) Лицето кое врши дејност или потфат мора да се увери, колку што е практично изводливо, дека безбедноста и здравјето на другите лица не се изложени на ризик поради работата што се извршува како дел од извршувањето на дејноста или потфатот.

Кенија

Закон: Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15 од 2007 година

Дефиниција: Дел 2

... „Корисник“ значи лице или лица кои реално го користат работното место, без разлика дали станува збор за сопственикот или не, што вклучува и работодавач;

Обврски: Дел 6

Секој корисник ќе се погрижи за безбедноста, здравјето и добросостојбата при работа за сите лица кои работат на неговото работно место.

Сингапур

Закон: Закон за безбедност и здравје на работното место бр. 7 од 2006 година

Дефиниција: Дел 4

... „корисник“, во однос на кои било простории или дел од кои било простории, се однесува на:

- (а) во случај на фабрика каде што треба да се добие сертификат за регистрација во однос на просториите во согласност со кој било пропис - лицето кое е или кое треба да биде, носител на сертификатот или дозволата; и
- (б) во случај на кои било други простории - лицето кое е одговорно за просториите, кое управува со нив или пак кое ги контролира за себе или како агент на друго лице, без разлика дали е и сопственик на тие простории;

Дел 6 (5)

Кога лице врши каква било работа во фабрика —

- (а) ќе се смета дека корисникот на фабриката е работодавач на лицето; и
- (б) одредбите од овој закон ќе се применуваат како корисникот на фабриката да е работодавач на лицето, освен кога корисникот на фабриката ќе докаже дека не е работодавач на лицето.

Обврски: Дел 11

Секој корисник на кое било работно место има обврска да преземе, доколку е практично изводливо, мерки за да се увери дека:

- (а) работното место;
- (б) сите средства за пристап до или излез од работното место; и
- (в) сите машини, опрема, постројки, предмети или супстанции што се чуваат на работното место, се безбедни и не претставуваат ризик по здравјето на секое лице во тие простории, без разлика дали лицето е на работа или е вработено кај корисникот.

3.2 Зголемување на обврската на работодавачот да опфати лица кои не се во работен однос кај тој работодавач

Доколку некоја држава одлучи да го дефинира терминот „работодавач“ врз основа на работниот однос, таа може да ја прошири својата функција или одговорност за да ги опфати и другите работници кои не се во работен однос, но чие работно место или алатки или методи на работа се под контрола или влијание на работодавачот.

На пример, во Обединетото Кралство, со Делот 3 од Законот за безбедност и здравје при работа итн. од 1974 година се наметнува обврска на работодавачите и самовработените лица да се уверат „дека лицата кои не се во работен однос, а кои може да бидат засегнати со тоа, нема да бидат изложени на ризици по нивното здравје или безбедност“. Со ова се прошируваат обврските за БЗР кои ги има работодавачот, со што се опфатени работниците (како што се изведувачи, работници преку агенции и волонтери) со кои можеби нема директен работен однос. Воедно, се создава обврска кон многу други лица (клиенти, корисници на простории и корисници на услуги), проширувајќи го опсегот на БЗР на полето на јавната безбедност. Истовремено се воведуваат обврски за други лица кои имаат контрола врз просториите во однос на лицата кои ги користат тие простории.



Пример за држава 6

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа од 1974 година

Дел 3

- (3) Секој работодавач има обврска да го предводи својот потфат така што ќе се увери, колку што е практично изводливо, дека лицата кои не се вработени кај него, а кои можат да бидат засегнати со тоа, нема да бидат изложени на ризици по нивното здравје или безбедност.
- (4) Секое самовработено лице (кое предводи потфат според пропишаниот опис) има обврска да го спроведува потфатот така што ќе се увери, колку што е практично изводливо, дека тој и другите лица (кои не се негови вработени) кои можат да бидат засегнати со тоа, нема да бидат изложени на ризици по нивното здравје или безбедност.
- (5) Во одредени пропишани случаи, секој работодавач и секое самовработено лице има обврска, во пропишаните околности и на пропишан начин, да им ги обезбеди на лицата (кои не се негови вработени) кои можат да бидат засегнати од начинот на кој го спроведува својот потфат, пропишаните информации за аспектите на начинот на кој го спроведува својот потфат што можат да влијаат на нивната безбедност или здравје.

Дел 4

- (1) Овој дел има за цел да се наметнат обврски во однос на лицата кои (а) не се нивни вработени; но (б) користат простории кои не се наменети за живеење, а кои им се ставени на располагање како работно место или како место каде што можат да користат постројки или супстанции предвидени за нивна употреба на тоа место, а се однесува на просториите кои се на располагање, заедно со останатите простории кои не се наменети за живеење.
- (2) Секое лице кое, до кој било степен, има контрола врз просториите на кои се однесува овој дел или врз средствата за пристап до нив или излез од нив или врз која било постројка или супстанција во таквите простории, има обврска да преземе соодветни мерки според неговата позиција, со цел да се увери, доколку е практично изводливо, дека просториите, сите средства за пристап до нив или излез од нив се достапни за употреба од страна на лицата што ги користат просториите и која било постројка или супстанција во просториите или во зависност од случајот, кои се предвидени за употреба таму, се безбедни и не претставуваат ризик по здравјето.
- (3) Кога некое лице, врз основа на каков било договор или закуп, има обврска од каков било обем во врска со (а) одржување или поправка на кои било простории на кои се однесува овој член или кои било средства за пристап до нив или излез од нив или (б) безбедноста или отсуството на ризици по здравјето кои произлегуваат од постројка или супстанции во кои било такви простории; со тоа лице ќе се постапува, за целите на ставот (2) погоре, како со лице кое има контрола врз работите на кои се однесува неговата обврска.

Сингапур

Закон за безбедност и здравје на работното место бр. 7 од 2006 година, дел 12(2)

Секој работодавач има обврска да преземе, колку што е практично изводливо, неопходни мерки за да се загарантираат безбедноста и здравјето на лицата (кои не се негови вработени) кои можат да бидат засегнати од кој било потфат што се презема на работното место.

3.3 Проширување на дефиницијата за „работодавач“ надвор од традиционалниот работен однос

Овој пристап е усвоен во некои држави во различни облици. Како што покажува примерот за државата 7, во Сингапур и Шпанија, во согласност со законите, привремените работници ангажирани преку агенции се третираат како да се вработени кај лицето/компанијата за која вршат услуги, а кои законот ги смета за нивен работодавач, додека во Јужна Африка и Онтарио, Канада, законите ја следат практиката на „утврдување“, каде што различни категории на лица можат да се третираат како работодавач или вработен за целите на тие закони, дури и кога можеби не се во работен однос.

**Пример за држава 7****Сингапур**

Закон: *Закон за безбедност и здравје на работното место бр. 7 од 2006 година, дел 6 (4)*

Дефиниција: Каде што:

- (а) работодавачот става вработен (наведен во овој дел како работник на испомош) на располагање на друго лице за да изведува работи за тоа друго лице; и
- (б) не постои договорен однос помеѓу работодавачот и тоа друго лице во врска со работата што треба да ја изврши работникот на испомош, тогаш, за целите на овој закон —
 - (i) Работникот на испомош ќе се смета како да е вработен кај тоа друго лице (наместо кај [нивниот] работодавач) додека работникот на испомош работи за тоа друго лице;
 - (ii) тоа друго лице ќе се смета како да е работодавач на работникот на испомош додека работникот на испомош работи за тоа друго лице; и
 - (iii) работникот на испомош ќе се смета како да бил на работа кога работи за тоа друго лице.

Шпанија

Закон: *Закон за спречување на професионални ризици бр. 31 од 1995 година, член 3, се однесува на Статутот на работниците, одобрен со Кралската законодавна уредба бр. 2, 2015 година, член 1*

Дефиниција: Овој закон се применува за работници кои доброволно вршат услуги за надоместок за други лица и во рамки на организацијата и под раководство на овие други лица, без разлика дали се правни или физички лица, наречени работодавач.

За целите на овој закон, работодавачи се сите лица, без разлика дали се физички или правни лица, или заедници на добра за кои се вршат услугите од лицата кои се наведени во претходниот дел, како и од оние кои се ангажирани од агенции за привремено вработување за да бидат префрлени во компании кои ги користат услугите.

Јужна Африка

Закон: *Закон за безбедност и здравје при работа бр. 85, 1993 година, дел 1(2)*

Definition: Со известување во Службен весник, министерот може да донесе проглас дека лице кое припаѓа на категоријата лица кои се наведени во известувањето, за целите на овој закон или која било негова одредба, ќе се смета за вработен и затоа секое лице кое е овластено и задолжено за контрола и надзор на наведеното лице, за наведените цели, ќе се смета за работодавач на тоа лице.

Онтарио, Канада

Закон: *Закон за безбедност и здравје при работа, 1990 година, дел 1(1)*

Дефиниција: ... „работодавач“ означува лице кое вработува еден или повеќе работници или склучува договори за услугите на еден или повеќе работници и вклучува изведувач или подизведувач кој извршува работа или испорачува услуги и изведувач или подизведувач кој се обврзува со сопственик, градител, изведувач или подизведувач да врши работа или да испорачува услуги;

3.4 Воспоставување на заедничка одговорност

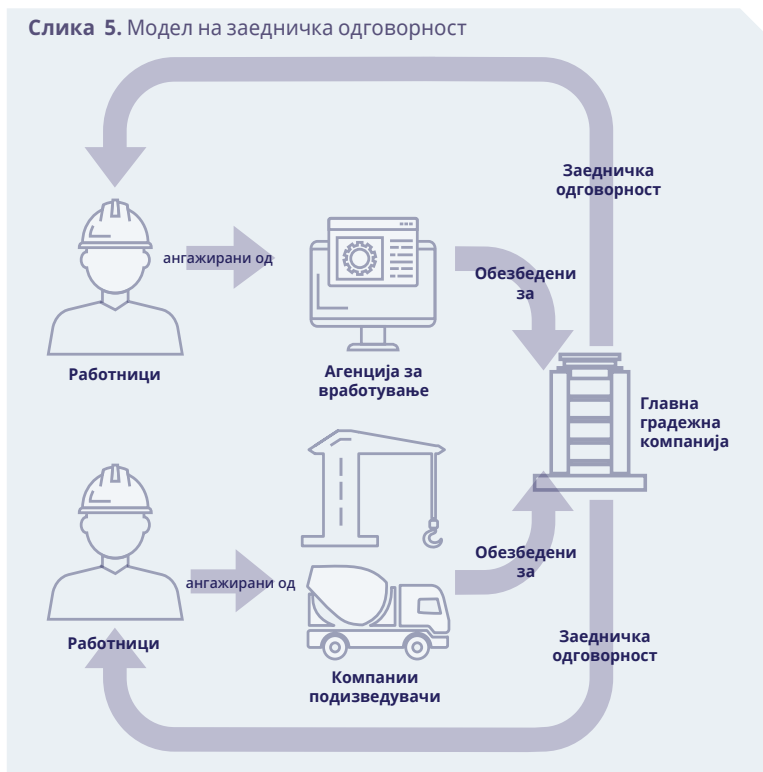
Државите можат да одлучат да ја воспостават доктрината за заедничка одговорност со закон. Доктрината за заедничка одговорност се однесува на ситуација во која постојат различни меѓусебно поврзани носители на функции, при што секој од нив е целосно одговорен за сите свои обврски и сите штети што ги предизвикал. Целта на доктрината за заедничка одговорност е да се осигури дека тужителот може да бара исполнување на своите права и да добие исплата на побарување или надоместок што го должи носителот на функции кој не е подготвен или кој не е во можност да се придржува кон обврските, каде што постојат други субјекти кои се меѓусебно поврзани со тој примарен носител на функции и каде што таквата меѓусебна поврзаност им овозможува на овие други субјекти да спречат прекршување.

Доктрината за заедничка одговорност не е нов концепт и се применува во други области на правото, како што се граѓанското, трговското и фискалното право. Во трудовото право, неретко може да се најде на законски одредби во националното законодавство кои предвидуваат примена на оваа доктрина за подмирување на неисплатени плати, придонеси за социјално осигурување и надомест за повреди на работното место. На пример, во членот 29 од Законот за договори за вработување бр. 20.744 на Аргентина се наведува дека „Работниците кои, откако биле ангажирани од трети лица со цел да вршат услуги за компании, ќе се сметаат за директни вработени на компанијата што ги користи нивните услуги. Во овој случај (...) третите лица кои ги ангажираат работниците и компанијата за која работниците обезбедуваат или обезбедиле услуги, ќе бидат заеднички одговорни за сите обврски што произлегуваат од работниот однос и за сите односни обврски за социјално осигурување“.

Моделот на заедничка одговорност обично се применува за да се наметне заедничка одговорност на главниот работодавач или претпријатие во однос на поединците кои извршуваат работа за нив, но се формално вработени од изведувачи и агенции за вработување (т.е. лица кои не се во работен однос кај тој главен работодавач или претпријатие), особено кога овие работници работат во просториите на главниот работодавач.

Овде, поимот „главен работодавач“ се однесува на лицето или претпријатието кое е сопственик на бизнисот/носител на работата и кое ангажира друга компанија/агенција да обезбеди работници за извршување на таквата работа. Со цел да се осигури дека овие работници уживаат иста заштита во однос на безбедноста и здравјето при работа како и лицата кои се директно вработени од главниот работодавач или претпријатие, може да се наметне обврска на главниот работодавач или претпријатие да обезбедат и да гарантираат безбедни и здрави услови за работа за овие индиректни работници. На пример, ако работник на подизведувач претрпи повреда при работа на градилиште, доктрината за заедничка одговорност би можела да му овозможи на овој работник да го тужи својот директен работодавач (компанијата подизведувач), главниот работодавач или компанијата клиент која го ангажирала подизведувачот или пак сопственикот на градилиштето (инвеститор во недвижности).

Слика 5. Модел на заедничка одговорност





Пример за држава 8

Никарагва

Општ закон за хигиена и безбедност при работа бр. 618, 2007 година, член 35

Работодавачот, сопственикот или законскиот застапник на главното претпријатие ќе бара од изведувачите и подизведувачите да ги почитуваат обврските од законодавството за безбедност и здравје при работа на нивните работни места. Во случај на непочитување, работодавачите, изведувачите и подизведувачите се заеднички одговорни за предизвиканата штета врз работниците.

Перу

Закон бр. 29783 за безбедност и здравје при работа

Во членот 68 се пропишува дека работодавачот во чии објекти работниците изведуваат дејности заедно со работниците на изведувачите, подизведувачите, компаниите за посебни услуги и за другите на работници или секој кој ќе го преземе главниот договор, е оној кој гарантира за следното:

- (в) Изведбата, спроведувањето и евалуацијата на системот за управување со безбедноста и здравјето при работа за сите работници, лицата кои се даватели на услуги, персоналот кој следи обука, посетителите и корисниците кои се наоѓаат на истото работно место.
- (г) Обврската за превенција (во областа на) безбедноста и здравјето на работниците и целиот персонал кој се наоѓа во работните објекти.
- (д) Верификација на осигурувањето во согласност со важечките прописи кои се договорени од секој работодавач за време на извршувањето на работата. Во случај на непочитување, главната компанија е заеднички одговорна за штетите и надоместоците што може да настанат.
- (ф) Следење на усогласеноста со важечките законски прописи за безбедност и здравје при работа од страна на нивните изведувачи, подизведувачи, компании за посебни услуги или за други на работници кои обезбедуваат работа или услуги на работното место... на главниот работодавач. Во случај на непочитување, главната компанија е заеднички одговорна за штетите и надоместоците што можат да произлезат.

Во членот 77 се утврдува дека работниците, без оглед на нивниот договорен модалитет, кои се во работен однос со работодавачот или со изведувачи, подизведувачи, компании за посебни услуги или за други на работници, или кои следат обука или вршат услуги, имаат право на исто ниво на заштита во однос на безбедноста и здравјето при работа.

Во членот 103 се дефинира одговорноста на главниот работодавач во однос на прашањата кои се однесуваат на БЗР. Во овој член се посочува дека главниот работодавач треба директно да одговори за прекршувањата на обврската за гарантирање на безбедноста и здравјето на работниците, лицата кои обезбедуваат услуги, персоналот кој следи обука, посетителите и корисниците, работниците во компаниите и изведувачите и подизведувачите кои изведуваат дејности во нивните објекти. Воедно, компаниите кои користат компании кои обезбедуваат привремени и дополнителни услуги, директно одговараат за прекршување на обврската за гарантирање на безбедноста и здравјето на работниците во нивните објекти.

Малезија

Закон за безбедност и здравје при работа од 1994 година, Закон 514, дел 52(1)

Кога правно лице ја прекршува која било одредба од овој закон или кој било пропис донесен врз основа на него, секое лице кое во времето на извршување на казнивото дело е директор, раководител, секретар или друго слично лице на правното лице, ќе се смета дека ја прекршило одредбата и може да биде обвинето во истата постапка заедно со правното лице или одделно, а секој таков директор, раководител, секретар или друго слично лице на правното лице ќе се смета за виновен за делото.

Соединетите Американски Држави

Прописи за безбедност и здравје за градежништвото бр. 1926.16

1926.16(в)

... Во однос на работата која се извршува преку подизведувач, главниот изведувач и кој било подизведувач или подизведувачи се сметаат за заеднички одговорни.

1926.16(г)

Доколку постои заедничка одговорност, главниот изведувач и неговиот подизведувач или подизведувачи, без оглед на нивото, подлежат на одредбите за спроведување на Законот.

3.5 Проширување на термините „вработен“ или „работник“ за да ги вклучуваат лицата кои не се во работен однос покрај лицата кои се во работен однос

Како што е наведено во Делот (б) погоре, обврската за грижа на работодавачот може да се прошири надвор од неговите непосредни вработени или работници за да ги опфати сите лица чија безбедност и здравје може да бидат изложени на негативни влијанија поради дејноста на претпријатието. Законите за безбедност и здравје при работа во некои држави, како што се Обединетото Кралство и Сингапур, изречно се однесуваат на обврските на работодавачите кон други лица кои можеби не се во работен однос кај работодавачот, но кои можат да извршуваат одредена работа за работодавачот, како што се самовработени работници, изведувачи и подизведувачи и нивните работници, работници ангажирани преку агенции, волонтери, приправници, практиканти и стажанти.

Друга законодавна техника која ја применуваат некои држави за да ја постигнат истата цел е да се дефинира терминот работник поопсежно, така што ќе ги вклучи и овие други лица, покрај оние во работен однос, кои се под контрола на лицето/лицата или субјектот задолжен за работното место, работните практики или алатките. Ова може да се направи со вклучување на конкретни категории на работници во рамки на дефиницијата за „работник“. На сликата 6 е даден преглед на овие различни категории на работници кои се вклучени во дефиницијата на „работник“ во некои држави и јурисдикции, вклучувајќи ги Австралија, Нов Зеланд и Онтарио (Канада).⁴

Слика 6. Категории на лица кои може да се сметаат за „работници“ во согласност со законот за БЗР



4 Друг пример е предлог-закон поднесен до Парламентот на Обединетото Кралство со кој беше предложено изедначување на концептите работник и вработен и обезбедување на единствена дефиниција која се заснова на еден фактички елемент: обезбедување работна сила за друго лице. Следствено на тоа, секој што обезбедува работна сила, независно од видот на ангажман што го има со страната на која ѝ се обезбедува работна сила, би се сметал за „работник“ или „вработен“.

Предлог-закон за работници (дефиниција и права) (2017–2019 година), член 1

- (1) (Постоене на единствен статус на вработување за работниците и вработените за целите на правата од вработување и одговорностите на работодавачот на работното место.
- (2) ...Дефиниција на „работник“ и сродни изрази
 - (1) Во овој закон, „работник“ означува лице кое —
 - (а) бара да биде ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила,
 - (б) е ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила, или
 - (в) кога работниот однос престанал, било ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила и кое не предводи бизнис за своја сметка.
 - (2) Во овој закон, „вработен“ означува лице кое —
 - (а) бара да биде ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила,
 - (б) е ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила, или
 - (в) кога работниот однос престанал, било ангажирано од друго лице за да обезбеди работна сила и кое не предводи бизнис за своја сметка.
- (3) Согласно овој закон, лице е „работодавач“ доколку тој или таа ангажира некого за да обезбеди работна сила, без разлика дали директно или преку друго лице, а лицето кое ја обезбедува работната сила не предводи бизнис за своја сметка



Пример за држава 9

Австралија и Нов Зеланд

Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, дел 7(1)

Закон за безбедност и здравје при работа од 2015 година, дел 19(1)

Во овој Закон, освен кога контекстот наложува поинаку, работник означува лице кое извршува работа во какво било својство на лице кое врши дејност или потфат (PCBU), вклучително работа како—

- (а) вработен; или
- (б) изведувач или подизведувач; или
- (в) вработен на изведувач или подизведувач; или
- (г) вработен во компанија за ангажирање на работна сила кој е назначен да работи за потребите на дејноста или потфатот; или
- (д) надворешен работник (вклучително работник од дома); или
- (ѓ) приправник или практикант; или
- (е) лице кое стекнува работно искуство или врши пробна работа; или
- (ж) волонтер; или
- (з) лице од пропишана класа.

Онтарио (Канада)

Закон за безбедност и здравје при работа, 1990 година, дел 1

„работник“ означува кои било од следните, [...]

1. Лице кое извршува работа или обезбедува услуги за паричен надоместок.
 2. Ученик во средно училиште кој извршува работа или обезбедува услуги без паричен надоместок според програма за работно искуство одобрена од училишниот одбор кој управува со училиштето во кое е запишан ученикот.
 3. Лице кое извршува работа или обезбедува услуги без паричен надоместок според програма одобрена од колеџ за применета уметност и технологија, универзитет, приватен колеџ за стручно образование или друга високообразовна установа.
- [...]
5. Други лица во согласност со прописите, кои извршуваат работа или обезбедуваат услуги на работодавач без паричен надоместок;



Прашања за дискусија

- Размислете за предностите и недостатоците на секоја од горенаведените опции во вашата држава.
- Која опција сметате дека е најсоодветна во социо-економскиот контекст на вашата држава? Зошто?

4. Каде и кога се применуваат обврските од законот за БЗР?

Покрај тоа што се утврдува кој има обврски за БЗР и кон кого, прашањето за обемот изискува да се согледа каде постојат вакви обврски.

Како што е наведено во Делот I, законодавството за БЗР првично било насочено единствено кон конкретни работни места и индустрии. Ова подразбирало дека обемот на примена честопати бил дефиниран многу прецизно и во конкретен контекст.



Пример за држава 10

Обединетото Кралство

Закон за фабриките, 1937 година

Во делот 151 се утврдени дејности како што се „дејност која опфаќа везење, плетење, зафаќање на котелци, припрема или пакување на предиво или ткаенина“ и „печатење на текстура, литографија, фотогравура или друг сличен процес или книговез“. Доколку работното место не припаѓа на една од наведените категории во тој закон или друго законодавство за специфичната индустријата, тогаш обврските за БЗР не се применувале.

Како што е наведено погоре, овој застарен пристап за ограничување на примената на законите во одредени индустрии беше заменет со начелото на универзалност воведено со Конвенцијата бр. 155, каде што во членовите 1 и 2 се наведува дека начелата за БЗР се однесуваат на „сите гранки на стопанска дејност“ и за „сите работници“.

Постојат неколку начини да се дефинира **каде** и **кога** е применлив законот за БЗР. Некои од нив се наведени подолу.



Опции за дизајн

- (i) Дефинирање на терминот „работно место“ за да се наведе каде законот е применлив.
- (ii) Користење на формулацијата „каде што се извршува работата“ и „присуство на работа“ за да се наведе каде и кога е применлив законот.
- (iii) Набројување на местата или гранките на работна дејност за кои се применува законот.

Во Конвенцијата бр. 155 се дефинира терминот **работно место** на следниов начин: „**сите места каде што работниците треба да присуствуваат или да одат поради нивната работа и кои се под директна или индиректна контрола на работодавачот**“.

Дефиницијата за работно место во Конвенцијата бр. 155 е опсежна и усогласена со начелото на универзалност. Користењето на изразите „каде што се извршува работата“ и „присуство на работа“ исто така може да овозможи поголема опфатеност.

Од друга страна, набројувањето на места или индустрии е техника што наметнува сериозни ограничувања бидејќи постои ризик дека сите индустрии кои не се изречно наведени може да не бидат изоставени од опсегот на примена. Доколку законодавците имаат намера да исклучат одредена индустрија/работно место, побезбедно би било да се дефинира **кога** и **каде** универзално и изречно да се исклучи таа индустрија/работно место. На овој начин би се спречило прекумерното ненамерно ограничување на опсегот на примена на законот за безбедност и здравје при работа.

Друга опција за законодавците е изречно да ги наведат работните места за кои е применлив законот, покрај универзалното дефинирање на опсегот на примена на законот. Иако оваа опција може да изгледа редувантна (со оглед на фактот што универзалната примена ги опфаќа сите работни места, вклучувајќи ги и наведените), таа може да биде корисна во државите во кои тие работни места традиционално се изоставени од опсегот на законот за безбедност и здравје при работа. На тој начин би било доволно јасно дека тие работни места се опфатени со законот и со тоа би се спречиле спротивни толкувања. Во Примерот за државата 11 се прикажани горенаведените пристапи.



Пример за држава 11

	Бугарија	Финска	Нов Зеланд	Никарагва	Обединетото Кралство
Закон	<i>Закон за безбедност и здравје при работа, 1997 година, член 2.1</i>	<i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 738, 2002 година, дел 5</i>	<i>Закон за безбедност и здравје при работа, 2015 година, дел 16</i>	<i>Општ закон за хигиена и безбедност при работа бр. 618 од 2007 година, член 2</i>	<i>Закон за безбедност и здравје при работа 1974 година, дел 52</i>
Опција за изведба	Ја користи формулацијата „каде што се извршува работата“	Изречно ги набројува местата што се опфатени	Го дефинира терминот „работно место“	Ги набројува опфатените гранки на работна дејност	Го дефинира терминот „на работа“
Одредба	Ова важи за сите претпријатија и места каде што се врши работа или се спроведува обука , без оглед на организацискиот облик, видот на сопственост или правните основи според кои се врши работата или се спроведува обуката.	Овој Закон се применува и за работа што вработениот по договор ја извршува во својот дом или на друго место што тој или таа го избрал, во домот на работодавачот или според зададено работно задолжение од работодавачот, во домот на друго лице или во слични услови.	Во овој Закон, освен кога контекстот наложува поинаку, работно место- (а) Означува место каде што се извршува или вообичаено се извршува работа, дејност или потфат; и (б) го вклучува секое место каде што оди работникот или каде што веројатно ќе биде работникот додека е на работа.	Овој закон, неговите прописи и правилниците се задолжителни за сите физички или правни лица, домашни и странски, кои се регистрирани или се регистрираат во Никарагва, за кои се извршува работа во индустриски, земјоделски, комерцијални, градежни, јавни и приватни служби или од каков било друг карактер, без притоа да бидат во спротивност со надлежностите и обврските што ги имаат јавните установи во рамки на нивните надлежности во согласност со другите закони.	Вработеното лице е на работа во периодот додека трае неговиот работен однос, но не и поинаку; Лицето кое ја извршува функцијата полициски службеник е на работа во периодот додека е на должност, но не и поинаку; и Самовработено лице е на работа во текот на целото време што го поминува на работа како самовработено лице;

5. Кој е опсегот на изразот „безбедност и здравје при работа“?

Во Конвенцијата бр. 155 е наведено дека „Колку што е практично изводливо, работодавачите се должни да се уверат дека работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола, како и хемиските, физичките и биолошките супстанции и агенсии под нивна контрола не претставуваат ризик по **здравјето**“.

Концептот **здравје при работа** е дефиниран од Заедничкиот одбор на МОТ/СЗО за здравје при работа како дисциплина „која има за цел унапредување и одржување на највисок степен на физичка, психичка и социјална добросостојба на работниците во сите занимања; спречување на нарушувања на здравјето на работниците како последица на нивните работни услови; заштита на работниците во текот на нивното вработување од ризици што произлегуваат од фактори кои се штетни по здравјето; поставување и задржување на работникот во работно опкружување кое е прилагодено на неговите физиолошки и психолошки способности; а резимирано тоа би значело: прилагодување на работата кон човекот и на секој човек кон неговата работа“.⁵

Следствено на тоа, БЗР не опфаќа безбедност и здравје при работа само од физички аспект, туку и од психолошки и психички аспект. Многу држави на различни начини изречно го појаснија ова во нивното законодавство за БЗР.

Пример за држава 12

Опции за изведба



Различни опции за изведба	Вклучително и дефиниција за безбедност и здравје при работа во законот за БЗР што ги опфаќа и физичката и психичката состојба	Дефинирање на опсегот/ целите на законот за да се разјасни дека БЗР ги опфаќа и физичката и психичката состојба	Шифрирање на физичката и на психичката состојба во обврските во согласност со законот за безбедност и здравје при работа
Држава	Ангола	Финска	Република Кореја
Закон	<i>Уредба за безбедност, хигиена и здравје при работа бр. 31/1994, член 3(1)</i>	<i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 738/2002, дел 1</i>	<i>Закон за безбедност и здравје при работа од 2012 година, член 5(1)</i>
Одредба	Во законот се појаснува дека во однос на работата, терминот „здравје“ не се однесува само на отсуство на болест или слабост, туку и на физичките и психичките елементи што влијаат на здравјето, а се директно поврзани со безбедноста и хигиената при работа.	Целта на Законот за безбедност и здравје при работа е подобрување на работната средина и условите за работа заради обезбедување и одржување на работната способност на вработените, како и за спречување на несреќи при работа и професионални болести и отстранување на другите опасности од работата и работното опкружување по физичкото и психичкото здравје на вработените.	Работодавачот е должен да ги почитува стандардите за спречување на индустриски несреќи како што е пропишано со овој закон и секоја наредба која е издадена врз основа на овој закон, да им обезбедува на работниците информации за безбедноста и здравјето на работното место, да спречува здравствени проблеми на работниците предизвикани од физички замор, психички стрес (...)“

5 Усвоено на првата седница на Заедничкиот одбор на МОТ/СЗО за здравје при работа во 1950 година и ревидирано на нивната дванаесетта седница во 1995 година; видете го документот на МОТ GB.264/STM/4.



Корисни алатки и ресурси

Релевантни ресурси

Кунтурис, Никола. 2019 година. *Дефинирање и регулирање на работните односи за иднината на работата*. МОТ. Давидов, Гај и Брајан Лангрил, уредници. 2006 година. *Граници на трудовото право: Цели и средства во регулирањето на работата*. Hart Publishing.

Давидов, Гај и др. 2015 година. „Субјекти на трудовото право: „Вработени и други работници“. Во *Прирачник за истражување во компаративното трудово право*, уреден од Метју Финкин и Гај Мундлак, 115–132 година. Edward Elgar Publishing.

Евинг, Кит и др., уредници. 2016 година. *Манифест за трудовото право: Кон сеопфатна ревизија на правата на работниците*. Институт за права на вработување.

МОТ. 2016 година. *Нестандардно вработување низ целиот свет: Разбирање на предизвиците, обликување на перспективите*.

Листа за проверка

Дел 02



Релевант. меѓунар. стандарди на трудот (ILS)	Законодавен елемент	ДА	НЕ	Доколку одговорот е ДА: Наведете го релевантниот закон и член (доколку е применливо)	Доколку одговорот е НЕ: Објаснете (опишете ги проблемот и соодветните предизвици)	Препораки за начинот на решавање на проблемот и односите предизвици	Други согледувања / забелешки
C155, Член 1-2	1. Дали главниот закон за БЗР е применлив за сите гранки на работна дејност и за сите работници (дали вашиот главен закон за БЗР е рамковен, универзален закон за БЗР)? <i>Наведете ги сите исклучоци, со причини и наведете дали практиката за БЗР во исклучените стопански дејности или категории на работници е регулирана во други закони.</i>						
¹	2. Доколку одговорот е „не“: Како е дефиниран опсегот на примена? <i>Означете ги сите што се применливи?</i>						
	(а) Доколку одговорот е „да“: Како обезбедувате БЗР за работниците кои не се во работен однос?						
	Доколку одговорот е „не“: Како е дефиниран опсегот на примена? <i>Означете ги сите што се применливи:</i>						
	- примена на нови концепти наместо или покрај „работодавач“;						
	- проширување на обврската на работодавачот да ги опфати лицата кои не се во работен однос кај тој работодавач;						
	- проширување на дефиницијата за „работодавач“ надвор од традиционалниот работен однос;						
	- воспоставување на заедничка одговорност; или						
	- проширување на терминот „вработен“ или „работник“ за да ги вклучи лицата кои не се во работен однос покрај оние кои се во работен однос.						
	- Друго? <i>Појаснете:</i>						

1 Општо согледување за опсегот на примена имајќи ги предвид практиките на различните држави.

Релевант. меѓунар. стандарди на трудот (ILS)	Законодавен елемент	ДА	НЕ	Доколку одговорот е ДА: Наведете го релевантниот закон и член (доколку е применливо)	Доколку одговорот е НЕ: Објаснете (опишете ги проблемот и соодветните предизвици)	Препораки за начинот на решавање на проблемот и односите предизвици	Други согледувања / забелешки
- ¹	3. Дали дефиницијата за „работници“ во вашиот (нацрт-) закон за БЗР се однесува:						
	(а) само на вработени во директен „работен однос“ со работодавачот?						
	(б) на кои било работници кои работат на работното место или чија работа или алатки за работа се под директна/индиректна контрола на работодавачот?						
	(в) работници кои вршат физичка работа/работници ангажирани преку агенции и работници на изведувачи и подизведувачи?						
	(г) која било друга категорија на работници? <i>Појаснете:</i>						
C155, Член . 12	4. Дали Законот за безбедност и здравје при работа предвидува други носители на функции како што се дизајнери, производители, увозници и добавувачи на машини, опрема и супстанции?						
- ¹	5. Дали законот за БЗР вклучува други носители на права кои можат да бидат засегнати од работењето на претпријатието?						
C155, Член . 3	6. Дали законот за БЗР вклучува дефиниција за „работно место“? Дали постојат предизвици во врска со таа дефиниција?						
C155, Член . 3	7. Дали е дефиниран опсегот на регулираната тема (БЗР)?						

ДЕЛ 03

**Обврски на институциите во однос
на националните системи за БЗР
и инструментите за управување
со БЗР**

1. Вовед	91
2. Клучни согледувања при воспоставување на институции со надлежности за БЗР	92
3. Воспоставување на институции за БЗР во рамки на националните системи за БЗР и дефинирање на нивните обврски во согласност со законот за БЗР	95
3.1 Министерства, агенции и специјализирани сектори за БЗР	96
3.2 Трудов инспекторат	98
3.3 Национално трипартитно советодавно тело за решавање на прашања во врска со БЗР	101
3.4 Истражувачки и информативен субјект за БЗР	104
3.5 Субјекти кои обезбедуваат услуги за БЗР	106
3.6 Координирање на шеми за осигурување од повреди при работа	107
4. Координирање и соработка меѓу институциите со надлежности за БЗР	113
5. Клучни инструменти за управување со БЗР: Национална политика, програма	114
5.1 Национална политика за БЗР	115
5.2 Национална програма за БЗР	116
5.3 Национален профил за БЗР	118

03

Обврски на институциите во однос на националните системи за БЗР и инструментите за управување со БЗР

1. Вовед



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 187\)](#)
- [Промотивна рамка за препорака за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 197\)](#)

Во согласност со Конвенцијата бр. 187, сите држави треба да подготват **национален систем за безбедност и здравје при работа**. Во Член 1(б), националниот систем за безбедност и здравје при работа се дефинира како „инфраструктура која ја обезбедува главната рамка за спроведување на националната политика и националните програми за безбедност и здравје при работа“.

Согласно Член 4 од Конвенцијата бр. 187, земјите-членки на МОТ треба да го воспостават, одржуваат, етапно да го развиваат и повремено да го прегледуваат националниот систем за безбедност и здравје при работа, во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници.

Елементите на националниот систем за безбедност и здравје при работа се утврдени во Член 4 од Конвенцијата бр. 187 и опфаќаат:

- консултации со социјалните партнери
- законодавство за безбедност и здравје при работа
- одговорен орган за безбедност и здравје при работа
- механизам за усогласеност, вклучително и системи за инспекција
- спогодби за унапредување на соработката во рамките на претпријатието
- национално трипартитно советодавно тело за безбедност и здравје при работа
- информации и советодавни услуги за безбедност и здравје при работа
- обука за безбедност и здравје при работа
- услуги за здравје при работа
- истражување за безбедност и здравје при работа
- прибирање и анализа на податоци за повреди при работа и професионални болести
- соработка со осигурителни шеми или шеми за социјално осигурување
- механизми за помош на микро, мали и средни претпријатија и неформалната

Корисни алатки и ресурси



МОТ, „Пакет за обука за изработка на национална програма за безбедност и здравје при работа“: Модул 2: „Вовед во Националниот систем за безбедност и здравје при работа“, 2012 година..

2. Клучни согледувања при воспоставување на институции со надлежности за БЗР

Секоја јавна или парламентарна институција на која ѝ се неопходни јавни средства за да работи, треба да е регулирана со закон. При регулирањето на институциите, законодавството обично го предвидува следново:

- воспоставување;
- цел, овластувања, функции и обврски;
- ресурси (вклучително финансирање и капацитет на институцијата да вработува, ангажира и назначува персонал); и
- одговорност.

Иако многу закони за БЗР ги предвидуваат целта, овластувањата, функциите и обврските на институциите со одговорности за БЗР, а понекогаш и за нивно основање, нивните ресурси и отчетност обично се регулирани со закони кои се однесуваат на управни работи. Со законите за БЗР може дополнително да се регулираат аспектите на управување на одговорниот орган за БЗР.

Воспоставување на институции со одговорности за БЗР

Во рамките на дадената законска рамка, јавните органи задолжени за БЗР може да се основаат и организираат со министерска уредба, директно преку законот за БЗР или преку конкретни закони. Со правните инструменти што се користат за основање на јавна институција со надлежности за БЗР обично се дефинираат структурата, составот и функциите на институцијата.

Цел, овластувања, функции и обврски на институциите со одговорности за БЗР

Соодветната јавна институција вообичаено има свои овластувања и функции кои се утврдени во законодавството согласно кое се воспоставува. Сепак, обврските во врска со БЗР може да се пропишат и во законодавството за БЗР што го предвидува системот за БЗР. Во Конвенцијата бр. 187 и нејзината придружна Препорака бр. 197 се пропишуваат елементите на националниот систем за БЗР. Вообичаено, институциите имаат задача да ги подготват таквите елементи, вклучувајќи го следното:

- (а) изработка на национален профил, политика, програма и законодавство за БЗР, вклучително и регулативи за спроведување, кодекси на практика и технички стандарди, во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници;
- (б) следење и обезбедување на усогласеност со законодавството за БЗР, вклучително и преку инспекциски системи (разгледајте го Делот X за спроведување на законодавството за БЗР);
- (в) спроведување на консултации и соработка со организациите на работници и работодавачи и други засегнати страни;
- (г) унапредување, на ниво на претпријатието, на соработката меѓу раководството, работниците и нивните претставници како суштински елемент на мерките за превенција кои се однесуваат на работното место, што опфаќа и промовирање на колективни договори кои вклучуваат БЗР (разгледајте го Делот V за претставници на работниците за БЗР);
- (д) воспоставување на систем за прибирање податоци (разгледајте го Делот IX за Системи за прибирање податоци за БЗР: евидентирање, известување и статистика), изработка на анализи и објавување на статистика за БЗР, вклучувајќи ја и можната употреба на шеми за класификација кои се компатибилни со најновите релевантни меѓународни шеми;
- (ѓ) обезбедување совети и информации за БЗР на носителите на обврски според законодавството за БЗР, како и на заедницата (како на пример, преку институционални веб-сајтови и телефонски или онлајн линии за помош);
- (е) промовирање и поддршка на истражувања за БЗР;
- (ж) воспоставување на наставни програми за БЗР за стручни лица за БЗР (разгледајте го Делот VIII од Помошниот пакет);
- (з) изработка на услуги за здравје при работа (видете го Делот VII за Услуги за здравје при работа);
- (с) вклучување на БЗР во образованието и стручната обука;
- (и) воведување на механизми за оштета за повреди, болести или смртни случаи во врска со работата, вклучително и одредби за поврзани функции (како што е превенција), состав и претседателство на управниот одбор и изворот на финансирање;
- (ј) воспоставување на механизми за поддршка за постепено подобрување на условите за БЗР во микро, малите и средните претпријатија и неформалната економија; и
- (к) координирање со други јавни органи со надлежности за БЗР;

Законодавството за БЗР може да вклучува и одредба која ѝ овозможува на јавната институција да извршува какви било други функции или да остварува какви било други овластувања што ѝ се доделени во согласност со други закони (вклучувајќи регулативи). Јавните органи се одговорни и за меѓународните односи во областа на БЗР.

Ресурси на институциите со одговорности за БЗР

Јавните органи мора да располагаат со доволно финансиски и човечки ресурси за да можат ефикасно да ги извршуваат своите функции. Вообичаено, не е задолжително да се предвидат овие ресурси во законодавството за БЗР. Наместо тоа, ваквата одредба може да се воведо во законодавство со поширока примена за целите на владата, како што се законите кои се однесуваат на државниот буџет.

Финансиски ресурси

Вообичаено се користат различни извори на финансирање за да се обезбедат финансиски средства. Националната практика се разликува и зависи од релевантните владини политики за финансирање на органите од јавниот сектор.

Моделите за финансирање вклучуваат:

- а) централно финансирање (односно, годишна распределба на буџетот);
- б) приход остварен од надоместоци за барања за лиценци и издавање на лиценци и од обезбедување на други услуги (како што се ревизии на работното место);
- в) такса за БЗР што ја плаќаат бизнисите кои се опфатени со релевантните закони за БЗР;
- г) финансирање за БЗР од премиите кои се уплатени за задолжително осигурување за оштета на работниците или дел од буџетот на шемата или фондот за осигурување при вработување; и
- д) казни за прекршоци и поврзани трошоци што судот наложил да се платат на одговорната агенција или оддел.

Со централното финансирање кои се обезбедува со распределба на буџетот, трошоците за институциите за БЗР се одредуваат за заедницата како целина. Преку надоместување на трошоците, трошоците за финансирање директно ги снесат носителите на обврски кои подлежат на регулативата за БЗР. Можно е и комбинација од двете опции. Централното финансирање најчесто се обезбедува во годишните буџетски распределби, кои обично се регулирани во законодавството за буџетот. Од друга страна, во законодавството за БЗР или во дополнителното законодавство можеби ќе треба да се предвидат механизми за надоместување на трошоците.

Човечки и други ресурси

Органот од јавниот сектор со одговорности за БЗР мора да има соодветен персонал, техничка опрема, транспорт и сместување за да може ефикасно и ефективно да ги извршува своите функции.

При утврдување на потребните ресурси, за носителите на одлуки може да биде корисно да ги проценат природата и обемот на регулаторната задача. Следниве мерки може да помогнат:

- а) големината, природата и распределбата на индустриските сектори и видовите на дејности што се извршуваат во нив;
- б) бројот на бизниси и други лица и субјекти кои ќе спаѓаат во опсегот на регулаторната задача;
- в) географските фактори, вклучувајќи ја големината на државата и тешкотиите во пристапот до работни места;
- г) видовите на работна организација и работните односи што постојат и нивната зачестеност;
- д) бројот на работни места каде што ќе треба да се спроведе контрола;
- е) оптималната честота на контролите и нивниот релативен приоритет (доколку се достапни податоци за инциденти со БЗР и избегнати инциденти, тие можат да послужат како основа за одредување на приоритетите);
- ж) техничките вештини и опремата неопходни за обезбедување на ефективни контроли;
- з) барања за обука и континуирано образование за персоналот (особено за инспекторите за БЗР);
- и) ресурсите кои може да бидат неопходни за ефикасни и ефективни активности за информирање, помош и едукација, како и за спроведување, вклучително и гонење.

Доколку се земат предвид овие фактори, тоа може да влијае на сите распределби на буџетот извршени согласно законодавството, но самите одлуки и нивното спроведување генерално ќе бидат административни.

Отчетност на институциите со одговорности за БЗР

Повеќето јавни институции подлежат на добро воспоставени барања за отчетност во јавниот сектор. Во продолжение се наведени вообичаените инструменти за отчетност за една јавна институција со одговорности за БЗР. Тие честопати се вклучени во поширокото законодавство кое ги опфаќа сите или повеќето јавни институции, но некои од нив може да бидат вклучени и во законодавството за БЗР.

Листа за проверка

Листа за проверка на барањата за отчетност за јавните институции одговорности за БЗР



Обврска	Да/не	Согледувања
Подготовка на годишен извештај, кој вообичаено вклучува детали за активностите, работењето, трендовите и користењето на ресурсите во текот на годината на која се однесува извештајот, вклучувајќи детални финансиски извештаи.		
Подготовка на годишен извештај за активностите на инспекцијата на трудот (што е потребно во согласност со Член 20 и Член 21 од Конвенцијата бр. 81; може да биде вклучен во годишниот извештај на институцијата).		
Подготовка на годишни финансиски извештаи.		
Механизми за управна и судска проверка на управните одлуки.		
Доколку одговорните министри се овластени да издаваат општи упатства за работењето на јавните институции, подготовка на периодични извештаи за усогласеност со упатството(ата).		
Барање за консултации со социјалните партнери (како на пример преку постојан трипартитен одбор или советодавно тело).		
Подготовка на извештаи кои треба да се поднесат согласно законодавството за сузбивање на корупцијата.		

3. Воспоставување на институции за БЗР во рамки на националните системи за БЗР и дефинирање на нивните обврски во согласност со законот за БЗР

Слика 7. Институции кои го сочинуваат националниот систем за БЗР



3.1 Министерство, агенции и специјализирани сектори за БЗР

Во согласност со Член 4(2)(б) од Конвенцијата бр. 187, земјите-членки на МОТ треба да назначат едно или повеќе тела или органи со одговорност за безбедност и здравје при работа. Вообичаено постојат различни министерства со надлежности за БЗР, вклучувајќи ги министерствата задолжени за труд, здравство и социјални услуги.

Тие обично се задолжени за подготовка на национален профил, политика, програма и законодавство за БЗР, вклучително и прописи за спроведување, кодекси на пракса и технички стандарди, во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници.

Воедно, тие може да бидат одговорни и за подготовка на други елементи на националниот систем за БЗР, вклучително и:

- давање на совети и информации за БЗР на носителите на обврски согласно законодавството за БЗР и на заедницата (како на пример, преку институционални веб-сајтови и телефонски или онлајн линии за помош);
- финансирање или спроведување на истражувања за БЗР;
- прибирање и анализа на податоци за повреди и болести на работното место, вклучувајќи статистика; и
- механизми за помош за прогресивно подобрување на условите за БЗР во микро, малите и средните претпријатија и во неформалната економија, како што се активности за подигање на свеста и обука.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) соопшти дека надлежните министерства за труд имале клучни одговорности за БЗР, вклучително и формулирање и спроведување на политиката за БЗР и администрирање и спроведување на законодавството за БЗР, но дека министерствата за здравство и социјални услуги исто така имале функции и одговорности, особено во однос на услугите за здравствена заштита при работа и надоместоците за несреќи и болести, како и дека некои земји ги споиле функциите на своите министерства за труд, здравство и социјални услуги.¹

Воедно, Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки наведе дека добиле известување од многу влади дека назначениот национален орган е специјализирана агенција за БЗР или конкретен оддел за БЗР во рамки на министерството за труд, додека други влади исто така ја имаат истакнатата улогата на инспекторатот за труд, министерството за здравство и националните органи за социјално осигурување во управувањето со БЗР.²

Опции за политика

Главни конститутивни модалитети на централните органи одговорни за БЗР

- | |
|---|
| (а) Сектор за БЗР во рамки на Министерството за труд |
| (б) Сектор за БЗР во рамки на Министерството за здравство |
| (в) Независна агенција за БЗР |



1 МОТ, Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, ILC.98/III(1B), 2009, став 46.

2 МОТ, Заедничка работа за промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување за инструментите за безбедност и здравје при работа во врска со промотивната рамка, градежништво, рудници и земјоделство, ILC.106/III(1B), 2017, став 139.



Пример за држава 13

Аргентина: Надзорно тело за професионални ризици

Закон	<i>Закон за професионални ризици бр. 24557 од 1995 година, Член 35–38</i>
Воспоставување	Надзорното тело за професионални ризици е автономен орган во рамки на Министерството за труд и социјално осигурување. Надзорната управа е највисок орган на Надзорното тело и ја назначува Извршната власт преку процес на избор.
Цел, овластувања, функции и обврски	- Следење на усогласеноста со БЗР, со право да наложува дополнителни правила - Следење и надзор на работењето на осигурителите од професионални ризици - Наметнување на санкции во согласност со овој закон - Барање на потребните информации за исполнување на своите одговорности - Пропишување на своите внатрешни правила за работа - Водење на Националниот регистар на професионални инвалидитети - Надзор и контрола на самоосигурените компании и нивната усогласеност со законите за БЗР



Пример за држава 14

Ирска: Национална управа за безбедност и здравје при работа

Закон	<i>Закон за професионални ризици бр. 24557 од 1995 година, Член 35–38</i>
Воспоставување	Националната управа за безбедност и здравје при работа ќе продолжи да постои и од стапувањето во сила на овој закон ќе биде позната како Управа за безбедност и здравје при работа... Управата ќе биде правно лице ...
Цел, овластувања, функции и обврски	(а) да промовира, охрабрува и поттикнува спречување на несреќи, опасни настани и лични повреди на работното место во согласност со релевантните законски одредби; (б) да промовира, охрабрува, поттикнува и обезбедува образование и обука за безбедноста, здравјето и добросостојбата на лицата на работното место; (в) да охрабрува и поттикнува мерки за унапредување на безбедноста, здравјето и добросостојбата на лицата на работното место; (г) да донесува соодветни мерки за спроведување на релевантните законски одредби; (д) да следи, оценува и да дава препораки до министерот во врска со спроведувањето и почитувањето на— (i) релевантните законски одредби, и (ii) најдобрите практики во врска со безбедноста, здравјето и добросостојбата на работното место, како и прегледот и одржувањето на соодветните евиденции од страна на работодавачите; (ф) да промовира, охрабрува и поттикнува соработка со и помеѓу лица или тела кои ги претставуваат вработените и работодавачите и сите други лица или тела, по потреба, во врска со спречувањето на ризици по безбедноста, здравјето и добросостојбата на работното место во согласност со релевантните законски одредби; (е) да прави какви било подготовки што смета дека се соодветни за обезбедување информации и совети за прашања во врска со безбедноста, здравјето и добросостојбата на работното место;

Цел, овластувања, функции и обврски	(ж) да прави спогодби што смета дека се соодветни за спроведување, овластување, промовирање, поддршка и евалуација на истражувања, анкети и студии за прашања во врска со функциите на Управата и за таа цел - (i) да поттикнува и унапредува контакти и размена на информации со други лица или тела кои се вклучени во безбедноста, здравјето и добросостојбата на работното место во и надвор од државата; и (ii) доколку смета дека е соодветно, да ги објавува во форма и на начин што Управата ги смета за соодветни, резултатите што произлегуваат од таквите истражувања, студии и анкети;; (з) да подготвува и усвојува стратешка изјава и да го следи нејзиното спроведување; (с) да подготвува и усвојува работна програма; (и) да се придржува до сите општи или посебни упатства во писмена форма, во врска со своите функции, освен функциите наведени во став кој министерот може повремено да ги даде на Управата; (j) да му обезбедува на министерот какви било информации во врска со извршувањето на своите функции што министерот може повремено да ги побара; и (к) да извршува какви било дополнителни функции кои се доделени на Управата со уредба.
--	---

Корисни алатки и ресурси



- Податоците од други држави се достапни на MOT, Глобална база на податоци за законодавство за безбедност и здравје при работа („LEGOSH“), во рамки на темата 3.1, „Институции и програми во врска со администрирање и/или спроведување на БЗР“.
- MOT, [Министерства за труд: Компаративен преглед. Историја, овластување, предизвици, база на податоци на светско ниво и организациски шеми](#), 2013 година.

3.2 Трудов инспекторат

Во согласност со Член 4(2)(в) од Конвенцијата бр. 187, земјите-членки имаат обврска да воспостават механизми за усогласеност со националните закони и прописи, вклучително и системи за инспекција. Трудовите инспекторати се јавни субјекти задолжени за следење и спроведување на усогласеноста со законите за трудот.

Опции за политика



Главни модалитети за управување на трудовиот инспекторат

- (а) Сектор во рамки на Министерството за труд
- (б) Орган со значителна автономија кој поднесува извештаи до Министерството за труд
- (в) Независен субјект кој поднесува извештаи до владата или парламентот

Опсег на овластувања на трудовиот инспекторат

- (а) Општи лица: одговорни за надзор на сите законски одредби во врска со условите за работа и заштита на работниците, вклучително и БЗР;
- (б) Специјалисти: одговорни за надзор исклучиво на БЗР
- (в) Интегриран систем: конкретен број на инспектори во еден оддел се посветени на една тема, а останатите на друга тема

Во некои држави, постои единствен трудов инспекторат кој е одговорен за администрирање и спроведување на законите за трудот и законите за безбедност и здравје при работа, додека во други земји постојат различни трудови инспекторати со специјализирани функции. Освен разликата помеѓу социјалната инспекција (која ги опфаќа општите прашања од трудовото право, како што се работното време, исплатите на платите и заштитата на специфични групи работници како што се бремени жени, млади лица и приправници) и инспекцијата за безбедност и здравје при работа, честопати постои и дополнителна специјализација во рамките на сегментот за безбедност и здравје при работа (видете подолу). Повремено, контролата на исплатата на социјалното осигурување спаѓа и во рамки на инспекцијата на трудот; сепак, во повеќето држави за тоа е задолжен посебен орган за социјално осигурување.

Различни тела може да бидат одговорни за администрирање на законите за безбедност и здравје при работа за одредени опасности и ризици (на пример, транспорт и складирање на опасни материи и опасни супстанции) или закони за безбедност и здравје при работа во специфични сектори на индустријата (на пример, поморски активности, рударство и ископ на камен, производство на нафта и гас на отворено море, производство на електрична енергија и нуклеарна енергија и патен, железнички и воздушен транспорт).

Главните предизвици за специјализираните системи се однесуваат на следното:

- обезбедување координација меѓу различните инспектори на трудот или трудови инспекторати, вклучувајќи ги и оние кои вршат надзор на општите закони за трудот;
- следење на системски пристап кон решавање на проблемите со усогласеност, бидејќи инспекторите имаат тенденција да водат истраги фокусирајќи се исклучиво на нивното овластување и може да не го забележат односот помеѓу различните компоненти на работата (како што е односот помеѓу БЗР и видовите на работен однос, работното време, дискриминацијата, вознемирувањето, итн.)
- сведување на минимум на оптоварувањето за работодавачите кои мора да се справат со различни поединци и тела во врска со различни теми кои се однесуваат на трудот;
- избегнување на недоследности во регулаторните толкувања и пристапи;
- справување со пречките за споделување информации, докази и податоци; и
- постапување во однос на надлежностите кои се преклопуваат.

Предизвиците со кои се соочуваат генералистичките системи вклучуваат уверување дека инспекторите имаат доволно знаење и компетентност за сите теми што ги опфаќаат, додека главниот предизвик за интегрираните системи веројатно ќе биде координацијата.

Конститутивните и функционалните модалитети на трудовите инспекторати може да бидат посложени во федералните системи, за кои секоја држава или покраина во федерацијата може да усвои свои управни механизми. Федералната влада може да има регулатор или регулатори за прашања кои се однесуваат на инспекцијата на трудот воопшто или за прашања за БЗР конкретно во националното законодавство, покрај државните регулатори. Во овие случаи, неопходни се договори за соработка за ефективно решавање на прашањата во врска со инспекцијата на трудот и БЗР меѓу повеќе законодавства.

Трудовите инспекторати обично се основаат и регулираат со управни закони и специфични статuti за инспекција на трудот, особено во државите кои следат систем кој се темели на граѓанско право. Во државите кои следат систем кој се темели на обичајно право, тие во голема мера може да се регулираат за прашања во врска со БЗР во законите за БЗР, особено доколку постои посебен орган за прашања во врска со БЗР. Во секој случај, законите за БЗР генерално ги вклучуваат обврските и овластувањата на инспекторите на трудот во врска со БЗР, за кои станува збор во Делот XIII од овој Помошен пакет.



Пример за држава 15

Нов Зеланд

Закон	<i>Закон за безбедност и здравје при работа 2015, бр. 70, делови 189 и 191</i>
Воспоставување и цел	Освен до степен до кој е на сила назначување во согласност со Член 191, WorkSafe е регулатор за целите на овој закон. (1) Премиерот може да назначи агенција која е наведена во поддел (3) како назначена агенција, имајќи го предвид специјализираното знаење на таа агенција. (3) Агенциите се — (а) главен извршен директор на сектор или агенција во рамки на сектор (...); (б) субјект на Круната (...); (в) Комесарот на полицијата; (г) Началникот на одбранбените сили.

Пример за држава 16

Обединетото Кралство

Закон	<i>Закон за безбедност и здравје при работа 1974, дел 18</i>
Воспоставување и цел	Органи кои се одговорни за спроведување на релевантните законски одредби. (1) Извршното тело (за безбедност и здравје) е задолжено да направи соодветни подготовки за спроведување на релевантните законски одредби, освен до степен до кој некој друг орган или класа на органи се ... одговорни за нивното спроведување. (1А) Канцеларијата за нуклеарна регулатива е одговорна за спроведување на релевантните законски одредби како што се применуваат во однос на локациите на нуклеарни центри на Велика Британија... (1Б) Поддел (1А) подлежи на која било одредба од прописите за безбедност и здравје, при што Канцеларијата за регулирање на железниците во рамките на Канцеларијата за железници и патишта, е одговорна за спроведување на која било релевантна законска одредба до која било мера во однос на таквите локации.

Пример за држава 17

Шпанија

Закон	<i>Закон за системот за инспекција на трудот и социјалното осигурување бр. 23/2015, член 1</i>
Воспоставување и цел	Системот за инспекција на трудот и социјалното осигурување го сочинуваат повеќе правни начела, норми, органи, државни службеници и материјални средства, вклучително и информатичка технологија, кои придонесуваат за постигнување на неговата мисија (како што е утврдено во овој закон). Инспекцијата на трудот и социјалното осигурување е јавна служба која е одговорна за следење на усогласеноста со работните норми и наложување на соодветни одговорности, давање совети и, каде што е соодветно, арбитража, посредување и усогласување по овие прашања, кои ќе се спроведуваат во согласност со начелата на социјалната и демократската држава загарантирани во шпанскиот Устав и со Конвенциите бр. 81 и бр. 129 на Меѓународната организација на трудот. Работните норми кои се наведени во претходниот став ги вклучуваат оние кои се однесуваат на спречување на професионални ризици, социјално осигурување и социјална заштита, вработување, стручно оспособување и заштита од невработеност, социјална економија, емиграција, миграциски движења и работа на странци, еднакво постапување и можности и недискриминација при вработување ...

3.3 Национално трипартитно советодавно тело кое постапува по прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа

Во согласност со Член 4(3)(а) од Конвенцијата бр. 187, земјите-членки на МОТ треба да формираат, каде што е соодветно, национално трипартитно советодавно тело или тела кои работат на решавање на прашањата во врска со безбедноста и здравјето при работа. Ваквото тело ѝ овозможува на владата да спроведува консултации и да соработува со организациите на работници и работодавачи и други засегнати страни.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки напомена дека консултациите со социјалните партнери се од суштинско значење за функционирањето на националниот систем за безбедност и здравје при работа. Го посочи формирањето на трипартитно тело за разгледување на прашања во врска со трудот во голем број држави и го истакна потенцијалот на овие институции како форум за консултации и периодичен преглед.³

Голем број држави имаат воспоставено национално трипартитно тело за да дискутира за прашања кои конкретно и исклучиво се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа. Ова може да биде национален трипартитен совет за безбедност и здравје при работа, одбор или комисија. Вообичаено се состои од претставници на владата и на организациите на работодавачи и работници и има советодавна улога. Националните трипартитни тела може да се основаат за да постапуваат по прашања во врска со трудот воопшто, вклучително и БЗР (особено во државите со исклучително ограничени финансиски ресурси) или за да се постапуваат конкретно и исклучиво на полето на БЗР.

Многу држави го прошируваат трипартитниот состав за да вклучат претставници на здруженија за БЗР и академски установи, како и различни јавни органи со надлежности за БЗР, особено трудовиот инспекторат и институцијата за социјално осигурување. Воедно, некои национални закони предвидуваат учество на жените во овие одбори. Во многу случаи, трипартитното национално тело се формира преку сеопфатниот закон за БЗР или кога не постои ваков закон, тогаш преку законот за работните односи, додека неговиот состав и функционирање може да бидат регулирани и во регулативите за спроведување.

Иако може да се претпочитаат специјализирани трипартитни структури кои работат конкретно и исклучиво на БЗР, постојните неспецијализирани трипартитни структури исто така можат да ја додадат проблематиката на БЗР во својата надлежност доколку корисниците сметаат дека ова е подобра опција во нивниот конкретен национален контекст. Прашањата за БЗР потоа може да ги решава посебен помал одбор.



Пример за држава 18

Перу: Национален совет за безбедност и здравје при работа

Закон	<i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 29783 од 2011 година, Член 10-11</i>
Структура и состав	Националниот совет за безбедност и здравје при работа е составен од следниве претставници: - претставник на Министерството за труд и промоција на вработувањето, кој претседава со Советот; - претставник на Министерството за здравство; - претставник на Националниот центар за здравје при работа и заштита на животната средина во здравството; - претставник на Социјалното здравствено осигурување на Перу (ESSALUD); - четири претставници на здруженијата на работодавачи по предлог на Националната конфедерација на приватни бизниси. Четири претставници на синдикатите по предлог на Општата конфедерација на работници на Перу, Единствената конфедерација на работници, Конфедерацијата на работници на Перу и Автономната конфедерација на работници на Перу.

3 МОТ, Општо истражување, 2017 година, став 146.

Цел, овластувања, функции и обврски	Функциите на Националниот совет за безбедност и здравје при работа се следниве: - да ја подготвува и одобрува Националната политика за безбедност и здравје при работа и да го следи нејзиното спроведување; - јасно да ги изразува соодветните улоги и одговорности, обврските за безбедност и здравје при работа на претставниците на работниците, јавните органи, работодавачите, работниците и кои било други тела вклучени во спроведувањето на националната политика за безбедност и здравје при работа, земајќи ја предвид комплементарната природа на овие одговорности; - да предлага измени или да предлага законодавство за безбедност и здравје при работа, како и примена на ратификувани меѓународни инструменти на оваа тема; - да спроведува култура на спречување ризици, подигање на свеста, знаењето и посветеноста кон општата безбедност и здравје при работа, особено во однос на владините органи, работодавачите и организациите на работодавачи и работници; - јасно да ја изразува и координира техничката соработка во секторите за безбедност и здравје при работа; - да координира обуки, обуки за човечки ресурси и научни истражувања во областа на безбедноста и здравјето при работа; - да го зајакнува Националниот регистар за информации и известувања за несреќи и професионални болести, водејќи сметка за неговото одржување и известување, како и да ја олесни размената на статистика и податоци за безбедност и здравје при работа меѓу надлежните органи, работодавачите, работниците и нивните претставници; - да овозможува развој на здравствените услуги на работното место, во согласност со законската регулатива и можностите на засегнатите страни во системот; - да промовира проширување и глобализација на работата за осигурување од ризик за сите работници; - да ги координира развојот и споделувањето на информации за активностите во областа на безбедноста и здравјето при работа; - да ја следи усогласеноста со прописите за безбедност при работа, координирајќи ги активностите за надзор и контрола на чинителите во системот; и - да ја следи усогласеноста со Националната политика за безбедност и здравје при работа.
--	--

Пример за држава 19



Thailand: National Committee on Occupational Safety, Health and Environment

Закон	<i>Закон за безбедност, хигиена на работното место и работна средина В.Е. 2554, 2011 година, член 24–25</i>
Структура и состав	- Постојан секретар на Министерството за труд (Претседател) - Генерален директор на Одделот за контрола на загадувањето - Генерален директор на Одделот за контрола на болести - Генерален директор на Одделот за развој на вештини - Генерален директор на Одделот за јавни работи и урбанистичко планирање - Генерален директор на Одделот за индустриски работи - Генерален директор на Одделот за локална администрација - Генерален директор на Одделот за заштита на трудот и добросостојба - 8 претставници од страната на работодавачите - 8 претставници од страната на вработените - 5 квалификувани стручни лица за БЗР - Извршен директор на Бирото за БЗР (Секретар)
Цел, овластувања, функции и обврски	- да формулираат препораки за политики, работни планови или мерки за БЗР и да ги доставуваат до министерот - да даваат препораки на Министерот за објавување на министерски прописи, известувања и правила за спроведување на овој закон - да подготвуваат коментари за владините агенции во врска со унапредувањето на БЗР...



Пример за држава 20

Того: Технички советодавен комитет за безбедност и здравје при работа

Воспоставување	Закон за трудот: Закон бр. 2006-010 од 2006 година, член 168; Состав и функционирање на Советодавниот одбор за безбедност и здравје при работа, уредба бр. 008/2011/MTESS/CAB/DGTLS, 2011 година
Структура, состав и лидерство	Управен одбор - Генерален директор за труд и социјално законодавство (Претседател) - претставник на Министерството за здравство (Потпретседател) - претставник на Министерството за животна средина - претставник на Националниот фонд за социјално осигурување - претставник на организациите на работодавачи - претставник на организациите на работници - Членови - двајца претставници на Министерството за труд - двајца претставници на Министерството за здравство - претставник на Министерството за индустрија - претставник на Министерството за животна средина - претставник на Министерството за земјоделство, сточарство и рибарство - претставник на Министерството за јавни функции - претставник на Министерството за транспорт - претставник на Министерството за рудници - претставник на Министерството за економија и финансии - претставник на Националниот фонд за социјално осигурување - претставник на Министерството за јавни услуги - двајца претставници на најрепрезентативните организации на работодавачи - двајца претставници на најрепрезентативните организации на работници
Цел, овластувања, функции и обврски	- да обезбеди и координира превентивни активности во врска со индустриски ризици и професионални ризици, вклучувајќи мерки за борба против ХИВ/СИДА, пушење, стрес, консумирање на алкохол, користење на дрога и насилство на работното место. - да ги проучува и да советува за правилата во врска со: • условите за работа, општите и специфични здравствени, безбедносни и хигиенски мерки на работното место • организација и функционирање на службите за безбедност и здравје • услови во кои се врши следење на здравјето на работниците и работното место и следење и евалуација на активностите во врска со нив • барања за одобрување на заштитни уреди за опрема, машини или нивни опасни делови, кои треба да се инсталираат на работното место • барања за одобрување на потенцијално токсични производи • список на медицинска опрема, лекови и биолошки потрошни материјали и други средства со кои треба да располага персоналот на службите за БЗР

Пример за држава 21

Членство на жени во национални одбори за трудот/БЗР

Гвинеја Закон за работни односи бр. L/2014/072/CNT, 2014 година, член 515(3)	При назначувањето на членовите, треба да се земе предвид начелото на еднаквост меѓу мажите и жените.
Руанда Мисија, организација и функционирање на Националниот совет за трудот, Уредба бр. 125/03, 2010 година, член 4	Најмалку 30 проценти од членовите на Националниот совет за трудот мора да бидат жени.
Малезија Закон за безбедност и здравје при работа 1994 бр. 514, дел 9(1)(г)	Три или повеќе лица (од кои најмалку едно лице ќе биде жена) треба да бидат од организации или професионални тела каде што дејностите на членовите се посветени на безбедноста и здравјето при работа и кои, според мислењето на министерот, можат да придонесат за работата на Советот.



Корисни алатки и ресурси

- Податоците од други држави се достапни на MOT, "LEGOSH", во рамките на Темата 8.1, „Национален одбор, комисија, совет или слично тело за безбедност и здравје при работа“.

3.4 Истражувачки и информативен субјект за БЗР

Согласно член 4(3)(б) и (д) од Конвенцијата бр. 187, земјите-членки имаат обврска да обезбедат соодветни информации и советодавни услуги и да спроведуваат истражувања за БЗР.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки истакна дека протоколот и достапноста на информациите остануваат важна компонента на националната превентивна култура за безбедност и здравје и ги охрабри владите, во консултација со организациите на работодавачи и работници, да продолжат со преземање на мерки за да се уверат дека информациите за БЗР се достапни, пристапни и пренесени на разбирлив начин, вклучително и преку воспоставување и зајакнување на информативните и советодавните услуги.⁴

Националниот орган може да воспостави специјализиран јавен истражувачки центар и да додели ресурси за спроведување на истражувања, обезбедување на информации и советодавни услуги за БЗР. Голем број држави имаат воспоставено национални истражувачки институти за БЗР чија главна задача е да предводат истражувања во оваа област.



Корисни алатки и ресурси

- Детални информации за обемот на работа, модалитетите на управување, ресурсите и областите на техничка експертиза на агенциите, институциите и организациите за познавање на БЗР низ целиот свет се достапни во [Базата на податоци на MOT за агенции, институции и организации INTEROSH](#)
- Повеќе ресурси се достапни преку проектот на MOT „[Модернизирање на меѓународното вмрежување во безбедноста и здравјето при работа](#)“.

Истражувачките функции може да бидат интегрирани и во портфолиото на примарниот национален орган за БЗР или може да бидат спроведени од академски институции, здруженија на стручни лица за БЗР или мрежи на организации.

Јавните специјализирани истражувачки центри може да се воспостават врз основа на законот за БЗР, како што е случајот со Националниот институт за безбедност и здравје при работа на Соединетите Американски Држави. Тие може да се основаат и со одделен закон кој конкретно се однесува на основањето, управувањето и функциите на таквите тела (како што е случајот со Република Кореја и Финска).

Државите кои не можат да си дозволат обемен истражувачки центар, се охрабруваат да соработуваат со академската заедница, со соседните држави или поразвиените држави за да имаат придобивка од нивните истражувачки наоди, кои честопати може да се пренесат во практика во слични ситуации во други држави.

4 MOT, Општо истражување, 2017 година, став 352



Пример за држава 22

Национален институт за безбедност и здравје при работа на Соединетите Американски Држави

Закон	<i>Закон за безбедност и здравје при работа од 1970 година, Дел 22</i>
Цел, овластувања, функции и обврски	Институтот ја има следната функција: - да изготвува и воспоставува препорачани стандарди за безбедност и здравје при работа; и - да спроведува истражувачки и експериментални програми за кои смета дека се неопходни за развој на критериуми за нови и подобрени стандарди за безбедност и здравје при работа, а по разгледување на резултатите од таквите истражувачки и експериментални програми, да дава препораки во врска со нови или подобрени стандарди за безбедност и здравје при работа. Директорот, при извршување на функциите на Институтот, е овластен – - да пропишува прописи какви што смета дека се неопходни, со кои се регулира начинот на кој ќе се извршуваат неговите функции; - во согласност со законите за државна служба, да назначува и одредува надоместоци за персонал кој може да биде неопходен за спроведување на одредбите од овој дел; - да добива услуги од експерти и консултанти; и - да склучува договори, грантови или други спогодби или нивни измени.
Отчетност	Директорот ќе достави до Секретарот за здравство и јавни услуги, до Претседателот и до Конгресот, Годишен извештај за работењето на Институтот согласно овој Закон, кој ќе вклучува детален преглед на сите добиени и потрошени приватни и јавни средства и потрошил, како и препораки што ги смета за соодветни.
Ресурси	Директорот може: - да прима пари и друг имот кој е дониран или оставен во наследство, без услов или ограничување освен што ќе се користи за потребите на Институтот, како и да користи, продава или на друг начин да располага со ваквиот имот за извршување на своите функции; - да прима (и да користи, продава или на друг начин да располага, во согласност со став (2)) пари и друг имот кој е дониран или оставен во наследство на Институтот со услов или ограничување, вклучително услов Институтот да користи други средства на Институтот за целите на подарокот; и - да прифаќа и користи услуги од персонал кој работи доброволно и без надоместок и да им ги надомести патните трошоци, вклучително и дневните трошоци.

Пример за држава 23

Корејска агенција за безбедност и здравје при работа

Закон	<i>Закон за Корејската агенција за безбедност и здравје при работа</i>
Цел, овластувања, функции и обврски	- да истражува и развива технологија за спречување на несреќи при работа и професионални болести; - да обезбедува едукација и да објавува информации за безбедноста и здравјето при работа; и - да обезбедува поддршка за меѓународна соработка во областа на безбедноста и здравјето при работа.
Ресурси	Донации дадени од Владата, Осигурувањето за компензација од индустриски несреќи и Фондот за превенција, покрај другите приходи (видете го и Законот за безбедност и здравје при работа, Член 4).



Пример за држава 24

Фински институт за здравје при работа

Воспоставување	<i>Act on the Operation and Financing of the Institute of Occupational Health</i>
Структура, состав и лидерство	Финскиот институт за здравје при работа (FIOH) е независно јавно тело со седиште во Хелсинки. Финскиот институт за здравје при работа се состои од национални центри за извонредност. Регионалните канцеларии на институтот се регулирани со владин декрет. Институтот работи под раководство и надзор на Министерството за социјални работи и здравство.
Цел, овластувања, функции, обврски	- да спроведува и промовира истражувања за интеракцијата помеѓу работата и здравјето и како дел од оваа работа, да обработува лични податоци за да може да го проучува и следи здравјето на вработените; - да спроведува студии и мерења за спречување и отстранување на здравствени ризици и опасности кои се јавуваат на работните места или на друго место во работната средина и да обезбедува услуги во оваа област; - да обезбедува независна здравствена заштита, медицинска нега и лабораториски активности чија цел е утврдување, лекување и спречување на професионални болести во врска со работата и за проценка на работната способност; и - да спроведува активности за обука, објавување и информирање.
Ресурси	Во државниот буџет, Владата ги одобрува активностите на Институтот секоја година и префрла средства за покривање на четири петтини од буџетот на Институтот одобрен од Министерството за социјални работи и здравство. Во рамките на државниот буџет, Финскиот институт за здравје при работа може да добие и дополнителни владини субвенции за спроведување истражувачки и услужни дејности во областа на безбедноста и здравјето при работа и здравствената заштита при работа или дејности за кои им е потребна посебна поддршка.

Корисни алатки и ресурси



- Податоците од други земји се достапни на MOT, „[LEGOSH](#)“, во рамките на Темата 8.1, „Национален одбор, комисија, совет или слично тело за безбедност и здравје при работа“.

3.5 Субјекти кои обезбедуваат услуги за БЗР

Во Членот 7 од Конвенцијата бр. 161 се предвидува дека услугите за здравје при работа може да ги организираат и приватни и јавни субјекти, кои можат да бидат:

- јавни органи или официјални служби како што се здравствени центри, институти за здравје (при работа), болници, поликлиники, итн.; или
- шеми за осигурување од повреди при работа.



Пример за држава 25

Финска

Закон за работење и финансирање на Финскиот институт за здравје при работа бр. 159 од 1978 година, Дел 2

Финскиот институт за здравје при работа спроведува независни здравствени, медицински и лабораториски активности чија цел е утврдување, лекување и спречување на професионални болести во врска со работата и проценка на работната способност.

Мавританија*Закон за трудот, Закон бр. 2004-017, Член 255*

Националната канцеларија за здравје при работа е одговорна за администрирање на медицински услуги на работното место.

Замбија*Закон за безбедност и здравје при работа од 2010 година, бр. 36, Дел 6*

Институтот за безбедност и здравје при работа има функција да „... спроведува медицински прегледи за потребите на безбедноста и здравјето при работа, опфатени со сите индустрии, вклучувајќи ги земјоделството и градежништвото, да обезбедува професионални лабораториски услуги...“.

За дополнителни информации, погледнете го Делот VIII за услуги за здравје при работа.

3.6 Координирање на шеми за осигурување од повреди при работа

Овие шеми предвидуваат бенефиции во случај на повреда или болест при работа, а може да придонесат и за превенција.

Вообичаено, националниот закон за социјално осигурување опфаќа детали за правата и обврските на работниците, работодавачите и владите во врска со пристапот на работниците до соодветни бенефиции за повреда при работа во случај на несреќи или болест при работа. Прописите за бенефиции за повреда при работа кои ги содржи законот за социјално осигурување треба да бидат усогласени со Меѓународните стандарди на трудот, имено Конвенцијата за социјално осигурување (минимални стандарди) од 1952 година (бр. 102), Конвенцијата за бенефиции за повреди при работа од 1964 година [Прилог I изменет во 1980 година] (бр. 121) и Препораката за бенефиции за повреди при работа од 1964 година (бр. 121). Во овие случаи, може да се наведе упатување на законот за социјално осигурување во рамките на законот за БЗР со цел да се избегне удвојување.

Кога надоместоците за повреда на работното место не се регулирани во законите за социјално осигурување, со законите за БЗР може да се пополни овој регулаторен недостаток со воведување на кратка, но суштинска одредба за да се осигури дека работниците и лицата кои тие ги издржуваат имаат право на надоместоци за болест, повреда или смрт во врска со работата.

Шемите за осигурување од повреда на работното место обично се во рамки на овластувањето на институциите за социјално осигурување со кои управува Министерството за труд. Во некои држави, социјалното осигурување потпаѓа под друго министерство (како што е Министерството за економија). Сепак, се претпочита социјалното осигурување и БЗР да потпаѓаат под ист јавен орган бидејќи тоа ги олеснува соработката, координацијата на активностите и споделувањето на податоци во реално време преку заедничка мрежа за информатичка технологија.

Дискусијата подолу е насочена кон оние држави кои сè уште немаат имплементирано шема за Стимулации за вработување и инвестиции (ЕИ) за да обезбедат пристап до соодветни и ефикасни надоместоци за повреда на работното место за лицата кои се здобиле со повреди при работа и професионални болести.

**Меѓународни стандарди на трудот**

- Конвенција за социјално осигурување (минимални стандарди), 1952 година (бр. 102)
- Конвенција за надоместоци за повреда на работното место, 1964 година [Прилог I изменет во 1980 година] (бр. 121)
- Препорака за надоместоци за повреда на работното место, 1964 година (бр. 121)

Во Членот 31 од Конвенцијата бр. 102 се предвидува дека земјите-членки на МОТ треба да загарантираат обезбедување на надоместоци за повреда на работното место како еден столб на системот за социјално осигурување. Конвенцијата бр. 121 и Препораката бр. 121 се однесуваат исклучиво на тој столб.

Видови на непредвидени состојби

Со Конвенцијата бр. 102 и Конвенцијата бр. 121 (член 32 и 6, соодветно) се утврдуваат минималните стандарди во однос на непредвидените околности кои можат да произлезат од несреќа или болест на работното место. Тие конкретно го вклучуваат следното:

- нарушена здравствена состојба, односно секоја состојба што изискува медицинска или сродна грижа;
- неспособност за работа што произлегува од таква состојба и вклучува неможност за понатамошна заработка,
- како што е дефинирано со националното законодавство;
- целосно губење на способноста за заработка или делумно губење на истата кое надминува одреден пропишан степен, што веројатно ќе биде трајно или делумно губење на способноста;
- губење на издршката како резултат на смртта на хранителот на семејството; и
- болести и заболувања (во врска со работното место/вработувањето).

Видови на бенефиции за повреда на работното место

Во согласност со Членот 9 од Конвенцијата бр. 121, за решавање на горенаведените непредвидени состојби треба да бидат достапни следните бенефиции:

- (а) медицинска нега и сродни бенефиции за нарушена здравствена состојба; и
- (б) парични бенефиции во однос на привремена или трајна неспособност и смрт (бенефиции за болест за периодот на онеспособеност, инвалидска пензија во случај на губење на способноста за заработка и семејна пензија во случај на смрт на хранител, соодветно).

(а) Медицинска нега

Во согласност со Членот 10(1) од Конвенцијата бр. 121:

“1. Бенефиции за медицинска нега и сродни бенефиции за нарушена здравствена состојба опфаќаат:-

- (а) матичен лекар и специјалистичка стационарна и амбулантска нега, вклучувајќи домашна посета;
- (б) стоматолошка заштита;
- (в) медицинска нега во домот или во болница или други медицински установи;
- (г) издршка во болници, домови за рехабилитација, санаториуми или други медицински установи;
- (д) стоматолошки, фармацевтски и други медицински или хируршки материјали, вклучувајќи протетски помагала кои се поправаат и се обновуваат по потреба, како и очила;
- (ѓ) негата што ја обезбедуваат други стручни лица чии професии во кое било време може законски да бидат признати како сродни на медицинската професија, под надзор на лекар или стоматолог; и
- (е) следново лекување на работното место, секогаш кога тоа е можно
 - (i) итно лекување на лица кои доживеале сериозна несреќа; и
 - (ii) дополнително лекување на лица со полесни повреди кои не изискуваат прекин на работата.”

Во Членот 10(2) од Конвенцијата бр. 121 се предвидува дека горенаведените бенефиции треба да се обезбедат за да се одржува, обновува или подобрува (кога тоа е можно) здравјето на повреденото лице и неговата способност за работа.

(б) Парични бенефиции и начин на плаќање

Во Членот 36 од Конвенцијата бр. 102 и Членот 14–21 од Конвенцијата бр. 121 се дефинираат минималните износи на парични бенефиции што треба да се гарантираат во случај на привремена неспособност, трајна попреченост или смрт.

Начела кои важат за бенефиции

- Губењето на способноста за заработка и/или губењето на способностите треба да се утврдат на начин на кој ќе се избегнат тешкотии.
- За привремена онеспособеност, износот на бенефициите е процент од просечната плата на работникот пред повредата, но Конвенцијата бр. 121 наложува тој да не биде помал од 60 проценти.
- Вкупните бенефиции за трајна попреченост се исплаќаат по иста стапка како и бенефициите за привремена попреченост, а износот на бенефициите за делумна трајна попреченост се намалува пропорционално во согласност со степенот на попреченост.
- Бенефициите за издржуваните лица се пресметуваат како процент од просечната плата на работникот за месеците пред смртта. Овој процент зависи од структурата на семејството: според Конвенцијата бр. 121, износот што е дозволен за вдовица или вдовец со две мали деца (стандарден корисник) не треба да биде помал од 50 проценти од просечната плата на работникот.
- Периодичната исплата за бенефиции за привремена и трајна попреченост и за издржуваните лица треба редовно да се прилагодува во согласност со зголемувањето на трошоците за живот. Во согласност со Конвенцијата бр. 121, се одобрува паушален надомест само во одредени специфични случаи (како што се грантови за погреб или низок степен на попреченост).
- **Препораката бр. 121 содржи дополнителни детали за дефинициите и постапките и други практични совети за ефективно спроведување.**

Други услови за шемите за Стимулации за вработување и инвестиции (EII), вклучително и превенција

Во Членот 26 од Конвенцијата бр. 121 на земјите-членки на МОТ им се наложува:

- “(а) да преземат мерки за спречување на индустриски несреќи и професионални болести;
- (б) да обезбедат услуги за рехабилитација кои се осмислени да го подготват лицето со попреченост, секогаш кога тоа е можно, да ја продолжи неговата претходна дејност, или доколку тоа не е можно, најсоодветната алтернативна профитабилна дејност, имајќи ги предвид неговите способности и капацитет;
- (в) да преземат мерки за понатамошно вработување на лицата со попреченост на соодветна позиција.”

Начела на кои се темелат шемите за Стимулации за вработување и инвестиции (EII)

Бенефициите за повреда на работното место се обезбедуваат преку шеми за Стимулации за вработување и инвестиции. Ефективноста на овие шеми се темели на повеќе специфични начела:

- „непостоење вина“: работник кој е повреден или во случај на смрт на работникот, издржувано лице, би се квалификувал/о за бенефиции без потреба да се докаже „вината“ на работодавачот;
- бенефиции засновани на права;
- колективна распределба на одговорност меѓу работодавачите; и
- независно и транспарентно управување за администрирање на шемата.

Модалитети на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции (EII)

Во практика, постојат два главни модалитети на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции: социјално осигурување и одговорност на работодавачите.

Дефиниција

Шема за социјално осигурување е шема за социјална заштита која гарантира заштита преку механизам за осигурување, врз основа на: (1) претходно плаќање на придонеси, односно пред настанувањето на осигурената непредвидена состојба; (2) споделување на ризикот или „групирање“; и (3) концептот на гаранција. Придонесите што се плаќаат од

66
99

(или за) осигурените лица заедно се групираат, а добиениот фонд се користи за покривање на трошоците кои настанале исклучиво за работно осигурување на засегнатите лица, додека групирањето на ризиците во социјалното осигурување се темели на начелото на солидарност, за разлика од индивидуално пресметаните премии за ризик. Сепак, може да се направи одредена проценка на ризикот во премијата во однос на индустријата и/или специфичната фабрика, со цел да се одрази специфичната природа на покриениот ризик. Предноста на овој вид на одредување на премии е што обезбедува добра стимулација на ниво на индустрија/фабрика во врска со воведувањето мерки за спречување на несреќи.

Со шемите за одговорност на работодавачите, законската одговорност ја снесат работодавачите кои се соочуваат со сè поголеми тешкотии во обезбедувањето долгорочни и индексирани периодични плаќања, бидејќи индивидуалните работодавачи не можат да воспостават механизми за плаќање на периодични плаќања во текот на подолг временски период. Воедно, со ваквиот пристап агенциите за БЗР може да останат без потребните ресурси за спроведување, кои често се обезбедуваат од шема за социјално осигурување, доколку е воспоставена.

Извор: МОТ, [Светски извештај за социјална заштита 2017–19: Универзална социјална заштита за постигнување на целите за одржлив развој](#), 2017 година.

Иако првата генерација на шеми за Стимулации за вработување и инвестиции се засноваше на моделот на одговорност на работодавачите, искуството покажа дека тие резултати се под оптималното ниво. Се смета дека системот не ги исполнува начелата кои се утврдени во стандардите за социјално осигурување на МОТ, како што е наведено погоре.

Денешниот тренд во развиените земји и во земјите во развој е да се воведуваат шеми за социјално осигурување. Многу од главните земји извознички во Азија, како што се Камбоџа, Кина, Индија, Индонезија, Пакистан, Филипини, Тајланд и Виетнам, имаат воспоставено шема за социјално осигурување или сега ја разгледуваат оваа опција. Иако само дел од работниците се опфатени со овие шеми, се преземаат мерки за постепено зголемување на опфатените работници. Во Африка, иако многу држави сè уште имаат шеми за одговорност на работодавачите, некои држави (како што се Етиопија, Малави и Обединетата Република Танзанија) имаат усвоено шема за социјално осигурување или се во процес на воведување на такви шеми. Ова навистина се смета за решение за хроничната неефикасност и несоодветност на шемите за оштета на повредени работници или лица кои ги издржувале починатите работници. Шемите за Стимулации за вработување и инвестиции засновани на колективната одговорност на работодавачите да ги поддржат програмите за социјално осигурување треба да се промовираат како оптимален пристап за обезбедување бенефиции за повреда при работа.

Корисни алатки и ресурси

Разгледајте ја дополнителната дискусија за модалитетите на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции во [Светскиот извештај за социјална заштита на МОТ](#).



Сепак, за да се постигнат прифатливи, одржливи и разумни трошоци, со шемите за Стимулации за вработување и инвестиции мора да се воспостави рамнотежа помеѓу заштитата од повреди при работа, со најдобри услуги кои се испорачуваат ефективно и ефикасно, а давателите на услуги треба да бидат свесни за трошоците.

Улога на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции во однос на превенцијата

Постои директна поврзаност меѓу бројот на несреќи и болести на работното место и трошоците за водење на шемата за Стимулации за вработување и инвестиции: колку е поголем бројот на несреќи и болести за кои треба да се исплати компензација, толку е помалку финансиски стабилна шемата за Стимулации за вработување и инвестиции. Затоа, од полза е шемата за Стимулации за вработување и инвестиции проактивно да се вклучи во превенцијата со издвојување на дел од својот буџет за инвестирање во иницијативи за превенција, предводени од самата шема за Стимулации за вработување и инвестиции.

или трети лица. Инвестирањето во превенција е пропишано со Член 26(a) од Конвенцијата бр. 121.

Практиката покажува дека структурата на шемата за Стимулации за вработување и инвестиции треба да се вклопи во холистички пристап што ги поврзува функциите за превенција (намалување на бројот на несреќи и болести на работното место), рехабилитација (уверување дека лицата кои се погодени од повреда на работното место ќе можат да се вратат на работа, доколку е можно) и компензација (кога засегнатите работници не се во можност да се вратат на работа). Ова е во согласност со тековниот пристап кон социјалното осигурување, кој не е само корективен (обезбедува само компензација), туку е и превентивен и реинтегративен.

Шемите за Стимулации за вработување и инвестиции можат да помогнат во превентивните активности преку различни средства, вклучувајќи ги следните:

- обезбедување финансиски стимулации како што се „бонус/казни“ и нефинансиски стимулации како што се сертификати, награди, конкурси и ознаки за квалитет;
- обезбедување податоци врз основа на докази за поврзани ризици во даден сектор на активности или специфични претпријатија;
- финансирање на истражувања и обука за БЗР;
- обезбедување медицински прегледи за работниците;
- пружање помош на претпријатијата со проценка на ризик, мерење на опасни супстанции или ергономска анализа и совети; и
- споделување на информации.

Поврзувањето на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции со превентивните активности е олеснето секаде каде што шемата за Стимулации за вработување и инвестиции и услугите за БЗР се во рамките на една организација. Координацијата на активностите и споделувањето на податоци во реално време преку заедничка мрежа на информатичка технологија се олеснети. Шемата за Стимулации за вработување и инвестиции е добар извор на податоци за вклучување на превентивните активности и обезбедување на податоци врз основа на докази за поврзаните ризици во даден сектор на активности. Воедно, шемите за Стимулации за вработување и инвестиции може да имаат значајна улога во истражувањето и обезбедувањето висококвалитетна обука за прашања кои се однесуваат на БЗР.

Системот за оценување на придонесите врз основа на искуство може да се имплементира преку шемите за Стимулации за вработување и инвестиции, при што претходните резултати на работодавачите во однос на повредите и болестите на работното место се земаат предвид при одредување на износот на придонесот, а со цел да се обезбеди стимулација за работодавачите за спречување на такви повреди и болести.

Шемите за Стимулации за вработување и инвестиции можат да придонесат и за превентивни мерки преку обезбедување медицински прегледи за работниците, помагање на претпријатијата со проценка на ризикот, обезбедување мерења на опасни супстанции или ергономска анализа, како и совети и споделување на информации.

Корисни алатки и ресурси

За детална дискусија за шемите за Стимулации за вработување и инвестиции, видете МОТ, [*Закнување на улогата на шемите за повреди при вработување како помагало при спречување на професионални несреќи и болести*](#), 2013 година..



Истражувањата покажуваат дека превенцијата е исплатлива. Една студија спроведена од Меѓународното здружение за социјално осигурување (ISSA) и две германски организации на работодавачи покажа поврат од стапка која изнесува 1,6 благодарение на превенцијата (односно, за секоја инвестиција од 1 евро, повратот беше 1,60 евра).

Со законодавството за безбедност и здравје при работа или социјално осигурување може јасно да се утврди улогата на шемите за Стимулации за вработување и инвестиции во превенцијата.



Пример за држава 26

Бугарија

Закон за социјално осигурување, 1999 година, Член 24(а) и 65

Ресурсите на Фондот за повреди при работа и професионални болести ќе бидат наменети за следново: ... активности за спречување на повреди при работа и професионални болести ...

Фондот за повреди при работа и професионални болести ќе финансира активности за спречување на повреди при работа и професионални болести и за подобрување на условите за работа, како што се:

- (а) обезбедување помош, советување и соработка на осигурителите за воспоставување и спроведување на ефикасен систем за управување со безбедноста и здравјето при работа;
- (б) учество во развојот на национални секторски програми (стратегии) во областа на безбедноста и здравјето при работа;
- (в) организирање на обуки и квалификации за работниците во областа на безбедноста и здравјето при работа;
- (г) спроведување и наредување истражувања во областа на безбедноста и здравјето при работа;
- (д) проверка на условите за безбедност и здравје при работа во претпријатијата;
- (ѓ) истражување на повреди при работа и професионални болести;
- (е) организирање на кампањи и обезбедување на информации за јавноста за безбедноста и здравјето при работа; и
- (ж) изработка и учество во изработката на закони и прописи за БЗР;
- (з) проучување и споделување на информации за позитивни искуства во областа на безбедни услови за работа; и
- (ј) вршење други активности во врска со спречување на повреди при работа и професионални болести.

Централноафриканска Република

Уредба бр. 09-116 од 27 април 2009 година со која се утврдуваат модалитетите за примена на Законот бр. 06-035 за Законот за социјално осигурување, член 133-135

Националниот фонд за социјално осигурување може да обезбеди грантови или аванси за некои работодавачи за:

- наградување на која било иницијатива за превенција, хигиена, безбедност и здравје при работното место;
- проучување и олеснување на постигнувањата на организациите за подобра заштита на работниците;
- воспоставување и развој на институции, проекти или услуги чија цел е да ги промовираат и подобруваат методите за превенција, рехабилитација и повторна едукација, како и здравствените и социјалните услуги воопшто..

Активностите за превенција се финансираат од Фонд за превенција чии надлежности и користење ги дефинира Одборот на директори на Националниот фонд за социјално осигурување. Годишниот буџет на Фондот за превенција е еднаков на најмалку 10 проценти од трошоците на гранката за професионални ризици.

Република Кореја

Закон за безбедност и здравје при работа, Член 61-3 (Финансиски ресурси за спречување на несреќи)

„Финансиските средства што ќе бидат наменети за кој било од следните потставови ќе се обезбедат од Фондот за превенција и осигурување за оштета од индустриски несреќи во согласност со член 95 (1) од Законот за осигурување за оштета од индустриски несреќи.

- (1) Неопходните трошоци за објекти во врска со спречување на несреќи и нивното работење;
- (2) Неопходните трошоци за проекти за спречување на несреќи, работа доверена на непрофитни организации и работење и управување со Фондот; и
- (3) Неопходни деловни трошоци за други проекти за спречување на несреќи кои ги одобрува министерот за вработување и труд“

4. Координирање и соработка меѓу институциите со надлежности за БЗР



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)
- Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година (бр. 81)
- Конвенција за трудова администрација, 1978 година (бр. 150)

Во Член 15 од Конвенцијата бр. 155 се пропишува дека „Секоја членка, по одржаните консултации и што е можно поскоро со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, како и со други тела според потребите, ќе направи соодветни подготовки согласно условите во државата и соодветната практика за да ја обезбеди неопходната координација помеѓу различните органи и тела од кои се очекува да ги спроведат Деловите II и III од оваа Конвенција“ и дека „секогаш кога наложуваат околностите и кога тоа го овозможуваат условите во државата и соодветната практика, ваквите подготовки ќе опфаќаат и формирање на централно тело“.

Во Конвенцијата бр. 81 се пропишува дека „инспекцијата на трудот ќе биде под надзор и контрола на централен орган“ (Член 4), што ќе овозможи подобра координација, соработка и барања за известување. Ова се однесува на сите географски локации и технички аспекти на инспекцијата на трудот во државата (Член 19–21).

Согласно Член 5 од Конвенцијата бр. 81, надлежниот орган треба да направи соодветни подготовки во насока на промовирање „ефективна соработка помеѓу инспекциските служби и останатите владини служби и јавни или приватни институции кои се вклучени во слични активности“ и „соработка помеѓу службениците на трудовиот инспекторат и работодавачите и работниците или нивните организации“.

Во Член 4 од Конвенцијата бр. 150 се пропишува дека „Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција, на начин соодветен на националните услови, ќе обезбеди организација и ефективно функционирање на својата територија на систем на трудова администрација, чии функции и одговорности се правилно координирани“.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) напомена колку е важно да се загарантира координација меѓу различните органи со одговорности за БЗР за да се овозможи спроведување на кохерентна национална политика за БЗР.⁵ Воедно, посочи дека координацијата и соработката меѓу различните органи вклучени во администрирање на националниот систем за БЗР обезбедува кохерентност на дејствувањето на сите нивоа и помага во протокот и пристапот до информации и овозможува да се земат предвид ставовите и загриженостите на социјалните партнери и останатите засегнати страни.⁶ CEACR укажа дека во многу држави се формирани координативни тела, вклучувајќи ги Аргентина, Австралија, Австрија, Белгија, Костарика, Хондурас, Унгарија, Ирска, Намибија, Филипини, Сенегал, Тајланд, Обединета Република Танзанија и Соединетите Американски Држави.⁷

Во согласност со законодавството за БЗР, надлежните органи ќе имаат обврска да се координираат и да соработуваат по прашања кои се однесуваат на БЗР и да воспостават релевантни механизми, на пример, национално трипартитно советодавно тело за безбедност и здравје при работа (како што е наведено погоре).



Опции за политика

Пристапите за споделување информации и координација меѓу јавните органи вклучуваат:

- Градење на унифициран информациски систем кој е достапен за сите органи со надлежности за БЗР
- Спојување на инспекциските структури во „единствен инспекторат“ (задржување на специјализираните оддели, но интегрирани во една агенција под обединето раковоство)
- Формирање на „координативен совет“ или друг форум во кој инспекциските агенции можат да се состануваат, да ги хармонизираат своите практики и да споделуваат информации

⁵ МОТ, *Општо истражување*, 2017, став 139.

⁶ ILO, *Општо истражување*, 2009, став.84.

⁷ ILO, *Општо истражување*, 2009, став.88.

5. Клучни инструменти за управување со БЗР: Национална политика, програма и профил

Изработката на национален профил, политика и програма се клучни функции на централниот национален орган задолжен за управување со БЗР. Работата на која било јавна институција со одговорности за БЗР треба да биде во согласност со националната политика и програма за БЗР и притоа во целост треба да се земе предвид постојната национална состојба со БЗР, вклучително и статусот на националниот систем за БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)
- Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 187)
- Препорака за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 197)

5.1 Национална политика за БЗР

Формулирање, спроведување и периодичен преглед на националната политика за безбедност и здравје при работа

Во согласност со Член 4 од Конвенцијата бр. 155, „секоја членка, земајќи ги предвид условите во државата и соодветната практика и во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, ќе ја формулира, спроведува и повремено ќе ревидира кохерентната национална политика за безбедност и здравје при работа и работна средина“.

СЕАСР укажа на тоа дека повеќето влади кои поднеле извештаи согласно Член 19 од Уставот на МОТ (за изработка на Општото истражување од 2017 година за конвенциите за безбедност и здравје при работа) посочиле дека имаат национална политика или дека истата е во фаза на изработка.⁸

Цели на националната политика за БЗР

Главните цели на националната политика за БЗР се следните:

- спречување на несреќи и нарушувања на здравјето кои произлегуваат од работата, се поврзани со работата или се случуваат во текот на работата, со сведување на минимум на причините за опасностите кои се својствени за работната средина, колку што е практично изводливо (Конвенција бр. 155, член 4(2));
- промовирање на основни начела како што се проценка на професионалните ризици или опасности; сузбивање на изворот на професионалните ризици или опасности и развој на национална превентивна култура за безбедност и здравје што вклучува информации, консултации и обука (Конвенција бр. 187, Член 3(3)).

Главни сфери на постапување кои треба да се земат предвид во националната политика за безбедност и здравје при работа

Како што е наведено во Член 5 од Конвенцијата бр. 155, во политиката треба да се земат предвид следните главни сфери на дејствување доколку тие влијаат врз безбедноста и здравјето при работа и работната средина:

- (а) дизајнирање, тестирање, избор, замена, инсталација, уредување, употреба и одржување на материјалните елементи на работата (работни места, работна средина, алатки, машини и опрема, хемиски, физички и биолошки супстанции и агенсии, работни процеси);

⁸ МОТ, Општо истражување, 2017, став 94.

- (б) односи меѓу материјалните елементи на работата и лицата кои ја извршуваат или надгледуваат работата, како и прилагодување на машините, опремата, работното време, организацијата на работата и работните процеси на физичките и психичките капацитети на работниците;
- (в) обука, вклучувајќи ја потребната дополнителна обука, квалификации и поттици на лицата кои се вклучени во одредено својство, во постигнувањето на соодветни нивоа на безбедност и здравје;
- (г) комуникација и соработка на ниво на работна група и претпријатие и на сите други соодветни нивоа, до националното ниво, вклучувајќи го и националното ниво; и
- (д) заштита на работниците и нивните претставници од дисциплински мерки..

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) укажа на тоа дека сите држави кои поднеле извештај согласно Член 19 од Уставот на МОТ (за изработка на Општото истражување од 2009 година за Конвенциите за БЗР) посочиле дека членовите 5(а) и 5(в) се применуваат преку нивните регулаторни системи.⁹

Функции и одговорности кои треба да бидат опфатени со националната политика за БЗР

Во Член 6 од Конвенцијата бр. 155 е наведено дека „со формулирање на политиката наведена во Член 4 од оваа Конвенција треба да се наведат соодветните функции и одговорности во однос на безбедноста и здравјето при работа и работната средина на јавните органи, работодавачите, работниците и други лица, земајќи ја предвид и комплементарната природа на таквите одговорности, условите во државата и соодветната практика“.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека не постои универзален модел за национална политика за БЗР, а државите имаат голема слобода на одлучување во однос на обликот што ќе го добие оваа политика, во консултација со репрезентативните организации на работодавачи и работници.¹⁰

Проценка на состојбата на полето на БЗР за да се добијат информации за изработката и периодичниот преглед на националната политика за БЗР

Во Член 7 од Конвенцијата бр. 155 е наведено дека „состојбата во врска со безбедноста и здравјето при работа и работната средина треба да се разгледува во соодветни интервали, целокупно или во однос на одредени области, со цел да се идентификуваат главните проблеми, да се осмислат ефикасни методи за нивно решавање и приоритети за постапување, како и да се проценат резултатите“. Оваа проценка на состојбата се нарекува и „национален профил за безбедност и здравје при работа“.

CEACR смета дека процесот на креирање на националната политика, со целосно учество на социјалните партнери, останува клучен двигател за подобрување на состојбата во државата на полето на безбедноста и здравјето при работа и за создавање на безбедни и здрави работни средини. Советот ја истакна неопходноста на цикличниот процес на креирање на националната политика за државите кои сакаат да постигнат напредок за исполнување на целта 8.8 од Целите за одржлив развој за промовирање на безбедни и сигурни работни средини за сите работници и нагласи дека трипартитните корисници треба да обрнат дополнително внимание за да ги формулираат, но и целосно да ги спроведат таквите политики, како и да извршат сеопфатни прегледи за да се овозможи периодично прилагодување имајќи ги предвид променливите состојби во државата и новите технологии.¹¹

Корисни алатки и ресурси

“Пакет за обука на МОТ за изработка на национална програма за безбедност и здравје при работа: [Модул 1: Стратешкиот пристап на МОТ кон безбедноста и здравјето при работа](#)“, 2012 година.



⁹ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 67 и 70.

¹⁰ МОТ, *Општо истражување*, 2017, став 95.

¹¹ МОТ, *Општо истражување*, 2017, став 105.

Во идеални околности, во законодавството за БЗР јасно треба да се воведат обврската на националните органи да изработат национална политика за БЗР.



Пример за држава 27

Перу

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 29783 од 2011 година, Член 4–6

Во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, државата треба да ја формулира, спроведува и повремено да ја ревидира националната политика за БЗР, која има за цел спречување на несреќи и нарушувања на здравјето кои се случуваат за време на работата, така што ќе се сведат на минимум причините за опасностите кои се својствени за работната средина, колку што е практично изводливо. Со формулирање на националната политика за БЗР треба да се разјаснат улогите и одговорностите во однос на БЗР, јавните органи, работодавачите, работниците и другите тела кои учествуваат во БЗР, земајќи ја предвид комплементарната природа на овие одговорности.

5.2 Национална програма за БЗР

66
99

Дефиниција

Националната програма за БЗР во суштина претставува работен план во кој се наведени целите и активностите во врска со БЗР на различните јавни органи со надлежности за БЗР за даден временски период. Честопати ги опфаќа улогите на социјалните партнери и другите засегнати страни. Член 1(в) од Конвенцијата бр. 187 ги содржи различните елементи на националната програма за БЗР, и тоа:

- целите кои треба да се постигнат;
- приоритетните активности за подобрување на БЗР и постигнување на горенаведените цели;
- средствата за делување (на пример, активностите) за подобрување на БЗР и постигнување на горенаведените цели;
- временската рамка во која треба да се спроведат средствата за делување и да се исполнат целите; и
- средствата (индикаторите) за проценка на напредокот.

Баранја во врска со националната програма за БЗР

Во Член 5 од Конвенцијата бр. 187 и ставовите 13 и 14 од Препораката бр. 197 се наведува дека националната програма за БЗР треба:

- да се формулира, спроведува, следи, проценува и повремено да се ревидира во консултација со социјалните партнери;
- да се формулира и ревидира врз основа на анализа на состојбата во државата од аспект на безбедноста и здравјето при работа (национален профил за БЗР);
- да го промовира развојот на национална култура за БЗР;
- да придонесе за заштитата на работниците со отстранување или сведување на минимум на опасности при работа и професионалните ризици;
- да вклучува цели и индикатори за напредок;
- да биде поддржана од други комплементарни национални програми и планови кои ќе помогнат во постигнувањето прогресивно безбедна работа; и
- да биде достапна за широката јавност, одобрена и отпочната од највисоките национални органи..

СЕАСР посочи дека изработката на национална програма за безбедност и здравје при работа е клучен оперативен елемент за промовирањето на култура на безбедност и здравје и нагласи колку е важно да се спроведе, да се следи и последователно да се ревидира таквата програма, во консултација со социјалните партнери, како и да се изврши евалуација на постигнувањата со примена на методологија врз основа на јасни цели и индикатори за напредок.¹²

Корисни алатки и ресурси



МОТ, „Пакет за обука за изработка на Национална програма за безбедност и здравје при работа“, 2013 година..

Во идеални услови, во законодавството за БЗР треба јасно да биде опфатена обврската на националните органи да изработат национална програма за БЗР. Некои држави го усвојуваат овој инструмент преку закон.

СЕАСР ја препозна важноста на поддршката на високо ниво во придонесот кон успешното спроведување на националните програми за БЗР и давањето приоритет на БЗР во националните агенди и ги поттикна владите да преземат мерки за да се уверат дека највисоките национални власти ги одобруваат националните програми за БЗР. Воедно, истакна дека голем број држави навеле дека усвоиле национална програма или план за БЗР.

Пример за држава 28



Северна Македонија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 1191 од 2007 година, Член 4

Владата на донесува Програма за безбедност и здравје при работа. Со Програмата се утврдува стратегијата за развој на безбедноста и здравјето при работа во врска со заштитата на животот, здравјето и работоспособноста на вработените и спречување на повреди при работа и професионални и други болести поврзани со работењето.

¹² МОТ, *Општо истражување*, 2017 година, став 153.

5.3 Национален профил за БЗР

66
99

Дефиниција

Националниот профил за БЗР е документ во кој накратко е опишана постојната состојба со БЗР во државата и постигнатиот напредок во насока на постигнување на безбедна и здрава работна средина. Профилот треба да се користи како основа за формулирање и преглед на националната програма.

Националниот профил за БЗР е моќна алатка за проценка со која се идентификуваат областите во кои е потребен понатамошен развој за да се постигне стабилен и ефикасен национален систем за БЗР, како и нивото на давање приоритет на неопходните сродни активности.

Во Препораката бр. 197 став 13 е наведено дека „Членовите треба да го подготват и редовно да го ажурираат националниот профил во кој накратко е опишана постојната состојба во однос на безбедноста и здравјето при работа и постигнатиот напредок во насока на постигнување на безбедна и здрава работна средина. Профилот треба да се користи како основа за формулирање и преглед на националната програма.“

СЕАСР посочи дека ефективното прибирање и анализа на податоци е од клучно значење за формулирање на краткорочни и долгорочни цели и одредување и проценка на целите. Ја истакна важноста на прибирањето и изработката на национална статистика со цел да се измери постигнатиот напредок во однос на целите за одржлив развој.¹³

Елементи на профилот за БЗР

Во Препораката бр. 197, став 14, се дадени насоки во однос на елементите кои треба да бидат вклучени во еден сеопфатен национален профил за БЗР. Профилот треба да вклучува информации со кои се идентификуваат елементите на националниот систем за БЗР и сите други поврзани информации, како што се:

- законите и прописите, колективните договори (доколку е соодветно) и сите други релевантни инструменти за безбедност и здравје при работа;
- органот или телото, или органите или телата, одговорни за безбедност и здравје при работа, назначени во согласност со националното законодавство и практика;
- механизмите за обезбедување усогласеност со националните закони и прописи, вклучувајќи ги и системите за инспекција;
- инструментите за поттикнување, на ниво на претпријатието, на соработката меѓу раководството, работниците и нивните претставници како суштински елемент на превентивните мерки во врска со работното место;
- националното трипартитно советодавно тело или тела, кои постапуваат по прашања во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- информативните и советодавните услуги за безбедност и здравје при работа;
- обезбедувањето обука за безбедност и здравје при работа;
- услугите за здравје при работа во согласност со националното законодавство и практика;
- истражувањата за безбедност и здравје при работа;
- механизмот за прибирање и анализа на податоци за повреди при работа и професионални болести и причините кои ги предизвикале, земајќи ги предвид релевантните инструменти на МОТ;
- одредбите за соработка со релевантните осигурителни шеми или шеми за социјално осигурување што ги покриваат повредите при работа и професионалните болести;
- механизмите за поддршка за прогресивно подобрување на условите за безбедност и здравје при работа кај микро, малите и средните претпријатија и неформалната економија;

¹³ МОТ, *Општо истражување*, 2017, став 159 и став 161

- механизмите за координација и соработка на национално ниво и на ниво на претпријатие, вклучувајќи ги и националните механизми за преглед на програмите;
- техничките стандарди, кодексите на практика и упатствата за безбедност и здравје при работа;
- активности за едукација и подигање на свеста, вклучително промотивни иницијативи;
- специјализирани технички, медицински и научни институции во врска со различни аспекти на безбедноста и здравјето при работа, вклучително истражувачки институти и лаборатории кои се занимаваат со безбедност и здравје при работа;
- персонал кој е ангажиран во областа на безбедноста и здравјето при работа, како што се инспектори, службеници за безбедност и здравје при работа, како и доктори по медицина на трудот и хигиеничари;
- статистика за повреди при работа и професионални болести;
- политики и програми за безбедност и здравје при работа на организации на работодавачи и работници;
- редовни или тековни активности во врска со безбедноста и здравјето при работа, вклучително и меѓународна соработка;
- финансиски и буџетски ресурси во врска со безбедноста и здравјето при работа; и
- податоци кои се однесуваат на демографијата, писменоста, економијата и вработувањето, доколку се достапни, како и кои било други информации.

Корисни алатки и ресурси



МОТ, „Пакет за обука за изработка на национална програма за безбедност и здравје при работа: [Модул 3: Национален профил за безбедност и здравје при работа и анализа на состојбата во државата во однос на безбедноста и здравјето при работа](#)“, 2013 година.

Листа за проверка

Дел 03



1. Листа за проверка за јавни органи со надлежности за БЗР

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Дали следниве елементи ¹ се регулирани со законодавство? Наведете ги релевантниот закон и член, доколку е применливо					Друго/ согледувања (како што се предизвици и препораки)
	Јавни органи	Структура	Функции	Финансирање	Отчетност	
C187, Член 4(2)(б)	Управа / Сектор за БЗР во рамки на Министерството за труд					
C187, Член 4(2)(б)	Управа / Сектор за БЗР во рамки на Министерството за здравство					
C187, Член 4(2)(б)	Управа / Сектор / Единица за БЗР во кое било друго министерство					
C187, Член 4(2)(б)	Независна институција					
C187, Член 4(2)(в)	Трудов инспекторат					
C187, Член 4(3)(а)	Национално трипартитно советодавно тело за БЗР					
C187, Член 4(3)(б)(д)	Истражувачки субјект за БЗР					
C161, Член 7	Субјекти кои вршат услуги за здравје при работа					
C102 C121	Шема за осигурување од повреди на работното место ²					

¹ Овие елементи често се регулирани во закони кои не се однесуваат на БЗР. Доколку сè уште не се регулирани на друго место, тие би можеле да бидат регулирани во законот за БЗР.

² Обично се регулирани во законите за социјално осигурување. Сепак, проценката на овој елемент може да биде соодветна во рамки на реформата на законодавството за БЗР

2. Листа за проверка за функции на јавните органи со надлежности за БЗР

(ILS) Релевантни меѓународни стандарди на трудот	Дали овие функции се доделени со закон на одредена јавна институција? Наведете Да/Не и името на соодветната јавна институција				Согледувања (како што се предизвици и препораки)
	Функции	ДА	НЕ	Одговорен јавен орган	
C155, Член 4–6 C187, Член 3, 5 R197, став 13–14	Изработка на национален профил, политика и програма за БЗР				
C187, Член. 4.2(a)	Изработка на закони и прописи за БЗР и сите други релевантни правни инструменти за БЗР, како што се кодекси на практика и технички стандарди				
C187, Член. 4(2)(c)	Следење и обезбедување на усогласеност со законодавството за БЗР, вклучително и преку инспекциски системи				
C187, Член. 4.2(d)	Поттикнување, на ниво на претпријатието, на соработка меѓу раководството, работниците и нивните претставници како суштински елемент на мерките за превенција				
C187, Член. 4.3(3)(a)	Спроведување на консултации и соработка со организациите на работници и работодавачи и други засегнати страни				
C187, Член. 4.3(b)	Давање совети и информации за БЗР на носителите на обврски				
C187, Член. 4.3 (c)	Вклучување на БЗР во образованието и стручната обука				
-	Воспоставување на наставни програми за БЗР за стручни лица за БЗР				
C187, Член. 4.3 (d)	Подготовка на услуги за БЗР				
C187 Член. 4.3(e)	Промовирање и поддршка на истражувања за БЗР				
C187, Член. 4.3(f)	Воспоставување на систем за анализа на прибирање на податоци и објавување на статистика за БЗР				
C187, Член. 4.3 (g)	Координирање со други јавни органи со надлежности за БЗР, вклучително соодветни осигурителни шеми или шеми за социјално осигурување				
C187, Член. 4.3 (h)	Воспоставување на механизми за поддршка за постепено подобрување на условите за БЗР во микро, малите и средните претпријатија и неформалната економија				
C102 C121	Создавање на механизми за оштета за повреди, болести или смртни случаи во врска со работата				

3. Листа за проверка за клучни инструменти за управување со БЗР

(ILS) Рел. меѓународ. стандарди на трудот	Дали следните клучни алатки за управување со БЗР се потребни во согласност со законот? ³				Согледувања (како што се предизвици и препораки)
	Алатки за управување со БЗР	ДА	НЕ		
C155, Чл. 4–6 C187, Чл. 3	Изработка на национална политика за БЗР				
C187, Чл. 5	Изработка на национална програма за БЗР				
R197, став 13–14	Изработка на национален профил за БЗР				

³ Согласно законот, на надлежниот орган може да му се додели мандат да работи на изработка на овие алатки.

ДЕЛ 04

**Обврски и права
кои се однесуваат на БЗР**

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	125
2. Општа и примарна обврска на работодавачот во врска со БЗР	126
3. Специфични обврски на работодавачот во врска со БЗР	127
3.1 Обврска за изведување на проценка на ризик	128
3.2 Обврска за формулирање политика и план за БЗР на работното место	132
3.3 Обврска за обезбедување информации за БЗР на работниците	134
3.4 Обврска за консултирање со работниците и обезбедување можности за учество во управувањето со БЗР	135
3.5 Обврска за обезбедување обука за БЗР на работниците	138
3.6 Обврска за обезбедување, одржување и правилно користење на личната заштитна опрема без трошоци за работниците	140
3.7 Обврска за обезбедување планови за вонредни ситуации и прва помош	142
3.8 Обврска за обезбедување погодности за добросостојба на работното место	144
3.9 Обврска за преземање корективни мерки пред да се повикаат работниците да се вратат назад на работното место кога работниците го информирале работодавачот дека постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето	145
3.10 Обврска за обезбедување здравствен надзор врз работниците	146
3.11 Обврска за евидентирање, соопштување и истрага на несреќи при работа, несреќи при патување до работа, професионални заболувања и опасни настани	151
3.12 Обврска за обезбедување компетентност и стручност за БЗР на работното место	153
3.13 Обврска за спроведување на систем за управување со БЗР	156
3.14 Обврска за соработка во управувањето со БЗР на заеднички работни места	160
4. Специфични обврски за БЗР на работодавачите според ризикот или индустријата	161
5. Обврски за БЗР на лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции, машини и опрема за употреба на работни места	163
6. Обврски на работниците во врска со БЗР	166
6.1 Обврска за преземање разумни чекори за заштита на сопствената безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на другите лица	166
6.2 Обврска за почитување на насоките во врска со БЗР	167
6.3 Обврска за правилно користење на сигурносните уреди и заштитната опрема	168
6.4 Обврска за соработка со работодавачот	169
6.5 Обврска за пријавување на состојба за која работникот има причина да верува дека може да претставува опасност	169
6.6 Обврска за пријавување кај раководството на секоја несреќа, повреда на здравјето и опасен настан	170
6.7 Одговорности во врска со БЗР на работниците кои се на раководна позиција или кои имаат одредено искуство	171
6.8 Забрани за работниците	171
7. Права на работниците за БЗР	172
7.1 Општо право на безбедно и здраво работно место	172
7.2 Специфични права кои се однесуваат на БЗР	172
7.3 Право на работниците на информирање и обука за БЗР и за исправка на погрешните податоци за нивното здравје на работа	174
7.4 Право на консултирање/учество во донесувањето одлуки за безбедноста и здравјето	175
7.5 Право на повлекување од непосредна и сериозна опасност без непотребни последици и на воздржување од враќање сè додека опасноста опстојува	176
7.6 Права на работниците кога од медицински аспект не се препорачува континуирана изложеност на ризик на работното место	178
7.7 Право на избор на претставник(ци) за БЗР	180
7.8 Право на заштита на работниците од мерки на одмазда	180

04

Обврски и права кои се однесуваат на БЗР

1. Вовед

Концептот „работнички права“ произлезе за време на индустриската револуција, кога работниците почнаа да се мобилизираат против суровите услови за работа и опасните работни средини на многу работни места. Како одговор на појавата на работничкото движење, се донесоа првите закони со кои се регулираат работничките права. МОТ е основана на крајот од Првата светска војна врз основа на начелото дека мирот може да се одржи само ако се темели на социјална правда.

Потребата да се загарантира безбедноста и здравјето при работа е нагласена во Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, усвоен од Генералното собрание на Обединетите нации во 1976 година, каде што се признава правото на секој човек да работи (Член 6), правото на секој човек да ужива во правични и поволни услови за работа кои конкретно обезбедуваат безбедни и здрави услови за работа (Член 7(ii) (б)); правото на највисоки можни стандарди за физичко и психичко здравје, особено подобрување на сите аспекти на хигиената на животната средина и индустријата (Член 12(2)(б)), како и превенција, лекување и контрола на епидемски, ендемски, професионални и други болести (Член 12(2)(в)).

Дополнително, Сеулската декларација за безбедност и здравје при работа од 2008 година, која ја потпишаа приближно 50 носители на одлуки на високо ниво од целиот свет, поттикна аспирација дека „правото на безбедна и здрава работна средина треба да се признае како фундаментално човеково право и дека глобализацијата мора да биде во чекор со превентивните мерки за да се загарантираат безбедноста и здравјето на сите луѓе на работното место“. Со Декларацијата за иднината на работата на стогодишнината на МОТ од 2019 година се потврдува дека безбедните и здрави услови за работа се фундаментални за пристојна работа.

Од ваквите согледувања може да се увиди важноста на соодветното и јасно дефинирање на правата во врска со БЗР во законите за БЗР, како и на сите релевантни обврски за БЗР што ги гарантираат таквите права.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 187\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Обврските и правата на работодавачите и работниците во врска со БЗР јасно се изразени во обемен корпус кој опфаќа повеќе од 40 меѓународни стандарди на трудот и повеќе од 40 кодекси на практика. Конкретно, во Член 3(2) од Конвенцијата бр. 187 се нагласува дека „секоја членка треба да го промовира и унапреди, на сите релевантни нивоа, правото на работниците на безбедна и здрава работна средина“. Во националната законодавна рамка за БЗР треба да се интегрираат барањата и упатствата кои се утврдени во Меѓународните стандарди на трудот, особено оние кои се утврдени во Конвенцијата бр. 155 и Препораката бр. 164.

Овој дел има за цел да ги поддржи земјите во идентификувањето и дефинирањето на одредбите за обврските и правата во врска со БЗР кои треба или би можеле да бидат интегрирани во законите за БЗР. Поделен е на следниве составни делови:

- општа и примарна обврска на работодавачот за БЗР;
- специфични сеопфатни обврски на работодавачот за БЗР;
- специфични обврски на работодавачите за БЗР според ризикот или специфичната индустрија;
- обврски за безбедност и здравје при работа на лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции, машини и опрема за примена на работните места;
- обврски на работниците во однос на БЗР; и
- права на работниците во однос на БЗР.

2. Општа и примарна обврска на работодавачот во врска со БЗР

Основно начело на пристапот кон БЗР заснован на превенција е дека работодавачот има општа и примарна обврска да обезбеди безбедност, здравје и добросостојба на работа за сите работници на нивното работно место. Оваа сеопфатна обврска за грижа честопати е дополнета со дополнителни, поспецифични обврски и начела со кои се воспоставува „хиерархија на контроли“ (видете подолу за дополнителна дискусија) со цел подетално да се утврди како да се постигне сеопфатната обврска за одржување на безбедна и здрава средина.

Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)



Член 16(1) од Конвенцијата бр. 155 им наложува на работодавачите „да се уверат, доколку тоа е практично изводливо, дека работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола се безбедни и без ризик по здравјето“.

Упатствата на МОТ за системи за управување со безбедност и здравје при работа: МОТ-БЗР 2001 година (Упатства МОТ-БЗР 2001 година) укажуваат на целокупната одговорност на работодавачите за заштита на безбедноста и здравјето на работниците и нагласуваат дека „работодавачот треба да има целокупна одговорност за заштита на безбедноста и здравјето на работниците и да обезбеди лидерство за активностите за БЗР во организацијата“ (став 3.3.1–3.3.2).



Пример за држава 29

ЕУ

Директива на Советот 89/391/ЕЕЗ за воведување мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето на работниците на работното место

Со Член 5.1 се наметнува обврска на работодавачот да ги загарантира безбедноста и здравјето на работниците во секој аспект во врска со работата.

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици бр. 31 од 1995 година

Во Член 14 е утврдено дека работниците имаат право на ефективна заштита во областа на безбедноста и здравјето при работа, што подразбира корелативна обврска на работодавачот да ги заштити работниците од професионални ризици. Во овој член е пропишано дека за да се постигне ваквата обврска, работодавачите треба да обезбедат безбедност и здравје на работниците во текот на нивната работа во сите аспекти кои се однесуваат на работата. За овие цели, во рамките на своите одговорности, работодавачите ќе ги спречат професионалните ризици со интегрирање на превентивната активност во компанијата и донесување на сите мерки кои се неопходни за заштита на безбедноста и здравјето на работниците. Понатаму, се прецизираат обврските кои се однесуваат на изработка на план за спречување на професионални ризици, проценка на ризикот, информирање, консултации, учество и обука на работниците, постапување во случаи на вонредна состојба и сериозен и непосреден ризик, како и следење на здравјето..

Начелото на непреносливост на општата и примарна обврска на работодавачот за гарантирање на БЗР¹

Некои држави го имаат воведено ова начело изречно во нивниот закон за БЗР. Работодавачите можат да делегираат или доделат задачи во врска со БЗР на работникот/работниците. Сепак, важно е да се напомене дека делегирањето на овие обврски на работниците не отстапува од фактот дека работодавачот е тој што ја има целосната обврска за обезбедување на безбедни и здрави услови за работа на работното место.

**Пример за држава 30****ЕУ**

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Во Член 5(2) изречно е наведено ова начело каде што се утврдува дека „кога ... работодавачот ангажира компетентни надворешни служби или лица, тоа не го ослободува од неговите одговорности во оваа област“.

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, делови 14–16

Обврската не може да се пренесе на друго лице. Едно лице може да има повеќе од една обврска доколку припаѓа на повеќе од една класа на носители на обврски. Повеќе лица може истовремено да ја имаат истата обврска и секој носител на обврска мора да се придржува кон таа обврска во согласност со законските стандарди, дури и ако друг носител на обврска има иста обврска. Доколку повеќе лица имаат обврска која се однесува на истата работа, секое лице со обврска сноси одговорност за обврската во врска со конкретната работа и мора да ја исполни обврската на лицето до степен до кој лицето е во својство да влијае на таа работа и да ја контролира (или би го имал тоа својство да не постоел договор или спогодба за ограничување или отстранување на тоа својство).

3. Специфични обврски на работодавачот во врска со БЗР

Како што е објаснето погоре, општата обврска на работодавачот за грижа е дополнета со специфични обврски за БЗР. Повеќето од обврските за кои се зборува во овој поддел се воведени во Меѓународните стандарди на трудот и затоа треба да бидат одразени во националниот закон за БЗР доколку државата ја ратификувала соодветната Конвенција за БЗР. Овие обврски обично може да се применуваат во сите индустрии и се универзално прифатени од владите, работодавачите и работниците.

¹ Општо согледување за опсегот на примена имајќи ги предвид различните практики во државите.

3.1 Обврска за изведување на проценка на ризик

66
99

Definition

Проценка на ризик: Процес на евалуација на ризиците по безбедноста и здравјето што произлегуваат од опасностите на работното место. Тоа е клучен дел од управувањето со ризиците засновано на превенција.

Опасност: Својствениот потенцијал да се нанесе повреда или да се наштети на здравјето на луѓето.

Risk: Комбинација од веројатноста за појава на опасен настан и сериозноста на повредата или нарушување на здравјето на луѓето предизвикано од овој настан.

Извор: Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година.

Ризиците најпрво мора да се идентификуваат и проценат, а потоа да се користат како основа за превентивниот план на работното место. Потоа, ризиците се решаваат со превентивни мерки кои се придржуваат до хиерархијата на контроли (за која станува збор подолу). Овој процес е познат како проценка на ризик.

Мора да се појасни дека постои разлика помеѓу термините „опасност“ и „ризик“, кои во многу случаи се споменуваат наизменично.



Корисни алатки и ресурси

- Државите може да ги користат следните алатки за изработка на упатства
- МОТ, [„Водич во 5 чекори за работодавачи, работници и нивните претставници за спроведување проценки на ризик на работното место“](#), 2013 година.
- МОТ, [„Пакет за обука за проценка и управување со ризик на работното место за мали и средни претпријатија“](#), 2013 година.
- EU-OSHA, [OiRA \(Интерактивна проценка на ризик на интернет\)](#), веб-платформа која овозможува лесно и стандардизирано креирање на алатки за проценка на ризик по сектори и на кој било јазик.

Проценката на ризик треба да се спроведе во консултација со работниците и нивните претставници. Тоа ќе биде потврда дека (а) сите ризици се идентификувани и (б) работниците и работодавачот ја задржуваат одговорноста за проценката и предложените превентивни мерки. За да се обезбеди учество на работниците, во согласност со законот за БЗР, работодавачот и претставниците на работниците можеби ќе треба да го потпишат документот што ја содржи проценката на ризикот, со што изјавуваат дека активно учествувале во процесот на евалуација. Во идеални околности, проценките на ризикот треба да бидат наведени и во писмен документ што го чува работодавачот и е лесно достапен за работниците и органите. Документот треба редовно да се ревидира и ажурира, особено кога на работното место се воведува нова технологија, нова механизација или големи нови алатки. Со проценката на ризикот треба да се идентификуваат и проценат сите ризици на работното место, вклучително и ризици во однос на хемикалии, насилство и вознемирување.

Можеби ќе треба да се ангажираат стручни лица за БЗР или надворешни даватели на услуги за БЗР за да помогнат при проценката на ризикот кога претпријатието врши опасна работа или различни дејности или кога бројот на вработени е значителен. Ова може да биде корисно и во околности кога претпријатието нема внатрешен капацитет за БЗР (што е вообичаено кај микро, малите и средните претпријатија)



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за хемикалии, 1990 година \(бр. 170\)](#)
- [Конвенција за спречување на големи индустриски несреќи, 1993 година \(бр. 174\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)

Голем број меѓународни стандарди за безбедност и здравје при работа изречно наложуваат проценка на ризикот, вклучително и петте конвенции наведени погоре.

Во согласност со Конвенцијата бр. 170, работодавачите треба да направат проценка на ризиците кои произлегуваат од употребата на хемикалии на работното место (Член 13(1)). Според Конвенцијата бр. 174, за секоја инсталација која претставува голема опасност, работодавачите имаат обврска да воспостават и одржуваат документиран систем за контрола на голема опасност, кој вклучува одредба за идентификација и анализа на опасностите и проценка на ризиците, вклучително и разгледување на можните интеракции меѓу супстанциите (Член 9(a)). Конвенцијата бр. 176 (Член 6) и Конвенцијата бр. 184 (Член 7(a)) им наложуваат на работодавачите да ги проценат ризиците во однос на безбедноста и здравјето на работниците во рударскиот и земјоделскиот сектор, соодветно.

„Секоја членка треба да усвои закони и прописи со кои на работодавачите им се наложува преземање на соодветни чекори сразмерно со нивниот степен на контрола за спречување на насилство и вознемирување во текот на работата, вклучувајќи насилство и вознемирување врз основа на пол, а особено, доколку тоа е практично изводливо, да идентификуваат опасности и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници, како и да преземат мерки за нивно спречување и контрола.“

Проценката на ризикот е опфатена и во Упатствата на МОТ-БЗР, во кои се наведува дека организациите треба да идентификуваат, предвидат и проценат опасности и ризици по безбедноста и здравјето што произлегуваат од постојната или предложената работна средина и работната организација (став 3.7.2). Ова треба да се прави континуирано (став 3.10.1.1) и секогаш пред каква било модификација или воведување на нови работни методи, материјали, процеси или машини (став 3.10.2.2).



Пример за држава 31

ЕУ

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Во Член 9 (1(a)) се пропишува дека „Работодавачот треба да поседува проценка на ризиците по безбедноста и здравјето при работа, вклучувајќи ги и оние со кои се соочуваат групи работници кои се изложени на посебни ризици“.

Данска

Закон за работната средина бр. 1072 од 2010 година

Дел 15а гласи:

- (1) „Работодавачот треба да подготви проценка на работното место во писмена форма за здравствените и безбедносните услови на работното место, земајќи ја предвид природата на работата, работните методи и работните процеси кои се применуваат, како и големината и организацијата на претпријатието. Проценката на работното место треба да остане во претпријатието и да им биде достапна на раководството и вработените во претпријатието, како и на Управата за работна средина, која ја проверува проценката на работното место. Проценката на работното место треба да се ревидира кога има промени во работата, работните методи, работните процеси, итн. Овие промени се значајни за безбедноста и здравјето при работа. Проценката на работното место треба да се ревидира најмалку на секои три години.
- (2) Проценката на работното место треба да вклучува мислење за здравствените и безбедносните проблеми на работното место и како тие треба да се решат во согласност со начелата на превенција наведени во законодавството за безбедност и здравје. Проценката ќе ги вклучува следниве елементи:
 - (а) Идентификување и мапирање на здравствените и безбедносните услови во претпријатието.
 - (б) Опис и проценка на здравствените и безбедносните проблеми во претпријатието.
 - (в) Приоритети и план за постапување за решавање на здравствените и безбедносните проблеми во претпријатието.
 - (г) Насоки за следење на планот за постапување.
- (3) Работодавачот ќе ја вклучи организацијата за безбедност и здравје или ќе ги вклучи вработените во планирањето, организирањето, спроведувањето и следењето на проценката на работното место.“

Хиерархија на контроли

Хиерархијата на контроли му помага на работодавачот во одредувањето на најсоодветните и најефикасните мерки за справување со идентификуваните ризици или опасности на работното место и редоследот по кој треба да се преземат овие мерки.

Слика 8. Хиерархија на контроли.



Извор: Упатства на MOT-БЗР од 2001 година.

Во шемата на хиерархијата на контроли, највисокото ниво е најефикасно во управувањето со ризиците, додека пониските нивоа се применливи само кога не се можни мерки од повисоко ниво или кога заложбите и ресурсите за спроведување мерки од повисоко ниво би биле непропорционални во однос на очекуваниот резултат. Сепак, во многу случаи, мерките од повисоките нивоа може да бидат дополнети со мерки од пониски нивоа.

Хиерархијата на контрола е општо прифатена формула која е универзално применлива без оглед на видот на дејноста или економскиот сектор. Со оглед на нејзината важност, многу држави ја вклучуваат во нивното законодавство за безбедност и здравје при работа.

Со некои меѓународни стандарди на трудот исто така изречно им се наложува на работодавачите да ја следат хиерархијата на контролите, но без да го користат тој специфичен термин.

На пример, во согласност со Член 6 од Конвенцијата бр. 176, работодавачите треба да се справат со ризиците по следниов редослед на приоритети:

- (а) отстранување на ризикот;
- (б) контрола на изворот на ризикот;
- (в) сведување на минимум на ризикот со средства кои опфаќаат дизајнирање на безбедни работни системи; и
- (г) доколку сè уште постои ризик, да се обезбеди употреба на лична заштитна опрема.

Во *Упатствата на МОТ-БЗР* од 2001 година исто така се укажува дека треба да се преземат превентивни и заштитни мерки според горенаведениот редослед на приоритетни мерки (став 3.10.1.1).



Пример за држава 32

ЕУ

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Член 6

- (1) Во рамките на своите одговорности, работодавачот ги презема потребните мерки за заштита на безбедноста и здравјето на работниците, вклучувајќи спречување на професионални ризици и обезбедување информации и обука, како и обезбедување на потребната организација и средства. ...
- (2) Работодавачот ги спроведува мерките ... врз основа на следните општи начела за превенција:
 - (а) избегнување на ризици;
 - (б) евалуација на ризиците кои не може да се избегнат;
 - (в) борба против ризиците кај самиот извор;
 - (г) прилагодување на работата на поединецот, особено во однос на дизајнот на работните места, изборот на работна опрема и изборот на методи на работа и производство, конкретно во насока на ублажување на монотоната работа и работата со претходно зададено темпо на работа и намалување на нивното влијание врз здравјето;
 - (д) прилагодување на техничкиот напредок;
 - (е) замена на опасните практики со неопасни или помалку опасни практики;
 - (ж) изработка на кохерентна сеопфатна политика за превенција која ги опфаќа технологијата, организацијата на работата, условите за работа, општествените односи и влијанието на факторите во врска со работната средина;
 - (з) давање приоритет на колективните заштитни мерки пред индивидуалните заштитни мерки;
 - (з) давање соодветни упатства на работниците.

Австралија*Регулативи за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Член 36*

- (1) „Оваа регулатива се применува доколку за носителот на обврската не е практично изводливо да ги отстрани ризиците по безбедноста и здравјето.
- (2) Носителот на обврската, при сведување на минимум на ризиците по безбедноста и здравјето, мора да спроведе мерки за контрола на ризикот во согласност со оваа регулатива.
- (3) Носителот на обврски мора да ги сведе на минимум ризиците, доколку тоа е практично изводливо, со тоа што ќе изведе една или повеќе од следниве активности:
 - (а) замена (целосно или делумно) на опасноста што го предизвикува ризикот со нешто што предизвикува помал ризик;
 - (б) изолирање на опасноста од кое било лице изложено на неа;
 - (в) спроведување на инженерски контроли.
- (4) Доколку сè уште постои ризик, носителот на обврската мора да го сведе на минимум преостанатиот ризик, колку што е практично изводливо, со спроведување на административни контроли.
- (5) Доколку и понатаму постои ризик, носителот на обврската мора да го сведе на минимум преостанатиот ризик, колку што е практично изводливо, со обезбедување и употреба на соодветна лична заштитна опрема.“

3.2 Обврска за формулирање политика и план за БЗР на работното место

Плановите и политиките за БЗР на работното место се основни елементи на системот за управување со БЗР заснован на превенција. Од општа гледна точка, со политиките за БЗР се утврдуваат начелата и целите во врска со БЗР на работното место, а со планот за БЗР се доделуваат одговорности, внатрешни спогодби, мерки и временски рамки за спроведување на стратегиите за безбедност и здравје на работното место. Планот за БЗР на работното место треба да се заснова на претходно спроведената проценка на ризик и да претставува кохерентна целина со проценката. Политиките и плановите за БЗР на работното место треба да се спроведуваат, проценуваат и ревидираат според циклусот P-D-C-A (видете во поддел 3.13 подолу) и да бидат утврдени во писмена форма. Ова ќе го олесни нивното спроведување, евалуација и ревизија. Политиката за работното место треба да ги опфати сите ризици кои постојат на работното место, вклучувајќи ги психосоцијалните ризици, насилството и вознемирувањето. Работодавачите треба да се уверат дека плановите и политиките за БЗР ќе се распределат ефикасно и дека работниците се запознаени со истите, за да можат да дејствуваат соодветно.

**Меѓународни стандарди на трудот**

- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)

Во став 14 од Препораката бр. 164 се препорачува „работодавачите, доколку природата на работењето во нивните претпријатија го изискува тоа, да имаат обврска да ги утврдат во писмена форма своите политики и механизми во областа на БЗР, како и различните одговорности што се извршуваат според овие механизми, како и да ги достават информациите до секој работник, на јазик или медиум што работникот лесно го разбира“.

Член 9 од Конвенцијата бр. 190 наложува секоја членка да „донесе закони и прописи со кои се бара од работодавачите да преземат соодветни чекори сразмерно со нивниот степен на контрола за спречување на насилство и вознемирување во текот на работата, вклучувајќи насилство и вознемирување врз основа на пол, а особено, доколку тоа е практично изводливо: (а) да усвојат и спроведат, во консултација со работниците и нивните претставници, политика на работното место за насилство и вознемирување; (б) да ги земат предвид насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици во управувањето со безбедноста и здравјето при работа ...“.

Упатствата на *МОТ-БЗР од 2001 година содржат дополнителни насоки за обликување на политиката за БЗР на работното место (Дел 3.1)..*

Таквата политика треба да биде:

- (а) специфична за организацијата и соодветна на нејзината големина и природата на нејзините активности;
- (б) концизна, јасно напишана, со наведен датум и да стапува во сила со потпис или одобрување од работодавачот или највисокото одговорно лице во организацијата;
- (в) соопштена и лесно достапна за сите лица на нивното работно место;
- (г) прегледана за да се потврди дека е соодветна долгорочно; и
- (д) ставена на располагање на релевантни надворешни заинтересирани страни, по потреба.

Политиката треба да ги вклучува како минимум следните клучни начела и цели на кои е посветена организацијата:

- (а) заштита на безбедноста и здравјето на сите членови на организацијата преку спречување на повреди, здравствени проблеми, болести и инциденти во врска со работата;
- (б) почитување на релевантните национални закони и прописи за БЗР, доброволни програми, колективни договори за БЗР и други барања со кои се согласува организацијата;
- (в) уверување дека работниците и нивните претставници ќе бидат консултирани и охрабрани активно да учествуваат во сите елементи на системот за управување со БЗР; и
- (г) континуирано подобрување на перформансите на системот за управување со БЗР.



Пример за држава 33

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа, 1974 година, Дел 2(3)

„Освен во пропишани конкретни случаи, секој работодавач е должен да подготви и толку пати колку што е соодветно, да ревидира писмена изјава за својата општа политика во однос на безбедноста и здравјето при работа на своите вработени и организацијата и механизмите кои се на сила за спроведување на таа политика, како и да ги извести сите свои вработени за изјавата и секоја нејзина ревизија.“

Холандија

Закон за работни услови од 1999 година, Член 3 и Член 5

Работодавачот „ќе спроведува политика насочена кон постигнување на најдобрите можни услови за работа“, земајќи предвид одредени фактори. Политиката мора редовно да се прегледува и ажурира. Понатаму, при спроведување на политика за услови за работа, работодавачот мора да изготви инвенторизација во пишана форма и проценка на ризиците на кои се изложени вработените како резултат на нивната работа. Во тој документ мора да се опишат мерките за ограничување на опасностите и ризиците, како и ризиците кои влијаат врз одредени групи вработени, како и да се ажурира за да соодветствува со искуството, променетите услови или системи на работа и новите пристапи кон управувањето со ризици.

Шпанија

Кралска уредба за превентивни услуги 39 од 1997 година, Член 2

Планот за спречување на ризици е алатка што ја интегрира превентивната активност на компанијата во нејзиниот целокупен систем за управување и ја утврдува политиката на компанијата за спречување на професионални ризици. Планот мора да биде одобрен од управата на компанијата и мора да им биде познат на сите вработени. Тој мора да е срочен во документ достапен на трудовите органи, здравствените власти и претставниците на работниците. Овој документ мора да ги содржи следните елементи, земајќи ги предвид големината и карактеристиките на компанијата:

- Идентификација на компанијата, нејзината производствена дејност, бројот и специфичностите на работното место и бројот на работници и нивните карактеристики кои се релевантни за спречување на професионални опасности.

- Организациската структура на компанијата, идентификувајќи ги преземените улоги и одговорности и соодветните комуникациски канали меѓу нив во однос на спречувањето на професионални опасности.
- Организацијата на производството во однос на утврдување на различните технички процеси, организациски процедури и практики во претпријатието во однос на спречувањето на професионални опасности.
- Организацијата на спречувањето на ризици во компанијата, вклучувајќи индикација за избраниот превентивен модалитет и претставничките тела.
- Политиката за спречување на ризици, целите и задачите што треба да ги постигне претпријатието и човечките, техничките, материјалните и економските ресурси што ќе се користат за таа цел.

3.3 Обврска за обезбедување информации за БЗР на работниците

Од суштинско значење е да се обезбедат информации за прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето на работниците за да се осигури дека тие се свесни и ги разбираат ризиците на кои се изложени и мерките што се преземаат за нивна заштита. Информациите треба да се однесуваат на сите можни ризици на работното место, вклучувајќи насилство и вознемирување, азбест и хемикалии, каде што е применливо.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за азбест, 1986 година \(бр. 162\)](#)
- [Конвенција за хемикалии, 1990 година \(бр. 170\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)

Во Член 19(в) од Конвенцијата бр. 155 е наведено дека треба да постојат механизми на ниво на претпријатие, според кои на претставниците на работниците во претпријатието им се обезбедуваат соодветни информации за мерките што ги презема работодавачот за да загарантира безбедност и здравје при работа и тие можат да се консултираат со своите претставнички организации за ваквите информации, под услов да не откриваат деловни тајни.

Во Член 22(3) од Конвенцијата бр. 162 се пропишува дека „Работодавачот треба да се увери дека сите работници кои се изложени или веројатно ќе бидат изложени на азбест ќе бидат информирани за опасностите по здравјето во врска со нивната работа, ќе бидат обучени за превентивните мерки и правилните работни практики и ќе следат континуирана обука во овие области“.

Во Член 15 од Конвенцијата бр. 170 е наведено дека „Работодавачите треба (а) да ги информираат работниците за опасностите во врска со изложеноста на хемикалии што се користат на работното место; (б) да ги обучат работниците како може да ги добијат и користат информациите кои се наведени на ознаките и листовите со податоци за безбедност на хемикалиите...“.

Во Член 9(г) од Конвенцијата бр. 190 е наведено дека „Секоја членка ќе усвои закони и прописи со кои им се наложува на работодавачите да преземат соодветни чекори сразмерно со нивниот степен на контрола за спречување на насилство и вознемирување во текот на работата, вклучувајќи насилство и вознемирување врз основа на пол, а особено, доколку тоа е практично изводливо, да обезбедат информации и обука за работниците и останатите засегнати лица, во соодветни достапни формати, за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и сродните мерки за превенција и заштита, вклучително и за правата и одговорностите на работниците и другите засегнати лица во врска со политиката наведена во потстав (а) од овој член“.



Пример за држава 34

Ирска

Закон за безбедност, здравје и добросостојба при работа од 2005 година, бр. 10, Дел 9

Секој работодавач, кога им дава информации на своите вработени согласно тој дел за прашања кои се однесуваат на нивната безбедност, здравје и добросостојба при работа, треба да се увери дека информациите се даваат во форма, на начин и, доколку е соодветно, на јазик што се очекува дека ќе биде разбирлив за засегнатите вработени и ги вклучува следните информации:

- (i) опасностите по безбедноста, здравјето и добросостојбата при работа и ризиците кои се утврдени со проценката на ризикот,
- (ii) заштитните и превентивните мерки што треба да се преземат во врска со безбедноста, здравјето и добросостојбата при работа во согласност со релевантните законски одредби во однос на работното место и секоја специфична задача што треба да се изврши на работното место, и
- (iii) имињата на назначените лица и избраните претставници за безбедност, доколку ги има.

Кога вработен во друго претпријатие е ангажиран во работни дејности во претпријатието на работодавачот, тој работодавач треба да преземе мерки за да се осигури дека работодавачот на вработениот ќе добие соодветни информации во врска со горенаведените прашања.

Финска

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 738/2002 Дел 14(1)

Работодавачите мора да им ги обезбедат на своите вработени потребните информации за опасностите и факторите на ризик на работното место и земајќи ги предвид професионалните вештини и работното искуство на вработените и да се уверат дека:

- (6) вработените добиваат соодветни насоки за работата, условите за работа на работното место, методите на работа и производство, работната опрема што се користи при работата и нејзиното правилно користење, како и за безбедните работни практики, особено пред почетокот на нова работа или задача или промена на работните задачи, како и пред воведувањето на нова работна опрема и нови методи на работа или производство;
- (7) вработените добиваат инструкции и упатства со цел да се отстранат опасностите и ризиците од работата и да се избегне каква било опасност или ризик од работата што ги загрозува безбедноста и здравјето;
- (8) вработените добиваат инструкции и упатства за работи во врска со прилагодување, чистење, одржување и поправка, како и за нарушувања и исклучителни ситуации; и
- (9) инструкциите и упатствата кои ги добиваат вработените се дополнуваат по потреба.

Дел 17(2)

Работодавачот навремено ќе им ги обезбеди на вработените потребните информации за сите фактори кои влијаат врз безбедноста и здравјето на работното место и други околности кои влијаат врз условите за работа, како и за сите проценки и други анализи и планови што се однесуваат на нив. Истовремено, работодавачот е должен да се увери дека за овие прашања уредно и навремено се дискутира меѓу работодавачот и вработените или нивните претставници.

3.4 Обврска за консултирање со работниците и обезбедување можности за учество во управувањето со БЗР

Со законите за безбедност и здравје при работа треба да се воведат обврски за работодавачите да се консултираат со своите работници (или претставници на работниците) во врска со најразлични прашања. Меѓу другото, тие вклучуваат нови мерки за безбедност и здравје или измени во работните процеси, содржината на работата или организацијата на работата што може да има импликации врз безбедноста или здравјето на работниците.

Во насока на обезбедување на ефективна, двонасочна комуникација, од суштинско значење е работодавачите:

- да им обезбедат доволно информации на работниците за предметот на консултациите (видете во поддел 3.3 погоре);
- да обезбедат доволно време за разгледување; и
- да воспостават механизми за консултации (разгледајте го Дел VI од Помошниот пакет, поддел 6).



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Во согласност со Член 19(r) од Конвенцијата бр. 155, работниците или нивните претставници треба да имаат можност да се информираат, а работодавачот да се консултира со нив, за сите аспекти на БЗР во врска со нивната работа. За таа цел, со меѓусебен договор, може да се ангажираат технички советници надвор од претпријатието.

Во таа смисла, во став 12(2) од Препораката бр. 164 се препорачува следното: „Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, другите претставници на работниците треба:

- (а) да добијат соодветни информации за прашања во врска со безбедноста и здравјето, да имаат можност да ги испитаат факторите кои влијаат врз безбедноста и здравјето и да се поттикнат да предлагаат мерки на таа тема;
- (б) да бидат консултирани кога се предвидуваат нови големи мерки за безбедност и здравје уште пред да се спроведат, како и да се стремат да ја добијат поддршката од работниците за таквите мерки;
- (в) да бидат консултирани при планирањето на измени во работните процеси, содржината на работата или организацијата на работата, што може да има импликации врз безбедноста или здравјето на работниците;
- (г) да бидат заштитени од отпуштање и други мерки што се на нивна штета додека ги извршуваат своите функции во областа на безбедноста и здравјето при работа како претставници на работниците или како членови на одборите за безбедност и здравје;
- (д) да може да придонесат во процесот на одлучување на ниво на претпријатието во врска со прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето;
- (е) да имаат пристап до сите делови од работното место и да може да комуницираат со работниците за прашања во врска со безбедноста и здравјето на работното место;
- (ж) да може слободно да контактираат со инспекторите за труд;
- (з) да може да придонесат во преговорите во претпријатието за прашања во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- (с) да имаат разумно време во текот на платеното работно време за да ги извршуваат своите функции за безбедност и здравје и да следат обука за ваквите функции;
- (с) да може да се обратат на стручни лица за советување за одредени проблеми поврзани со безбедноста и здравјето.”

Понатаму, Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година (став 3.6.1) наложуваат воспоставување и одржување на спогодби и процедури за:

- (а) примање, документирање и соодветно одговарање на внатрешните и надворешните комуникации во врска со БЗР;
- (б) обезбедување на внатрешна комуникација во однос на информациите за БЗР помеѓу релевантните нивоа и функции на организацијата; и
- (в) уверување дека загриженостите, идеите и придонесите на работниците и нивните претставници за прашања во врска со БЗР се примаат, разгледуваат и соодветно се постапува по нив.

Воедно, Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки нагласи дека консултациите и континуираниот дијалог меѓу работодавачите и работниците и нивните претставници за сите аспекти во врска со БЗР се суштински елемент на превенцијата и дека

воспоставувањето соработка на работното место и договори за соработка за БЗР треба да бидат вклучени во голема мера во националното законодавство.²



Пример за држава 35

Обединетото Кралство

Регулативи за безбедност и здравје (Консултации со вработените) од 1996 година, Дел 3

„Доколку има вработени кои не се застапени од претставници за безбедност согласно Прописите од 1977 година, работодавачот е должен навремено да се консултира со тие вработени за прашања во врска со нивната безбедност и здравје на работното место, а особено во врска со следното:

- (а) воведување на каква било мерка на работното место која може значително да влијае на безбедноста и здравјето на тие вработени;
- (б) неговите механизми за назначување или, според случајот, именување (компетентни) лица...;
- (в) какви било информации за безбедноста и здравјето што тој е должен да им ги обезбеди на тие вработени според или согласно релевантните законски одредби;
- (г) планирање и организација на каква било обука за безбедност и здравје што тој е должен да им ја обезбеди на тие вработени според или согласно релевантните законски одредби; и
- (д) последиците по безбедноста и здравјето за тие вработени од воведувањето (вклучувајќи го и планирањето на истото) на нови технологии на работното место.”

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Делови 47–49

„Лицето кое врши дејност или потфат мора, колку што е практично изводливо, да се консултира ... со работници кои работат за потребите на дејноста или потфатот, а кои се или веројатно ќе бидат директно засегнати од прашање кое се однесува на безбедноста и здравјето при работа.

(...)

- (1) За консултациите според овој Дел потребно е следното:
 - (а) релевантните информации за прашањето да се споделат со работниците; и
 - (б) на работниците да им се даде разумна можност:
 - (i) да ги изразат своите ставови и да поведат прашања во врска со здравјето или безбедноста при работа во врска со односното прашање; и
 - (ii) да придонесат во процесот на одлучување во врска со прашањето; и
 - (в) лицето кое ја врши дејноста или потфатот да ги земе предвид ставовите на работниците; и
 - (д) консултираните работници да бидат навремено известени за резултатите од консултацијата.
 - (е) Доколку работниците се претставувани од претставник за безбедност и здравје, консултациите мора да го вклучуваат тој претставник.

Консултациите според овој Дел се неопходни во однос на следните прашања за безбедноста и здравјето:

- (а) при идентификување на опасности и проценка на ризиците по безбедноста и здравјето кои произлегуваат од работата што се извршува или треба да се изврши за потребите на дејноста или потфатот;
- (б) при одлучување за начините за отстранување или минимизирање на тие ризици;
- (в) при одлучување за соодветноста на објектите за добросостојба на работниците;
- (г) при предлагање на промени кои можат да влијаат на безбедноста или здравјето на работниците;
- (д) одлучување за процедурите за:
 - (vi) консултации со работниците; или
 - (vii) решавање на проблеми во врска со здравјето или безбедноста при работа на работното место; или
 - (viii) следење на здравјето на работниците; или

² МОТ, Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, ILC.98/III(1B), 2009 година. став 202.

- (ix) следење на условите на кое било работно место под управување или контрола на лицето кое ја врши дејноста или потфатот; или
- (x) обезбедување информации и обука за работниците; или
- ((f) при извршување на која било друга активност пропишана со прописите за целите на овој дел.“

Во Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година дополнително се наведува дека учеството на работниците е суштински елемент на системот за управување со БЗР во организацијата (став 3.2.2–3.2.3), што укажува на тоа дека работодавачот треба:

- да се увери дека работниците и нивните претставници за безбедност и здравје се консултирани, информирани и обучени за сите аспекти на БЗР, вклучително и механизмите за вонредни состојби, во врска со нивната работа; и
- да спроведе соодветни механизми за работниците и нивните претставници за безбедност и здравје да имаат време и ресурси за активно учество во процесите на организирање, планирање и спроведување, евалуација и постапување за подобрување на системот за управување со БЗР.

3.5 Обврска за обезбедување обука за БЗР на работниците

Неопходно е да се обезбеди обука за БЗР за работниците за тие да се оспособат безбедно да ракуваат со работни алатки, машини и супстанции и соодветно да ја користат личната заштитна опрема, меѓу другите клучни прашања за безбедноста и здравјето. Обуката за БЗР треба да ја следат сите работници, додека раководителите, надзорниците, претставниците на работниците и стручните лица за БЗР треба да следат дополнителна специфична обука. Обуката треба да ги вклучува сите ризици на работното место.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за азбест, 1986 година \(бр. 162\)](#)
- [Конвенција за хемикалии, 1990 година \(бр. 170\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)

Согласно Член 19(г) од Конвенцијата бр. 155, мора да постојат механизми на ниво на претпријатие според кои работниците и нивните претставници во претпријатието ќе следат соодветна обука за БЗР. Понатаму, во Член 21 се пропишува дека „мерките за безбедност и здравје при работа не смеат да вклучуваат никакви трошоци за работниците“.

Во став 12(2)(i) од Препораката бр. 164 се препорачува претставниците на работниците да имаат разумно определено време во текот на платеното работно време за да ги извршуваат своите функции за безбедност и здравје и да посетуваат обука во врска со тие функции.

Во Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година (Дел 3.4) е наведено дека обуката за БЗР треба:

- да се обезбедува бесплатно за работниците (како што наложува Член 21 од Конвенцијата бр. 155);
- да се спроведува, доколку е можно, во текот на работното време;
- да ги опфаќа сите членови на организацијата;
- да се спроведува од компетентни лица;
- да обезбедува ефективна и навремена почетна обука и доквалификација во соодветни интервали;
- да вклучува евалуација на учесниците во однос на нивното разбирање на обуката и стекнатото знаење;
- да се прегледува периодично во консултација со одборот за безбедност и здравје при работа, доколку постои, како и според програмите за обука и да се менува по потреба за да се обезбеди неговата релевантност и ефективност; и

- да се документираат, соодветно и според големината и природата на активностите на организацијата.

Во Член 22(3) од Конвенцијата бр. 162 се пропишува дека „Работодавачот ќе се погрижи за сите работници кои се изложени или веројатно ќе бидат изложени на азбест да бидат запознаени со здравствените опасности во врска со нивната работа, да бидат упатени во однос на превентивните мерки и правилните работни практики и да добијат континуирана обука во овие области“.

Во Член 15 од Конвенцијата бр. 170 е наведено дека „Работодавачите ќе (а) ги информираат работниците за опасностите во врска со изложеноста на хемикалии кои се користат на работното место; (б) ќе ги упатат работниците како да ги добијат и користат информациите кои се наведени на ознаките и листовите со податоци за хемиска безбедност...“.

Во Член 9(г) од Конвенцијата бр. 190 се пропишува дека „Секоја членка треба да усвои закони и прописи со кои работодавачите ќе преземат соодветни чекори сразмерно со нивниот степен на контрола за спречување на насилство и вознемирување во текот на работата, вклучувајќи насилство и вознемирување врз основа на пол, а особено, доколку тоа е практично изводливо, да им обезбедат на работниците и другите засегнати лица информации и обука, во соодветни достапни формати, за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и поврзаните мерки за превенција и заштита, вклучително и за правата и одговорностите на работниците и останатите засегнати лица во врска со политиката наведена во потточка (а) од овој член.“



Пример за држава 36

ЕУ

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Член 12

Работодавачите мора да обезбедат соодветна обука за безбедност и здравје при работа за работниците, особено во форма на информации и упатства кои се специфични за нивните работни станици или работни места во соодветни периоди (при вработување или преместување или кога се воведува нова опрема или технологија), при што обуката треба повремено да се повторува и треба да се одвива во текот на работното време.

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 72

(1) „Лицето кое врши дејност или потфат мора, доколку тоа го побара претставник за безбедност и здравје за работна група за таа дејност или потфат, да му овозможи на претставникот за безбедност и здравје да следи курс за обука за безбедност и здравје кој е:

- (а) одобрен од регулаторот; и
- (б) курс на кој според прописите претставникот за безбедност и здравје има право да присуствува; и
- (в) согласно став (5), избран од претставникот за безбедност и според прописите, во консултација со лицето кое ја врши дејноста или потфатот.

(2) Лицето кое врши дејност или потфат мора:

- (а) колку што е можно поскоро во рок од 3 месеци по поднесувањето на барањето, да му овозможи на претставникот за безбедност и здравје да биде ослободен од работа за да го следи курсот за обука; и
- (б) да ги плати надоместоците за курсот и сите други разумни трошоци во врска со следењето на курсот за обука од претставникот за безбедност и здравје.“

Перу

Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 29783, 2011 година, Член 24

Работодавачот треба да се увери дека работниците и нивните претставници се консултирани, информирани и обучени за сите прашања во врска со безбедноста и здравјето при работа кои се однесуваат на нивната работа, вклучително и процедурите за вонредни состојби.

3.6 Обврска за обезбедување, одржување и правилно користење на личната заштитна опрема без трошоци за работниците

Личната заштитна опрема најмалку се претпочита и е најмалку ефективна од мерките што се користат за контрола на ризикот во согласност со хиерархијата на контроли за кои станува збор погоре.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)
- [Конвенција за азбест, 1986 година \(бр. 162\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)

Обврска за обезбедување на соодветна лична заштитна опрема на работниците

Во согласност со Член 16(3) од Конвенцијата бр. 155, работодавачите треба да обезбедат, каде што е потребно, соодветна заштитна облека и заштитна опрема за да се спречи ризикот од несреќи или негативни последици по здравјето, доколку тоа е практично изводливо.

Слично на тоа, согласно Член 9(в) од Конвенцијата бр. 176, работодавачите бесплатно треба да обезбедат и одржуваат соодветна заштитна опрема за работникот, облека по потреба и други средства, кога соодветна заштита од ризик за несреќа или нарушување на здравјето, вклучително и изложеност на неповолни услови, не може да се обезбеди со други средства, а работниците се изложени на физички, хемиски или биолошки опасности.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека иако се дава приоритет на отстранување и минимизирање на ризиците, усвојувањето на ефикасни заштитни мерки останува суштинско ниво на заштита на работниците за спречување на несреќи и болести на работното место. Откако го истакна големиот број држави кои пријавиле законски барања во врска со обезбедување на лична заштитна опрема и облека без трошоци за работникот, CEACR ги повика владите да обезбедат сигурно спроведување на овие барања во пракса во однос на сите работници, вклучително и оние во нестандартни форми на вработување.³

Воедно, CEACR посочи дека земјите-членки треба да утврдат што претставува *соодветна заштитна облека и заштитна опрема* и дека колективното договарање може да има улога во таквата одлука.⁴ Во секој случај, се чини дека е соодветно да се земе предвид природата на ризиците што ги опфаќа работата при донесувањето на таа одлука. На пример, заштитните шлемови на градилиште треба да бидат изработени од соодветен материјал за да ги заштитат главите на работниците од ударот на камењата и треба да бидат прилагодливи на главите на различните работници кои ќе ги користат.

Обврска за бесплатно обезбедување на лична заштитна опрема за работниците

Според Член 21 од Конвенцијата бр. 155, личната заштитна опрема не треба да вклучува никакви трошоци за работниците.

Ова е клучно затоа што трошокот за личната заштитна опрема може да ги спречи да ја купат, а потоа и да ја користат, особено во случај на работници со мали примања кои можеби ќе треба да користат скапа лична заштитна опрема.

³ МОТ, Заедничка работа за промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување за инструментите за безбедност и здравје при работа во врска со промотивната рамка, градежништво, рудници и земјоделство, ILC.106/III(1B), 2017 година, став 385

⁴ МОТ, Општо истражување, 2009 година, став 217.

Обврска за правилно користење и одржување на лична заштитна опрема

Со законодавството треба да се регулира и обврската на работодавачите да им обезбедуваат информации и упатства на работниците за правилно користење на личната заштитна опрема, како и обврската на работодавачите да ја одржуваат опремата. За потребите на одржувањето, можеби ќе треба да се ангажира специјализирана служба за чистење и одржување, доколку тоа е неопходно. Постои сериозен ризик од контаминација за работниците и нивните семејства доколку од нив се очекува да ја носат личната заштитна опрема дома за перење, одржување или поправка, особено во случај на работници кои се изложени на опасни супстанции на работното место, како што е азбестот.

Став 16(в) од Препораката бр. 164 укажува на тоа дека активностите што работодавачот треба да ги спроведе во претпријатието за да обезбеди безбедност и здравје на работниците треба да вклучуваат правилно користење на безбедносни уреди и заштитна опрема.

Член 18 од Конвенцијата бр. 162 за азбест содржи строг режим во врска со употребата и одржувањето на личната облека и заштитната опрема:

- (1) „Доколку личната облека на работниците може да се контаминира со азбестна прашина, работодавачот, во согласност со националните закони или прописи и во консултација со претставниците на работниците, треба да обезбеди соодветна работна облека, која не треба да се носи надвор од работното место.
- (2) Ракувањето и чистењето на употребената работна облека и специјалната заштитна облека треба да се врши под контролирани услови, како што наложува надлежниот орган, за да се спречи ослободување на азбестна прашина.
- (3) Носењето дома на работната облека, специјалната заштитна облека и личната заштитна опрема треба да биде забрането со националните закони или прописи.
- (4) Работодавачот е одговорен за чистењето, одржувањето и складирањето на работната облека, специјалната заштитна облека и личната заштитна опрема.
- (5) Работодавачот треба да обезбеди услови за работниците кои биле изложени на азбест да се измијат, да се искапат или да се истушираат на работното место, по потреба“

Поголемиот дел од горенаведените обврски на работодавачите во врска со личната заштитна опрема се исто така изречно наведени во Конвенцијата бр. 167.

Државите често ги регулираат сите овие обврски заедно во истата одредба. Законодавците може да формулираат и дополнителни одредби со кои се утврдуваат специфичните барања за дизајнот и производството на личната заштитна опрема, во зависност од природата на опасностите од кои треба да штити опремата.



Пример за држава 37

Обединетото Кралство

Регулативи за лична заштитна опрема на работното место од 1992 година

Регулатива 4 (1)

Секој работодавач треба да обезбеди соодветна лична заштитна опрема за своите вработени кои можат да бидат изложени на ризик по нивното здравје или безбедност додека се на работа, освен кога и до степен до кој таквиот ризик е соодветно контролиран со други средства кои се подеднакво ефикасни или поефикасни.

Регулатива 4 (3)

Без тоа да е во спротивност со горенаведеното, личната заштитна опрема нема да биде соодветна освен кога—

- (а) е погодна за потенцијалниот ризик или ризици и условите на местото каде што е можна изложеност на ризик;
- (б) се земени предвид ергономските барања и здравствената состојба на лицето или лицата кои може да ја носат;
- (в) може правилно да му прилега на носителот, доколку е потребно, по прилагодувања во рамки на опсегот за кој е наменета;
- (г) доколку е практично изводливо, е ефективна за спречување или соодветно контролирање на вклучениот ризик или ризици без зголемување на вкупниот ризик;

се усогласува со кое било усвојување на закон (без разлика дали е во Закон или инструмент) со кое во Велика Британија се спроведува која било одредба за дизајн или производство во однос на безбедноста или здравјето во која било релевантна директива на Заедницата наведена во Прилог 1 која се применува за таа ставка на лична заштитна опрема.”

Австралија

Прописи за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 44

- (2) „Лицето кое врши дејност или потфат и кое раководи со извршувањето на работата мора да им обезбеди лична заштитна опрема на работниците на работното место, освен кога личната заштитна опрема ја обезбедило друго лице кое врши дејност или потфат.
- (...)
- (3) (3) Лицето кое врши дејност или потфат и кое раководи со извршувањето на работата мора да са увери дека личната заштитна опрема која е обезбедена согласно подрегулатива (2) е:
- (а) избрана за да се сведе на минимум ризикот по безбедноста и здравјето, вклучително и да се осигури дека опремата:
 - (ii) е соодветна имајќи ја предвид природата на работата и секоја опасност во врска со работата; и
 - (iii) има соодветна големина и изработка и е доволно удобна за работникот кој треба да ја користи или носи; и
 - (г) одржувана, поправена или заменета така што и понатаму го минимизира ризикот за работникот кој ја користи, вклучително и да се осигури дека опремата:
 - (i) (i) е чиста и хигиенска; и
 - (ii) (ii) е во добра работна состојба; и
 - (в) работникот ја носи, колку што е практично изводливо.
- (4) Лицето кое врши дејност или потфат кое раководи со извршувањето на работата мора да му обезбеди на работникот информации, обука и инструкции за следното:
- (а) правилно користење и носење на личната заштитна опрема; и
 - (б) складирање и одржување на личната заштитна опрема.”

Корисни алатки и ресурси

- Меѓународна агенција за атомска енергија (IAEA), [Критериуми за примена при подготвеност и одговор за нуклеарна или радиолошка вонредна состојба: Општ водич за безбедност](#), 2011 година.
- МОТ, [Управување со ризик од пожар](#), 2012 година.



3.7 Обврска за обезбедување планови за вонредни состојби и прва помош

Во случај на вонредна состојба, работниците треба да можат безбедно да спроведат евакуација од работното место. За таа цел, работодавачот треба да изработи план за вонредни состојби со кој се утврдуваат мерките за вонредни состојби, вклучувајќи излези за евакуација и збирни места и да ги идентификува лицата кои се задолжени соодветно да постапат при вонредна состојба и да ја олеснат евакуацијата.

Подготвеноста за прва помош на работните места е од клучно значење. Во идеални услови, на секое работно место треба да има лица обучени за пружање прва помош, комплет за прва помош и простории за пружање помош, како и подготовки за евакуација во случај на вонредна состојба.



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)
- Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 161)

Во Член 18 од Конвенцијата бр. 155 е утврдено дека по потреба работодавачите се должни да обезбедат мерки за справување со вонредни состојби и несреќи, вклучително и соодветни подготовки за прва помош. Во Член 5(s) од Конвенцијата бр. 161 се наведува дека, без тоа да биде спротивно на одговорноста на секој работодавач за безбедноста и здравјето на неговите работници, службите за медицина на трудот се задолжени за организирање на прва помош и итно лекување.

Во Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година се наведени дополнителни насоки за начинот на кој може да се обезбедат подготовки за превенција, подготвеност и одговор при вонредни состојби (Дел 3.10.3). Ваквите подготовки треба да се воспостават и тековно да се одржуваат.

Со подготовките треба да се идентификува потенцијалот за несреќи и вонредни состојби и треба да придонесат за спречување на ризиците за БЗР во врска со несреќите и вонредните состојби. Подготовките треба да се направат според големината и природата на дејноста на организацијата. Тие треба:

- да бидат гаранција дека се обезбедени потребните информации, внатрешна комуникација и координација за заштита на сите лица во случај на вонредна состојба на работното место;
- да обезбедуваат информации за надлежните органи, соседството и службите за итна помош, како и да овозможат комуникација со нив;
- да опфаќаат прва помош и медицинска помош, гаснење на пожар и евакуација на сите лица на работното место; и
- да обезбедуваат релевантни информации и обука за сите членови на организацијата, на сите нивоа, вклучувајќи редовни вежби за процедури за превенција, подготвеност и одговор при вонредни состојби.

Треба да се воспостават мерки за превенција, подготвеност и одговор при вонредни ситуации во соработка со надворешни служби за итни случаи и други тела, каде што е применливо.



Пример за држава 38

Португалија

Правен режим на Законот за унапредување на безбедноста и здравјето при работа бр. 102/2009
Работодавачот треба да воспостави соодветни мерки (Член 5 (9), 20 (3), 73Б (1)(г) и 75). Работодавачот мора да воспостави соодветни мерки за:

- прва помош, мерки за гаснење пожар и евакуација;
- идентификување на работниците кои се одговорни за нивно спроведување; и
- обезбедување на потребните контакти со релевантните служби за итна помош на работните места.

Пример за држави кои имаат специфични регулативи за вонредни ситуации и прва помош се:

Латвија

Регулативи бр. 713 за постапката за обезбедување обука за прва помош и минимални медицински материјали за комплекти за прва помош.

Обединетото Кралство

Регулативи за безбедност и здравје (прва помош) од 1981 година, бр. 917.

3.8 Обврска за обезбедување погодности за добросостојба на работното место

Просториите за добросостојба на работното место се неопходни за да се обезбеди лична хигиена на работниците и одреден степен на добросостојба на работното место. Тие се конкретно пропишани со голем број меѓународни стандарди на трудот.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Препорака за простории за добросостојба, 1956 година \(бр. 102\)](#)
- [Препорака за објекти за сместување на работниците, 1961 година \(бр. 115\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Конвенција за работа во риболов, 2007 година \(бр. 188\)](#)
- [Конвенција за плантажи, 1958 година \(бр. 110\)](#)
- [Конвенција за хигиена \(трговија и канцеларии\), 1964 година \(бр. 120\)](#)

Во **став 3(љ) од Препораката бр. 164 и Препораките бр. 102 и бр. 115** се предлага обезбедување на:

- санитарни инсталации;
- простории за миење;
- простории за пресоблекување и чување на облека;
- снабдување со вода за пиење;
- простории за одмор;
- простории за исхрана;
- објекти за транспорт каде што е потребно, преку услугите на јавниот превоз или на друг начин, за да се исполнат потребите на работниците во смени во периоди од денот и ноќта кога вообичаените превозни средства се несоодветни, непрактични или воопшто не постојат;
- објекти за сместување (генерално не е пожелно работодавачите директно да обезбедуваат сместување за своите работници, со исклучок на случаи кога околностите наложуваат работодавачите да обезбедуваат сместување за своите работници, како на пример, кога претпријатието се наоѓа далеку од поголемите населени места или кога природата на вработувањето изискува работникот да биде достапен за краток временски период; и
- сите други објекти за добросостојба во врска со БЗР.

Соодветни објекти за добросостојба на работните места се задолжителни и според секторските Конвенции за градежништво (Член 32 од Конвенцијата бр. 167), рударство (Член 5(4)(д) од Конвенцијата бр. 176), земјоделство (Член 19 од Конвенцијата бр. 184), риболов (Член 26(г), 27 од Конвенцијата бр. 188), плантажи (Член 86 од Конвенцијата бр. 110) и трговија и канцеларии (Член 12, 13, 15 од Конвенцијата бр. 120).

Одредбите за објекти за добросостојба може да бидат вклучени во општиот закон за БЗР или во прописите за спроведување, како и во секторското законодавство за БЗР кое ги опфаќа секторските специфичности



Пример за држава 39

Буркина Фасо

Општи хигиенски и безбедносни мерки на работното место, Уредба бр. 2011 928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS (:лен 37-49)

Работодавачот мора да им обезбеди средства на работниците за да загарантира нивна лична хигиена. За таа цел, мора да се изработат и одржуваат голем број санитарни инсталации, во зависност од природата и видот на активност, вклучувајќи тоалети, тушеви, мијалници, соблекувални, индивидуални шкафчиња и перална.

Малави

*Закон за безбедност, здравје и добросостојба при работа, 1997 година
Дел 27*

„(1) Секој корисник треба да обезбеди доволни и соодветни санитарни јазли за вработените на работното место, кои треба да се одржуваат и да бидат чисти, а притоа треба да се обезбедат ефективни мерки и погодности за однесување на работата, а кога вработените или потенцијалните вработени вклучуваат лица од двата пола (освен во случај на работни места каде што единствените вработени лица се членови на истото семејство кое живее таму), санитарните јазли треба да се одвоени со посебен пристап за лица од секој пол.

Дел 30

(1) Секој корисник ќе обезбеди, за употреба од страна на вработените на работното место, адекватни и соодветни услови за закачување или чување на лична облека која не се носи во текот на работното време, а доколку вработените добиваат заштитна облека во согласност со Член 58, треба да се обезбеди соодветно место или места за чување на таквата заштитна облека.”



Корисни алатки и ресурси

Многу различни примери се достапни во МОТ, Глобална база на податоци за законодавство за безбедност и здравје при работа („LEGOSH“), под Темата 4.8, „Обврска за обезбедување прва помош и објекти за добросостојба“, како и во МОТ, WASH@Work: Прирачник за самостојна обука, 2016 година.

3.9 Обврска за преземање корективни мерки пред да се повикаат работниците да се вратат назад на работното место кога работниците го информирале работодавачот дека постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Во согласност со Член 19(f) од Конвенцијата бр. 155, на ниво на претпријатие ќе се постигнат спогодби според кои работниците можат да ја пријават кај своите непосредни претпоставени секоја ситуација за која со причина веруваат дека претставува непосредна и сериозна опасност по нивниот живот или здравје. Сè додека работодавачот не преземе корективни мерки, доколку е потребно, работодавачот не може да бара од работниците да се вратат во работни услови каде што постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето.



Пример за држава 40

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици бр. 31 од 1995 година, Член 21.1

Доколку работниците се или може да бидат изложени на сериозна и непосредна опасност поради нивната работа, работодавачот:

- (а) колку што е можно поскоро ќе ги информира сите засегнати работници за присуството на таква опасност и преземените мерки или мерките кои мора да се преземат во однос на заштитата, таму каде што тоа е соодветно;
- (б) да преземе мерки и да им ги даде потребните упатства на работниците во случај на сериозна, непосредна и неизбежна опасност, да престанат со работа и доколку е потребно, веднаш да го напуштат работното место (од работниците не може да се бара да продолжат со работа додека опасноста постои).

3.10 Обврска за обезбедување здравствен надзор врз работниците

Меѓународни стандарди на трудот



- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Препорака за работно време и периоди за одмор \(патен транспорт\), 1979 година \(бр. 161\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за спречување на големи индустриски несреќи, 1993 година \(бр. 174\)](#)
- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Конвенција за азбест, 1986 година \(бр. 162\)](#)

Дефиниција

Здравствениот надзор на работниците е генерички термин кој опфаќа постапки и истраги за проценка на здравјето на работниците во функција на откривање и идентификување на каква било абнормалност. Резултатите од надзорот треба да се користат за заштита и унапредување на индивидуалното и колективното здравје на работното место и здравјето на изложеното работно население. Постапките за проценка на здравјето може да вклучуваат здравствени прегледи, биолошки мониторинг, радиолошки прегледи, прашалници или преглед на здравствени картони, но и други услуги.

Извор: Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година..

Работодавачите треба да се погрижат за здравјето на работниците и факторите во работната средина кои може да влијаат на нивното здравје така што тие ќе се следат ефективно и организирано, како и да се уверат дека континуираниот надзор е интегриран во рамки на целокупниот превентивен план или системот за управување со БЗР на работното место. Надзорот врз здравјето при работа е функција на службите за здравје при работа и може да го вршат само стручни лица за здравје при работа (видете го Делот VII од Помошниот пакет).

Член 5 од Конвенцијата бр. 161 изречно се однесува на функцијата за надзор на здравјето на работниците од страна на службите за здравје при работа.

Став 6.9 и став 6.10 од Техничките и етички упатства на МОТ за надзор на здравјето на работниците укажуваат дека работодавачот треба да ги направи потребните подготовки за да им обезбеди на работниците пристап до здравствен надзор што е соодветен на ризиците со кои се соочуваат на работното место. Ваквите подготовки треба да бидат дел од системот за управување со безбедноста и здравјето при работа на работното место. Работодавачот треба да ги структурира административните и организациските подготовки за здравствен надзор на работниците така што тие ќе функционираат непречено и ефикасно



Пример за држава 41

Финска

Закон за здравствена заштита при работа бр. 1383/2001

Дел 4

Работодавачот е должен да организира здравствена заштита при работа на трошок на работодавачот:

- за спречување и контрола на здравствените ризици и проблеми во врска со работата и работните услови; и
- за заштита и унапредување на безбедноста, работниот капацитет и здравјето на вработените кај работодавачот.

Здравствената заштита при работа се организира и спроведува во обем што го наложуваат работата, работните спогодби, персоналот и условите на работното место, како и сите промени во нив, како што е предвидено во овој закон.

Дел 12

Здравствената заштита мора да вклучува:

- истражување и проценка на здравјето и безбедноста на работа и работните услови преку повеќекратни посети на работното место и примена на други методи за здравствена заштита при работа, како и воведување на соодветни промени врз основа на опасностите и ризиците;
- истражување, проценка и следење на здравствените ризици и проблеми во врска со работата, здравјето на вработените, работниот капацитет и функционалниот капацитет, како и сите здравствени прегледи во врска со работата;
- предлагање на мерки за подобрување на БЗР и следење на подобрувањата кои произлегуваат;
- давање на информации, совети и упатства за БЗР (и истражување на обемот на работа на вработеното лице, доколку вработеното лице го побара тоа поради основана причина);
- следење и поддршка на способноста на вработеното лице со попреченост да се справи со работата, давање совети за рехабилитација и насочување на соодветни медицински мерки;
- соработка со други заинтересирани експерти и субјекти за медицина на трудот;
- учество во организирање на прва помош;
- помош во планирањето и организирањето на мерките за здравствена заштита на трудот; и
- проценка и следење на квалитетот и влијанието на активностите за здравствена заштита при работа.

Овој поддел се фокусира на обврската за обезбедување здравствени прегледи и следните клучни прашања:

- начелото дека ваквите прегледи мора да се обезбедат бесплатно за работниците и колку што е можно повеќе во текот на работното време;
- времето и честотата;
- етичките аспекти на здравствениот надзор: приватност на податоците и недискриминација; и
- активностите кои треба да се преземат во случај кога работникот ќе стане онеспособен за одредена работа или одредено занимање.

1. Здравствените прегледи мора да бидат колку што е можно повеќе во текот на работното време и без трошоци за работниците

Здравствените прегледи за работниците треба да бидат бесплатни и колку што е можно повеќе во текот на работното време. Тоа ќе придонесе за спроведување на здравствени прегледи за сите вработени без дискриминација меѓу работниците со различно ниво на приходи.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Конвенција за заштита од зрачење, 1960 година \(бр. 115\)](#)
- [Конвенција за работна средина \(загадување на воздухот, бучава и вибрации\), 1977 година \(бр. 148\)](#)

Во Член 12 од Конвенцијата бр. 161 се наведува дека надзорот врз здравјето на работниците во врска со работата не треба да подразбира губење на заработка за нив, треба да биде бесплатен и треба да се одвива колку што е можно повеќе во текот на работното време.

Некои меѓународни стандарди на работното место, исто така, пропишуваат здравствени прегледи кога работниците се изложени на специфични ризици, вклучувајќи загадување на воздухот, бучава и вибрации (Член 11 од Конвенцијата бр. 148), зрачење (Член 12 и 13 од Конвенцијата бр. 115).



Пример за држава 42

Здравствени прегледи кои треба да се извршат во текот на работното време

Примери за држави каде што здравствените прегледи треба да се извршат во текот на работното време се Ангола, Ерменија, Азербејџан, Буркина Фасо, Чиле, Брегот на Слоновата Коска, Грузија, Гвајана, Казахстан, Кенија, Киргистан, Лесото, Маврициус, Намибија, Парагвај, Руската Федерација, Руанда, Сејшели, Шпанија, Туркменистан и Украина.

Извор: МОТ, Глобална база на податоци за законодавство за безбедност и здравје при работа на МОТ („LEGOSH“).

2. Време и честота



Меѓународни стандарди на трудот

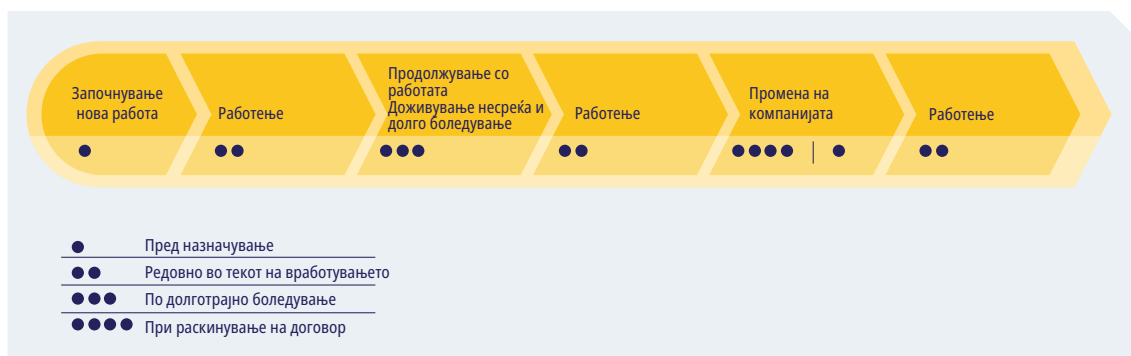
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)

Редовните здравствени прегледи се неопходни за откривање на појавата на болести и здравствени проблеми во рана фаза. Ова овозможува навремено лекување и побрзо закрепнување и спречува овие здравствени состојби да напредуваат и да се влошуваат.

Со здравствените прегледи пред вработувањето можат да се идентификуваат претходни здравствени состојби и да се спречи изложеност на опасности кои негативно ќе влијаат на здравјето на работниците. Со здравствените прегледи на крајот од договорниот ангажман може да се открие постоење на опасности и здравствена патологија како последица на работата со која работниците се здобиле во текот на нивното вработување.

Став 11 од Препораката бр. 171 препорачува спроведување на здравствени проценки (а) **пред доделување на специфични задачи** кои може да вклучуваат опасност по нивното здравје или здравјето на другите; (б) **во периодични интервали за време на вработувањето** што вклучува изложеност на одредена опасност по здравјето; (в) **по подолго отсуство од здравствени причини** со цел да се утврдат неговите можни професионални причини, препорачувајќи соодветни мерки за заштита на работниците и утврдување на соодветноста на работникот за работата и потребите за прераспоредување и рехабилитација; и (iv) по прекинување на задачи кои вклучуваат опасности кои можат да предизвикаат или да придонесат за идно нарушување на здравјето

.Слика 9. Здравствени прегледи во текот на работниот век на работникот





Пример за држава 43

Перу

Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 29783, 2011 година, Член 49(г)

Работодавачот мора, на сопствен трошок, да им обезбеди лекарски преглед на работниците на секои две години. Лекарските прегледи на крајот од работниот однос се по избор и можат да се извршат на барање на работодавачот или на работникот. Во секој од овие случаи, трошоците мора да ги покрие работодавачот. Кога работниците изведуваат дејности со висок ризик, работодавачот мора да организира лекарски прегледи пред вработување, периодично и по вработувањето (на крајот од работниот однос).

Сингапур

Прописи за безбедност и здравје при работа (здравствени прегледи) од 2011 година, бр. 516, Прописи 2, 3 и 5(1)

Работодавачот на лице вработено во која било опасна професија мора да се увери дека назначен лекар за работното место повремено го прегледува лицето. Директор кој наложил лицето да работи во опасна професија ја сноси истата обврска.

3. Етички аспекти на здравствениот надзор: приватност на податоци и недискриминација

Здравствените прегледи пред вработување може да бидат задолжителни само кога потребата од медицински тестови е оправдана за конкретните опасности на работното место. Тестовите треба да бидат соодветни за специфичните опасности кои постојат на работното место. Некои видови здравствени проценки, тестови и истраги кои не се оправдани од гледна точка на здравјето при работа (на пример, тие не се поврзани со професионалните опасности кои постојат на работното место) може да доведат до дискриминација. На пример, барањето работниците да се тестираат за ХИВ е несоодветно и затоа не треба да биде задолжително. Информациите во врска со здравјето мора да се прибираат, обработуваат и користат во добро контролиран систем врз основа на сигурна етичка и техничка практика со која ќе се заштити приватноста на работниците.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)

Во став 11(2) од Препораката бр. 171 се поттикнува законска заштита на приватноста на работниците, вклучително и со уверување дека здравствениот надзор не се користи за дискриминаторски цели или на кој било друг начин спротивен на интересите на работниците.

Во став 16 се наведува дека, по завршувањето на пропишан здравствен преглед со цел да се утврди способноста за работа што вклучува изложеност на конкретна опасност, лекарот што го извршил прегледот треба да ги соопшти своите заклучоци во писмена форма до работникот и до работодавачот. Ваквите заклучоци не треба да содржат информации од медицинска гледна точка, туку треба да укажуваат на подобноста за предложената задача или да ги опфаќаат видовите на работни места и условите за работа кои претставуваат опасност по здравјето.

Во став 14 е наведено дека службите за медицина на трудот треба да ги евидентираат податоците за здравјето на работниците во лични доверливи здравствени досиеја и дека персоналот од службите за медицина на трудот има пристап до овие лични здравствени досиеја само до степен до кој информациите содржани во досиејата се релевантни за извршувањето на нивните обврски. Кога досиејата содржат лични доверливи медицински податоци, таквиот пристап треба да биде ограничен на медицински персонал. Личните податоци во врска со здравствените проценки може да се соопштат на други лица само со информирана согласност од засегнатиот работник. Во став 22(2) од Препораката бр. 171

се наведува дека треба да се загарантира дека секој работник има право на коригирани податоци кои се погрешни или можат да доведат до грешка.

Во *Техничките и етички упатства на МОТ за надзор на здравјето на работниците* се наведуваат дополнителните потребни гаранции кои мора да ги обезбеди секоја програма за надзор на здравјето на работниците, вклучувајќи го следното:

- здравствените прегледи и тестирања не треба да се спроведуваат како површна рутина. Треба да се обрне внимание на нивната вредност и релевантност (став 3.8);
- не треба да постои единствена форма на здравствен преглед пред вработување. Ваквите прегледи треба да бидат прилагодени на видот на работата, критериумите за професионална способност и опасностите на работното место (став 3.11);
- професионална независност и непристрасност на релевантните здравствени професионалци (став 2.5 и став 6.27);
- биолошкото тестирање за откривање на какви било знаци на органски нарушувања или потенцијално штетни изложености треба да подлежи на информирана согласност од работниците и мора да се изврши според највисоките професионални стандарди и најнизок можен ризик (став 3.16);
- генетскиот скрининг во врска со работата генерално се смета за непропорционално кршење на индивидуалните права (став 3.20) и затоа не треба да се применува;
- Работодавачот не треба да бара од стручните лица за медицина на трудот да ги потврдат причините за отсуство од работа (став 3.22); и
- треба да се воспостави постапка за жалба за решавање на случаи каде што постои разлика во мислењата помеѓу лекарот за медицина на трудот и работникот во врска со подобноста за одредена професија (став 6.8).



Пример за држава 44

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици бр. 31, 1995 година, Член 22(4)

Податоците во врска со здравствениот надзор на работниците не треба да се користат на начин што може да го дискриминира работникот. До податоците може да пристапат само медицинскиот персонал и надлежните органи и податоците нема да се пренесуваат на други лица без согласност на работникот. Работодавачот и лицата одговорни за управување со БЗР треба да бидат информирани за резултатите од здравствените прегледи само во врска со способноста на работниците да ја извршуваат својата работа, за да можат да се преземат потребните превентивни мерки.

Обединетото Кралство

Регулативи за управување со безбедност и здравје при работа, 1999 година, Регулатива 6

Работодавачите ќе се погрижат нивните вработени да добиваат соодветен здравствен надзор, имајќи ги предвид ризиците по нивното здравје и безбедност кои се идентификувани со проценка.

4. Постапка кога е утврдено дека работата може да му наштети на здравјето на работникот

Во став 6.14 од *Техничките и етички упатства на МОТ за надзор на здравјето на работниците* се посочува дека „Доколку е утврдено дека одредена работа може да му наштети на здравјето на работникот, работодавачот мора да вложи максимални напори да пронајде алтернативно вработување или друго соодветно решение, како што е преквалификација или олеснување на пристапот до социјални бенефиции, рехабилитација или пензиска шема“.

Други решенија опфаќаат, доколку е можно, префрлување на работникот на друга позиција соодветна за состојбата на работникот или прилагодување на позицијата на работникот на неговата состојба. Службите за медицина на трудот се задолжени за советување со цел да се прилагоди работата кон можностите на работниците врз основа на нивната физичка и психичка здравствена состојба (Конвенција за услуги за здравје при работа, 1985 година (бр. 161), Член 1(a)(ii)). Прилагодувањето на работата кон поединецот е општо признат принцип во управувањето со БЗР, кој во оптимални околности треба да се применува како

превентивна мерка, а истовремено претставува соодветна постапка кога работата на работникот станала штетна по здравјето на тој работник.



Пример за држава 45

Европска Унија

Директива на Советот 89/391/ЕЕС, Член 6(2)(г)

Работодавачот ги спроведува мерките (за БЗР) ... врз основа на следните општи начела на превенција: ... прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на дизајнот на работните места, изборот на работна опрема и изборот на методи на работа и производство, конкретно со цел да се ублажи монотоната работа и работата со однапред одредено темпо на работа и да се намали нивното влијание врз здравјето.

Руанда

Закон за работни односи бр. 13, 2009 година, Член 99

Where, due to suspension of contract following a disease or accident, a group of three medical Doctors, upon the termination of the contract due to illness or accident, a group of three medical Doctors recognized by the Government shall declare the worker as unable to continue the work that he was performing, the employer shall have to transfer the worker to another work position which is adapted to his/her capabilities and is at the same level as the previous work position, when it is possible, and if necessary, the employer shall have to transfer the worker to another work position. If the worker is unable to continue the work for a period of one month from the date of the declaration, the employer shall have to pay the worker the same salary as he was receiving for the previous work position.

3.11 Обврска за евидентирање, соопштување и истрага на несреќи при работа, несреќи при патување до работа, професионални заболувања и опасни настани

На национално ниво, податоците за несреќи и болести на работното место што ги даваат работодавачите им овозможуваат на надлежните органи да стекнат претстава за националната состојба во однос на БЗР, а тоа влијае на изработката на национална политика и програма. На ниво на работното место, податоците за несреќи и болести на работното место можат да помогнат да се утврдат недостатоци во системот за управување со БЗР, а доколку главниот чинител соодветно ги отстрани недостатоците, тоа може да придонесат за поздрави и побезбедни работни места. За дополнителна дискусија, видете го Делот IX, поддел 2, од овој Помошен пакет, кој ги опфаќа правните аспекти на евидентирање и известување.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)

Евидентирање

Согласно член 3 од Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155, работодавачите ги имаат следните обврски:

- да евидентираат несреќи на работното место и професионални болести, а доколку е соодветно, да евидентираат опасни настани, несреќи при патување и сомнителни случаи на професионални болести;
- да им обезбедат соодветни информации на работниците и нивните претставници во врска со системот за евидентирање;
- да обезбедат соодветно водење на овие евиденции (доколку тоа е пропишано со закон) и нивна употреба за воспоставување на превентивни мерки;

- да се воздржат од преземање одмазднички или дисциплински мерки против работник заради пријавување на несреќа на работното место, професионална болест, опасен настан, несреќа при патување или сомнителен случај на професионална болест;
- да ја почитуваат доверливоста на личните и здравствените податоци; и
- да се уверат дека соодветно се внимава на содржината на евиденциите и тие се чуваат во периодот што го наложуваат надлежните органи.

Во став 5.2.2 од Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести е посочено дека согласно законот, работодавачот може да биде обврзан:

- да идентификува компетентно лице на ниво на претпријатие за подготовка и водење евиденција; и
- да соработува во постапките за евидентирање кога двајца или повеќе работодавачи вршат активности истовремено на едно работно место.

Известување

Во Член 4 од Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155 се предвидени следните обврски на работодавачите:

- да ги известат надлежните органи или други назначени тела за несреќи на работното место, професионални болести, а доколку е соодветно, да ги известат и за опасни настани, несреќи при патување и сомнителни случаи на професионални болести;
- да обезбедат соодветни информации на работниците и нивните претставници во врска со известените случаи; и
- да се уверат дека при известувањето се внимава на содржината и се почитуваат временските рокови кои ги утврдиле надлежните органи.

Во Член 14 од Конвенцијата бр. 81 е зацртано дека „инспекторатот за труд ќе биде известен за индустриски несреќи и случаи на професионални болести во околности и на начин како што е пропишано со националните закони или прописи“.

Во став 6.2.2 од Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести се посочува дека законски работодавачот може да биде обврзан:

- да назначи компетентно лице кое ќе го подготви соодветното известување за поднесување од страна на работодавачот;
- да утврди одговорност за известување, кога двајца или повеќе работодавачи вршат активности истовремено на едно работно место.

Истрага

Дел 10.2 од Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести укажува на тоа дека законски може да се наложат следните обврски на работодавачот:

- да ги истражи сите пријавени несреќи при работа, професионални болести, опасни настани и инциденти;
- да назначи компетентно лице во рамките на претпријатието кое ќе спроведе темелни истраги за несреќи при работа, професионални болести и опасни настани;
- да побара помош од лице со соодветна експертиза доколку е потребно, надвор од претпријатието;
- да се погрижи да нема никакви промени на местото на несреќата при работа или опасен настан пред почетокот на истрагата;
- да се увери дека со истрагите на несреќи при работа, професионални болести и опасни настани, колку што е можно: (а) ќе се утврди што се случило, (б) ќе се утврдат причините за тоа што се случило и (в) ќе се идентификуваат потребните мерки за да се спречи појава на вакви настани во иднина.
- да се увери дека во претпријатието се воспоставени механизми за итна истрага на пријавени несреќи при работа, професионални болести, опасни настани и инциденти; и
- да ги стави резултатите од истрагите на располагање на работниците и нивните претставници со цел да се спречат слични настани.



Пример за држава 46

Мозамбик

Закон за работните односи бр. 23, 2007 година, Член 226 и 227

Работодавачите имаат обврска да ... ги истражат причините за нив (несреќи и болести на работното место) и начините за нивно сузбивање. Вработениот или друго лице е должен да ја пријави кај работодавачот секоја несреќа на работното место или професионална болест, како и последиците од неа.

Португалија

Правен режим на Законот за унапредување на безбедноста и здравјето при работа бр. 102/2009, Член 73В. Работодавачите ќе ги анализираат причините за несреќи во врска со работата или професионални болести и ќе водат евиденција за сите повреди на работниците без фатален исход, смртни случаи во врска со работата, опасни настани и професионални болести.

3.12 Обврска за обезбедување компетентност и стручност за БЗР на работното место

БЗР е сложена, мултидисциплинарна област и затоа работодавачите може да имаат потреба од дополнителна стручна помош за да ги исполнат своите обврски. Следствено на тоа, со законодавството за БЗР може да им се наложи обврска на работодавачите да обезбедат компетентност и стручност за БЗР на работното место и во одредени околности.

Модалитети

Степенот на компетентност за БЗР што треба да се обезбеди на работното место ќе зависи од карактеристиките на претпријатието, како што се големината и демографските карактеристики на работната сила, бројот на работни места и гранката на стопанска дејност со која се занимава. Подолу се наведени главните опции за модалитети за обезбедување соодветна експертиза за БЗР.



Корисни алатки и ресурси

Модалитети за обезбедување експертиза за БЗР на работното место

- (а) Работодавачот лично извршува активности во врска со БЗР;
- (б) Работодавачот назначува работник/работници кои ќе ги извршуваат активностите кои се однесуваат на БЗР;
- (в) Работодавачот ангажира едно или повеќе стручни лица или практичари за БЗР;
- (г) Работодавачот воспоставува внатрешна служба за БЗР;
- (д) Работодавачот формира заедничка служба за БЗР во соработка со други работодавачи; и
- (ф) Работодавачот склучува договори со една или повеќе надворешни служби за БЗР.

(а) Работодавачот лично извршува активности во врска со БЗР

Овој модалитет е можен само кога работодавачот ги има потребната компетентност и знаење за БЗР и најчесто се применува кога претпријатието е релативно мало и/или не работи во оперативни области со голем ризик. Во националното законодавство може да се дефинираат околностите во кои работодавачот може лично да извршува активности во врска со БЗР, на пример, големината на работната сила, природата на извршената работа (односно, дали е овластен на работни места каде што се извршува работа со голем ризик) и основното знаење во областа на БЗР кое работодавачот мора да го поседува.

(б) Работодавачот назначува работник/работници кои ќе ги извршуваат активностите кои се однесуваат на БЗР

Работодавачот може да назначи вработени за управување со БЗР на работното место. Назначениот работник може да биде кое било вработено лице чие примарно занимање не е поврзано со БЗР и затоа можеби ќе треба да следи одредена обука за БЗР за да ги извршува своите функции. Повторно, со националното законодавство може да се дефинираат околностите во кои е соодветен овој модалитет. Веројатно е дека околностите ќе бидат исти или слични на оние опишани во опцијата (а) погоре.

(в) Работодавачот ангажира едно или повеќе стручни лица или практичари за БЗР

Поголемите компании или компаниите кои работат во сектор со голем ризик може да имаат законска обврска да ангажираат стручни лица за БЗР, односно работници кои завршиле специјализирани студии во областа на БЗР и имаат релевантно практично искуство. Со националното законодавство може да се пропишат условите за лицето да стане „стручно лице за БЗР“, односно оваа професија може да се регулира со националното законодавство. Дополнителна дискусија по ова прашање е опфатена во Дел VIII од овој Помошен пакет.

(г) Работодавачот воспоставува внатрешна служба за БЗР

Слично на опцијата (в), согласно законот, работодавачот може да има обврска да формира оддел, единица или служба за управување со БЗР во рамки на претпријатието, позната како „внатрешна служба за БЗР“. Во националното законодавство може конкретно да се дефинира во кои околности се применува ова обврска.

(д) Работодавачот формира заедничка служба за БЗР во соработка со други работодавачи

Наместо да воспостави внатрешна служба за БЗР како што е наведено во опцијата (г), работодавачот може да смета дека е корисно да формира или да се приклучи на служба за БЗР меѓу претпријатија која поддржува неколку претпријатија истовремено. Службата за БЗР меѓу претпријатија е во сопственост на групација од претпријатија и е колективно управувана од нив. Овој модалитет може да биде исплатлив и особено корисен за микро, мали и средни претпријатија или компании кои работат во истата гранка на економска активност или се блиску една до друга.

(ѓ) Работодавачот склучува договори со една или повеќе надворешни служби за БЗР

За спроведување на активностите во областа на БЗР, работодавачот може да одлучи или во одредени околности може да биде законски обврзан да ангажира надворешни даватели на услуги за БЗР, односно независни компании чија главна дејност се состои од обезбедување услуги за управување со БЗР на работните места на нивните клиенти. Надворешните даватели на услуги за БЗР треба да се ангажираат според потребите на претпријатието каде што работат. Нивните функции треба да бидат адекватни и соодветни на професионалните ризици на претпријатието за кое вршат услуги, посветувајќи посебно внимание на проблемите кои се специфични за гранката на стопанска дејност.

Опциите (а) до (в) вообичаено се спроведуваат кај микро, мали и средни претпријатија, додека опциите (г) до (ѓ) генерално се применливи за поголеми компании.

Микро, мали и средни претпријатија

Микро, малите и средни претпријатија обично имаат помалку ресурси и помал капацитет за управување со БЗР во споредба со големите компании и следствено на тоа, тие честопати имаат тешкотии ефикасно да управуваат со своите обврски во врска со БЗР, дури и во развиените земји. Доказите укажуваат на тоа дека поверојатно е да настанат повреди при работа кај микро, мали и средни претпријатија. На пример, во Европа 82 проценти од сите повреди при работа и 90 проценти од сите фатални несреќи се случуваат кај микро, мали и средни претпријатија⁵). Затоа, од клучно значење е властите да воспостават ефективна регулаторна рамнотежа помеѓу обезбедување на флексибилноста што им е потребна на микро, малите и средни претпријатија за да се уверат дека има доволна и соодветна експертиза за БЗР на нивните работни места и дека власта има воспоставено јавни служби што можат да им обезбедат соодветна поддршка.

Во некои држави јасно се пропишани модалитетите кои мора да се користат во одредени околности, додека други земји користат пофлексибилен пристап.

5 Мали и средни претпријатија и пристојно и продуктивно создавање на работни места, МОТ 2015 година, став 51

**Пример за држава 47****Големина на работната сила и модалитет за обезбедување компетентност за БЗР на работното место**

Држава	Големина на работната сила	Модалитет за обезбедување компетентност за БЗР на работното место
Хрватска: Правилник за спроведување на безбедност и здравје при работа (Член 6, 7, 8)	0–49 работници	Мора да се ангажира најмалку едно стручно лице за БЗР од прв степен. Доколку повеќе од 70 проценти од работната сила извршува работа во посебни работни услови, мора да се ангажира и стручно лице за БЗР од втор степен.
	50–249 работници	Се назначува најмалку едно стручно лице за БЗР од втор степен. Меѓутоа, кога најмалку 80 проценти од вработените извршуваат исклучиво работа со мал ризик, може да се назначи практичар за БЗР од прв степен.
	250–499 работници	Се назначува најмалку еден практичар за БЗР од втор степен и еден практичар за БЗР од прв степен.
	>500 работници	За секои 500 вработени, мора да се назначи дополнителен практичар за БЗР од втор степен.
Италија: Законодавна уредба бр. 81, 2008 година за безбедност и здравје на работното место (Член 31, 34)	<5 работници	Работодавачот е одговорен за обврските на службата за превенција и заштита од ризици, прва помош, спречување на пожари и евакуација. Во овој случај, работодавачот може да користи и надворешна служба.
	Индустриски работни места со >200 работници	Услугите за БЗР мора да се извршуваат внатрешно.
	Екстрактивни индустрии со >50 работници	Услугите за БЗР мора да се извршуваат внатрешно.
	Јавни или приватни установи за лекување и хоспитализација >50 работници	Услугите за БЗР мора да се извршуваат внатрешно.
Маврициус: Закон за безбедност и здравје при работа од 2005 година бр. 28 од 2005 година (Дел 30)	100–500	Работодавачите мора да ангажираат службеник за безбедност и здравје со цел да му помага на работодавачот и на секој вработен и да врши општ надзор во врска со почитувањето на одредбите од овој закон и генерално за да го промовира безбедното извршување на работата
	500–2000	Работодавачот мора да ангажира најмалку еден службеник за безбедност и здравје со полно работно време кој ќе ги извршува исклучиво должностите на службеник за безбедност и здравје.
	2000+	За секои дополнителни 2.000 вработени, работодавачот мора да ангажира дополнителен службеник за безбедност и здравје.
Португалија: Правен режим за унапредување на безбедноста и здравјето при работа бр. 102/2009 (Член 81, 101(2), 105(1)(2))	На 10/20 работници	Мора да бидат достапни доктори по медицина на трудот најмалку еден час месечно во индустриски простории, а за секоја група од 20 работници во други простории.
	0–50 работници	Мора да се ангажира еден техничар за безбедност. На работни места со помалку од 9 работници, кои не вршат активност со голем ризик, со БЗР може да управува работодавачот доколку тој/таа има соодветна обука и обично е присутен во објектот.
	>50 работници	Двајца службеници за безбедност и здравје (од кои едниот мора да биде виш техничар за безбедност) за секои 1.500 работници за индустриски простории и за секои 3.000 работници за други простории.

Шпанија: Кралска уредба за услуги за превенција бр. 39, 1997 година (Член 10–16)	1–10 работници	Работодавачот може лично да извршува активности во врска со БЗР доколку (а) претпријатието не извршува опасна работа, (б) самиот работодавач редовно работи на работното место и (в) ги има потребните квалификации и обука за извршување должности во областа на БЗР.
	<25 работници	Работодавачот може лично да извршува активности во врска со БЗР ако важат истите услови како погоре и само ако има едно работно место.
	11–250	Работодавачот мора (а) да ангажира стручно лице за БЗР или (б) да воспостави внатрешна служба или (в) да склучи договор со надворешна служба за БЗР.
	250–500	Работодавачот мора да воспостави внатрешна служба за БЗР ако извршува опасна работа. Во спротивно, работодавачот мора (а) да ангажира стручни лица за БЗР или (б) да склучи договор со надворешна служба за БЗР.
	> 500	Работодавачот мора да воспостави внатрешна служба за безбедност и здравје (и може дополнително да склучи договор со надворешна служба за безбедност и здравје).
Того: Уредба бр. 004/2011/ MTESS/MS за воспоставување на услуги за БЗР согласно Член 175 и 178 од Законот за работни односи (Член 13–17)	200–400 работници	Постојана служба од регистрирана медицинска сестра, специјалист по БЗР.
	>400 работници	Постојана служба од две регистрирани медицински сестри, специјалисти по БЗР.
	На секои 250 работници над 400 работници	Постојана служба од дополнителна регистрирана медицинска сестра, специјалист по БЗР.
	500–1.000 работници	Постојана служба од независен доктор, носител на државна диплома за доктор, специјалист по БЗР.
	>1,000 работници	Постојана служба од двајца независни доктори, носители на државна диплома за доктор/специјалисти по БЗР.
	На секои 500 работници над 1.000 работници	Постојана служба од дополнителен независен доктор, носител на државна диплома за доктор/специјалист по безбедност и здравје.
	Друго	Претпријатијата со помалку од 500 работници кои немаат независна служба за безбедност и здравје можат да формираат заедничка служба за безбедност и здравје, врз основа на нивната географска локација или активности. Во тој случај, вкупниот број на работници опфатени со заедничката служба за безбедност и здравје не може да надмине 1.500. Претпријатијата кои обезбедуваат сместување за работнички семејства се должни да обезбедат најмалку една дополнителна медицинска сестра за секои дополнителни 200 лица. Во зависност од ризиците кои произлегуваат од активността, инспекторот за труд, во консултација со инспекторот за медицина на трудот, може да ја измени структурата на службите за безбедност и здравје при работа. Исто така, може да побара формирање на независна служба за безбедност и здравје при работа на работни места со помалку од 500 работници.

3.13 Обврска за спроведување на систем за управување со БЗР

На меѓународно ниво е посветено значително внимание на управувањето со опасности и ризици преку системи за управување со БЗР. Во 2001 година се изработија Упатствата на МОТ-БЗР за да им помогнат на засегнатите страни полесно да го разберат и ефективно да го применуваат пристапот кон системи за управување на национално ниво и на ниво на претпријатие.



Дефиниција

Дефиниција на систем за управување со БЗР

Системот за управување е збир од меѓусебно поврзани или интерактивни елементи чија намена е да се воспостават политика и цели за БЗР и да се постигнат тие цели.

Извор: МОТ, Упатства за системи за управување со безбедност и здравје: МОТ-БЗР 2001, 2001 година, стр.19.

Во поширок контекст, системот за управување со БЗР е планиран, документиран метод за управување со опасностите и поврзаните ризици кој може да се провери. Може да биде едноставен или сложен. Може да биде значително документиран или ретко опишуван и може да биде наменски изготвен или заснован на достапен модел.

- (3) Она што го прави систем е наменското поврзување и секвенционирање на процесите за постигнување на конкретни цели и градење на повторлив и препознатлив начин на управување со БЗР. Корективните мерки и подобрувањата на системот произлегуваат од циклусот (циклус Планирај-Направи-Провери-Дејствувај) на следење, ревизија и преглед на спроведувањето на системот, и се клучни за систематскиот пристап.

Она што го прави систем за управување е распределбата на одговорностите и ресурсите од високото раководство до сите вработени, со цел да се овозможи одлучување за прашања во врска со БЗР. Тоа е еден аспект од целокупниот систем за управување што се користи во организацијата.

Врз основа на Брајан Ботомли, [Системи за управување со безбедноста и здравјето при работа: Извештај за стратешки прашања](#) (Национална комисија за безбедност и здравје при работа на Австралија, 1999 година).

Системите за управување со БЗР обезбедуваат рамка која им овозможува на работодавачите поефективно да ги идентификуваат и да управуваат со опасностите на работното место, со што ја исполнуваат својата обврска да обезбедат безбедни и здрави услови за работа. Таквиот пристап истовремено поддржува континуирано подобрување и најдобри практики за БЗР. Клучната цел на системот за управување со БЗР на ниво на претпријатие е да ги мапира активностите што работодавачите треба да ги преземат за да ја исполнат својата обврска за безбедност и здравје при работа.

Пристапот на системите за управување се заснова на циклусот Планирај-Направи-Провери-Дејствувај (P-D-C-A) или циклусот на Деминг. Циклусот P-D-C-A се применува во многу процеси на одлучување во бизнисот и овозможува континуирано подобрување на управувањето. Во контекст на БЗР и следејќи ги упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година, различните чекори од циклусот P-D-C-A или циклусот на Деминг ги вклучуваат долунаведените активности.



Дефиниција

Циклусот Планирај-Направи-Провери-Дејствувај (P-D-C-A) што се користи во систем за управување со БЗР

- „Планирај“ вклучува изработка на политика за БЗР на претпријатието, идентификување на опасностите и проценка на ризиците на работното место, планирање на превентивни и заштитни мерки, распределба на потребните ресурси и обезбедување на достапност на потребните вештини за спроведување на политиката за БЗР и планот за превенција.
- „Направи“ е фактичкото спроведување на политиката за БЗР и планот за превенција.
- „Провери“ се состои од спроведување ревизија или евалуација на ефективност на политиката и планот за БЗР, вклучувајќи ги и спроведените превентивни и заштитни мерки.
- „Дејствувај“ е завршната фаза од циклусот при што се земаат предвид научените лекции од претходната фаза, се идентификуваат подобрувањата и се применуваат во моделот за управување со БЗР што се користи.

Слика 10. Насоки на МОТ за системи за управување со БЗР: Циклус на континуирано подобрување



Извор: МОТ, Систем за управување со БЗР: Алатка за континуирано подобрување, 2011 година.

Меѓународни стандарди на трудот

- Промотивна рамка за Препорака за безбедност и здравје при работа, 2006 година (бр. 197)

Препораката бр. 197 е пропратен документ кон Конвенцијата бр. 187 и содржи препорака за земјите-членки да промовираат пристап кон системи за управување со БЗР, како што е пристапот утврден во став 6 од Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година.

Во став 3 од Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година се наведува дека работодавачот треба да покаже силно лидерство и посветеност на активностите за БЗР во организацијата и да направи соодветни подготовки за воспоставување на систем за управување со БЗР. Системот треба да ги содржи главните елементи на политика, организирање, планирање и спроведување, евалуација и активности за подобрување.



Пример за држава 48

Избори на политика за воспоставување на системи за управување со БЗР

Избори на политика	Примери за држави
а. Државите може законски да бараат воспоставување на формален систем за управување со БЗР на сите или на некои работни места.	Аргентина: Со Резолуцијата бр. 523/2007 од 13 април се одобрува Упатството МОТ-БЗР од 2001 година; со Резолуцијата бр. 1629/2007 се одобруваат регулативите за признавање (сертифицирање) на спроведувањето на системите за управување со БЗР (според Резолуцијата 523/2007). Бахреин: Со Министерска уредба бр. 8 од 2013 година се регулира БЗР во установите. Колумбија: Со Уредбата бр. 1443 од 2014 година се утврдуваат одредбите за спроведување на системите за управување со БЗР. Куба: Со Резолуцијата бр. 39/2007 се регулира општата основа за безбедност и здравје при работа. Данска: Извршна уредба бр. 1193 од 9 октомври 2013 година за признат сертификат за здравје при работа се добива преку сертификарање на системот за управување со работната средина на компаниите; Данската управа за работна средина (Дел 7) ја издаде Извршна уредба бр. 1198 од 23 октомври 2015 година за управување со безбедноста и здравјето итн., во врска со операциите за нафта и гас на отворено море, итн. Ел Салвадор: Со Законодавната уредба бр. 254 се воспоставува Општиот закон за спречување на ризици на работните места. Индонезија: Закон бр. 13 од 2003 година за работна сила; Владава регулатива бр. 50 од 2012 година за примена на системот за управување со безбедност и здравје при работа. Перу: Закон бр. 29783 за безбедност и здравје при работа. Сингапур: Закон за безбедност и здравје при работа (Поглавје 354 А); Безбедност и здравје при работа (Систем за управување со безбедноста и здравјето и Регулации за ревизија од 2009 година). Шведска: Одредби за шведската работна средина, Управа за систематско управување со работната средина, усвоени на 15 февруари 2001 година. Тајланд: Министерска регулатива на Министерството за труд за пропишување на стандарди за администрирање и управување со безбедноста, здравјето и животната средина при работа (бр. 2), В.Е. 2553 (А.Д. 2010).
б. Државите може да воспостават доброволни упатства за систем за управување со БЗР врз основа на МОТ-БЗР од 2001 година.	Руската Федерација: Упатствата на МОТ-БЗР од 2001 година се преведени и усвоени како доброволен стандард: Систем за стандарди за безбедност при работа (GOST) 12.0.230-2007 Стандард за системи за управување со безбедност и здравје при работа.
в. Државите може законски да бараат спроведување на главните елементи на системот за управување со БЗР без да бараат воспоставување на конкретен формат на систем за управување со БЗР.	Во многу европски земји, претпријатијата имаат законска обврска да ги спроведат главните елементи на системот за управување со БЗР. Тие вклучуваат изработка на политика или план за БЗР за претпријатието, ангажирање на практичар за БЗР или склучување на договори/воспоставување услуга за БЗР во компании над одреден праг на број на вработени, спроведување на проценки на ризик, спроведување на процедури за безбедна работа, вклучувајќи превентивни и заштитни мерки, обезбедување на информации и обука за БЗР, консултации со работниците и периодично разгледување на резултатите од мерките за БЗР. Подолу се дадени неколку конкретни примери: - Во Шпанија, во Поглавјето II од Кралскиот декрет за услуги за превенција бр. 39 од 1997 година се наложува обврска на работодавачот да спроведе писмена проценка на ризик и да изработи план за превенција со фазите на спроведување, како и да ги документира и периодично да ги разгледува. - Во Обединетото Кралство, Регулациите за управување со безбедноста и здравјето при работа од 1999 година изискуваат различни елементи кои вообичаено се дел од системот за управување со БЗР, како што е проценката на ризик и нејзин повремен преглед и подготовки, за да се обезбеди ефективно планирање, организација, контрола, следење и преглед на превентивните и заштитните мерки.

3.14 Обврска за соработка во управувањето со БЗР на заеднички работни места



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)

Ова основно начело за безбедност и здравје при работа е опфатено во Член 17 од Конвенцијата бр. 155, каде што се утврдува дека: „секогаш кога две или повеќе претпријатија истовремено вршат активности на едно работно место, тие треба да соработуваат во примената на барањата од оваа Конвенција“.

Со став 11 од Препораката бр. 164 се предвидува дека „секогаш кога две или повеќе претпријатија истовремено вршат активности на едно работно место, тие треба да соработуваат во примената на одредбите во врска со безбедноста и здравјето при работа и работната средина, без да се наруши одговорноста на поединечното претпријатие за безбедноста и здравјето на своите вработени. Во соодветни случаи, надлежниот орган или органи треба да пропишат општи процедури за ваквата соработка“.

Оваа обврска е одразена и во други меѓународни стандарди на трудот, вклучително:

- Член 8(1) од Конвенцијата бр. 167 во однос на градежната индустрија (координација преку главниот изведувач или друго лице или орган со фактичка контрола или примарна одговорност за целокупните активности на градилиштето);
- Член 12 од Конвенцијата бр. 176 во однос на рударската индустрија (работодавачот задолжен за рудникот има обврска да координира); и
- Член 6(2) од Конвенцијата бр. 184 во однос на земјоделската индустрија (соработка која вклучува двајца или повеќе работодавачи или еден работодавач и самовработени лица).

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека во пракса, оваа област е посебно регулирана во многу држави и дека некои држави изречно предвидуваат распределба на заедничка одговорност помеѓу различните работодавачи во рамките на едно претпријатие, со што сите работодавачи кои се вклучени во активности на работното место се сметаат за одговорни за секоја ситуација што е спротивна на законодавството за безбедност и здравје при работа.⁶



Пример за држава 49

Европска Унија

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Член 6(4)

Доколку повеќе претпријатија делат едно работно место, работодавачите треба да соработуваат во спроведувањето на одредбите за безбедност, здравје и хигиена при работа и земајќи ја предвид природата на активностите, треба да ги координираат своите активности во однос на заштитата и спречувањето на професионалните ризици, а воедно и треба меѓусебно да се информираат и да ги информираат своите работници и/или претставници на работниците за овие ризици.

6 МОТ, Општо истражување, 2009 година, став 175.

4. Специфични обврски за БЗР на работодавачите според ризикот или индустријата

Горенаведените обврски се општи и треба да се однесуваат на работодавачот или примарниот чинител во сите гранки на стопанска дејност и во сите индустрии. Меѓутоа, со оглед на сложеноста на различните гранки на стопанска дејност и различната природа на многуте потенцијални опасности, потребни се специјализирани закони и прописи според секторот и ризикот за да се опфатат сите подробности кои може да произлезат. Економските сектори со висок ризик вклучуваат (но не се ограничени на) рударство, градежништво, земјоделство, пристаништа, бродоградба, поправка на бродови и рушење на бродови, како и производство на нафта и гас. Опасностите можат да се класифицираат во следниве пошироки категории: безбедносни, физички, биолошки, хемиски, ергономски и психосоцијални ризици.

Државите кои сакаат да се усогласат со меѓународните стандарди на трудот за безбедност и здравје при работа треба да изработат сеопфатна законска рамка за безбедност и здравје при работа која вклучува правни инструменти за справување со специфични опасности и индустрии со голем ризик. Сепак, доменот на овој Помошен пакет не опфаќа насоки за начинот на изготвување закони и прописи според ризикот и секторот.



Меѓународни стандарди на трудот

Список на меѓународни стандарди на трудот за БЗР

	Општи	Според опасноста		Според индустријата/секторот
Конвенции и протоколи	C155-OSH P2002-Протокол кон C155 C161-Служби за здравје при работа C187-Промотивна рамка за БЗР	C115-Заштита од зрачење	C139-Канцер како последица на работата C148-Работна средина (загадување на воздухот, бучава и вибрации) C162-Азбест C170-Хемикалии C174-Спречување на поголеми индустриски несреќи C190-Конвенција за насилство и вознемирување	C120-Хигиена (трговија и канцеларии) C167-Безбедност и здравје во градежништвото C176- Безбедност и здравје во рудниците C184- Безбедност и здравје во земјоделството
Препораки	R97- Заштита на здравјето на работниците R102-Простории за добросостојба R164-БЗР R171-Служби за здравје при работа R194-Листа на професионални болести R197 Промотивна рамка за БЗР	R114-Radiation Protection	R147-Occupational Cancer R156-Working Environment (Air pollution, Noise and Vibration) R172-Asbestos R177-Chemicals R181-Prevention of Major Industrial Accidents R206 - Violence and Harassment Recommendation	R120-Hygiene (Commerce and Offices) R175-Safety and Health in Construction R183-Safety and Health in Mines R192-Safety and Health in Agriculture

Забелешка: Постојат повеќе од 40 меѓународни стандарди на трудот кои се однесуваат на БЗР. За да се наведат во формат кој лесно може да се користи, во табелата се групирани како (а) општи инструменти, (б) инструменти според опасноста и (в) инструменти според индустријата.

Во согласност со Конвенцијата бр. 155, која е сеопфатна општа Конвенција, работодавачите имаат обврска да преземат соодветни мерки за да се уверат дека **хемиските, физичките и биолошките супстанции и агенси** под нивна контрола не се ризици за здравјето на работниците. Дополнително, Препораката бр. 164 наложува обврска за преземање мерки, како што е соодветно за различни гранки на стопанска дејност и различни видови работа. Во меѓународните стандарди на трудот за БЗР според специфичната опасност се утврдуваат

барањата за **хемиски и физички агенси**, додека во меѓународните стандарди на трудот за БЗР според индустријата се утврдуваат специфичните барања за градежништво, рударство, земјоделство, трговија и канцеларии. Најновиот меѓународен стандард на трудот се однесува на насилство и вознемирување на работното место.

Список на кодекси на МОТ за работа во областа на БЗР

Постојат повеќе од 40 кодекси на МОТ за работа во областа на БЗР. Со нив се утврдуваат практични упатства за јавните органи, работодавачите, работниците, претпријатијата и телата (како што се одборите за безбедност на претпријатијата). Воедно, тие може да бидат корисни за носителите на политики и законодавците при изработката на националните закони, регулативи или упатства.

За да се состави едноставна и разбирлива листа на најновите кодекси на практика, во табелата подолу се групирани кодексите на практика кои се усвоени во 1990-тите како (а) општи, (б) засновани на специфичната индустрија/сектор и (в) засновани на специфична опасност. Оваа листа не е исцрпна



Меѓународни стандарди на трудот

Општи

- Управување со попреченост на работното место, 2002 година
- Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година
- Спречување на големи индустриски несреќи, 1991 година
- Заштита на личните податоци на работниците, 1997 година
- Евидентирање и известување за професионални несреќи и болести, 1996 година
- Безбедност, здравје и услови за работа при пренос на технологија во земјите во развој, 1988 година

Засновани на специфичната опасност

Биолошки опасности

- ХИВ/СИДА и светот на работата, 2001 год.

Хемиски опасности

- Безбедност при употреба на изолациона волна од синтетички стаклени влакна (стаклена волна, камена волна, волна од згура), 2001 год.
- Безбедност при употреба на хемикалии при работа, 1993 год.
- Безбедност при употреба на азбест, 1984 год.

Физички опасности

- Безбедност и здравје при користење на механизација, 2013 год.
- Амбиентални фактори на работното место, 2001 година

Психосоцијални опасности

- Управување со проблеми во врска со алкохол и дрога на работното место, 1996 година

Засновани на специфичната индустрија/сектор

Земјоделство и шумарство

- Безбедност и здравје во земјоделството, 2011 год.
- Безбедност и здравје во шумарството, 1998 год.

Градежништво

- Безбедност и здравје во градежништвото, 1998 год.

Рударство

- Безбедност и здравје во рудници со површински коп, 2018 година
- Безбедност и здравје во подземни рудници за јаглен, 200

Производство

- Безбедност и здравје во бродоградба и поправка на бродови, 2019 година
- Кодекс на практика за безбедност и здравје при рециклирање на бродови: Упатства за азиските држави и Турција, 2004 година

Пристаништа и поморски активности

- Безбедност и здравје во пристаништата, 2016 год.
- Упатства за спроведување на одредбите за безбедност и здравје при работа од Конвенцијата за поморски труд, 2006 година (Конвенција за поморски труд, 2006 година)
- Безбедност во пристаништата, 2004 година
- Спречување на несреќи на брод на море и во пристаниште, 1996 година

Услуги

Насилство на работното место во услужните сектори и мерки за сузбивање на оваа појава, 2003 година

Други индустрии/сектори:

- Безбедност и здравје во индустријата за железо и челик, 2005 година
- Безбедност и здравје во индустриите за обоени метали, 2001 година

5. Обврски за БЗР на лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции, машини и опрема за употреба на работни места

На секое работно место има различни видови машини, опрема и супстанции, кои ги купуваат работодавачи кои воопшто не биле вклучени во процесот на производство. Бидејќи тие би можеле да претставуваат опасност на работното место, важно е работодавачите да бидат сигурни дека сите машини, опрема и супстанции што влегуваат на нивното работно место се безбедни за корисниците. Поради тоа што создаваат потенцијални ризици на работното место, дизајнерите, производителите, увозниците, добавувачите и снабдувачите на машини, опрема и супстанции исто така треба да се третираат како носители на одговорност според законодавството за безбедност и здравје при работа.

Во овој подел ќе се разгледаат законските одредби кои може да се усвојат во однос на:

- (а) машини и опрема; и
- (б) опасни супстанции.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Во Член 12 од Конвенцијата бр. 155 е наведено дека ќе се преземат мерки, во согласност со националното законодавство и практика, со цел да се постигне уверување дека оние кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат, обезбедуваат или пренесуваат машини, опрема или супстанции за професионална употреба –

- (а) се сигурни дека машините, опремата или супстанциите не претставуваат опасност по безбедноста и здравјето на оние кои правилно ги користат доколку тоа е практично изводливо;
- (б) ставаат на располагање информации во врска со правилната инсталација и употреба на машини и опрема и правилната употреба на супстанциите, како и информации за опасностите од машините и опремата и опасните својства на хемиските супстанции и физичките и биолошките агенси или производи, како и упатства за тоа како да се избегнат познатите опасности; и
- (в) отпочнуваат студии и истражувања или на друг начин се во тек со научните и техничките знаења кои се потребни за усогласување со потставовите (а) и (б) од овој член.

а. Машини и опрема

Во насока на регулирање на безбедноста на машините и опремата, националните закони за БЗР честопати вклучуваат општа обврска за дизајнерите, производителите, увозниците или добавувачите да загарантираат безбедност на машините и опремата кои ги дизајнираат, произведуваат или испорачуваат. Законодавството може да вклучува дополнителни обврски, вклучително:

- преземање специфични инженерски мерки;
- спроведување безбедносни тестови и испитувања;
- воспоставување заштитни мерки;
- лепење безбедносни етикети и знаци;
- обезбедување упатства за употреба со информации за безбедноста; и
- издавање сертификати или изјави за безбедност.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 годна \(бр. 164\)](#)

Земајќи го предвид начелото за приоритет на отстранување на изворот на опасностите, во став 3(r) од Препораката бр. 164 се промовираат мерки што треба да се преземат особено во врска со „дизајнирањето, конструирањето, употребата, одржувањето, тестирањето и проверката на машини и опрема кои може да претставуваат опасности и, доколку е соодветно, нивното одобрување и пренос“.



Пример за држава 50

Европска Унија

Во Член 5 од Директивата 2006/42/ЕС за машини се предвидени многу различни барања за производителите на машини. Дел од барањата се и обврските за усогласеност со барањата за безбедност и здравје наведени во Анекс I од Директивата, сигурна достапност на техничко досие; обезбедување на потребните информации и инструкции; спроведување на соодветните процедури за проценка на усогласеноста на машините со одредбите од Директивата и Декларацијата на ЕЗ и ставање на ознаката CE (што означува усогласеност со барањата на ЕУ за безбедност, здравје и заштита на животната средина).

Индија

Во Индија, Законот за (регулативи за) опасни машини од 1983 година им наметнува обврска на производителите, дизајнерите и трговците со опасни машини да се уверат дека машините се во согласност со индустриските стандарди. Воедно, тие мора да постават соодветни заштити на машините, да обезбедат јасни и читливи индикатори на машините, вклучувајќи ги точките над кои мора да се избегнува човечки контакт, да ја означат машината со соодветни сигнали, детали за производство и барања за моќноста, да обезбедат упатство кое содржи општи инструкции за работа, како и да му обезбедат на лицето кое ја купува машината декларација која покажува дека машината е во согласност со законските барања.

Филипини

Стандардите за безбедност и здравје при работа од 1989 година им наложуваат на производителите, добавувачите и закуподавачите на машини, машински делови или друга работна опрема да „се уверат дека секој артикл кој тие го испорачуваат, продаваат или изнајмуваат ги поседува сите потребни заштитни уреди“. Правилото 1200 е многу детално и вклучува барања за обезбедување и отстранување на штитници, полнења, растојанија на подот, спојки, дрвени штитници, штитници за машини на местото на работа, заштита на машини за пренос, регулатори, прстени и спојки, клучеви и комплекти со завртки, вратила, погон на ремен и макара, транспортери, менувачи и запченици, уреди за стартување и запирање, итн.

6. Опасни супстанции

Многу држави наметнуваат обврска на лицата кои произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции да обезбедат информации, на пример преку соодветно етикетирање и приложување на листови со податоци за хемиска безбедност за опасни хемикалии и супстанции. Ова е особено важно кај долгите ланци на набавки, во кои производителот нема директни комуникациски канали со лицето кое ги користи хемикалиите или супстанциите на работното место.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за работна средина \(загадување на воздухот, бучава и вибрации\), 1977 година \(бр. 156\)](#)
- [Конвенција за хемикалии, 1990 година \(бр. 170\)](#)

Во став 7 од Препораката бр. 156 се наведува дека: „надлежниот орган треба да ги утврди супстанциите чие производство, снабдување или употреба во работната средина треба да се забрани или да подлежи на специфично овластување од надлежниот орган, што изискува усогласување со одредени мерки за превенција или заштита“.

Член 9 од Конвенцијата бр. 170 им наметнува одговорности на добавувачите на хемикалии, без разлика дали се производители, увозници или дистрибутери, да се уверат дека (а) хемикалиите се класифицирани врз основа на познавање на нивните својства и пребарување на достапни информации или се оценети врз основа на пребарување на достапни информации за нивните својства со цел да се утврди дали се опасни хемикалии; (б) хемикалиите се означени така што е означен нивниот идентитет; (в) опасните хемикалии се етикетирани и (г) се подготвуваат листови со податоци за хемиска безбедност, се доставуваат до работодавачите и се ревидираат секогаш при достапност на нови релевантни информации за безбедноста и здравјето.

Со голем број други меѓународни конвенции се наметнуваат слични обврски на производителите, увозниците, извозниците и добавувачите на хемикалии и опасни супстанции со цел да се зачува здравјето на луѓето и животната средина, вклучувајќи ја Стокхолмската конвенција, Ротердамската конвенција, Базелската конвенција, Конвенцијата Минимата, Виенската конвенција и Монреалскиот протокол.

Глобално хармонизираниот систем за класификација и означување на хемикалии (GHS), договорен под покровителство на Обединетите нации, опфаќа класификација на хемикалиите според видови на опасност и предлага хармонизирани елементи за соопштување на опасностите, вклучително етикети и листови со податоци за безбедност. Наменет е да се загарантира дека се достапни информации за физичките опасности и токсичноста од хемикалиите со цел да се подобри заштитата на здравјето на луѓето и животната средина за време на ракувањето, транспортот и употребата на овие хемикалии. Воедно, глобално хармонизираниот систем обезбедува основа за хармонизирање на правилата и прописите за хемикалии на национално, регионално и меѓународно ниво, што е исто така важно за олеснување на трговијата.

Во следните директиви на ЕУ се дадени корисни примери за сеопфатно законодавство со кое се утврдуваат законските барања за спречување на употребата на одредени опасни супстанции од страна на работниците и заштита на безбедноста и здравјето на работниците кои се изложени на опасни супстанции и смеси.



Пример за држава 51

Европска Унија

Директива 2011/65/EU за ограничување на употребата на опасни супстанции во електрична и електронска опрема (RoHS Директива)

Со оваа директива се утврдуваат правилата за ограничување на употребата на опасни супстанции во електрична и електронска опрема во функција на заштита на здравјето на луѓето и животната средина, вклучително и преработка и отстранување на отпадот без да се наштети на животната средина. За таа цел, со директивата се наметнуваат различни обврски на производителите, увозниците и дистрибутерите при пласирање на електрична и електронска опрема на пазарот, од која некои се опишани подолу.

- Член 7. Производителите се уверуваат дека електричната и електронската опрема е дизајнирана и произведена во согласност со барањата кои се утврдени во Директивата (на пример, дека не се користени опасни забранети супстанции), ја изготвуваат потребната техничка документација и спроведуваат постапка за внатрешна контрола на производството.
- Член 9. Увозниците, пред да пласираат електрична и електронска опрема на пазарот, се уверуваат дека производителот ја спроведел соодветната постапка за проценка на сообразноста, а воедно се уверуваат дека производителот ја изготвил техничката документација и дека електричната и електронската опрема ја содржи ознаката CE, а потребните документи се приложени заедно со опремата.
- Член 10. Дистрибутерите потврдуваат дека електричната и електронската опрема ја содржи ознаката CE, а потребните документи се приложени заедно со опремата на јазик којшто е разбирлив за потрошувачите и другите крајни корисници во земјата-членка во која електричната и електронската опрема треба да се пласира на пазарот.

Регулатива (ЕЗ) бр. 1907/2006 за регистрација, евалуација, овластување и ограничување на хемикалии (REACH)

Оваа регулатива содржи регулаторен пример за барањата за навремено доставување на информации за хемикалиите низ целиот ланец на набавки. Согласно регулативата REACH, сите компании во ланецот на набавки имаат обврска да разменуваат информации за

безбедната употреба на хемиски супстанции и смеси. Конкретно, ги наложува следниве обврски:

- обврска да се обезбедат листови со податоци за безбедност и поврзани барања во ланецот на набавки (Член 31);
- обврска да се соопштуваат информации во текот на ланецот на набавки од производителот до крајните потрошувачи за супстанции и смеси за кои не се потребни листови со податоци за безбедност (Член 32);
- обврска да се соопштуваат информации за супстанциите во производите (Член 33);
- обврска да се соопштуваат информации за супстанциите и смесите во текот на ланецот на набавки од добавувачите до производителите (Член 34);
- пристап до информации за работниците (Член 35);
- обврска за чување информации (член 36);
- обврски на корисниците во текот на ланецот на набавки, од производителот до крајните потрошувачи, да ја проценат хемиската безбедност и да идентификуваат, применат и препорачаат мерки за намалување на ризикот (Член 37); и
- обврска за корисниците, во текот на ланецот на набавки, од производителот до крајните потрошувачи, да соопштуваат информации (Член 38).

6. Обврски на работниците во врска со БЗР

Покрај различните права кои се наведени во овој дел од Помошниот пакет, работниците имаат голем број обврски за БЗР кои треба да бидат содржани во законодавството за БЗР. Сепак, при воведување на обврските на работниците во законодавството, важно е законодавецот истовремено да предвиди обврска за работодавачот да им ја обезбеди на работниците потребната обука за БЗР што ќе им овозможи да ги исполнат доделените обврски за БЗР.

СЕАСР посочи дека Член 19(г) од Конвенцијата бр. 155 (со кој се наложува работниците и нивните претставници во претпријатието да добијат соодветна обука за БЗР) ја истакнува важноста на обуката за БЗР за да се постигне уверување дека работниците и нивните претставници ги поседуваат потребните вештини и знаење за ефикасна соработка со работодавачот во спроведувањето на барањата за БЗР на работното место и за спроведување на потребните превентивни и заштитни мерки.⁷

6.1 Обврска за преземање разумни чекори за заштита на сопствената безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на другите луѓе

Меѓународни стандарди на трудот



- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Во став 16 (а) од Препораката бр. 164 се наведува дека механизмите во претпријатието (описани во Член 19 од Конвенцијата бр. 155) треба да загарантираат дека работниците „разумно се грижат за сопствената безбедност и безбедноста на другите луѓе кои може да бидат засегнати од нивните постапки или пропусти на работа“.

Оваа обврска е одредба заснована на исход, бидејќи претставува опсежна обврска која е осмислена за постигнување безбедност и здравје при работа за работниците без притоа да ги пропише чекорите кои мора да се преземат за да се постигне оваа цел.

⁷ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 201.



Пример за држава 52

Ангола

Уредба за безбедност, хигиена и здравје при работа бр. 31, 1994 година, Член 3(1)

Секој работник мора да се грижи за својата безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на останатите луѓе кои може да бидат засегнати од неговите/нејзините постапки или пропусти при извршувањето на неговите/нејзините активности.

Коморски Острови

Закон бр. 12, 2012 година за укинување, изменување и дополнување на одредени одредби од Законот бр. 84-108/ПР со кој се воспоставува Законикот за работни односи), Член 154

Следејќи ги упатствата дадени од работодавачот или надзорникот и врз основа на нивната обука и способности, работниците треба да ја заштитат својата безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на останатите работници или лица засегнати од нивните постапки или небрежности на работа. Оваа одредба нема да влијае на главната одговорност на работодавачите или раководителите.

Подолу е дадена анализа на другите обврски на работниците кои конкретно опфаќаат некои од мерките или постапките кои работниците можат да ги преземат за разумно да постапат во насока на заштита на нивната безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите луѓе.

6.2 Обврска за почитување на насоките во врска со БЗР

Постапките или пропустите на работникот може истовремено да придонесат за спречување и создавање ризици и затоа е важно тие да се придржуваат кон правилата и упатствата за БЗР кои се утврдени на работното место.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Во Препораката бр. 164 во став 16 (б) е предвидено дека механизмите во претпријатието (описани во Член 19 од Конвенцијата бр. 155) треба да загарантираат дека работниците „се придржуваат кон дадените упатства за својата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите луѓе и кон процедурите за безбедност и здравје.“



Пример за држава 53

Камерун

Указ бр. 39/MTPS/IMT, 1984 година со кој се утврдуваат општите мерки во врска со хигиената и безбедноста на работните места, Член 7

Секој работник е должен строго да се придржува до законските и регулаторните одредби кои се однесуваат на хигиената и безбедноста на работното место, како и до упатствата на работодавачот и процедуралните правила, особено оние кои се однесуваат на извршувањето на работата, употребата и одржувањето на материјалот, моторите, машините и инсталациите, како и употребата на личната заштитна опрема која им е обезбедена на работниците.

Португалија

Правен режим на Законот за унапредување на безбедноста и здравјето при работа бр. 102, 2009, Член 17

Работниците имаат обврска да ги исполнуваат барањата за безбедност и здравје при работа кои се утврдени со законските одредби и инструментите за колективно регулирање на работните односи, како и со конкретните упатства кои ги дал работодавачот.

6.3 Обврска за правилно користење на сигурносните уреди и заштитната опрема



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164)

Во став 16(в) од Препораката бр. 164 се наведува дека механизмите во претпријатието (описани во Член 19 од Конвенцијата бр. 155) треба да загарантираат дека работниците „правилно ги користат безбедносните уреди и заштитната опрема и не ги онеспособуваат за работа“.



Пример за држава 54

Бенин

Законик за работните односи бр. 98-004, 1998, Член 185

Вработените треба правилно да ги користат безбедносните и сигурносните уреди и да се воздржат од нивно отстранување или модифицирање без дозвола од работодавачот.

Грција

Закон бр. 3850, 2010 година со кој се ратификува Кодексот на закони во врска со безбедноста и здравјето при работа, Член 49

Работниците се должни правилно да ги користат машините, апаратите, алатите, опасните супстанции, превозните и другите средства, правилно да ја користат личната заштитна опрема што им е на располагање и да ја вратат на соодветното место по употребата, да се воздржат од исклучување, деактивирање, менување или произволно преместување на сигурносните механизми на машините, алатите, апаратите, просториите и објектите, како и правилно да ги користат сите овие сигурносни механизми.

Работниците исто така треба да го известат работодавачот доколку недостасува одреден сигурносен уред или заштитна опрема, како и за какви било штети или дефекти, така што работодавачот ќе може брзо да организира нивна поправка или замена.



Пример за држава 55

Гвајана

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 32, 1997 година, Член 49(1)(в)

Работникот е должен да го пријави кај својот работодавач или надзорник отсуството или дефектот на која било опрема или заштитно средство и облека за кои има сознанија работникот и кои може да ја загрозат неговата безбедност или безбедноста на друг работник.

Маврициус

Закон за безбедност и здравје при работа од 2005 година, Дел 14(1)(г)

Секој вработен е должен, додека е на работа, веднаш да го пријави кај својот работодавач губењето, уништувањето или дефектот на заштитната опрема или облеката што му е доверена.

Други слични обврски кои државите можеби ќе сакаат да ги воведат во нивното законодавство за БЗР вклучуваат, на пример, обврска за враќање на безбедносните уреди по нивното отстранување (на пример, заради поправка). Исто така, логично е употребата на машината да биде забранета сè додека сигурносните уреди да се склопат и заменат на машината, на местата и на начинот како што биле првично поставени и додека да се поправи или замени неисправната машина со машина во исправна состојба.



Пример за држава 56

Данска

Закон за работна средина бр. 1072, 2010, Член 28(3)

Секое лице кое мора привремено да отстрани безбедносен уред за да изведе работа, како што е поправка или инсталација, треба да се увери дека таквиот уред ќе се замени веднаш по извршувањето на работата или дека ќе се преземе подеднакво безбедна заштитна мерка.

6.4 Обврска за соработка со работодавачот



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)
- Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)

Во Член 19 од Конвенцијата бр. 155 е наведено дека „ќе постојат механизми на ниво на претпријатието според кои-

- (а) работниците, во текот на извршувањето на нивната работа, соработуваат во исполнувањето на обврските што му се доверени од страна на работодавачот;
- (б) претставниците на работниците во претпријатието соработуваат со работодавачот во областа на безбедноста и здравјето при работа;”

Воедно, согласно став 44(2) од Препораката бр. 171, работниците треба да соработуваат со субјектите и лицата кои испорачуваат услуги за здравје при работа при извршувањето на нивните должности, како и да им пружат поддршка.



Пример за држава 57

Барбадос

Закон за безбедност и здравје при работа, 2005 година, Дел 9(1)(б)

Секој вработен е должен, во врска со која било обврска или барање наметнато на неговиот работодавач или на кое било друго лице со или според која било од релевантните законски одредби, да соработува со својот работодавач доколку е потребно за да се овозможи извршување или почитување на таа обврска или барање.

Малезија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 514, 1994 година, Дел 24(1)(б)

Секој вработен додека е на работа има обврска да соработува со својот работодавач или со кое било друго лице при извршување на која било должност или барање наметнато на работодавачот или на тоа друго лице со овој Закон или кој било пропис донесен врз основа на него.

6.5 Обврска за пријавување на состојба за која работникот има причина да верува дека може да претставува опасност



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164)

Став 16 (г) од Препораката бр. 164 гласи дека механизмите во претпријатието (описани во Член 19(г) од Конвенцијата бр. 155) треба да загарантираат дека работниците „веднаш ќе ја пријават кај својот непосреден претпоставен секоја ситуација за која имаат причина да веруваат дека би можела да претставува опасност и која не може сами да ја поправат”.



Пример за држава 58

Јужна Африка

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 85, 1993 година, Дел 14(г)

Доколку забележи небезбедна ситуација или ситуација која е штетна за здравјето, секој вработен е должен колку што е можно поскоро да ја пријави таквата ситуација кај својот работодавач или кај претставникот за безбедност и здравје на неговото работно место или дел од него, во зависност од индивидуалниот случај, кој ќе ја пријави кај работодавачот.

6.6 Обврска за пријавување на секоја несреќа, нарушување на здравјето и опасен настан кај раководството



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Во став 16 (д) од Препораката бр. 164 се наведува дека механизмите во претпријатието (описани во Член 19 од Конвенцијата бр. 155) треба да загарантираат дека работниците „ќе пријават каква било несреќа или нарушување на здравјето што ќе се случи во текот на работата или во врска со работата”.



Пример за држава 59

Никарагва

Општ закон за хигиена и безбедност при работа бр. 618, 2007 година, Член 32(б)

Работниците треба да го информираат својот раководител за сите несреќи и повреди кои се последица на работата или се поврзани со работата и да ги обезбедат информациите кои ги бараат инспекторите за хигиена и безбедност на трудот.

Јужна Африка

Закон за безбедност и здравје при работа бр.85, 1993 година, Дел 14

Секој работник на работното место -
(...)

- (г) доколку забележи каква било ситуација која е небезбедна или штетна за здравјето, веднаш што е можно ќе ја пријави таквата ситуација кај неговиот работодавач или кај претставникот за безбедност и здравје на неговото работно место или дел од него, во зависност од случајот, кој ќе го пријави истото кај работодавачот; и
- (д) доколку е вклучен во каков било инцидент кој може да влијае на неговото здравје или со кој му била нанесена повреда, ќе го пријави ваквиот инцидент кај својот работодавач или кај лице овластено од страна на работодавачот или кај неговиот претставник за безбедност и здравје, колку што е можно поскоро, но не подоцна од завршувањето на смената во која се случил инцидентот, освен кога околностите го оневозможиле пријавувањето на инцидентот во кој случај тој ќе го пријави инцидентот колку што е можно поскоро.

Норвешка

Закон за работна средина бр. 62, 2005 година, Член 2-3(2)(д)

Вработените ќе го известат работодавачот ако вработениот претрпи повреда на работа или се здобие со болести за кои вработениот верува дека се резултат на работата или условите во работните простории.

6.7 Одговорности во врска со БЗТ на работниците кои се на раководна позиција или кои имаат одредено искуство

На надзорниците, раководството на средно ниво и вишите службеници може да им бидат доделени обврски во врска со БЗР, согласно закон или од страна на работодавачот. Во овие случаи, во законите за БЗР може да се наведе дека работодавачот не може да ја пренесе или делегира својата целокупна одговорност за БЗР на работното место (видете во поддел 2 погоре за Општа и примарна обврска за БЗР на работодавачот).

Важно е да се обезбеди концизна дефиниција на терминот надзорник или која било слична раководна функција за да се избегне каква било двосмисленост. Ова може да се спроведе во посебен член или дел од законот (на пример, во делот за дефиниции) или да се вклучи во соодветниот дел во кој се утврдуваат должностите.



Пример за држава 60

Данска

Закон за работна средина бр. 1072, Дел 26

Надзорникот треба да се увери дека условите за работа во областа на дејноста за која е надзорник се безбедни и здрави. Во таа смисла, надзорникот треба да ја провери ефективностa на преземените мерки за унапредување на безбедноста и здравјето. Доколку надзорникот увиди грешки или недостатоци кои можат да вклучуваат ризик за несреќи или болести, треба да преземе чекори за да ја спречи таквата опасност. Доколку ризикот не може веднаш да се спречи со интервенција на надзорникот, тој треба веднаш да го извести работодавачот. Терминот надзорник е дефиниран во член 24 како „лице чија работа се состои единствено или првенствено од управување или надзор, во име на работодавачот, на работата во претпријатието или на кој било негов дел“.

Замбија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 36, 2010 година, Дел 19(1)

Лице кое управува или контролира (а) работно место или средства за пристап до или излез од кое било работно место; или (б) каква било постројка или супстанција на работното место, ќе преземе разумни мерки соодветно на неговата положба, за да се увери, колку што е практично изводливо, дека работното место или средствата за пристап до или излез од тоа работно место, се достапни за употреба од страна на лицата кои го користат работното место и дека која било постројка или супстанција на работното место предвидена за употреба на тоа работно место е безбедна и не предизвикува никаков ризик по здравјето или безбедноста на лицата што ги користат.

6.8 Забрани за работниците

Законот за БЗР може да им наметне и обврска на работниците да се воздржат од одредено однесување. Конкретно, со законот за БЗР може изречно да им се забрани на работниците да преземаат активности кои може да бидат опасни и да претставуваат ризик за безбедноста и здравјето на работниците и другите лица на работното место. Прохибитивните одредби може да се засноваат на исходот, односно со нив може да им се забрани на работниците да преземаат дејствија кои може да ги загрозат нивната безбедност и здравје. Тие може да бидат и ограничувачки, односно може да опишат конкретни активности кои работниците не смеат да ги преземат. Ваквите активности може да вклучуваат:

- попречување, злоупотреба, оштетување, оневозможување, деактивирање, менување или произволно преместување на машини, алатки, апарати, материјали, лични предмети, простории и објекти (вклучувајќи ги и нивните безбедносни уреди);
- менување, отстранување, уништување или повлекување на известувања или упатства поставени на работното место и алармни системи поставени на работните места;
- попречување на примената на мерките за безбедност и здравје пропишани на работното место;
- пушење на работното место (особено на места каде што се складира запалив материјал, се користат хемикалии, итн.); и
- консумирање алкохолни пијалаци, психотропни лекови или други опојни производи (кои не се препишани од лекар).



Пример за држава 61

Гватемала

Општ правилник за хигиена и безбедност при работа, Член 9

На работниците им е забрането:

- Да го попречуваат почитувањето на безбедносните мерки во работењето и работните процеси;
- Да ги оштетуваат или уништуваат штитниците и заштитите на машините и објектите или да ги отстрануваат од нивната позиција;
- Да ја оштетуваат или уништуваат личната заштитна опрема или да одбиваат нејзина употреба без оправдување;
- Да ги оштетуваат, уништуваат или отстрануваат предупредувањата за небезбедни или нездрави услови;
- Да играат игри (...) кои го загрозуваат нивниот живот, здравје или безбедност или безбедноста на нивните колеги;
- Да ги подмачкуваат, чистат или поправаат машините во движење, освен кога тоа е неопходно и кога се почитуваат сите мерки на претпазливост наведени од лицето задолжено за машините;
- Да одат на работа под дејство на наркотици или стимулативна дрога.

7. Права на работниците за БЗР

7.1 Општо право на безбедно и здраво работно место

Правото на работниците на безбедни и здрави услови за работа може да биде изразено во Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за работни односи, па дури и во Уставот⁸.



Пример за држава 61bis

Мозамбик

Устав од 2004 година, Член 85(2)

Работникот има право на заштита, безбедност и хигиена на работното место.

Гана

Закон за работните односи (бр. 651) од 2003 година, Член 10

Правата на работникот го вклучуваат правото на работа во задоволителни, безбедни и здрави услови.

Шпанија

Закон 31 од 8 ноември 1995 година за спречување на професионални ризици, Член 14

Работниците имаат право на ефикасна заштита во однос на безбедноста и здравјето при работа.

7.2 Специфични права кои се однесуваат на БЗР

Покрај општото утврдување на правото на работниците на безбедни и здрави услови за работа, може да се изразат и специфичните права на работниците во однос на БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)

⁸ Опфатено во обврската на работодавачот да обезбеди безбедни и здрави услови за работа.

Во Конвенциите бр. 176 и 184 изречно се утврдуваат различните специфични права на работниците во врска со БЗР.

Член 13(1) од Конвенцијата бр. 176 предвидува дека „според националните закони и прописи наведени во Член 4, работниците ги имаат следниве права:

- (а) да пријавуваат несреќи, опасни настани и опасности кај работодавачот и кај надлежниот орган;
- (б) да бараат и да добијат, кога постои причина за загриженост од безбедносни и здравствени причини, инспекции и истраги кои треба да ги спроведат работодавачот и надлежниот орган;
- (в) да се запознаени и информирани за опасностите на работното место кои можат да влијаат на нивната безбедност или здравје;
- (г) да добијат информации кои се значајни за нивната безбедност или здравје, а кои ги поседува работодавачот или надлежниот орган;
- (д) да ја напуштат секоја локација во рудникот кога ќе настанат околности за кои со право може да се смета дека претставуваат сериозна опасност за нивната безбедност или здравје; и
- (ф) колективно да избираат претставници за безбедност и здравје“

Дополнително, во член 13(3) е наведено дека процедурите за остварување на овие права треба да бидат утврдени:

- (а) со национални закони и прописи; и
- (б) преку консултации меѓу работодавачите и работниците и нивните претставници.

Член 13(4) предвидува дека националните закони и прописи треба да обезбедат остварување на овие права без дискриминација или одмазда.

Член 8(1) од Конвенцијата бр. 184 гласи дека „работниците во земјоделството имаат право:

- (а) да бидат информирани и консултирани за прашања во врска со безбедноста и здравјето, вклучувајќи ги и ризиците од новите технологии;
- (б) да учествуваат во примената и прегледот на мерките за безбедност и здравје и во согласност со националното законодавство и пракса, да избираат претставници за безбедност и здравје и претставници во одборите за безбедност и здравје; и
- (в) да се повлечат од опасноста која произлегува од нивната работна активност кога имаат основано оправдување да веруваат дека постои непосреден и сериозен ризик по нивната безбедност и здравје и веднаш да го известат својот претпоставен. Тие нема да се доведат во никаква неповолна положба како резултат на овие дејствија.”

Дополнително, во Член 8(3) се предвидува дека постапките за остварување на правата и обврските кои се утврдени со оваа Конвенција треба да се пропишани со национални закони и прописи, од надлежниот орган, со колективни договори или други соодветни средства.

Некои држави имаат усвоено сличен пристап како оној на Конвенциите бр. 176 и 184 и го имаат опфатено во своите специфични права на работниците во законите за БЗР.



Пример за држава 61^{ter}

Кина

Закон на Народна Република Кина за превенција и контрола на професионални болести (Указ на Претседателот бр. 60)

Член 36

Согласно правото на заштита на нивното здравје при работа, работниците имаат право:

- на образование и обука за здравје при работа;
- на услуги за превенција и контрола на професионални болести, како што се здравствени прегледи, дијагноза, лекување и закрепнување;
- да бидат информирани за опасностите од професионални болести кои може да постојат или веројатно ќе постојат на работното место, последиците од таквите опасности и потребните мерки кои треба да се преземат за спречување на професионални болести;

- да побараат од работодавачот да обезбеди инструменти за спречување на професионални болести кои ги исполнуваат барањата за спречување и контрола на таквите болести, да им обезбедат на работниците лична заштитна опрема за истата намена и да ги подобрат условите за работа;
- да критикуваат, пријавуваат и повикуваат на одговорност прекршувања на законите и прописите за спречување и контрола на професионалните болести и постапките кои ги загрозуваат животот и здравјето на работниците;
- да отфрлаат упатства кои се спротивни на прописите и наредбите за принудно вршење на работи каде што недостасуваат мерки за спречување на професионални болести; и
- да учествуваат во демократското управување со здравјето на работното место во претпријатието и да даваат коментари и предлози за спречување и контрола на професионалните болести.

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици бр. 31, 1995 година, Член 14

Правата на информации, консултации и учество, обука за превентивни прашања, прекин на дејноста во случај на сериозен и непосреден ризик и следење на нивната здравствена состојба, во одредбите кои се предвидени во овој закон, се дел од правото на работниците на ефикасна заштита кога станува збор за БЗР.

Остатокот од овој Поддел се однесува на клучните права на работниците во врска со БЗР.

7.3 Право на работниците на информирање и обука за БЗР и за исправка на погрешните податоци за нивното здравје на работа

Правото на работниците на информирање и обука за БЗР е во корелација со обврската на работодавачот да обезбеди такви информации и обука (видете го Поддел 4 погоре).

Меѓународни стандарди на трудот



- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за работна средина \(загадување на воздухот, бучава и вибрации\), 1977 година \(бр. 148\)](#)

Во врска со информациите за опасности за здравјето и прегледи, во став 22 од Препораката бр. 171 се наведува дека секој работник треба да биде информиран на адекватен и соодветен начин за здравствените опасности во врска со неговата работа, резултатите од сите здравствени прегледи што му биле извршени и за проценката на неговото здравје. Покрај тоа, секој работник треба да има право да ги прегледа и исправи сите погрешни податоци и мора да му се дадат лични совети во врска со неговото/нејзиното здравје во однос на работата. Овие информации треба да ги знае и да ги соопштува само стручната служба (никогаш работодавачот), односно, треба строго да се обезбеди доверливост (за понатамошна дискусија, видете во Поддел 3.10 погоре и Дел VIII од Помошниот пакет).

Покрај пристапот до релевантни информации, работниците мора да добијат соодветна обука за тоа како безбедно да ги извршуваат своите задачи без притоа да ги загрозат својата безбедност и здравје или безбедноста и здравјето на другите, вклучувајќи ја природата на постојните ризици, колективните превентивни мерки кои се спроведени, протоколот за безбедно извршување на работата и за безбедна употреба на супстанции, машини, алати, апарати и каква било друга опрема, соодветната употреба на лична заштитна опрема, како и протоколите за итни случаи и евакуација.

Во Член 21 од Конвенцијата се пропишува дека „мерките за безбедност и здравје при работа не смее да вклучуваат никакви трошоци за работниците“. Следствено на тоа, превентивните мерки, вклучително и обезбедувањето информации и обука, треба да бидат бесплатни за работниците.

Член 7(2) од Конвенцијата бр. 148 предвидува дека „Вработените или нивните претставници ќе имаат право да изнесуваат предлози, да добиваат информации и обука и да се жалат до соодветни тела со цел да се обезбеди заштита од професионални опасности поради загадување на воздухот, бучава и вибрации во работната средина”.

Во некои закони за БЗР постои тенденција да се задржи правото на работниците на информирање и обука за БЗР воопшто, при што ваквите закони содржат подетални барања во одредбите кои ги опфаќаат должностите на работодавачите (видете во Поддел 4 погоре.



Пример за држава 62

Панама

Општа регулатива за спречување на професионални ризици и безбедност и хигиена на работа (одобрена со Резолуција бр. 45.588-2011-J.D.), Член 8(в)(г)

Вработените имаат право да учествуваат во обука за спречување на ризици и вонредни ситуации обезбедена од страна на работодавачот или Фондот за социјално осигурување... Работниците имаат право на обука и преквалификација за методи за спречување и контрола на ризици, како и други соодветни методи за заштита од ризици.

7.4 Право на консултирање/учество во донесувањето одлуки за безбедноста и здравјето

Работниците и/или нивните претставници мора да бидат консултирани во однос на одлуките што влијаат врз БЗР на работното место. Тие се крајните корисници на мерките во врска со БЗР и затоа треба да имаат можност да дадат придонес во однос на соодветноста и ефикасноста на постојните или предложените мерки за БЗР. Покрај тоа, важно е работниците да можат да побараат надворешна експертиза кога тоа е потребно. Ова право на консултирање треба да биде утврдено во законот за БЗР, заедно со соодветна обврска за работодавачот да се увери дека консултациите ќе се одржат со сигурност.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Член 19(г) од Конвенцијата бр. 155 пропишува дека „Постојат механизми на ниво на претпријатие според кои „работниците или нивните претставници и, во зависност од случајот, нивните претставнички организации во претпријатието, во согласност со националното законодавство и практика, имаат можност да се распрашуваат и да бидат консултирани од страна на работодавачот за сите аспекти на безбедноста и здравјето при работа во врска со нивното работење. За таа цел, по меѓусебен договор, може да се повикаат технички советници надвор од претпријатието”.



Пример за држава 63

Доминиканска Република

Регулатива за безбедност и здравје при работа (одобрена со Уредба бр. 522-06, 2006 година), Член 4(2)

Работниците имаат право да учествуваат во дизајнирањето, усвојувањето и спроведувањето на превентивни мерки, вклучувајќи консултации за проценка на ризикот и последователно планирање и организација на превентивни мерки, како и пристап до поврзана документација.

7.5 Право на повлекување од непосредна и сериозна опасност без непотребни последици и на воздржување од враќање сè додека опасноста опстојува

Правото на повлекување од ситуација каде што постои непосредна и сериозна опасност на работното место има важна улога во спречувањето на смртни случаи и сериозни повреди на работното место. Многу работници денес не се свесни за ова право овозможено со меѓународните стандарди на трудот и може да стравуваат од негативни последици доколку одлучат да се повлечат од непосредната и сериозна опасност. Таквите последици може да вклучуваат отпуштање, намалување на платата или одземање на други бенефиции и права на работното место. Важно е ова право да биде јасно изразено во националните закони и изречно да се наведе дека работниците кои го остваруваат ова право се заштитени од негативни дејствија како резултат на тоа. Покрај тоа, работодавачот не смее да бара од работниците да се вратат на работното место сè додека не се воспостави контрола или не се отстрани непосредната и сериозна опасност.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)

Конвенцијата бр. 155:

- во Член 13 се пропишува дека „работник кој го напуштил работното опкружување за кое има основано оправдание да верува дека претставува непосредна и сериозна опасност за неговиот живот или здравје, ќе биде заштитен од непотребни последици во согласност со националните услови и практика“;
- Член 5(г) содржи обврска за земјите-членки да загарантираат дека националната политика за безбедност и здравје се однесува на „заштитата на работниците и нивните претставници од дисциплински мерки како резултат на правилно преземени дејствија од нивна страна“; и
- Член 19(f) пропишува дека „постојат механизми на ниво на претпријатие според кои работникот веднаш му ја пријавува на својот непосреден претпоставен секоја ситуација за која има основано оправдание да верува дека претставува непосредна и сериозна опасност за неговиот живот или здравје...“.

Ова право е јасно опфатено и во Секторските конвенции.

Член 12(1) од Конвенцијата бр. 167 гласи: „Националните закони или прописи треба да предвидат дека работникот има право да се повлече од опасноста кога има основана причина да верува дека постои непосредна и сериозна опасност по неговата безбедност или здравје, како и обврска веднаш да го извести својот претпоставен“.

Член 13(1)(г) од Конвенцијата бр. 176 предвидува дека „Според националните закони и прописи ..., работниците ги имаат следниве права: ... (г) да ја напуштат која било локација во рудникот при појава на околности за кои со право може да се смета дека претставуваат сериозна опасност по нивната безбедност или здравје;“

Член 8(1)(в) од Конвенцијата бр. 184 предвидува дека: „Работниците во земјоделството имаат право: ... (в) да се повлечат од опасноста која произлегува од нивната работна дејност кога имаат основано оправдување за постоење на непосреден и сериозен ризик по нивната безбедност и здравје и веднаш да го известат својот претпоставен. Тие нема да се доведат во никаква неповолна положба како резултат на овие дејствија. “

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) нагласи дека заштитата која е предвидена во Член 5(г) од Конвенцијата бр. 155, како што е наведено погоре, се однесува не само на претставниците на работниците со одговорности за БЗР, туку исто така

и на индивидуални работници без одговорности за БЗР кои преземаат активности кои се во согласност со постапката утврдена во Член 4 од Конвенцијата.⁹

СЕАСР посочи дека трите горенаведени членови од Конвенцијата бр. 155 претставуваат внимателен баланс помеѓу интересите на работодавачите во однос на правилното управување со претпријатието, од една страна, и заштитата на животот и здравјето на работниците, од друга страна.¹⁰

СЕАСР го изрази своето гледиште дека правото на работниците да го напуштат работното окружување при разумно верување за постоење на сериозна и непосредна опасност, останува суштинска основа за спречување на несреќи и болести на работното место и не смее да се потисне со какво било постапување од страна на работодавачот. Тоа подразбира и обврска на работниците да го информираат својот работодавач за ваквите ситуации, но, сепак, оваа обврска не треба да се смета за предуслов за остварување на правото на напуштање.¹¹ Обврската за пријавување логично би постоела единствено откако работниците ја напуштиле непосредната и опасна ситуација бидејќи пријавувањето додека сè уште се во таква ситуација веројатно би го зголемило ризикот од повреда.

The importance of the workers' right to remove themselves from an imminent and serious danger is such that, in addition to ILS, it has been replicated in regional legal instruments as well.



Пример за држава 64

Европска Унија

Директива на Советот 89/391/EEC

Член 8(4)(5)

Работниците кои, во случај на сериозна, непосредна и неизбежна опасност, го напуштаат своето работно место и/или опасна зона не смеат да се доведат во неповолна положба поради нивната постапка и мора да бидат заштитени од какви било штетни и неоправдани последици, во согласност со националните закони и/или практики. Нивните постапки нема да ги доведат во неповолна положба, освен кога постапиле невнимателно или небрежно.

Меркосур

Социоекономска декларација на Меркосур, 2015 година

Во согласност со Член 25(11), со националното законодавство и практики треба да се гарантира правото на работниците да одбијат изведување на своите професионални активности во услови на непосредна и сериозна опасност.

7.5.1 Механизми кои им овозможуваат на работниците ефективно да го остварат ова право

Законодавниот пристап за да се осигури дека работниците може да го остварат и навистина го остваруваат своето право на прекин на работа и напуштање на работното окружување кога се соочуваат со непосредна и сериозна опасност подразбира законски да се преточи обврската на работодавачите за обезбедување на механизми кои ќе им овозможат на работниците ефективно да го остварат ова право. Во практика, ваквите механизми може да вклучуваат, на пример, протоколи за вонредни ситуации кои се активираат секогаш при постоење на ризик којшто работниците го оценуваат како сериозен и непосреден. Работниците треба да бидат информирани и за нивното право на напуштање на работното окружување во одредени ситуации и треба да бидат обучени да ги идентификуваат таквите опасности и да го следат протоколот за вонредни ситуации. Со ваквите одредби не само што ќе се признае ова фундаментално право на работниците, туку работниците ќе бидат охрабрани и ќе имаат овластување да го остварат ова право, што е клучно при вонредни состојби.

⁹ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 74.

¹⁰ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 145.

¹¹ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 146; и МОТ, *Општо истражување*, I2017 година, став 298.



Пример за држава 65

Европска Унија

Директива на Советот 89/391/ЕЕС

Во Член 8(5) е усвоен проактивен пристап кој му наложува работодавачот да „се увери дека сите работници може, во случај на сериозна и непосредна опасност по нивната сопствена безбедност и/или безбедноста на други луѓе и кога не може да се стапи во контакт со непосредниот претпоставен, да преземат соодветни чекори земајќи ги предвид нивното знаење и техничките средства кои им се на располагање за да ги избегнат последиците од таквата опасност“.

Во Член 8 исто така се утврдуваат обврските на работодавачот во врска со прва помош, гаснење пожар и евакуација, кои се можни елементи на сценарио кое претставува непосредна и сериозна опасност. Тие вклучуваат:

- преземање на потребните мерки и назначување работници за нивно спроведување;
- организирање на потребните контакти со надворешни служби кои се специјализирани за итни постапки;
- обезбедување соодветна обука и опрема за работниците;
- информирање на работниците кои се или кои може да бидат изложени на сериозна и непосредна опасност за односниот ризик и за преземените чекори или чекорите кои треба да се преземат во однос на заштитата;
- преземање мерки за да им се овозможи на работниците прекин на работењето и/или итно напуштање на работното место и упатување кон безбедно место во случај на сериозна, непосредна и неизбежна опасност; и
- воздржување да се бара од работниците да продолжат со работа во работна ситуација каде што сè уште постои сериозна и непосредна опасност.

7.5.2 Право на задршка на плата при постоење на непосредна и сериозна опасност

Некои држави го признаваат правото на работниците на својата вообичаена плата додека се спречени да се вратат назад во опкружување каде што сè уште постои опасност (како што е наведено погоре, од ниту еден работник не може да се бара да се врати во опасно опкружување).



Пример за држава 66

Намибија

Закон за трудово право бр. 11, 2007, Член 42(3)

Вработениот кој го напушта работното опкружување во контекст на овој член (право на вработениот да го напушти опасното работно опкружување) има право на истите услови за работа кои важат за тој вработен, како и да добива ист надоместок за време на отсуството.

7.6 Права на работниците кога од медицински аспект не се препорачува континуирана изложеност на ризик на работното место

Изложеноста на ризици никогаш не е препорачлива, иако во законите вообичаено се прифаќа одредена изложеност која не ги надминува граничните вредности (т.е. максималните граници на изложеност) бидејќи националните власти сметаат дека тие се безбедни. Меѓутоа, кога здравјето на работникот се влошило поради изложеност на ризици на работното место или поради околности кои не се поврзани со работата, а се влошени од ризиците кои постојат на работното место, во идеални околности, тој работник треба да го напушти опкружувањето во кое е изложен на ризик.

Во основа, државата и работодавачите може да имаат клучен придонес да се погрижат дека изложеноста на ризик ќе престане кога тоа не се препорачува од медицински аспект. На пример, државата може да обезбеди надоместоци за повреда при работа и стручна обука и да му помогне на работникот да пронајде нова работа која не го изложува на ризик.

Работодавачот може да направи прилагодувања на работното место и работните услови, промена на обврските, вклучително и преку прераспореѓување, промена на работното време на работникот, воспоставување други разумни прилагодувања, како и обезбедување обука.

Иако во меѓународните стандарди на трудот не е наведено како точно да се воведе ова начело во националното законодавство (без разлика дали како должност или право), тие изречно се повикуваат на него. На тој начин државите можат пофлексибилно да одлучат како да ги регулираат ваквите ситуации.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за работна средина \(загадување на воздухот, бучава и вибрации\), 1977 година \(бр. 148\)](#)
- [Конвенција за азбест, 1986 година \(бр. 162\)](#)
- [Препорака за заштита од радијација, 1960 година \(бр. 114\)](#)
- [Препорака за канцер како последица на работата, 1974 година \(бр. 147\)](#)

Член 11(3) од Конвенцијата бр. 148 го предвидува следното: „доколку се утврди дека континуираната работна позиција која вклучува изложеност на загадување на воздухот, бучава или вибрации не се препорачува од здравствени причини, ќе се вложат напори, во согласност со националната практика и услови, за да му се обезбеди на засегнатиот работник соодветно алтернативно вработување или да се одржи неговиот приход преку мерки за социјално осигурување или на друг начин“.

Член 21(4) од Конвенцијата бр. 162 предвидува дека „кога ќе се утврди дека континуираната работна позиција која вклучува изложеност на азбест не се препорачува од здравствени причини, ќе се вложат напори, во согласност со националните услови и практика, за да им се обезбедат на засегнатите работници други средства за одржување на нивниот приход“.

Во став 27 од Препораката бр. 114 се препорачува дека „доколку, како резултат на медицински совет... не е препорачливо работникот понатаму да биде изложен на јонизирачко зрачење при неговото вообичаено работење, треба да се вложат напори за да му се обезбеди соодветно алтернативно вработување на работникот“.

Во став 14 од Препораката бр. 147 се препорачува дека „доколку како резултат на каква било постапка преземена во согласност со оваа Препорака не е препорачливо работникот понатаму да биде изложен на канцерогени супстанции или агенси во текот на нормалниот работен однос, треба да се вложат соодветни напори за да му се обезбеди соодветно алтернативно вработување на работникот“.

Во став 11(1)(в) од Препораката бр. 171 се наведува дека „надзорот над здравјето на работниците треба да ги вклучува ... сите проценки кои се неопходни за заштита на здравјето на работниците, што може да вклучува проценка на здравјето ... со цел ... да се препорачаат соодветни мерки за заштита на работниците и да се утврди соодветноста на работникот за работата и потребите за прераспореѓување и рехабилитација“.



Пример за држава 67

Перу

Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 29783, 2011 година, Член 76

Работниците имаат право да бидат прераспределени во случај на несреќа или професионална болест на друго работно место кое вклучува помал ризик за нивната безбедност и здравје без тоа да наштети на нивните права на плата и категоријата на плата. Во други земји-членки, посебно се обрнува внимание на стручната обука за да им се овозможи на работниците да пронајдат друга работа која е соодветна на нивната здравствена состојба во друга компанија кога прераспореѓувањето во истото претпријатие не е можно. Стручното оспособување и рехабилитацијата исто така може да бидат дел од надоместоците за повреда при работа што работникот треба да ги добие откако ќе претрпи повреда при работа.



Пример за држава 68

Ангола

Уредба бр. 31/1994 за безбедност, хигиена и здравје при работа, Член 14(е)

Работниците имаат право да бидат прераспоредени на ново работно место и да следат соодветна обука во случај на намалена работоспособноста што го оневозможува извршувањето на нормалните обврски.

7.7 Право на избор на претставник(ци) за БЗР

Правото на работниците слободно да ги избираат своите претставници (вклучувајќи ги и оние на кои ќе им бидат конкретно доделени функции за БЗР) треба изречно да биде наведено во релевантното законодавство. Може да биде опфатено во законот/кодексот за работни односи или во законите со кои се регулира слободата на здружување и колективно договарање. Ова право може да биде вклучено и во законот за БЗР во однос на претставниците на работниците за БЗР. Застапувањето на работниците за БЗР е подетално опишано во Дел VI од овој Помошен пакет.

7.8 Право на заштита на работниците од мерки на одмазда

Законодавците треба да спроведат мерки за да се уверат дека работниците кои се жалат или го известуваат работодавачот за неправилности во врска со БЗР или кои пријавуваат непочитување на законодавството за БЗР од страна на работодавачот до надлежниот орган, не подлежат на одмазда од страна на работодавачот. Одмаздата може да се состои од отпуштање, намалување на плата, прераспоредување на работникот на друга функција или локација против волјата на работникот, одземање на каква било бенефиција на која работникот има законско право или каква било друга одмазда или казна.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)

Во став 17 од Препораката бр. 164 се наведува дека „не треба да се преземаат никакви штетни мерки за работникот доколку тој добронамерно се пожалил на она што го сметал за прекршување на законските барања или сериозна несоодветност на мерките кои ги преземал работодавачот во однос на безбедноста и здравјето при работа и работната средина“.

Член 10(б)(iv) од Конвенцијата бр. 190 предвидува дека „Секоја членка презема соодветни мерки за обезбедување на лесен пристап до соодветни и ефективни правни средства и безбедни, правични и ефективни механизми и постапки за пријавување и решавање на спорови во случаи на насилство и вознемирување на работа, како што е заштита од виктимизација или одмазда против подносителите на жалби, жртвите, сведоците и укажувачите“.



Пример за држава 69

Норвешка

Закон за работна средина бр. 62, 2005 година, Дел 2 А-4

- (1) Забранета е одмазда против вработен кој известува за услови кои се сметаат за неприфатливи во претпријатието. Во однос на работниците кои се вработени од агенции за привремено вработување, забраната важи и за работодавачите и за посредниците при вработување.
- (2) Под одмазда се подразбира секое неповолно дејство, практика или пропуст што е последица или реакција на фактот дека вработениот известил, на пример, за следното
 - (а) закани, вознемирување, произволна дискриминација, социјално исклучување или друго несоодветно однесување
 - (б) опомена, промена на обврските, прераспоредување на друга локација или назначување на полошо работно место
 - (в) суспендирање, отпуштање, отпуштање без претходно известување или дисциплинска постапка.

Тринидад и Тобаго

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 1 од 2004 година, Дел 20А

Ниеден работодавач или лице кое дејствува во име на работодавач не смее:

- (а) да отпушти или да се закани со отпуштање на работник;
- (б) да изрече дисциплинска мерка или да суспендира работник или да се закани со изрекување на дисциплинска мерка или суспендирање на работник;
- (в) да изрече каква било казна за работникот или да заплаши или принуди работник, затоа што работникот постапил во согласност со овој Закон или Прописите или указ донесен врз основа на него, побарал спроведување на овој Закон или Прописите, ги почитувал процедурите кои се утврдени од работодавачот или изнесол докази во постапка во врска со спроведувањето на овој Закон или Прописите.

Листа за проверка

Дел 04



Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Обврски на работодавачите	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		ДА	НЕ	
C155, Член 16	Сеопфатна обврска заснована на резултати за да се загарантираат безбедноста и здравјето на работниците			
-¹	Начело на непреносливост на крајната одговорност за БЗР на работодавачот			
C170, Член 13(1) C174, Член 9(a) C176, Член 6 C184, Член 7(a) Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година, став 3.7.2	Обврска за спроведување проценка на ризикот во консултација со работниците			
R164, став 14 C190, Член 9 Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година, став 3.1	Обврска за формулирање политика и план за БЗР на работното место			
C155, Член 19(в) C162, Член 9(3) C170, Член 15 C190, Член 9(г)	Обврска за обезбедување информации за БЗР на работниците			
C155, Член 19(д) R164, став 12(2) МОТ-БЗР 2001 година, став 3.6.1	Обврска за консултирање со работниците за БЗР и овозможување нивно учество во управувањето со БЗР			
C155, Член 19(г) R164, став 12(2)(i) C162, Член 9(3) C170, Член 15 C190, Член 9(г) МОТ-БЗР од 2001 година, став 3.4.4	Обврска за обезбедување бесплатна обука за БЗР за работниците и доколку е можно во текот на работното време			
C155, Член 16(3), 21, C176, Член 9(6) R164, став. 16(с) C162, Член. 18 C167	Обврска за обезбедување, одржување и правилна употреба на лична заштитна опрема бесплатно за работниците			
C155, Член 18 C161, Член 5(j) Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година (3.10.3	Обврска за обезбедување планови за вонредни ситуации и прва помош			

¹ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Обврски на работодавачите	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		ДА	НЕ	
R164; R102 R115, став 3(о) C167, Член 32 C176, Член 5(4)(д) C184, Член 19 C188, Член 26, 27 C110, Член 86 C120, Член 12,13,15	Обврска за обезбедување простории за добросостојба на работното место			
C155, Член 19(ѓ)	Обврска за преземање корективни активности пред да се побара од работниците да се вратат на работа кога работниците го информирале работодавачот дека постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето			
C161, Член 1(а)(ii)5,12, C148, Член 11 C115, Член 12,13 R171, 11, 14, 16, 22 Технички и етички упатства на МОТ за надзор на здравјето на работниците, став 3, 6.9, 6.10	Обврска за обезбедување надзор врз здравјето на работниците бесплатно и во текот на работното време			
R155, Член 3,4 C81, Член 14 Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести, став 5.2.2, 6.2.2, 10.2.1-9	Обврска за евидентирање, известување и истражување на несреќи при работа, несреќи при патување до работа, опасни настани и професионални заболувања			
C155, Член 14 C161, Член 11	Обврска за обезбедување компетентност и експертиза за БЗР на работното место			
R197, Пара. 6 Упатства на МОТ-БЗР од 2001 година	Обврска за воведување на систем за управување со БЗР			
C155, Член 17 R164, став 11 C167, Член 8(1) C176, Член 12 C184, Член 6(2)	Обврска за соработка во управувањето со БЗР на заеднички работни места			
C115; C120; C139; C148; C162; C167; C170; C174; C176; C14; C190; и нивните пропратни Препораки и кодекси на практика	Обврски на работодавачите за БЗР во врска со специфични ризици или индустрија			

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Обврски на други лица	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		ДА	НО	
C155, Член 12 R164, став 3(г), R156, став 7 C170, Член 9	Обврски на лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат или снабдуваат супстанции, машини и опрема за употреба на работни места			

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Обврски на работниците	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		YES	NO	
R164, 16(а)	Обврска за преземање разумни чекори за заштита на сопствената безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите луѓе			
R164, 16(б)	Обврска за почитување на упатствата во врска со БЗР			
R164, 16(в)	Обврска за правилно користење на сигурносните уреди и заштитната опрема			
C155, Член 19	Обврска за соработка со работодавачот			
R164, став 16(г)	Обврска за пријавување на секоја ситуација за која имаат причина да веруваат дека може да претставува опасност			
R164, став 16(д)	Обврска за пријавување кај раководството на секоја несреќа, нарушување на здравјето и опасен настан			
²	Можна забрана за работниците			

² Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата во однос на R164, став 16.

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Обврски на работниците	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		ДА	НО	
3	Право на безбедно и здраво работно место			
C176, Член 13 C184, Член 8	Специфични права во врска со БЗР			
R171, став 22 C148, Член 7	Право на поставување прашања, информирање и обука за БЗР			
C155, Член 19(д)	Право на консултирање/учество во одлучувањето за БЗР			
C155, Член 5(д), 13, 19(г) C167, Член 12(1) C176, Член 13(1)(д) C184, Член 8(1)(в)	Право на повлекување од непосредна и сериозна опасност без непотребни последици и на воздржување од враќање додека опасноста постои			
C148, Член 11(3) C162, Член 21(4) R114, став 27 R147, став 14	Права на работниците кога континуираната изложеност на ризик на работното место не се препорачува од медицински аспект			
C87, Член 3(1) C176, Член 13(1)(г) C155, Член 20 R164, став 12(1) R197, став 5(г)	Право на избор на претставник(ци) за БЗР			

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Заштити на работниците	Опфатени со законот за БЗР?		Согледувања
		ДА	НЕ	
R164, став 17 C190, Член 10(б)(iv)	Заштити на работниците од мерки за одмазда			

3 Ја опфаќа обврската на работодавачот да обезбеди безбедни и здрави услови за работа.

ДЕЛ 05

**Претставници
на работниците
за БЗР**

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	189
1.1 Дефиниција за „претставници на работниците“	189
1.2 Ефективност на спогодбите за застапување на работниците во врска со БЗР и образложението за нивно регулирање	190
1.3 Меѓународни стандарди на трудот за кои е потребно застапување на работниците	192
1.4 Модалитети на застапување на работниците во врска со БЗР	193
2. Функции, права и овластувања на претставниците на работниците	195
2.1 Клучни функции што ги извршуваат избраните претставници на работниците во врска со БЗР	195
2.2 Законски права и овластувања за поддршка на претставниците во извршувањето на нивните функции	196
2.3 Права и овластувања на претставниците на работниците кои не работат во претпријатието	201
2.4 Право на поведување и учество во казнени прогони	204
3. Заштита на претставниците на работниците	204
4. Претставници на работниците за БЗР во претпријатието	207
4.1 Право на избор за претставник на работниците за БЗР во претпријатието	208
4.2 Постапка за избор на претставници на работниците за БЗР во претпријатието	209
4.3 Мандат на претставниците на работниците за БЗР	210
4.4 Околности во кои претставниците на работниците за БЗР може да бидат разрешени од функцијата	210
4.5 Пополнување на повремени слободни работни места	211
5. Одбори за БЗР во претпријатието	211
5.1 Воспоставување одбори за БЗР	212
5.2 Функции, права и овластувања на одборите за БЗР	213
5.3 Управување со одборите за БЗР	214
6. Општи механизми за консултации и учество на работниците во врска со БЗР	215

05

Претставници на работниците за БЗР

1. Вовед

Овој дел од Помошниот пакет се осврнува на начинот на кој законите за БЗР може да обезбедат ефективно застапување на работниците. Содржи анализа на различните елементи на стабилната регулаторна рамка која ја поддржува ефективната застапеност на работниците во областа на БЗР, вклучувајќи ги механизмите за застапување, функциите, законските права и овластувања, процедурите и заштитата која законски треба да им се додели на претставниците на работниците. Во овој дел се анализира и како изборот на претставници на работниците во областа на БЗР и воспоставувањето, составот и функционирањето на заедничките одбори за БЗР може да бидат регулирани во законот за БЗР (или во регулативите за спроведување).

1.1 Дефиниција за „претставници на работниците“



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 135\)](#)
- [Препорака за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 143\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Конвенцијата бр. 135 и Препораката бр. 143 се клучните инструменти на МОТ во врска со застапувањето на работниците.

Член 3 од Конвенцијата бр. 135 ја содржи следнава **дефиниција** за „претставници на работниците“:

„За целите на оваа Конвенција, терминот претставници на работниците значи лица кои се признати како такви според националното законодавство или практика, без разлика дали тие се

- (а) претставници на синдикатите, имено, претставници назначени или избрани од синдикатите или од членовите на таквите синдикати; или

- (б) избрани претставници, имено, претставници кои се слободно избрани од работниците во претпријатието во согласност со одредбите од националните закони или прописи или од колективните договори и чии функции не вклучуваат активности кои се признати како исклучив прерогатив на синдикатите во земјата за која станува збор.“

Слично на тоа, став 12(2) од Препораката бр. 164 се однесува на многу различни облици на застапување на работниците, вклучувајќи делегати за безбедност на работниците, одбори за безбедност и здравје на работниците и заеднички одбори за безбедност и здравје и други претставници на работниците.

1.2 Ефективност на спогодбите за застапување на работниците во врска со БЗР и образложението за нивно регулирање¹

Литературата (со даден преглед во Валтерс и др. 2014) укажува дека партиципативните механизми на работното место се во тесна корелација со подобрените практики за управување со БЗР, што пак се очекува да доведе до подобри резултати на полето на БЗР (односно пониски нивоа на несреќи и повреди) и подобра продуктивност во крајна линија. Спротивно на тоа, во отсуство на учество, се зголемува зачестеноста на повреди (Робинсон и Смолман 2013:698).

Во другите студии кои Волтерс ги проучувал (1996), утврдено е дека **подобрените практики за управување со безбедноста и здравјето** зависат од постоењето на заеднички одбори за безбедност и здравје и добро обучени членови на одборот, заедно со користењето на воспоставени канали за односи меѓу раководството и работниците (видете, на пример, Бомонт и др., 1982; видете и во Којл и Леополд, 1981 за Обединетото Кралство; Брајс и Манга, 1985 за Канада; Рустанг, 1983 и Касу и Писаро, 1988 за Франција; Асенато и Наваро, 1980 за Италија; и Волтерс и др., 1993, за државите од ЕУ генерално).

Студиите во кои се утврдува подиректна врска помеѓу улогата на застапувањето на работниците и показателите за подобрени постигнувања на полето на безбедноста и здравјето, како што се стапките на повреди или болести, покажаа дека **подобри стандарди за безбедност и здравје се постигнати на работни места кои се организирани во синдикат** отколку на оние кои не се организирани во синдикат (Фулер и Суруда, 2000; Дедоблер и др., 1990; Грунберг, 1983; Кук и Гаучи, 1981). Се утврди поврзаност помеѓу заедничките одбори за безбедност и здравје и намалениот број на повреди кои довеле до изгубено работно време (Левчак и др., 1996).

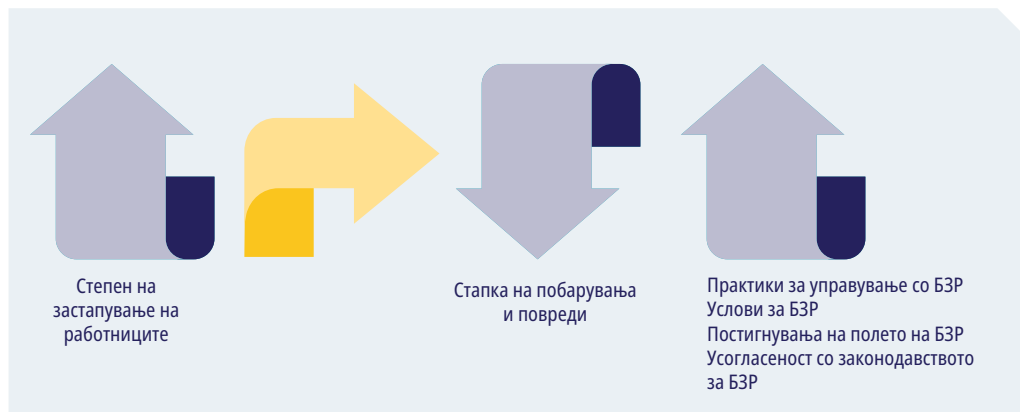
Покрај тоа, се докажа дека „учеството на работната сила во одлуките за безбедноста и здравјето“ е фактор кој придонесува за пониски **стапки на побарувања**, а „овластувањето на работната сила“ константно придонесува за **пониски стапки на повреди** (Шанон и др., 1996, 1997). Во еден преглед од Канада е утврдена „корелација помеѓу синдикализацијата и ефективноста на системот за внатрешна одговорност“ (О’Грејди, 2000:191)..

Во низа австралиски студии исто така генерално се истакнува оваа позитивна врска помеѓу ангажирањето на претставници на работниците за БЗР во управувањето со БЗР на работното место и подобрите резултати на полето на БЗР (Бигинс и Филипс 1991a, 1991b; Бигинс и др., 1991; Гејнс и Бигинс, 1992; Ворен-Лангфорд и др., 1993; Бигинс и Холанд, 1995).

Покрај тоа, стручните лица увиделе дека во државите каде што синдикатите и другите претставници на работниците се овластени да пристапат до бизнисите во кои не се вработени и да пружат поддршка за своите работници, тие може да поттикнат „активирање“ на безбедноста и здравјето, да ја подигнат свеста и да придонесат за воспоставување на подобри механизми за БЗР во малите фирми, како и да влијаат врз спроведувањето на регулативата за БЗР. Ова можеше да се забележи, на пример, во прегледите на шведските, норвешките, италијанските и шпанските искуства (Фрик и Волтерс 1998; Волтерс 2002; Робинсон 1991; Вајл 1991,1992).

¹ Многу од аргументите кои се наведени овде може да се пронајдат во EU-OSHA, [Учество на работниците во управувањето со безбедноста и здравјето при работа](#): Квалитативни докази од ESENER-2: [Извештај за преглед](#), 2017 година.

Слика 11. Корелација помеѓу степенот на застапување на работниците и постигнувањата на полето на безбедноста и здравјето при работа



Анализата од 2012 година на податоците на EU-OSHA за 2009 година од Европското истражување на претпријатијата за нови и појавни ризици (ESENER) покажа дека:

посветеноста на раководството на безбедноста и здравјето е поверојатна кај работните места каде што има претставници на работниците за БЗР и каде што веќе имаат воспоставено превентивни мерки за општите практики на полето на БЗР и за психосоцијалните ризици; и.

- онаму каде што застапувањето на работниците е во корелација со високо ниво на посветеност на раководството кон безбедноста и здравјето, ефектот е особено интензивен и е уште поинтензивен доколку постои работнички совет или синдикат на производствениот погон и ако на претставникот му е обезбедена соодветна обука и поддршка.
- Многу фактори влијаат на степенот на ефективност на механизмите за застапување на работниците и нивниот потенцијал за подобрување на безбедноста и здравјето на работното место

Во студијата на EU-OSHA (EU-OSHA 2017) се утврди постоење и на други контекстуални елементи кои придонесуваат за ефективност на структурите за застапување на работниците, кои можат да бидат и внатрешни и надворешни во однос на претпријатието.

Внатрешните фактори ги вклучуваат големината и секторот на претпријатието, знаењето што го поседуваат работодавачите, раководителите, работниците и нивните претставници во врска со регулаторните барања за застапување на работниците, профилот на ризик на претпријатието и посветеноста на раководителите за воведување и поддршка на партиципативни механизми за безбедност и здравје за нивно решавање, институционалните механизми за застапување на работниците во однос на БЗР на работното место, степенот до кој практиката на БЗР е изречно опфатена во колективните договори во претпријатието или во други договори кои ги склучиле работодавачите и претставниците на работниците, степенот до кој организираниите работници во установата даваат приоритет на застапувањето во врска со БЗР и свеста за БЗР кај работниците.

Надворешните детерминанти опфаќаат макроекономски фактори на пазарот на трудот кои влијаат на безбедноста на работното место, флексибилноста и моќта на пазарот на трудот на поединечните работници, присуството или отсуството на превентивни услуги, поддршката на синдикатите и пристапот до состаноците на синдикатите, природата на договорите на секторско и национално ниво за постапките за колективно договарање и степенот до кој тие се однесуваат на БЗР, како и позицијата на претпријатието на пазарот на трудот во даден ланец на набавки и во однос на неговите купувачи и добавувачи.

Ваквите контекстуални елементи не се статични, туку подлежат на промени кои се условени од природата на политичката економија и пошироките односи меѓу работниците и нивните работодавачи.

Иако постојат различни аспекти кои влијаат на ефективност на механизмите и телата на претставниците на работниците, студијата на EU-OSHA потврдува дека застапувањето на работниците ќе биде веројатно поефективно при постоење на силна законска насока со која се утврдуваат соодветните права и обврски и се обезбедува рамка со која се регулираат потребната структура и функции на заедничките механизми, која може да им послужи на претставниците, нивните работодавачи и раководителите.

Покрај тоа, фактот дека Меѓународните стандарди на трудот за БЗР имаат јасно вклучени начела во врска со застапувањето на работниците, како и правата и заштитите на претставниците на работниците, укажува на меѓународен трипартитен консензус и поддршка за законодавството со кое се регулираат овие прашања.

1.3 Меѓународни стандарди на трудот за кои е потребно застапување на работниците



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 година \(бр. 87\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Промотивна рамка за Препорака за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 197\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)

Слободата на здружување е фундаментално начело и право. Во Член 3(1) од Конвенцијата бр. 87 се наведува дека „организациите на работници и работодавачи имаат право да ги изготвуваат своите статuti и правила, **да ги избираат своите претставници со целосна слобода**, да го организираат своето управување и активности и да ги формулираат своите програми“.

Во Член 13(1)(f) од Конвенцијата бр. 176 исто така е предвидено дека „според националните закони и прописи ... работниците ги имаат следниве права ... колективно да избираат претставници за безбедност и здравје“.

Во Член 20 од Конвенцијата бр. 155 се нагласува дека соработката помеѓу раководството и работниците и нивните претставници во рамките на претпријатието е суштински елемент на организациските мерки и останатите мерки за БЗР. Во став 12(1) од Препораката бр. 164 се наведува дека преземените мерки за олеснување на соработката наведена во Член 20 од Конвенцијата бр. 155 треба да вклучуваат, каде што е соодветно и потребно и во согласност со националната практика, назначување на:

- делегати за безбедност на работниците;
- одбори за безбедност и здравје на работниците; и/или
- заеднички одбори за безбедност и здравје при работа (во кои работниците треба да имаат најмалку еднаква застапеност со претставниците на работодавачите).

Во Препораката бр. 197, став 5(f), се наведува дека „при промовирање на национална превентивна култура на безбедност и здравје... Членките треба да се стремат да промовираат, на ниво на работното место, воспоставување на... заеднички одбори за безбедност и здравје при работа и назначување на претставници за безбедност и здравје при работа на работниците, во согласност со националното законодавство и практика“.

1.4 Модалитети на застапување на работниците во врска со БЗР

Не постои еднообразен пристап кон застапувањето на работниците по прашања во врска со БЗР во рамки на националните системи. Всушност, постојат различни модалитети на застапување (за кои се зборува подолу). Природата на модалитетите кои се усвоени во различни држави обично го одразува нивниот поширок пристап кон регулирањето на работните односи воопшто.

Меѓутоа, и покрај постоењето на различни регулаторни модели, извештајот на EU-OSHA од 2017 година покажува дека во ЕУ, разликите кај овие модели, како на пример дали се засноваат на претставници за безбедност, одбори за безбедност или работнички совети, можеби сами по себе не се најважната одредница за нивната ефективност.

Модалитети на застапување

Од општа гледна точка, застапувањето на работниците за БЗР на кое било работно место може да го извршуваат:

- работници кои се избрани да ги застапуваат работниците конкретно и исклучиво по прашања во врска со БЗР (специјализирани претставници за БЗР);
- заеднички одбори за БЗР (кои ги застапуваат работниците само за прашања во врска со БЗР и формирани од претставници на работниците и работодавачот);
- работници кои се избрани да ги застапуваат работниците за сите прашања во врска со работните односи (општи претставници, исто така наречени „делегати на работниците“), вклучувајќи ја и практиката на БЗР меѓу другите прашања;
- синдикати со припадници од кое било работно место (без разлика дали претставниците на синдикатот се вработени на работното место или не), кои ги застапуваат работниците по сите прашања; и
- одбори, комисии или совети на работното место (кои ги застапуваат работниците по сите прашања).

Постојат одредени варијации во однос на техничкиот и географскиот опсег на овластувањата на различните можни структури и механизми на претставниците на работниците. Специјализираните претставници за БЗР кои се избрани на ниво на претпријатие имаат овластување исклучиво да ги застапуваат работниците по прашања во врска со БЗР. Општите претставници на работниците кои се избрани на ниво на претпријатие имаат пошироко овластување што може да вклучува прашања како што се БЗР, механизми за флексибилно работење, можности за обука, итн. Одборите за БЗР и општите работни одбори/одбори за работни односи, комисии и совети може да се основаат на различни нивоа, вклучително и на работното место, на регионално, индустриско и национално ниво. Повторно, одборите за БЗР имаат специфично овластување да постапуваат по однос на прашања кои се однесуваат на БЗР, додека општите работни одбори/одбори за работни односи, комисии или совети имаат пошироки овластувања кои опфаќаат БЗР и други технички теми.

Figure 12: Workers' representatives at the level of the undertaking: regional, industry and national levels



Во овој дел од Помошниот пакет детално се анализираат механизмите на работното место за консултации и учество кои се специфични за БЗР на работното место, **односно** претставниците на работниците за БЗР и одборите за БЗР на работниците. Во подделовите 2 и 3 се анализираат нивните функции, права, овластувања и заштити, додека подделовите 4 и 5 **се однесуваат** на создавањето на такви механизми.



Пример за држава 70

Европска Унија

Истражувањето спроведено од Европскиот синдикален институт (ETUI)² ја покажува разновидноста на модалитетите на застапување кои се утврдени во ЕУ:

- (а) Најчесто користениот модел е комбинација од претставници за безбедност и здравје на вработените, избрани на некој друг начин, кои имаат свои специфични права, плус заеднички одбор за безбедност и здравје на вработените/работодавачот, при што 13 држави го користат овој модел.
- (б) Во вториот модел, застапувањето на безбедноста и здравјето на вработените се обезбедува преку припадници од вработените во заеднички одбор за безбедност и здравје на вработените/работодавачот и нема посебни претставници за безбедност и здравје, при што 4 држави го користат овој модел.
- (в) Во третиот модел, се обезбедуваат само претставници за безбедност и здравје на вработените, а не заеднички одбор на работодавачот/вработениот, а 5 држави го користат овој модел.
- (г) Во четвртиот модел, прашањата за безбедност и здравје првенствено се решаваат преку постојната структура на застапување за други прашања (честопати преку работнички совет) и 6 држави припаѓаат на оваа група.

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици 31/1995 година, Член 35(2)

Претставниците за безбедност и здравје при работа (делегати за превенција) се избираат од редовите на и од (општите) претставници на работниците кои се задолжени за сите прашања (делегати на вработените). Во претпријатија со помалку од 30 работници, претставниците на работниците ја преземаат обврската за застапување за БЗР.

Буркина Фасо

Создавање, доделени права, состав и функционирање на одборот за безбедност и здравје при работа: Указ бр. 2008-02/MTSS/MS/SG/DGSST, Член 7

Претставниците за безбедност и здравје при работа на работниците се избираат меѓу претставниците на вработените или претставниците на синдикатите.

Австралија/Нов Зеланд/Шведска

Моделот „работни групи“

Other variations found in national systems on workers' representation include requiring election of Други варијации кои се применуваат во националните системи за застапување на работниците опфаќаат барање за избор на претставници на работниците за „групи на работници“, како што е во Австралија (*Закон за безбедност и здравје при работа 2011, Дел 51*) и Нов Зеланд (*Закон за безбедност и здравје при работа 2015, Дел 64*) или „одделенија“ или „групи на одделенија“ кои вршат слична работа, како во Шведска (*Уредба за работна средина, бр. 1977:1166, Дел 6*).

Австралискиот Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година наложува бизнисите да формираат една или повеќе работни групи за застапување на работниците. Ваквите групи може да бидат корисни за поголеми бизниси или за бизниси со повеќе локации или работни активности и видови на ризик. Групите може да се организираат според задача, ризик, локација или смена.

Иако оваа шема може да го олесни застапувањето, со оглед на хомогениот карактер на работните услови во секоја застапувана работна група, овој модел создава и одредени предизвици, како на пример на кој начин може да се обезбеди соработка и комуникација меѓу работните групи.

2 Видете во Европски синдикален институт, „**Безбедност и здравје**“.

Истовремено постоење на неколку модалитети на застапување



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 135\)](#)

Во Член 5 од Конвенцијата бр. 135 се наведува дека „Доколку во истото претпријатие постојат и синдикални претставници и избрани претставници, ќе се преземат соодветни мерки, доколку е потребно, за да се осигури дека постоењето на избрани претставници нема да се користи за потиснување на положбата на засегнатите синдикати или нивните претставници и за поттикнување соработка по сите релевантни прашања меѓу избраните претставници и засегнатите синдикати и нивните претставници“.

2. Функции, права и овластувања на претставниците на работниците

Со современото законодавство за БЗР се воспоставува рамка на функции, права и овластувања за претставниците на работниците. Ова е суштински дел од релевантните стандарди на МОТ. Во овој поддел се опишуваат:

- клучните функции што ги извршуваат претставниците на работниците; и
- клучните права и овластувања кои им се доделени на претставниците на работниците во согласност со законодавството за БЗР, а кои им овозможуваат ефективно да ги извршуваат своите функции во врска со БЗР.



Useful tools and resources

Бази на податоци за индустриски односи:

- МОТ, „[Правна база на податоци за индустриски односи \(IRLEX\)](#)“.
- Европски синдикален институт, „[Споредба на државите](#)“.

Овие теми првенствено се разгледуваат во однос на избраните претставници на работното место или оние кои го застапуваат синдикатот во рамки на претпријатието. Во понатамошните делови се разгледува положбата на претставниците на синдикатите кои се ангажирани надвор од претпријатието. Функциите, правата и овластувањата на одборите за БЗР во претпријатијата се разгледуваат посебно во Поддел 5.5 подолу.

Општо земено, претставниците на работниците кои се избрани во претпријатието имаат задача да ги претставуваат интересите на засегнатите работници за безбедни и здрави работни услови.

2.1 Клучни функции кои ги извршуваат избраните претставници на работниците во врска со БЗР³

Клучните функции на претставниците на работниците за БЗР согласно законодавството за БЗР за подобрување на безбедноста и здравјето при работа може да вклучуваат:

- застапување на работниците по сите прашања во врска со БЗР;
- следење на мерките кои работодавачите или другите релевантни носители на обврски ги преземаат за исполнување на нивните обврски за социјално осигурување за БЗР и повреди при работа;

3 Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

- разгледување на проблеми во врска со безбедноста и здравјето при работа поведени од работниците;
- испитување на секој потенцијален ризик за безбедноста и здравјето на работниците кој произлегува од работата на претпријатието;
- поднесување претставки до раководството за прашања кои влијаат на безбедноста и здравјето на работниците;
- пружање помош и соработка со носителот на примарната обврска за решавање на сите ризици во врска со работата во засегнатото претпријатие;
- промовирање и охрабрување на соработката на работниците во почитувањето на прописите за спречување на професионалните ризици;
- учество и застапување на работниците во процесите на одлучување во врска со безбедноста и здравјето при работа; и
- истражување на професионални несреќи и болести, како и избегнати инциденти и несреќи.

Во некои закони за БЗР едноставно се наведуваат правата и обврските на претставниците на работниците, што овозможува да се донесе заклучок за нивните целокупни функции врз основа на тие одредби (може да има и нестатутарни упатства). Во други закони за БЗР, како што се оние во Австралија, Нов Зеланд и Шпанија, се утврдуваат општите функции на претставниците за безбедност и здравје, а потоа се наведуваат нивните посебни овластувања.

2.2 Законски права и овластувања за поддршка на претставниците во извршувањето на нивните функции

Законодавството за БЗР треба да гарантира дека претставниците на работниците ги имаат правата и овластувањата кои им се потребни за извршување на нивните функции и должности. Подолу е дадено резиме на суштинските права и овластувања како што се зацртани во релевантните инструменти на МОТ.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) потврди дека претставниците на работниците треба да имаат минимални овластувања што им овозможуваат „... да бидат соодветно информирани и консултирани пред да се направат какви било промени во претпријатието, како и да бидат заштитени од отпуштање додека ги извршуваат своите функции. Воедно, тие треба да се во можност да придонесат во процесите на одлучување и преговори, да имаат слободен пристап до сите делови од претпријатието и до сите работници, да можат слободно да контактираат со надлежните органи, да имаат разумно време во текот на нивното платено работно време за да ги извршуваат своите функции и да можат да се обратат на надворешни специјалисти кога ќе произлезе потреба од тоа“.⁴

4 МОТ, *Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, КМП.98/III(1B)*, 2009 година, став 213.



Меѓународни стандарди на трудот

Права/овластувања на претставниците на работниците и специфични обврски на работодавачите во однос на меѓународните стандарди на трудот

- [Конвенција за претставници на работниците, 1971 година, бр. 135](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година, бр. 155](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година, бр. 176](#)
- [Препорака за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Препорака за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 143\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Простории	На претставниците на работниците во претпријатието треба да им се обезбедат соодветни услови за да им се овозможи брзо и ефикасно да ги извршуваат своите функции.	C135, Член 2 R143, став 9
Слободно време	На претставниците на работниците во претпријатието треба да им се отстапи потребното слободно време за отсуство од работа, без да им биде намалена платата и без да им бидат одземени социјалните и дополнителни бенефиции, за извршување на нивните функции за застапување во претпријатието. За да им се овозможи ефективно да ги извршуваат своите функции, на претставниците на работниците треба да им се отстапи потребното слободно време за присуство на синдикални состаноци, обуки, семинари, конгреси и конференции.	R143, став 10(1), 11(1) R164, став 12(2)(з)
Информации	На ниво на претпријатието треба да постојат механизми според кои претставниците на работниците во претпријатието добиваат соодветни информации за мерките кои ги презема работодавачот за обезбедување на безбедноста и здравјето при работа и тие можат да се консултираат со своите претставнички организации за таквите информации, под услов да не откриваат деловни тајни. Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, другите претставници на работниците, треба да добијат соодветни информации за прашања во врска со безбедноста и здравјето, да им се овозможи да ги испитаат факторите кои влијаат врз безбедноста и здравјето и да се охрабрат да предлагаат мерки по ова прашање. Раководството треба да им стави на располагање на претставниците на работниците ... такви ... информации какви што може да бидат потребни за извршување на нивните функции.	C155, Член. 19(в)(д) R164, став. 12(2)(а) R143, став 16
Бесплатна обука	На ниво на претпријатието треба да постојат механизми според кои работниците и нивните претставници во претпријатието добиваат соодветна обука за безбедност и здравје при работа. Мерките за безбедност и здравје при работа не смеат да вклучуваат никакви трошоци за работниците.	C155, Член 19(г), 21 R164, став 12(2)(з)

Пристап до работните места на претставниците на работниците во претпријатието	На претставниците на работниците во претпријатието треба да им се овозможи пристап до сите работни места во претпријатието, каде што таков пристап е неопходен за да ги извршуваат своите функции на застапување.	R143, став 12 R164, став 12(2)(f)
Пристап до работните места на претставниците на синдикатите кои се ангажирани надвор од претпријатието	На претставниците на синдикатите кои не се вработени во претпријатието, но чиј синдикат има вработени членови во него, треба да им се овозможи пристап до претпријатието.	R143, став 17(1) R164, став 12(2)(f)
Пристап до раководството	На претставниците на работниците без непотребно одложување треба да им се овозможи пристап до раководството на претпријатието и до претставниците на раководството кои се овластени да донесуваат одлуки, доколку тоа е потребно за правилно извршување на нивните функции.	R143, став. 13
Пристап до работниците	Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, други претставници на работниците, треба да се во можност да комуницираат со работниците по прашања во врска со безбедноста и здравјето во текот на работното време на работното место.	R164, став 12(2)(f)
Објавување на известувања	Претставниците на работниците кои постапуваат во името на синдикат треба да имаат овластување за објавување на синдикални известувања во просториите на претпријатието на место или места кои се договорени со раководството и до кои работниците лесно пристапуваат. Раководството треба да им овозможи на претставниците на работниците кои постапуваат во името на синдикатот да споделуваат информативни брошури, памфлети, публикации и други документи на синдикатот меѓу работниците во претпријатието.	R143, став 15(1),(2)
Соработка со работодавачите	На ниво на претпријатието треба да постојат механизми според кои претставниците на работниците во претпријатието соработуваат со работодавачот во областа на безбедноста и здравјето при работа. Мерките кои се преземаат за олеснување на соработката треба да вклучуваат, каде што е соодветно и потребно, назначување, во согласност со националната практика, на делегати за безбедност на работниците, на одбори за безбедност и здравје на работниците и/или на заеднички одбори за безбедност и здравје. Во заедничките одбори за безбедност и здравје работниците треба да бидат најмалку подеднакво застапени како и претставниците на работодавачите.	C155, Член 19(б), 20 R164, став 12(1)

Консултации со претставници на работниците	На ниво на претпријатието треба да постојат механизми според кои работниците или нивните претставници и во зависност од поединечниот случај, нивните претставнички организации во претпријатието, ќе можат да му постават прашања на работодавачот, а работодавачот ќе може да се консултира со нив за сите аспекти на безбедноста и здравјето при работа во врска со нивната работа. Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, други претставници на работниците, треба да бидат консултирани при предвидување на нови големи мерки за безбедност и здравје, како и пред нивното спроведување. Тие треба да се стремат да ја добијат поддршката од работниците за таквите мерки, да бидат консултирани при планирањето на измени на работните процеси, содржината на работата или организацијата на работата, што може да има импликации по безбедноста или здравјето на работниците.	C155, Член 19(д) R164, став 12(2)(б)
Учество во одлучување	Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, другите претставници на работниците треба да бидат во можност да придонесат во процесот на одлучување на ниво на претпријатието во врска со прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето и да бидат во можност да придонесат во преговорите во претпријатието за прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа.	R164, став 12(2)(д), (ж)
Пристап до надворешна експертиза	По пат на меѓусебен договор (на работодавачот и на претставниците на работниците), може да бидат повикани технички советници надвор од претпријатието (со цел да се дадат информации и да се спроведат консултации со претставниците на работниците). Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, другите претставници на работниците треба да имаат пристап до стручни лица за советување за одредени проблеми во врска со безбедноста и здравјето.	C155, Art. 19(д) R164, став 12(2)(с)
Пристап до инспектори на трудот	Делегатите за безбедност на работниците, одборите за безбедност и здравје на работниците и заедничките одбори за безбедност и здравје или, доколку е соодветно, други претставници на работниците треба да имаат можност слободно да контактираат со инспекторите на трудот. Претставниците на работниците и раководството, а особено членовите на одборите за безбедност на работното место или слични тела каде што постојат, треба да бидат овластени директно да соработуваат со службениците на инспекторатот за труд, на начин и во рамките на ограничувањата кои се утврдени од надлежниот орган, при спроведување на истраги, а особено истраги за индустриски несреќи или професионални болести.	R164, став 12(2)(е) R81, став 5

Покрај овластувањата кои се усвоени во меѓународните стандарди на трудот на глобално ниво, постојат и дополнителни овластувања во согласност со одредени национални закони за БЗР со кои се проширува опсегот на функции кои ги имаат претставниците на работниците, вклучувајќи ги следните:

- овластување за издавање на привремени известувања за подобрување (видете во Пример за држава 71);
- овластување да се наложи прекин на опасна работа (видете во Пример за држава 72); и
- овластување да се уважи или отфрли одлуката на работодавачот во врска со БЗР (видете во Пример за држава 73).

Овластување за издавање на привремени известувања за подобрување

Ова овластување обично е загарантирано исклучиво за инспекторите на трудот. Меѓутоа, во некои држави како што се Австралија и Нов Зеланд, претставникот на работниците исто така е овластен да издава такви известувања (*Закон за безбедност и здравје при работа на Австралија, 2011 година, Дел 90; Закон за безбедност и здравје при работа на Нов Зеланд, 2015 година, Дел 69*).



Пример за држава 71

Закон со кој се доделува овластување за издавање на привремени известувања за подобрување

Австралија

Согласно Законот за безбедност и здравје при работа на Австралија, може да се издаде привремено известување за подобрување доколку претставникот има причина да верува дека некое лице не ги почитува Законот за безбедност и здравје или прописите или прекршило одредена одредба во околности кои веројатно придонесуваат прекршокот да продолжи или да се повтори. Со привременото известување за подобрување може да му се наложи на лицето да прекине со извршување на прекршокот или да спречи извршување на можен прекршок или пак да ги отстрани факторите или активностите кои го предизвикуваат прекршокот или можниот прекршок. Привременото известување за подобрување издадено од претставник на работниците може да го разгледа инспектор на трудот.

Овластување да се наложи прекин на опасна работа

Ова овластување се дава на претставници на работниците во некои држави.



Пример за држава 72

Закон со кој се доделува овластување за прекин на опасна работа

Држава	Закон со кој се доделува овластувањето
Австралија	Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 85
Естонија	Закон за безбедност и здравје при работа, 1999 година, Дел 17 (6)(4)
Финска	Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка на полето на безбедноста и здравјето при работа на работните места, бр. 44/2006, Дел 36
Нов Зеланд	Закон за безбедност и здравје при работа, 2015 година, Дел 84
Норвешка	Закон за работна средина, бр. 62, 2006 година, Поглавје 6, Член 6-3(1)
Шпанија	Закон за спречување на професионални ризици 31/1995, Член 21(3)
Шведска	Закон за работна средина (1977:1160), Поглавје 6, Дел 7
Виетнам	Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 84/2015/QN13, 2015 година, Член 74(5)(в))

Претставниците на работниците може да го користат ова овластување со одредени ограничувања или во согласност со Законот за безбедност и здравје при работа, на пример::

- претставниците на работниците мора да се консултираат со работодавачот пред да го применат ова овластување, освен кога ризикот е толку сериозен, непосреден или неизбежен што не е разумно да се стори тоа пред да се дадат инструкции за прекин на работата (Австралија, Финска, Нов Зеланд);

- ▶ претставниците на работниците мора да ги известат работодавачот и надлежниот орган веднаш по наредбата за прекин на работата (Австралија, Нов Зеланд, Шпанија);
- ▶ надлежниот орган мора да го уважи или отфрли прекилот на работата (Шпанија); и
- ▶ претставниците на работниците за БЗР не се овластени да му наложат на работникот да прекине со работа, а тоа само по себе или вообичаено носи разбирлив ризик за безбедноста и здравјето, освен во ситуации кога ризикот е значително поголем од материјална гледна точка во однос на воочениот ризик (Нов Зеланд).

Овластување да се уважи или отфрли одлука на работодавачот во врска со БЗР

Неколку држави го проширија прерогативот на претставниците на работниците да бидат консултирани за разни прашања во врска со БЗР, вклучувајќи ја и одговорноста за донесување заеднички одлуки со работодавачот по одредени прашања.



Пример за држава 73

Закон со кој се доделува овластување да се уважи или отфрли одлука на работодавачот во врска со БЗР

Држава и закон	Provision providing the power to workers' representatives to confirm or reject employers' decisions related to OSH
Белгија Закон за добросостојба на работното место, 2017 година	The law requires the employer to obtain the agreement of the committee in a number of cases, including: Appointing, replacing and dismissing prevention counsellors (art. II.1–19) Deciding the amount of time prevention counsellors should spend on health and safety (art. II.1–16)
Холандија Закон за работнички совети, 2019 година (Член 27)	Потребно е одобрување од Работничкиот совет за секоја предложена одлука од страна на претприемачот за утврдување, измена или повлекување на:... (б) прописи кои се однесуваат на работното време или празниците; ... (г) прописи кои се однесуваат на условите за работа, боледувањето или реинтеграцијата; ... (д) прописи кои се однесуваат на обуката на персоналот; ... (к) прописи кои се однесуваат на постапувањето со личните податоци на лицата кои работат во претпријатието и заштитата на податоците

2.3 Права и овластувања на претставниците на работниците кои не работат за претпријатието



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 143\)](#)

Во став 17 од Препораката бр. 143 се наведува дека „на претставниците на синдикатите кои не се вработени во претпријатие, но чиј синдикат има вработени членови во него, треба да им се овозможи пристап до претпријатието“. Воедно, се наведува дека условите за таков пристап треба да се утврдат во согласност со националните закони или прописи, колективни договори, арбитражни одлуки или судски одлуки или на кој било друг начин во согласност со националната практика.

Анализата на законите покажува дека покрај пристапот до работните места каде што не се вработени претставници на работниците, со законите можат да им се дадат и посепцифични овластувања на претставниците, како што се истраги во однос на непочитувања на законот за безбедност и здравје при работа, консултирање со работниците и советување на работниците на работното место за безбедност и здравје при работа.

Релевантните одредби од државите со кои се предвидуваат овластувањата на претставниците на работниците кои не се ангажирани од претпријатието се накратко опишани во Пример за држава 74.



Пример за држава 74

Пристап до работните места за претставници на работниците кои не работат за претпријатието

Држава и закон	Одредба
Австралија Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 7	Синдикатот може да поднесе барање до овластен орган (на пример, индустриски трибунал) за дозвола за влез (дозвола за влез за БЗР) за одреден службеник на синдикатот. Дозволата треба да се издаде доколку лицето завршило соодветна обука и поседува (или ќе поседува) дозвола за влез за потребите на работните односи согласно австралиското законодавство за работни односи (Закон за правична работа, 2009 година). Дозволата за влез е со полноважност од три години и може да се обнови. Различни околности може да доведат до предвремено истекување на дозволата (на пример, носителот повеќе не е службеник на синдикатот кој е подносител на барањето). Дозволата може да се отповикана од страна на трибуналот на барање, доколку носителот на дозволата повеќе нема право да го има тој статус или постапувал несоодветно.
Италија Законодавна уредба за безбедност и здравје на работното место бр. 81, 2008 година, Член 47.3; Член 48-49; Член 50.1.а	Законот предвидува избор на претставник за безбедност и здравје при работа на работниците надвор од работното место: - на регионално ниво: на работни места до 15 работници и без претставник за безбедност и здравје при работа на работниците; и - на секторско ниво: само во специфични производствени сектори предвидени со закон. Во двете ситуации, претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа на регионално/секторско ниво имаат пристап до работните места каде што работниците ги извршуваат своите задачи.
Нов Зеланд Закон за работни односи од 2000 година, бр. 24	<i>Дел 20</i> Претставник на синдикат има право да влезе на работното место за цели ... во врска со безбедноста и здравјето на кој било вработен во просториите кој не е член на синдикатот, доколку вработениот побара помош од претставникот на синдикатот за тие прашања. Претставникот има право да влезе на работното место и за цели поврзани со вработувањето на членовите на синдикатот, вклучувајќи го следново: (а) да учествува во преговори за колективен договор; (б) да се занимава со прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето на членовите на синдикатот; (в) да следи дали се почитува спроведувањето на колективниот договор; (г) да следи дали се почитува овој закон и други закони кои се однесуваат на правата во врска со вработувањето на членовите на синдикатот; (д) со овластување добиено од вработениот, да се занимава со прашања кои се однесуваат на индивидуален договор за вработување или предложен индивидуален договор за вработување или одредби и услови за вработување на поединечен вработен или предложени одредби и услови за вработување на поединечен вработен; (ѓ) да наложи почитување на релевантните барања во секој случај на утврдено непочитување <i>Дел 21</i> (1) Претставник на синдикат може да влезе на работно место- (а) за цел наведена во Дел 20(2) доколку претставникот поради основани причини верува дека член на синдикатот, на кого се однесува целта на влегувањето, работи или вообичаено работи на работното место. (2) Претставник на синдикат кој го остварува правото на влез на работно место: (а) може да влезе само во разумно време во кој било период кога кој било вработен е ангажиран да работи на работното место; и (б) мора да го изведе тоа на разумен начин, имајќи го предвид вообичаеното деловно работење на работното место; и (в) мора да ги почитува сите постојни разумни процедури и барања кои се применуваат во однос на работното место, а кои се однесуваат на— (i) безбедност или здравје; или (ii) сигурност.

	(3) Претставник на синдикат кој го остварува правото на влез на работно место, при првичното влегување и доколку тоа го побара работодавачот или претставникот на работодавачот или лице кое има контрола врз работното место, мора во кое било време по влегувањето на работното место,— (г) да ја наведе целта на влегувањето; и (д) да достави— (i) доказ за својот идентитет; и (ii) доказ за своето овластување да го претставува односниот синдикат. (4) Доколку претставникот на синдикатот го оствари правото на влез на работното место, но сепак не е во можност да го пронајде работодавачот или претставникот на работодавачот или лицето кое има контрола врз работното место, претставникот мора да остави на видно место на работното место писмена изјава за— (а) идентитетот на лицето кое влегло во просториите; и (б) синдикатот чиј претставник е лицето; и (в) датумот и времето на влегувањето; и (г) целта или целите на влегувањето. (5) Ништо во подделовите (1) до (4) не му дозволува на работодавачот неразумно да одбие пристап до работното место на претставникот на синдикатот.
--	--

Пример за држава 75

Права на претставникот да ги испита, консултира и советува работниците на работното место за БЗР



Држава и закон	Одредба
Австралија <i>Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 7</i>	Синдикален службеник кој поседува дозвола за влез за БЗР може, откако ќе го извести операторот со соодветната дејност или потфат или лицето кое управува или го контролира работното место, да влезе на работното место во текот на вообичаеното работно време на тоа работно место: да испита дали има сомнително непочитување на законот за БЗР (органот кој го издава овластувањето може да го поништи известувањето кога со причина верува дека постои сериозен ризик по здравјето или безбедноста кој произлегува од непосредна или претстојна изложеност на опасност на работното место); да се консултира за прашања во врска со БЗР со еден или повеќе релевантни работници кои сакаат да учествуваат во дискусиите, како и да дава совети за тие прашања. Кога испитува дали има сомнително непочитување, синдикалниот службеник може: - да провери сè што е релевантно за сомнителното непочитување; - да се консултира со релевантните работници за сомнителното непочитување; - да се консултира со лицето кое ја врши дејноста или потфатот за сомнителното непочитување; - да го провери и ископира секој документ кој е достапен на работното место и е директно поврзан со непочитувањето. Носителот на дозвола за влез за БЗР може да оствари право на влез на работното место само во однос на: (а) областа на работното место каде што работат релевантните работници; или (б) која било друга работна област која директно влијае врз безбедноста и здравјето на тие работници. Релевантен работник, во однос на работното место, значи работник: (а) кој е член или е подобен да биде член на релевантен синдикат; и (б) чии индустриски интереси има право да ги застапува релевантната синдикална организација; и (в) кој работи на тоа работно место.
Бугарија <i>Закон за работни односи, Член 406(2)</i>	Претставниците на синдикатите имаат право: во секое време да посетуваат претпријатија и други места каде што се извршува работа и простории кои ги користат работниците; да побараат од работодавачот да даде објаснувања и да ги достави потребните информации и документи; и да добиваат информации директно од работниците за сите прашања во врска со усогласеноста со законодавството за работни односи.

2.4 Право на поведување и учество во казнени прогони

Доколку синдикален службеник утврди постоен или можеен проблем во однос на БЗР на работното место, но не може да го реши со работодавачот или раководителот на работното место, прашањето може да се проследи до инспектор на трудот. Инспекторот може да преземе мерки во врска со фактичкиот или можниот прекршок. Меѓутоа, претставникот на работниците или синдикатот може да поведе и судска постапка за непочитување во однос на БЗР.



Пример за држава 75bis

Нов Јужен Велс (Австралија)

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 10 од 2011 година, Член 230(1)(в)

Секретарот на индустриската организација на вработени и сите членови засегнати со одреден прекршок можат да поведат постапка за тој прекршок доколку регулаторот одбил да го следи советот на Директорот на јавното обвинителство за поведување на постапка.

Киргистан

Закон за заштита на трудот бр. 167, 2003 година, Член 19

Синдикатите, претставувани од нивните соодветни тела и други претставнички тела овластени од работниците, имаат право да поднесат жалба до надлежните органи, со барања за изведување пред лицето на правдата на лицата кои се одговорни за непочитување на барањата за безбедност и здравје при работа, како и за прикривање на факти за несреќи при работа.

Виетнам

Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 84/2015/QН13, 2015 година, Член 9(5))

Синдикатите имаат право да ги застапуваат работниците при поднесување на тужби кога се прекршени правата за БЗР и кога се овластени од работниците.

3. Заштита на претставниците на работниците

Законот мора да гарантира дека претставниците на работниците, кога правилно ги извршуваат своите функции се заштитени од одмазда или штетни дејствија или закани за дејствија чија цел е да ги обесхрабрат ефективно да ги извршуваат своите функции. Ова е клучно за да им се овозможи на претставниците на работниците (без разлика дали се избрани во **претпријатието** или се претставници на **синдикатот**) ефикасно да ги извршуваат своите функции.

Одмаздата и штетните дејствија кои може да се преземат против претставниците на работниците вклучуваат неправично отпуштање, неправилно намалување на платите, неоправдано функционално или географско преместување, како и менување на условите за работа на штета на работникот и без оправдана причина за тоа.

Овој поддел се однесува на одредбите кои им обезбедуваат заштита на претставниците на работниците од неоправдана одмазда или штетни дејствија преземени од страна на работодавачот.

Заштитата за претставниците на работниците која во моментот е опфатена во законите на земјите-членки вклучува:

- заштита од незаконско или дискриминаторско отпуштање, што може да се постигне со вклучување на:
 - барање за преиспитување на отпуштањата од страна на надлежен орган;
 - барање сите отпуштања да бидат правични, законски и оправдани; и

- процедурални барања, како што се начинот на кој треба да се достави известувањето за отпуштање, минималните отказни рокови, содржината и времето на известувањето за отпуштање, задолжително предупредување и консултација со засегнатиот претставник на работникот и помирување пред отпуштањето;
- префрлување на товарот на докажување од работникот на работодавачот со усвојување на претпоставката дека секоја дисциплинска мерка преземена од работодавачот во однос на претставникот на работникот е неправедна;
- заштита од неправични отпуштања, како што е прогласување на отпуштањето за ништовно, враќање на претставникот на работниците на неговата/нејзината позиција и улога на застапување во претпријатието и обесштетување на претставникот на работниците; и
- имунитет од граѓанска и кривична одговорност за вршење на функции на застапување со добра намера.

Заштитата дадена на претставниците на работниците може да се прошири на:

- кандидати за претставници на работниците на изборните листи до изборот на претставниците;
- неуспешни кандидати за одреден период откако ќе се избераат претставниците; и
- поранешни претставници на работниците за одреден период по завршувањето на нивниот мандат.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 135\)](#)
- [Препорака за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 143\)](#)

Во согласност со Член 5(г) од Конвенцијата бр. 155, во националната политика за безбедност и здравје при работа мора да се земе предвид ... заштитата на работниците и нивните претставници од дисциплински мерки како резултат на дејствија кои тие правилно ги преземале во согласност со (националната) политика.

Согласно Член 1 од Конвенцијата бр. 135, претставниците на работниците кои постапуваат во согласност со постојните закони или колективни договори или други заеднички договорени спогодби, мора да имаат ефикасна заштита од какво било дејствие кое е штетно за нив. Ова вклучува отпуштање, врз основа на нивниот статус или активности како претставник на работниците или врз основа на членство во синдикат или учество во синдикални активности.

Став 6(1) од Препораката бр. 143 укажува дека „кога нема доволно релевантни заштитни мерки кои се применуваат за работниците воопшто, треба да се преземат специфични мерки за да се обезбеди ефикасна заштита на претставниците на работниците.

Во став 6(2) од Препораката бр. 143 се наведуваат следниве мерки кои може да се земат предвид за заштита на претставниците на работниците од несоодветни штетни дејствија:

- (а) детално и прецизно дефинирање на причините кои го оправдуваат прекинувањето на работниот однос на претставниците на работниците;
- (б) барање за консултација со, советодавно мислење од, или договор на независно тело, јавно или приватно, или заедничко тело, пред отпуштањето на претставникот на работниците да стане правосилно;
- (в) посебна постапка за надоместок која е достапна за претставниците на работниците кои сметаат дека нивниот работен однос е неоправдано прекинат или дека биле подложени на неповолна промена во нивните услови за вработување или на неправично постапување;
- (г) во однос на неоправданото прекинување на работниот однос на претставниците на работниците, одредба за ефикасно правно средство кое, освен кога тоа е спротивно на основните начела на законот на засегнатата земја, треба да вклучува враќање на претставниците на нивното работно место, со исплата на неисплатените плати и со задржување на нивните стекнати права;

- (д) одредба со која работодавачот треба да докаже дека таквото дејствие било оправдано, во случај на какво било наводно дискриминаторско отпуштање или неповолна промена во условите за вработување на претставникот на работниците;
- (ф) признавање на приоритет што треба да им се даде на претставниците на работниците во однос на нивното задржување на работното место во случај на намалување на работната сила.

Во став 8(1) од Препораката бр. 143 се наведува дека лицата кои продолжуваат да работат во претпријатието, по престанокот на нивното овластување како претставници на работниците во претпријатието во кое биле вработени, треба да ги задржат или да им се вратат сите права, вклучително и оние во врска со природата на нивната работа, платите и стажот.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека:

- each country should determine the extent and conditions of the protection in consultation with the most representative organizations of employers and workers; and
- секоја држава треба да го утврди обемот и условите на заштитата во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници; и
- □ заштитата се однесува само на дејствија кои се правилно преземени во согласност со националната политика за безбедност и здравје при работа.⁵



Пример за држава 76

Заштити и санкции за мерки за одмазда

Држава и закон	Заштити и санкции за мерки за одмазда
Ангола, <i>Општ закон за работни односи бр. 2/00, 2000 година, Член 227</i>	Законот предвидува казни дисциплински санкции доколку тие се однесуваат на настани кои се случиле за време на односниот мандат или до шест месеци по неговото завршување.
Австралија <i>Австралија</i> <i>Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година,</i> <i>Дел 6 (Забрана за дискриминаторско, принудно или погрешно однесување)</i> <i>Закон за правична работа од 2009 година (Дел 3-1, Општи заштити)</i>	Забрането е дискриминаторско однесување како резултат на недозволеност постапки. Дискриминаторското однесување опфаќа различни облици на штетно однесување, вклучувајќи отпуштање и преземање дејствија кои се штетни за работникот или кандидатот за работа. Се смета дека однесувањето е резултат на недозволеност постапки затоа што работникот или потенцијалниот работник е претставник за безбедност и здравје, врши или вршел овластувања како претставник или член на одбор за безбедност и здравје. Предвидени се кривични и граѓански санкции за непочитување на законите и може да се наложи исплата на надомест на штета на претставникот на работниците. Во кривичните гонења се применува и обратен товар на докажување, што значи дека работодавачот мора да докаже дека однесувањето не било резултат на недозволеност постапки. Предвидена е заштита од неповолни дејствија (најразлични облици на штетно однесување во врска со работата, вклучително и одбивање да се вработи лице, отпуштање или менување на работната позиција на работникот на штета на работникот) што се презема врз основа на вршење функција во синдикат или ангажирање во законска индустриска дејност (како што е организирање и промовирање на законска активност за или во име на синдикат).
Канада <i>Закон за работни односи од 1985 година, Дел 136(10)</i>	Ниеден претставник за безбедност и здравје не е лично одговорен за нешто што претставникот не го сторил или пропуштил да го стори со добра волја во согласност со овластувањето или наводното овластување од овој дел.

⁵ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година. став 73.

Централно африканска Република Законик за работни односи, Закон бр. 09.004, 2009 година, Член 89–93, 152	Секое разрешување на претставник на работниците подлежи на претходно овластување од инспекторот за труд и социјално право. Заштитните мерки се однесуваат на кандидатите на изборните листи сè додека да се избераат претставниците, неуспешните кандидати од моментот кога се избрани претставниците до истекот на шест месеци по изборите, поранешните претставници на работниците за период помеѓу престанокот на мандатот и истекот на шест месеци по второто гласање и алтернативните кандидати од моментот кога се објавени на изборните листи. Отпуштањето на работник ќе се смета за злоупотреба кога тој/таа претходно поднел жалба или учествувал во постапка против работодавачот поради наводно непочитување на важечките одредби или по поднесена жалба до надлежните административни органи.
Шпанија Статут за работниците, одобрен со Кралска законодавна уредба бр. 2, 2015 година, Член 68	Се поведува постапка за сослушување на работникот, работничкиот одбор и претставниците на работниците кога на претставникот на работниците му се изрекуваат дисциплински мерки. Во случај на разрешување од технолошки или економски причини, претставниците на работниците се последните кои ќе бидат отпуштени. Претставниците на работниците не може да бидат отпуштени, суспендирани, ниту дискриминирани во однос на економското или професионалното унапредување поради вршење на нивните функции на застапување, за време на нивниот мандат или во текот на следната година.

4. Претставници на работниците за БЗР во претпријатието



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за претставници на работниците, 1971 година \(бр. 135\)](#)

Член 3(б) од Конвенцијата бр. 135 укажува дека постапките за избор на претставници со одговорности за БЗР се спроведуваат во согласност со националното законодавство и колективните договори. Преку регулирањето на ваквите постапки, работниците добиваат насоки за начинот на кој може да ги избираат своите претставници, а тоа истовремено се обезбедува транспарентност и ригорозност. Овој поддел е посветен исклучиво на изборот на претставници на работниците за БЗР. Не се однесува ниту на изборот на претставници на синдикатите ниту на изборот на (општи) претставници на работниците на ниво на претпријатието, кои ги претставуваат работниците во сите области на работните односи.

Националните закони можат да содржат одредби за избор на претставници на работниците за БЗР, вклучително и за следните прашања, за кои подетално се зборува подолу:

- кој е подобен да биде избран;
- постапката за избор;
- условите за вршење функција како претставник на работниците за БЗР;
- околностите во кои претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа може да бидат разрешени од функцијата; и
- како се пополнуваат повремените слободни работни места.

4.1 Право на избор за претставник на работниците за БЗР во претпријатието⁶

Вообичаено е државите да воспостават критериуми за подобност за да може работници да се избираат како претставници на работниците за БЗР. Ваквите критериуми обично се однесуваат на возраста на работникот, искуството во претпријатието и квалификациите и вештините на работникот. Целта е да се загарантира дека работниците кои се избрани за претставници:

- имаат постигнато одреден степен на зрелост за преземање на дополнителни одговорности (барања во врска со возраста);
- се запознаени со работното место и видот на ризици кои постојат на работното место (искуство во барањата во врска со претпријатието);
- добро ја познаваат практиката за БЗР, што им овозможува да ја разберат својата улога, без тоа да се одрази на обуката која претставниците на работниците треба да ја следат во согласност со законот (барања во врска со вештини и квалификации);
- не се роднини или претставници на работодавачот; и
- се одговорни граѓани, што може да се докаже со потврда за кривична неосудуваност.

Законите, прописите или другите референтни инструменти исто така може да изискуваат или поттикнуваат учество на жените.

Сепак, постојат и држави кои одлучиле да не воведат никакви услови за подобност.



Пример за држава 77

Услови за подобност на лицето да биде избрано за претставник на работниците

Држава и закон	Услови за подобност на лицето да биде избрано за претставник на работниците			
	Возраст	Искуство во претпријатието	Вештини/квалификации	Друго
Австралија <i>Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Делови 60, 65</i>	-	-	-	- мора да биде член на работната група која ќе ја застапува претставникот на работниците и - не смее да биде дисквалификуван поради вршење на овластување или неправилно користење или откривање на информации.
Кипар <i>Правилник за одбори за безбедност при работа бр. 134/1997, Член 3(3), 3(5)</i>	-	>2 години	добро познавање на работните простории и информираност во врска со прашањата за безбедноста и здравјето при работа	-

⁶ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

Руанда Министерски указ бр.1 од 11.11.2014 година Утврдување на модалитетите за избор на претставници на работниците и исполнување на нивните обврски, Член 4, 11	-	-	-	- да имаат работено во претпријатието најмалку една година; - избраните претставници на работниците во претпријатието треба да се состојат од најмалку 30 проценти жени, доколку е можно.
Шпанија Статут на работниците, одобрен со Кралската законодавна уредба бр. 2, 2015 година, Член 69(2)	>18 год.	>6 месеци	-	-
Виетнам Закон за безбедност и здравје при работа, бр. 84/2015/ QN13, 2015, Член 74(2)	-	-	Познавање на БЗР	Работници кои се посветени и строго ги почитуваат прописите за безбедност и здравје при работа.

4.2 Постапка за избор на претставници на работниците за БЗР во претпријатието⁶

Законодавството за безбедност и здравје при работа може да биде водилка за начинот на кој треба да се спроведе постапката за избор на претставници на поединечните работници. Таквата регулатива ги олеснува изборите со утврдување на организациските механизми и поддршка на транспарентноста и правичноста на постапката, а со тоа се избегнува процедурална анархија, недоразбирања и процедурални манипулации за остварување на индивидуални интереси. Со законот може да се регулираат следните прашања, меѓу другото:

- издавање гласови;
- броење на гласачки ливчиња; и
- ресурси кои се потребни за постапката за избор.



Пример за држава 78

Постапки за избор на претставници на работниците за безбедност и здравје при работа

Држава и закон	Постапки за избор
Австралија Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 61, 63	Работниците во работната група може да одредат како ќе се спроведе изборот на претставник за безбедност и здравје за работната група. Сепак, изборот мора да биде во согласност со постапките (доколку ги има) кои се пропишани со прописите. Со одлука на мнозинството од работниците во работната група, изборот може да се спроведе со помош на синдикат или друго лице или организација. Лицето кое врши дејност или пофат на кои се однесува работната група мора да обезбеди какви било ресурси, објекти и помош кои се неопходни или се пропишани со прописите за да се овозможи спроведување на изборите. Доколку бројот на кандидати за избор на претставник за безбедност и здравје за работната група е еднаков на бројот на слободни работни места, изборот не мора да се спроведува и секој кандидат се смета за избран претставник за безбедност и здравје за работната група.

Финска Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка во областа на безбедноста и здравјето при работа на работните места, бр. 44/2006, Дел 30	Времето и местото на изборот се договараат однапред со работодавачот. Изборот се организира така што сите вработени на работното место ќе може да учествуваат во изборот и нема да се предизвикаат непотребни непријатности за активностите на работното место. За организирање на изборот, работодавачот им дава на вработените список на сите вработени на работното место, а по потреба им дава и одделен список на службеници. Воедно, работодавачот им овозможува на вработените бесплатно да користат простории под негова контрола за организирање на изборот. Работодавачот не смее да го попречи или усложни организирањето на изборот. Организаторите на изборот веднаш и во писмена форма го информираат работодавачот за резултатот од изборот на претставник за безбедност и здравје при работа и заменици претставници. Кога организирањето на изборот на претставник за безбедност и здравје при работа е неизвесно на работното место, инспекторот им ги дава на вработените сите потребни насоки. Доколку не е организиран избор на работното место каде што, согласно член 29, треба да се избере претставник за безбедност и здравје при работа, инспекторот презема потребни мерки за организирање на изборот. Дополнителни одредби за датумот на избор на претставник за безбедност и здравје при работа и заменици претставници, подобноста на кандидатот за функцијата, предлагањето на кандидати, постапката за гласање и други прашања во врска со организацијата на изборот може да се донесат со владина уредба.
--	--

4.3 Мандат на претставниците на работниците за БЗР⁶

Со националното законодавство обично се регулира мандатот на претставникот на работниците. Можноста за работниците да ги променат своите претставници по истекот на одреден временски период е особено корисна кога работниците не се задоволни од работењето на своите претставници или ја изгубиле довербата. Анализата на националните закони покажува дека мандатот кој државите обично го предвидуваат е во времетраење од 2 до 4 години.



Пример за држава 79

Мандати на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа

Држава и закон	Мандати
Австралија Модел на закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 64	3 години со можност за повторен избор
Финска Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка на полето на безбедноста и здравјето при работа на работните места, бр. 44/2006, Дел 30(1)	2 години со можност за зголемување на периодот на 4 години
Шведска Уредба за работна средина, бр. 1977:1166, Дел 6	3 години

4.4 Околности во кои претставниците на работниците за БЗР може да бидат разрешени од функцијата⁶

Со законот за безбедност и здравје при работа може да се пропишат и околностите во кои претставникот на работниците може да биде дисквалификуван од понатамошно вршење на функцијата или начинот на кој претставникот може да биде разрешен од функцијата. Како што е случајот со регулирањето на мандатот, утврдувањето на околностите во кои претставниците може да бидат дисквалификувани или разрешени од функцијата обезбедува механизам за контрола на нивното работење и нивното етичко однесување при извршувањето на нивните функции.



Пример за држава 80

Законодавни формули кои се однесуваат на разрешувањето на претставниците на работниците од функцијата

Држави и закони	Законодавни формули кои се однесуваат на разрешувањето на претставниците на работниците од функцијата
Австралија <i>Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 64(2)(г), 65</i> <i>Модел на прописи за безбедност и здравје при работа, 2019 година, Регулатива 20</i>	Претставник на работниците е разрешен од функцијата кога: - мнозинството од релевантните членови на работната група ќе потпишат писмена изјава дека претставникот повеќе не треба да ја претставува работната група; Претставник на работниците може да биде дисквалификуван од суд или трибунал ако претставникот: - користел овластување или извршувал функција како претставник на работниците за несоодветна цел, или - користел или обелоденувал какви било информации кои ги стекнал како претставник на работниците за поинаква цел од целта на неговата функција.

4.5 Пополнување на повремени слободни работни места⁶

Понекогаш претставникот на работниците нема да може да го заврши целиот мандат од различни причини како што се промена на работното место, нарушено здравје или разрешување од функцијата. Во такви околности, навремено треба да се пополни слободното работно место. Слободните места обично се пополнуваат од заменици претставници на работниците. Тие обично се избираат во исто време и следејќи го истиот процес како оној за избор на претставници на работниците.



Пример за држава 81

Механизми за пополнување на слободни работни места за претставници на работниците за БЗР

Држава	Механизми за пополнување на слободни работни места
Австралија <i>Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 67</i>	Доколку избран претставник за безбедност и здравје престане да ја извршува функцијата или не може да ги извршува своите должности, функцијата ќе ја преземе заменик претставник.

5. Одбори за БЗР во претпријатието

Одборите за БЗР се механизам преку кој работниците и работодавачите работат заедно и координирано во насока на решавање на прашања кои се однесуваат на БЗР на работното место. Прашањата за БЗР честопати се област во која работниците и работодавачите споделуваат заеднички мислења и интереси бидејќи безбедноста и здравјето на работниците се важни за двете страни, не само од гледна точка на човечките фактори (или човековите права), туку и од други убедливи причини. Работниците не сакаат да работат во небезбедни услови кои го загрозуваат нивното здравје или живот, додека современите работодавачи го гледаат тоа од аспект на продуктивноста, бидејќи прекините во работниот процес поради несреќа, повреда или болест создаваат значителни трошоци, во парична смисла, но и во однос на мотивацијата. Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека соработката во однос на прашањата за БЗР на ниво на претпријатие често се одвива преку воспоставување на одбори за БЗР.⁷

⁷ МОТ, *Заедничка работа за промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување за инструментите за безбедност и здравје при работа во врска со промотивната рамка, градежништво, рудници и земјоделство*, КМП.106/III(1В), 2017 година, став 191.

5.1 Воспоставување одбори за БЗР

Воспоставувањето одбори за БЗР е задолжително во многу држави⁸, но оваа обврска многупати зависи од големината на претпријатието. Националните закони за БЗР имаат различни пристапи кон барањата за формирање на такви тела, вклучително варијации во називите и статусот.



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164)

Одборите за БЗР може да бидат составени само од претставници на работниците или од претставници на работодавачите и на работниците (видете Пример за држава 82, Колумбија и Шпанија). Во вториот случај, тие се нарекуваат „заеднички одбори за БЗР“ и треба да се состојат од еднаков број претставници на работодавачите и работниците (Препорака бр. 164, став 12(1)).

Во некои држави, во законодавството е утврдено дека одборите за БЗР треба да имаат практичар за БЗР како член (видете Пример за држава 82, Тајланд). Во согласност со некои национални закони за одредени видови работни места или проекти, како што се градилиштата (на пример, во Буркина Фасо), потребен е заеднички одбор за БЗР за повеќе претпријатија.

Покрај тоа, согласно законот во некои држави, претставниците на работниците назначени како членови на одборот за БЗР треба да бидат избрани како претставници на работниците за БЗР, додека во други држави постои законска можност за работниците да назначат општи претставници на работниците (исто така наречени „делегати на работниците“) во одборите за БЗР.

Во државите во кои формирањето на одбор за БЗР е задолжително, со закон може да се утврди составот на одборите за БЗР (односно, бројот и видот на членови) што обично зависи од големината на работната сила на претпријатието. Подолу се дадени неколку примери.



Пример за држава 82 Состав на одборите за БЗР

Држава	Број на работници	Состав
Брегот на Слоновата Коска <i>Одбор за безбедност, здравје и работни услови, Уредба бр. 96-206, Член 4-6</i>	50-100	2 претставници на работниците + работодавачот + надзорникот за безбедност + докторот на работното место + асистентот за социјални работи на работното место + службеникот одговорен за обука + секретарот, назначен од работодавачот од редот на претставниците на работниците
	101-300	3 претставници на работниците + исто
	301-750	5 претставници на работниците + исто
	>751	7 претставници на работниците + исто

⁸ Видете во МОТ, „Глобална база на податоци на МОТ за законодавството за безбедност и здравје при работа (LEGOSH)“, во темата 8.6, „Заеднички одбор за БЗР“

Колумбија <i>Резолуција за организација и функционирање на одборите за медицина на трудот, хигиена и индустриска безбедност бр. 02013, 1986, Член 1-3</i>	10-49	1 претставник на работниците + 1 претставник на работодавачот
	50-499	претставници на работниците + 2 претставници на работодавачот
	>500	4 претставници на работниците + 4 претставници на работодавачот
Малезија <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 514, 1994 година, дел 30; Регулативи на Одборот за безбедност и здравје при работа од 1996 година, Дел 5</i>	>40 -100	2 workers' reps + 2 employer's reps + chairman + secretary
	>100	4 workers' reps + 4 employer's reps + chairman + secretary
Шпанија <i>Закон за спречување на професионални ризици бр. 31/1995, Член 34, 38.2</i>	50-100	2 претставници на работниците + 2 претставници на работодавачот
	101-500	3 претставници на работниците + 3 претставници на работодавачот
	501-1000	4 претставници на работниците + 4 претставници на работодавачот
	1001-2000	5 претставници на работниците + 5 претставници на работодавачот
	2001-3000	6 претставници на работниците + 6 претставници на работодавачот
	3001-4000	7 претставници на работниците + 7 претставници на работодавачот
	> 4001	8 претставници на работниците + 8 претставници на работодавачот
Тајланд <i>Министерска регулатива за пропишување на стандарди за администрирање и управување со безбедноста, здравјето и животната средина при работа, бр. В.Е. 2549, 2006 година, клаузула 23</i>	50-99	2 претставници на работодавачот + 2 претставници на работниците + 1 службеник за безбедност
	100-499	3 претставници на работодавачот + 3 претставници на работниците + 1 службеник за безбедност
	> 500	5 претставници на работодавачот + 5 претставници на работниците + 1 службеник за безбедност

Во државите во кои воспоставувањето на одбори за БЗР не е задолжително за помалите компании, со закон може да се обврзе надлежниот орган да побара од претпријатието да воспостави одбор за БЗР кога надлежниот орган смета дека тоа е потребно, како што е случајот во Малави (Закон за безбедност, здравје и добросостојба при работа бр. 21, 1997 година, Дел 21).

Во државите во кои воспоставувањето на одбор за БЗР е задолжително над одреден минимален број на вработени, може да постои и законска обврска за формирање на таков одбор на работни места со помал број на вработени на барање на работникот. На пример, во Норвешка, одборите за БЗР се задолжителни во претпријатија со повеќе од 50 вработени, а мора да се воспостават и во претпријатија со 20-50 вработени на барање на која било од страните во претпријатието или по дискреционо право на Управата за инспекција на трудот (Закон за работна средина бр. 62, 2005 година, Дел 7-1).

Постапките во врска со работата на одборите за БЗР може да бидат наведени во законодавството, регулативите или колективните договори или одборите може да ги одредат самите. На пример, во Шпанија, согласно Член 38.3 од Законот за спроведување на професионални ризици бр. 31/1995, одборите за БЗР треба да усвојат сопствени правила за работа.

5.2 Функции, права и овластувања на одборите за БЗР⁶

Функциите, правата и овластувањата на одборите за БЗР може да се разликуваат во различни држави. Сепак, честопати тие се исти или слични на оние за претставниците на работниците. Одборите за БЗР може да имаат многу различни функции пропишани со закон, кои воедно се и посложени од функциите кои им се доделени на поединечни претставници на работниците, најверојатно поради фактот што одборот има повеќе човечки ресурси и затоа има поголем капацитет од поединците.

На одборите може да им се доделат задачи како што се спроведување и следење на програмите за политики за спречување на опасности, обука на работниците за БЗР, придонес кон водење на евиденцијата за БЗР и следење на податоците во врска со несреќи, повреди и опасности.

Успехот на одборите за БЗР може да зависи од многу фактори, како што се посветеноста на членовите на одборите, нивните овластувања, нивото на поддршка и доверба кај оние чии интереси ги застапуваат членовите, ефективната двонасочна комуникација со работниците како и квалитетот и влијанието на одлуките на одборите. Овие фактори може да бидат поткрепени со:

- оправдани права за обезбедување на потребните ресурси; и
- информации, логистичка поддршка и експертска помош кои се потребни за извршување на нивните функции.

Горенаведеното треба да се регулира во националното законодавство најмалку до ниво што ги исполнува стандардите кои се утврдени во меѓународните стандарди на трудот.

5.3 Управување со одборите за БЗР⁶

Доброто управување е важно за успешно функционирање на одборите за БЗР. Од општа гледна точка, законодавството за БЗР не содржи доволно насоки за управувањето и работењето на одборите за БЗР. Во информациите објавени од Владата на Онтарио во Канада е наведен добар пример со предложени опции за можно вклучување во опсегот на активности на заеднички одбор за безбедност и здравје согласно законодавството за БЗР на таа покраина.



Пример за држава 83

Водич за одбори и претставници за безбедност и здравје на Онтарио

Канада

Водич за одбори и претставници за безбедност и здравје на Онтарио

Во Водичот се предложени следните клучни теми кои би можеле да бидат опфатени во опсегот на активности на одборот за БЗР (во зависност од важечкото законодавство за БЗР)

- (а) соодветна структура на одборот, земајќи ги предвид законските барања
- (б) постапка за ко-претседателите (доколку има ко-претседатели) за олеснување на работењето и активностите на одборот
- (в) метод за избор на заменици и протокол за нивно присуство на состаноците на одборот
- (г) распоред на состаноци на одборот, во кој се утврдува нивната честота и локација (може да има законски барања за честотата на состаноците)
- (д) постапка за присуство на стручни лица на состаноците на одборот
- (е) одредување на бројот на сертифицирани членови (доколку е поголем од минималниот број) и методот за нивен избор
- (е) распоред за инспекција на работното место и одредби за спроведување на инспекции, вклучувајќи процес со кој членовите-работници назначуваат еден член од своите редови за извршување на инспекции на работното место
- (ж) процес за изработка и пренесување на препораки во писмена форма кои произлегуваат од инспекциите до претседателот или ко-претседателите, одборот и до работодавачот
- (з) метод и систем за добивање статистика за несреќи и други информации за БЗР
- (с) постапка за истраги на несреќи, вклучувајќи ги видовите и сериозноста на несреќите кои треба да се истражат (надвор од законските барања), што вклучува и метод за назначување член-работник за спроведување или учество во истрагите
- (и) метод и систем за известување за истрага на несреќи до одборот
- (ј) постапка за избор на членови кои ги претставуваат работниците или назначени работници на работното место за да ги придружуваат инспекторите за БЗР за време на инспекциите на работното место

- (к) постапка за избор на член кој ги претставува работниците или назначените работници на работното место за да се испита одбивање за извршување на работа врз основа на БЗР
- (л) постапка за избор на член од работниците кој ќе присуствува на почетокот на испитувањето на работното место
- (љ) организација во врска со записниците од состаноците, вклучувајќи барање за идентификување на проблеми и утврдување на препораки, одговорност за водење, преглед, споделување и уредување на записниците и подготовка на агенди за состаноците и доставување на известување за состаноците
- (м) утврдување на кворум за состанок на одборот
- (н) метод или систем за постигнување консензус за време на состаноците
- (њ) постапка за решавање на спорови од страна на одборот
- (о) постапка за случаи кога, доколку има ко-претседатели, тие не се согласуваат во врска со одредена препорака
- (п) постапка за упатување на прашања до одборот
- (р) прашања во врска со исплата за членовите кои присуствуваат на состаноците или извршуваат законски должности и одговорности
- (с) редовен преглед на опсегот на активности и одговорностите на одборот и членовите, вклучувајќи доверливост и ефективност
- (т) други прашања во врска со БЗР кои страните на работното место или членовите на одборот сметаат дека се соодветни или неопходни.

Извор: Канада, Влада на Онтарио, „Водич за одбори и претставници за безбедност и здравје“, Додаток В.

Забелешка: Горенаведената листа не е верна копија од листата во упатството на Владата на Онтарио. Таа е обопштена во ставките каде што оригиналните термини се однесуваат на специфични термини од Законот за безбедност и здравје при работа на Онтарио.

6. Општи механизми за консултации и учество на работниците во врска со БЗР⁶

Други механизми за консултации со работниците, нивно учество и, во крајна линија, застапување на работниците во врска со БЗР, опфаќаат генерални претставници или делегати на работниците, синдикати и работнички совети. Тие не се детално анализирани во овој Помошен пакет бидејќи нивниот избор, воспоставување и функционирање обично се регулирани во општите закони за работни односи и законите за индустриски односи.

Сепак, изнесена е кратка дискусија за работничките совети. Суштинската разлика помеѓу работничкиот совет и одборот за БЗР се состои во тоа што работничкиот совет има многу повеќе овластувања и ги опфаќа сите аспекти и теми кои се значајни за работниците, вклучително и БЗР. Државите во кои постојат такви механизми за застапување обично имаат одбор за БЗР како под-одбор во рамки на работничкиот совет. Државите во кои работничките совети се задолжителни или де факто постојат се Австрија, Белгија, Хрватска, Чешка, Франција, Германија, Грција, Унгарија, Литванија, Холандија, Полска, Португалија, Словачка, Словенија и Шпанија. Ваквата обврска се регулира со Директивата на ЕУ 2002/14/ЕЗ за воспоставување општа рамка за информирање и консултирање на вработените. Како и кај независните одбори за безбедност и здравје при работа, составот на работничките совети обично се одредува врз основа на бројот на работници во компанијата.



Пример за држава 84

Состав на работничките совети

Држава	Број на работници	Состав	
Хрватска <i>Законик за работни односи, 2014 година, Член 142</i>	< 76	1 претставник на работниците	+ работодавачот
	76–250	3 претставници на работниците	
	251–500	5 претставници на работниците	
	501–750	7 претставници на работниците	
	751–1000	9 претставници на работниците	
	За дополнителни 1000	+ 2 претставници на работниците	
Холандија <i>Закон за работнички совети, 1971 година, Член 6</i>	< 50	3 претставници на работниците	
	50 – 100	5 претставници на работниците	
	100 – 200	7 претставници на работниците	
	200 – 400	9 претставници на работниците	
	400 – 600	11 претставници на работниците	
	600 – 1000	13 претставници на работниците	
	1000 – 2000	15 претставници на работниците	
	За дополнителни 1000	+ 2 претставници на работниците (до најмногу 25 члена).	

Во Европа постојат и Европски работнички совети, кои се воспоставуваат за остварување на комуникација со вработените во меѓународните компании. Државите каде не постојат работнички совети може да се соочат со тешкотии во добивање насоки од европскиот систем на Европски работнички совети. Сепак, благодарение на начелата кои го поткрепуваат тој систем и искуството од неговото работење, обезбедувањето информации до работниците и консултациите со нив добиваат на корисност.



Пример за држава 85 Европски работнички совети

Европска Унија

Директивата 2009/38/ЕЗ претставува основа за Европските работнички совети. Таа има за цел да обезбеди права на информирање и консултирање во однос на меѓународни прашања за вработените во:

- *компаниии на ниво на заедница* (оние со најмалку 1.000 вработени во повеќе од една држава од ЕУ и 150 вработени во најмалку две држави од ЕУ); или
- *групациии на компаниии* (групацијата мора да има (а) најмалку 1.000 вработени вкупно; (б) две или повеќе компаниии во различни држави од ЕУ; и (в) 150 вработени во најмалку две држави).

Ова се постигнува со воспоставување на Европски работнички совети (или други соодветни процедури). Во Европските работнички совети се обединуваат претставниците на вработените од различните европски земји во кои работи односната меѓународна компанија. За време на состаноците на Европските работнички совети, централното раководство ги информира и консултира претставниците за меѓународни прашања што ги засегаат вработените во компанијата (видете Европски синдикален институт, „[Европски работнички совети](#)“).

Процесот на формирање на нов Европски работнички совет отпочнува со барање од 100 вработени од две држави или иницијатива од страна на работодавачот. Составот и функционирањето на секој Европски работнички совет се прилагодени на околностите на компанијата преку потпишан договор меѓу раководството и претставниците на работниците од различните вклучени земји (видете Европска комисија, „[Вклученост на вработените - Европски работнички совети](#)“). Работниците во оваа фаза се застапувани од Специјално преговарачко тело, кое е формирано со претставници на вработените.

Во согласност со Член 5 од директивата, земјите-членки утврдуваат дали членовите на Специјалното преговарачко тело се избираат или се назначуваат. Во некои држави, членовите на Специјалното преговарачко тело се избираат со гласање на кое учествуваат сите вработени. Во други држави, релевантен синдикат назначува еден од своите членови или се повикува претставник од локален или централен работнички совет за да преговара на европско ниво. Во согласност со Член 5, застапеноста на вработените треба да биде „пропорционална на“ бројот на вработени во компанијата во секоја држава.

На почетокот на процесот на преговори, раководството и надлежните европски организации на работници и работодавачи мора да бидат информирани за составот на Специјалното преговарачко тело.

Специјалното преговарачко тело и раководството ги утврдуваат:

- обемот, составот и функциите на предложениот Европски работнички совет; и
- мандатот (практиката на БЗР не мора да биде опфатена) или други механизми за спроведување на постапка за информирање и консултирање со вработените.

Надворешните експерти може да бидат од корист. Доколку Специјалното преговарачко тело донесе одлука против преговори или не се постигне договор, барањето за свикување ново Специјално преговарачко тело може да се поднесе само по период од две години (освен кога е договорен пократок период).

Релевантни ресурси

Асенато, Г. и В. Наваро. 1980 година. „Учество и контрола на работниците во Италија: Случајот на медицината на трудот“. *Меѓународно списание за здравствени услуги* 10(2):217–32.

Бомонт, П.Б. и др. 1982 година. „Детерминанти на ефективни заеднички одбори за безбедност и здравје“. Универзитет во Глазгов.

Бигинс, Д. и Т. Холанд. 1995 година. „Обуката и ефективноста на претставниците за безбедност и здравје“. *Кон безбедност и здравје на работното место: Технички трудови на конференцијата за безбедност и здравје при работа на Азија-Тихоокеанија*, уредена од И. Едингтон. Меѓународна комисија за здравје при работа (ICOH).

Бигинс, Д. и М. Филипс. 1991а година. „Анкета на претставниците за безбедност и здравје во Квинсленд, Дел 1: Активности, прашања, извори на информации“. *Списание за безбедност и здравје при работа — Австралија и Нов Зеланд* 7(3):195–202.

—, 1991b. „Анкета на претставниците за безбедност и здравје во Квинсленд, Дел 2: Споредба на застапници и претставници на синдикатот“. *Списание за безбедност и здравје при работа — Австралија и Нов Зеланд* 7(4):281–286.

Бигинс, Д., и др. 1991 година. „Предности од учеството на работниците во безбедноста и здравјето“. *Труд и индустрија* 4(1):138–159.

Брајс, Г.К., и П. Манга. 1985 година. „Ефективноста на одборите за безбедност и здравје“. *Индустриски односи* 40(2):245–257.

Касу, Бернард, и Бернард Писаро. 1988 година. „Учество на работниците во здравјето при работа: Француското искуство“. *Меѓународно списание за здравствени услуги* 18(1):139–152.

Кук, В.Н., и Ф.Х. Гаучи. 1981 година. „Агенција за безбедност и здравје при работа, програми за безбедност на постројките и намалување на повредите“. *Индустриски односи* 20(3):245–257.

Којл, Ј.Р. и Ј.В. Леополд. 1981 година. „Одбори за безбедност и здравје: колку се ефективни?“. *Безбедност и здравје при работа* (ноември).

Дедоблер, Н. и др. 1990 година. „Работењето од аспект на безбедноста кај синдикалните и несиндикалните работници во градежната индустрија“. *Списание за медицина на трудот* 32(11):1099–1103.

Европска агенција за безбедност и здравје при работа. 2017 година. *Учество на работниците во управувањето со безбедноста и здравјето при работа: Квалитативни докази од Европското истражување на претпријатијата за нови и појавни ризици 2 (ESENTER-2): Извештај за преглед*.

Фрик, К. и Д. Волтерс. 1998 година. „Застапување на работниците во врска со безбедноста и здравјето во малите претпријатија: Поуки од шведскиот пристап“. *Меѓународна ревија за работни односи* 137(3):365–389.

Фулер, Даглас К. и Антон Ј. Суруда. 2000 година. „Смртни случаи од водород сулфид во врска со работата во Соединетите Американски Држави од 1984 до 1994 година“. *Списание за медицина на трудот и еколошка медицина* 42(9):939–942.

Гејнс, Ј. и Д. Бигинс. 1992 година. „Анкета на претставници за безбедност и здравје во Северната територија“. *Списание за безбедност и здравје при работа - Австралија и Нов Зеланд* 8(5):421–428.

Грунберг, Леон. 1983 година. „Ефектите од општествените односи на производството врз продуктивноста и безбедноста на работниците“. *Меѓународно списание за здравствени услуги* 13(4):621–634.

Левчук, В. и др. 1996 година. „Ефективноста на Законот 70 и заедничките одбори за безбедност и здравје во намалувањето на повредите на работното место: Случајот на Онтарио“. *Канадска јавна политика* 23(3):225–243.

О’Грејди, Џон. 2000 година. „Заеднички одбори за безбедност и здравје: Пронаоѓање рамнотежа“. Во *Повреди и новиот свет на работата*, уредено од Саливан. UBC Press.

Робинсон, Џејмс Ц. 1991 година. *Трудот и токсините: Конфликти на работното место и политички стратегии за здравје при работа*. Издаваштво на Универзитетот на Калифорнија.

Рустанг, Г. 1983 година. „Учество на работниците во прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа во Франција“. *Меѓународна ревија за работните односи* 122(2):169–182.

Шенон, Х.С., и др. 1996 година. „Организациски корелати на работното место со стапките на несреќи кои довеле до изгубено работно време во производството“. *Американско списание за индустриска медицина* 29:258–268.

---. 1997. „Преглед на односот помеѓу организациските фактори и факторите на работното место и стапките на повреди“. *Наука за безбедност* 26:201–217.

Волтерс, Д. 1996. „Синдикати и ефективност на застапувањето на работниците во безбедноста и здравјето во Велика Британија“. *Меѓународно списание за здравствени услуги* 26(4):625–641.

---. 2002б. *Безбедно работење во мали претпријатија во Европа*. Европска конфедерација на синдикати (ETUC).

---, и др. 199. *Застапување на работниците во безбедноста и здравјето во Европа*. Европска конфедерација на синдикати (ETUC).

---. 2014 година. *Студија за улогата на претставниците на работниците во механизмите за безбедност и здравје во рудниците за јаглен во Квинсленд*.

Ворен-Лангфорд, П., и др. 1993. „Учество на синдикатите во безбедноста и здравјето при работа во Западна Австралија“. *Списание за индустриски односи* 35:585–606.

Вајл, Д. 1991. „Спроведување на Агенцијата за безбедност и здравје при работа: Улогата на синдикатите“. *Индустриски односи* 30:20–36.

---. 1992. „Безбедноста при градењето: Улогата на градежните синдикати во спроведувањето на Агенцијата за безбедност и здравје при работа“. *Списание за истражување на трудот* 13(1):121–132.

Листа за проверка

Дел 05



Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Одредби	Опфатени со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
- ¹	Одредби со кои се регулираат претставниците на работниците за БЗР во претпријатието, вклучувајќи:			
	- критериуми за подобност			
	- постапка за избор			
	- мандати			
	- критериуми за дисквалификација и отпуштање			
	- пополнување на повремени слободни работни места			
- ¹	Клучни функции на претставници на работниците за БЗР:			
	- застапување на работниците во прашања во врска со БЗР;			
	- следење на мерките кои ги презема работодавачот или другите релевантни носители на обврски за исполнување на нивните одговорности за БЗР;			
	- истражување на прашања во врска со БЗР кои ги поведуваат работниците;			
	- испитување на сите ризични фактори за безбедноста и здравјето на работниците кои произлегуваат од работата на претпријатието;			
	- поднесување претставки до лицето/лицата кои се одговорни за дејноста или потфатот за прашања кои влијаат врз безбедноста и здравјето на работниците;			
	- соработка и помагање на носителот на примарна обврска за решавање на сите ризици во врска со работата во засегнатото претпријатие;			
	- промовирање и охрабрување на соработката на работниците во почитувањето на прописите за спречување на професионални ризици;			
	- учество и застапување на работниците во процесите на одлучување во врска со БЗР; и			
	- истражување на несреќи и болести на работното место, како и избегнати инциденти.			

¹ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Одредби	Опфатени со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
	Овластувања на претставниците на работниците за БЗР за:			
R143, став 10, 11 R164, став 12(2)(i)	- отсуство од работа, без да изгуби дел од платата или бенефиции, за извршување на функциите на застапување			
C155, Член 19(в)(д) R164, став 12(2)(а) R143, став 16	- добивање информации за мерките кои ги презема работодавачот за да обезбеди безбедност и здравје при работа			
R143, став 12, 17 R164, став 12(2)(f)	- пристап до сите делови од работното место			
C155, Член 19(г), 21 R164, став 12(2)(i)	- бесплатна обука за безбедност и здравје при работа			
R164, 12(2)(f)	- комуникација со работниците за прашања во врска со БЗР во текот на работното време			
R143, став 13	- пристап до раководството и неговите претставници, без непотребно одложување			
C155, Член 19(д), R164, став 12(2)(б)	- консултирање за сите аспекти на БЗР и главните нови мерки за БЗР пред да се спроведат			
R164, став 12(2)(д) (ж)	- учество во процесот на одлучување во врска со прашања кои се однесуваат на БЗР			
C155, Член 19(д)	- пристап до стручни лица за советување по одредени проблеми со БЗР			
C135, Член 2 R143, став 9	- користење на работните простории за извршување на функциите на претставникот на работниците			
R164, став 12(2)(е) R81, став 5	- контактирање со инспекторите на трудот			
	- Друго, ве молиме наведете			
C155, Член 5(е) C135, Член 1 R143, став 6(1), 8(1)	Заштита на претставникот на работниците за БЗР			
R164, став 12(1) _1	Одредби со кои се регулираат одборите за БЗР, вклучувајќи:			
	- воспоставување на одбори за БЗР			
	- функции, права и овластувања на одборите за БЗР			
	- управување со одборите за БЗР			

ДЕЛ 06

Одредби за заштита на работниците во специфични услови на ранливост

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	225
1.1 Како да се опфатат ранливите работници во законодавството за безбедност и здравје при работа?	226
2. Заштита на бремени жени и доилки на работа	227
2.1 Вовед	227
2.2 Општа обврска на работодавачите да се уверат дека бремените жени и доилките не вршат работа која е штетна за нив, фетусот или доенчето	228
2.3 Специфични задачи или должности што се забранети или подлежат на ограничувања за жени за време на бременост и доење	228
2.4 Проценка на ризик	231
2.5 Следење на здравјето	232
2.6 Алтернативи на опасната работа	233
2.7 Право на бремените жени да одбијат извршување на опасни должности	234
2.8 Простор за одмор за бремени жени и доилки	235
2.9 Време за доење	235
3. Заштита на работниците со попреченост	236
3.1 Која е дефиницијата за работник со попреченост?	236
3.2 Зошто работниците со попреченост се ранливи?	237
3.3 Кои законски одредби можат да се вклучат во домашното законодавство?	237
4. Заштита на младите работници којашто опфаќа и обезбедување на список за забранети опасни работи	239
4.1 Кои се дефинициите за „млад работник“ и „опасен детски труд“?	239
4.2 Зошто младите работници се ранливи?	240
4.3 Како националното законодавство може да ги заштити младите работници?	240
5. Заштита на работници во поодмината возраст/повозрасни работници	243
5.1 Зошто работниците во поодмината возраст/повозрасните работници се ранливи?	243
5.2 Кои законски одредби можат да се вклучат во домашното законодавство?	244
6. Заштита на работниците мигранти	245
6.1 Која е дефиницијата за работници мигранти?	245
6.2 Зошто работниците мигранти се во ранлива состојба?	246
6.3 Како се разгледуваат правата на работниците мигранти на безбедност и здравје при работа во националното законодавство и политика?	249
7. Заштита на домашните работници	251
7.1 Која е дефиницијата за домашни работници?	251
7.2 Зошто домашните работници се во ранлива состојба?	252
7.3 Анализа на меѓународни и домашни законски инструменти	252

06

Одредби за заштита на работниците во специфични услови на ранливост

1. Вовед

Во секоја држава, работната сила се состои од многу различни категории во зависност од возраста, потеклото, работното искуство, физичките способности, полот и други фактори, што ја одразува различноста на пошироката заедница. Ваквата разновидност подразбира поголема подложност на повреди како резултат на специфични опасности на работното место кај конкретни категории на работници. Оваа ранливост може да биде резултат на (а) надворешни околности или ситуациjsки фактори; или (б) суштински карактеристики на одредени работници. За целите на овој дел, терминот „ранливи работници“ се користи за да укаже на двете групи работници.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Промотивна рамка за Препорака за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 197\)](#)
- [Препорака за премин од неформална во формална економија, 2015 година \(бр. 204\)](#)

Став 3 од Препораката бр. 197 повикува на „соодветни мерки за заштита на сите работници, особено на работниците во секторите со висок ризик и на ранливите работници како што се оние во неформалната економија и работниците мигранти и младите“.

Понатаму, во став 7(i) од Препораката бр. 204 се препорачува следното: „при креирање на кохерентни и интегрирани стратегии за олеснување на транзицијата кон формалната економија, членките треба да ја земат предвид потребата да се посвети посебно внимание на оние кои се особено ранливи на најсериозните недостатоци на пристојната работа во неформалната економија, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на жени, млади луѓе, мигранти, постари лица, домородни народи и племиња, лица кои живеат со ХИВ или се погодени од ХИВ или СИДА, лица со попреченост, домашни помошници и земјоделци кои работат за свои потреби.“

Важно е работодавачите да се свесни за ранливостите на нивната работна сила за да може да ги задоволат своите потреби во проценките на ризикот и системите за управување со БЗР и да обезбедат работно место кое е безбедно и здраво за сите работници.

Овој дел е наменет да им помогне на законодавците да ги заштитат ранливите работници. Тој се сосредоточува на клучните групи кои се особено ранливи на ризиците по безбедноста и здравјето при работа и чии посебни ранливости се опфатени со постојните меѓународни стандарди на трудот и законодавството, имено: бремени жени и доилки, работници со попреченост, млади работници, работници во поодмината возраст/повозрасни работници, работници мигранти и домашни помошници.

Во сеопфатното законодавството мора да се потврдат и опфатат специфичните ранливости на сите лица на работното место. Законодавството за БЗР не може да се заснова на модел „кој одговара за сите“. Законодавството во кое не се земаат предвид ранливостите на одредени групи работници може негативно да влијае на тие работници или да им наштети на најранливите работници така што тие ќе бидат занемарени. Меѓународната заедница сè почесто е на мислење дека во законите и прописите за БЗР мора да се опфатат специфичните ранливости на одредени групи работници.

1.1 Како да се опфатат ранливите работници во законодавството за безбедност и здравје при работа?

Во евалуацијата на Европската Унија од 2017 година заснована на нарачана студија, се забележува дека некои ранливи работници, имено бремени жени/доилки, млади работници и привремени работници, се опфатени со самостојни правни инструменти на ЕУ (индивидуални директиви на ЕУ), додека други категории на ранливи работници, како што се постарите работници, мигрантите или новите работници, не се опфатени. Во евалуацијата се укажува на можноста за појава на нови групи на ранливи работници во иднина и се поочува дека можеби е потребно појаснување за тоа како таквите групи можат да се вклучат во постојната правна рамка.

Корисни алатки и ресурси

- ЕУ, [Евалуација на практичното спроведување на директивите на ЕУ за безбедност и здравје при работа \(БЗР\) во земјите-членки на ЕУ, 2017 година.](#)



Во овој дел се разгледуваат различните пристапи кои можат да се усвојат во законите за БЗР за заштита на ранливите работници.

2. Заштита на бремени жени и доилки на работа

2.1 Вовед

Повеќе од половина милијарда жени се приклучија на платената работна сила во светот во последните 30 години и сега тие претставуваат 40 проценти од таа работна сила (Work Bank 2012, стр. xx-xxi¹). Затоа, разбирлива е потребата да се вклучат родово специфични согледувања, како што се бременоста и доењето, во законодавството и рамките за управување со БЗР.

Специјалните мерки за заштита на жените треба да се сведуваат на заштита на мајчинството во построга смисла. Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) јасно посочи дека сите заштитни мерки кои се применуваат на вработувањето на жените, а кои се засноваат на стереотипи во врска со професионалните способности и улогата на жените во општеството, го нарушуваат начелото на еднаквост на можностите и третманот меѓу мажите и жените во вработувањето и занимањето. Покрај тоа, се смета дека одредбите кои се однесуваат на заштитата на лицата кои работат во опасни или тешки услови треба да бидат насочени кон заштита на безбедноста и здравјето и на мажите и на жените на работа, земајќи ги предвид родовите разлики во однос на специфичните ризици по нивното здравје.²

Корисни алатки и ресурси



- МОТ, „Пакет со ресурси за заштита на мајчинството“.
- МОТ, „База на податоци за законите за работни услови“; вклучува заштита на мајчинството.
- МОТ, 10 решенија за родово сензитивна практика за безбедност и здравје при работа – Насоки за вклучување на родовата перспектива во безбедноста и здравјето при работа, 2013 година.

Треба да се примени холистички пристап кон заштитата на бремените жени и доилките на работното место. Покрај воведувањето на законската заштита во врска со нивната безбедност и **здравје**, националното законодавство и политика треба да обезбедат и соодветна социјална заштита, вклучително и пристап до бенефиции за мајчинство и здравствена заштита и соодветно слободно време за здравствени прегледи и нега на деца. Националните власти треба да промовираат и политики на работното место преку кои се пружа поддршка за бремените жени и доилките преку обезбедување на соодветни ергономски и физички услови, простор за одмор, услови за доење и санитарни услови, внатрешни или надворешни услуги за грижа за деца, итн.

Всушност, МОТ утврди дека 111 од 160 земји со достапни податоци имаат воспоставено специфични законски мерки за заштита на бремените жени или доилките на работното место.

Меѓународни стандарди на трудот



- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 година (бр. 183)
- Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година (бр. 184)
- Конвенција за бензен, 1971 година (бр. 136)
- Конвенција за плантажи, 1958 година (бр. 110)

¹ Светска банка. 2011 година. *Извештај за развојот во светот од 2012 година: Родова еднаквост и развој*.

² МОТ, *Глобализацијата добива човечки лик: Општ преглед на основните конвенции за правата на работа земајќи ја предвид Декларацијата на МОТ за социјална правда за правична глобализација*, КМП.101/III/1В, 2008 година, став 839 и 840.

Во член 3 од Конвенцијата бр. 183 се наведува дека „Секоја членка, по консултација со репрезентативните организации на работодавачи и работници, ќе усвои соодветни мерки за да се увери дека бремените жени или доилките не се обврзани да извршуваат работа за која надлежниот орган утврдил дека е штетна за здравјето на мајката или детето, или кога со проценката е утврден значителен ризик за здравјето на мајката или на нејзиното дете“. Во Конвенцијата се посочува дека ова се однесува на сите жени кои работат, вклучително и оние во атипични форми на работен однос.

Заштитата на здравјето на бремените жени и доилките конкретно се споменува во секторските конвенции и конвенциите кои се однесуваат на специфичен ризик.

Во Член 18 од Конвенцијата бр. 184 се наведува дека „треба да се преземат мерки за да се осигури дека се земаат предвид посебните потреби на работничките во земјоделството во однос на бременоста, доењето и репродуктивното здравје“.

Во Член 11 од Конвенцијата бр. 136 се посочува дека „жените со лекарска потврда за бременост и доилките не смеат да бидат вработени во работни процеси кои вклучуваат изложеност на бензен или производи што содржат бензен“.

Член 47.8 од Конвенцијата бр. 110 гласи дека „од ниедна бремена жена не смее да се бара да презеде каков било вид работа која е штетна во периодот пред нејзиното породилно отсуство“.

2.2 Општа обврска на работодавачите да се уверат дека бремените жени и доилките не вршат работа која е штетна за нив, фетусот или доенчето

Една генеричка и флексибилна опција е да се наведе во законот за безбедност и здравје при работа дека работодавачот има обврска да се увери дека бремените жени нема да извршуваат задачи кои можат да бидат штетни или опасни за бремената жена и/или фетусот или новороденчето.

Предноста на примената на овој модел е тоа што му наложува на работодавачот да ги идентификува ризиците за бремените жени врз основа на проценка на конкретното работно место и затоа не е задолжително да се утврди сеопфатна листа на задачи или обврски кои се забранети за бремените жени во законодавството. И покрај тоа, некои работодавачи може да имаат потреба од повеќе законски насоки за да се уверат дека ефективно ги идентификуваат потенцијално опасните задачи, супстанции или обврски за бремените жени.

Затоа, оптимален модел е оној во кој се комбинираат двата пристапа, при што законодавството содржи преглед или рамка на задачите кои се особено ризични за бремените жени и доилките, а во истовремено му наметнува обврска на работодавачот да спроведе проценка на ризикот на работното место и да ги идентификува сите дополнителни ризици кои можат да бидат специфични за таа работна средина.

Во следниот поддел се разгледуваат работите и должностите кои може да им бидат забранети на жените поради негативното влијание што можат да го имаат врз здравјето на фетусот или новороденчето.

2.3 Специфични задачи или должности што се забранети или подлежат на ограничувања за жени за време на бременост и доење

Со законите за БЗР може да се одредат специфични задачи или должности кои жените не треба да ги извршуваат додека се бремени или дојат. Оваа листа мора да биде доволно сеопфатна и заснована на научни докази. Подолу се анализирани различните видови на забрани или ограничувања во таквите закони.

Работа која вклучува опасни материји и агенсии кои се ризични од физички, хемиски и биолошки аспект

Некои држави забрануваат изложеност на различни специфични опасни супстанции и агенсии, како што се јонизирачко зрачење, биолошки и хемиски агенсии (на пример, бензен или супстанции што содржат бензен), итн. (Видете го Примерот за држава).



Пример за држава 86

Забрани за бремени жени

Држава	Забрани за бремени жени
Бугарија	Уредбата бр. D-07-4 од 2015 година за подобрување на условите за работа на бремени работнички и работнички мајки или доилки содржи неисцрпна листа на ризиците на кои не смее да бидат изложени бремените работнички..
Европска Унија	Анекс II од Директивата на Советот 92/85/ЕЕЗ за воведување мерки за поттикнување на подобрувања на безбедноста и здравјето при работа на бремени работнички и работнички кои неодамна се породиле или дојат содржи неисцрпна листа на агенсии и услови за работа на кои не смее да бидат изложени бремените жени и доилки..
Перу	Министерската резолуција 374-2008 со која се одобрува листата на физички, хемиски, биолошки, ергономски и психосоцијални агенсии кои создаваат ризици за здравјето на бремената жена или за развојот на фетусот
Мексико	Членовите 153-157 од Федералната регулатива за безбедност при работа, хигиена и работна средина содржат ограничувања за контакт на бремена жена со тератогени или мутагени супстанции и изложеност на јонизирачко зрачење и абнормални или изменети термички услови на животната средина, меѓу другото.

Нокна работа

Многу држави се обидуваат да го ублажат ризикот за жените кои работат во текот на бременоста со тоа што ќе наведат периоди во кои не треба да им биде дозволено да работат или со тоа што ќе наведат одредени смени или часови во кои на бремените жени или доилките треба да им биде забрането да работат - нокната работа е особено чест пример.

Внимание



Целосната забрана за жените да работат во текот на нокта не е во согласност со меѓународните стандарди на трудот.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Препорака за заштита на мајчинството, 2000 година \(бр. 191\)](#)
- [Конвенција за нокна работа, 1990 година \(бр. 171\)](#)

Препораката бр. 191 се осврнува на релативно нова промена во меѓународните норми, од целосна забрана за бремени жени или доилки да работат во нокна смена до дозвола за жените да работат ноќе сè додека тоа не претставува ризик за нивната бременост. Во став 6(4) се наведува дека „бремена жена или доилка не треба да се обврзе да работи ноќе доколку со лекарска потврда таквата работа се прогласи за некомпатибилна со бременоста или доењето“. Ова е одраз на преминот кон модел заснован на проценка на ризикот.

Од друга страна, СЕАЦР посочи дека Конвенцијата бр. 171 не е замислена како родово специфичен инструмент, туку се фокусира на заштитата на сите нокни работници, така што вниманието се пренасочува од специфична категорија работници и сектор на стопанска дејност кон заштитата на сите нокни работници, без оглед на полот во речиси сите гранки и занимања. Таа е показател за големиот пресврт што се има случено со текот на времето, од заштитнички пристап во однос на вработувањето на жените кон пристап

кој се темели на промовирање вистинска еднаквост меѓу жените и мажите и елиминирање на дискриминаторските закони и практики.³

СЕАСР понатаму посочи дека општите заштитни мерки за работничките, како што се општите забрани, за разлика од посебните мерки насочени кон заштита на мајчинството, сè повеќе се сметаат за застарени и непотребни прекршувања на фундаменталното начело на еднаквост на можностите и третманот меѓу мажите и жените.⁴



Пример за држава 87

Сингапур

Во Член 3 (1) од Регулативите за вработување (женски работнички) од 1988 година се наведува дека ниедна бремена работничка не смее да биде вработена да работи ноќе или во дел од ноќта, освен со нејзина писмена согласност и непостоење на потврда за неподобност од лекар или регистриран лекар.

Албанија

Со Член 108 од Законот бр. 136 од 2015 година на работодавачот му се забранува да бара од бремените жени и жените кои родиле во претходните 12 месеци да работат ноќе, доколку се доставени докази од лекар дека тоа може да биде штетно за здравјето на бебето или жената.

Прекувремена работа



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за намалување на работното време, 1962 година \(бр. 116\)](#)

Во став 18 од Препораката бр. 116 се наведува дека „при договарање на прекувремена работа, треба да се обрне особено внимание на посебните околности на ... бремените жени и доилките ...“.

Примери за земји со специфични одредби кои се однесуваат на бремени жени или доилки кои работат прекувремено се дадени во Пример за држава 88.



Пример за држава 88

Одредби за прекувремена работа

Држава	Одредба за прекувремена работа
Виетнам <i>Законик за работни односи, 2012 година, Член 155</i>	Забрана за барање прекувремена работа од жени кои се бремени подолго од седум месеци.
Гана <i>Закон за работни односи, 2003 година, бр. 651, Член 55</i>	Забрана за прекувремена работа на бремени жени или жени со дете помало од осум месеци, освен со нивна согласност.
Куба <i>Законик за работни односи, Закон бр. 49, 1984 година Член 215</i>	Од бремените жени или жените со дете до една година не може да се бара да работат прекувремено или во двојни смени.

³ МОТ, *Обезбедување пристојно работно време за иднината: Општо истражување во врска со инструментите за работно време*, КМП.107/III(6), 2018 година, став 418.

⁴ МОТ, Општо истражување, 2018 година, став 409.

Полска <i>Законик за работни односи, 1974 година, Член 178</i>	Забрана за вработување бремени работнички за прекувремена работа..
Холандија <i>Закон за работно време, 1995 година, Член 4(5), 4(6), 4(7) и 4(8)</i>	Упатства за максималниот број на часови што може да ги одработи бремена жена или доилка.
Швајцарија <i>Закон за работни односи, Член 60</i>	Забрането е бремени жени и доилки да работат повеќе од девет часа дневно.

Друго

Некои држави идентификуваа и забранија други сценарија во врска со работата за кои проценија дека можат да бидат штетни за здравјето на жената или на фетусот.



Пример за држава 89

Гана

Член 56 од Законот за работни односи бр. 651 од 2003 година забранува распоредување на бремени жени на работни места надвор од нивното место на живеење по завршувањето на четвртиот месец од бременоста, доколку распоредувањето, според мислењето на лекар или акушер, е штетно за здравјето на жената.

2.4 Проценка на ризик

Зголемените ризици со кои се соочуваат бремените жени на работното место задолжително треба да се земат предвид во проценката на ризикот за да се осигури дека во проценката на ризикот целосно се опфатени специфичните ранливости на оваа група и дека овие работници се ефикасно заштитени од ризици. МОТ забележа дека мускулно-скелетните нарушувања се најчестите повреди на работното место и дека ризикот од повреда на мускулно-скелетниот систем се зголемува за време на бременоста. Слично на тоа, изложеноста на одредени хемикалии, продолженото стооењето и кревањето тешки предмети се исто така особено ризични во контекст на бременоста.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 192\)](#)
- [Препорака за заштита на мајчинството, 2000 година \(бр. 191\)](#)

Член 18 од Конвенцијата бр. 184 наложува „да се преземат мерки за да се загарантира дека посебните потреби на земјоделските работнички се земаат предвид во врска со бременоста, доењето и репродуктивното здравје“.

Препораката бр. 192 во став 11 укажува на тоа дека „за да се спроведе Член 18 од Конвенцијата, треба да се преземат мерки за да се обезбеди проценка на сите ризици на работното место во врска со безбедноста и здравјето на бремените жени или доилките и репродуктивното здравје на жените“.

Во став 6(1) од **Препораката бр. 191** се наведува дека „Членовите треба да преземат мерки за да обезбедат проценка на сите ризици на работното место во врска со безбедноста и здравјето на бремената жена или доилката и нејзиното дете, а резултатите од проценката треба да бидат достапни за засегнатата жена“.



Пример за држава 90

Бугарија

Во *Уредбата бр. D-07-4 од 2015 година* за подобрување на условите за работа на бремените работнички и работнички мајки или доилки се наведува дека работодавачот е должен да направи проценка на ризикот и да ги идентификува сите потенцијални ризици за бремените работнички и доилките. Кога резултатите од проценката на ризикот укажуваат на постоење на ризик за бремените работнички, работничките кои неодамна се породиле или работничките кои дојат или постоење на ризик што може да влијае на нивната бременост или лактација, работодавачот треба да преземе потребни мерки за привремено прилагодување на условите за работа на работното место и/или работното време на работничката со цел да се отстрани ризикот. Позициите и работните места кои се соодветни за назначување на бремена работничка и работничка кои неодамна се породиле или дојат се дефинирани во согласност со *Уредбата за прераспoredување на работа од 1986 година*.

Норвешка

Со *Член 3 од Одлуката бр. 1357 од 2011 година*, која се однесува на извршувањето на работата, употребата на работна опрема и сродните технички барања, се воведува обврска за работодавачите да ги вклучат сите потенцијални ризици за репродуктивното здравје на жените при спроведување на проценки на БЗР на работното место и им се забранува да доделат работа на бремена вработена доколку се утврди каква било штета.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 192\)](#)

2.5 Следење на здравјето



Меѓународни стандарди на трудот

- [Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 \(No. 192\)](#)

Препораката бр. 192 во став 4(3) гласи дека „треба да се преземат мерки за здравствен надзор за ... бремени жени и доилки ... каде што е соодветно“.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) ги повика владите да преземат и да ги зајакнат превентивните и заштитните мерки што се однесуваат на репродуктивното здравје на земјоделските работнички, особено од почетокот на бременоста, како и за доилките. Ги охрабри владите да го промовираат спроведувањето на проценки на сите ризици на работното место во врска со безбедноста и здравјето на бремените жени или доилките, како и со репродуктивното здравје на жените, и усвојувањето на соодветни мерки за справување со идентификуваните ризици, а водено да им обезбедат на овие работнички соодветен здравствен надзор.⁵

⁵ МОТ, *Заедничка работа за промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување за инструментите за безбедност и здравје при работа во врска со промотивната рамка, градежништво, рудници и земјоделство*, КМП.106/III(1В), 2017 година, став 425.

Во многу различни држави работодавачите имаат обврска да продолжат да го следат здравјето на работничките додека се бремени или дојат.



Пример за држава 90bis

Бугарија

Во Уредбата бр. D-07-4 од 2015 година за подобрување на условите за работа на бремените работнички и работнички мајки или доилки се наведува дека работодавачот е должен да направи проценка на ризикот и да ги идентификува сите потенцијални ризици за бремените работнички и доилките. Кога резултатите од проценката на ризикот укажуваат на постоење на ризик за бремените работнички, работничките кои неодамна се породиле или работничките кои дојат или постоење на ризик што може да влијае на нивната бременост или лактација, работодавачот мора да преземе потребни мерки за привремено прилагодување на условите за работа на работното место и/или работното време на работничката со цел да се отстрани ризикот. Позициите и работните места кои се соодветни за назначување на бремени работнички и работнички кои неодамна се породиле или дојат се дефинирани во согласност со Уредбата за прераспореѓување на работа од 1986 година.

Norway

Со Член 3 од Одлуката бр. 1357 од 2011 година, која се однесува на извршувањето на работата, употребата на работна опрема и сродните технички барања, се воведува обврска за работодавачите да ги вклучат сите потенцијални ризици за репродуктивното здравје на жените при спроведување на проценки на БЗР на работното место и им се забранува да доделат работа на бремена вработена доколку се утврди каква било штета.



Пример за држава 91

Либан

Во Член 38 од Уредбата бр. 11802 од 2004 година, со која се регулираат превенцијата, безбедноста и професионалната хигиена во сите установи кои се регулирани со Законот за работни односи, се наведува дека сите работници треба да подлежат на редовни медицински прегледи за време на вработувањето, како што е утврдено со важечките правила и прописи, особено бремените жени и мајките на деца под две години.

2.6 Алтернативи на опасната работа



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за заштита на мајчинството, 2000 година (бр. 191)
- Препорака за персонал за здравствена заштита, 1977 година (бр. 157)

Во став 6(2) од Препораката бр. 191 се наведува дека во однос на работата што претставува ризик за здравјето на мајката или детето, „треба да се преземат мерки за да се обезбеди, врз основа на лекарска потврда и по потреба, алтернатива на таквата работа во форма на (а) отстранување на ризикот; (б) прилагодување на нејзините услови за работа; (в) преместување на друго работно место, без губење на плата, кога таквата адаптација не е изводлива; или (г) платено отсуство, во согласност со националните закони, прописи или практика, кога таквото преместување не е изводливо“.

Слично на тоа, Препораката за медицински персонал (бр. 157) во став 50 гласи дека „бремените жени и родителите на мали деца чие вообичаено работно место би можело да биде штетно за нивното здравје или здравјето на нивното дете, треба да бидат преместени, без губење на правата, на работна позиција која е соодветна за нивната состојба“.



Пример за држава 92

Јужна Африка

Во Дел 26(2) од Законот за основните услови за вработување од 1997 година се наведува дека „за време на бременоста на вработената и во период од шест месеци по раѓањето на нејзиното дете, нејзиниот работодавач мора да ѝ понуди соодветно, алтернативно вработување под услови кои не се помалку поволни од нејзините вообичаени услови за вработување доколку од вработената се бара да работи ноќе... или доколку нејзината работа претставува опасност за нејзината безбедност и здравје или за безбедноста и здравјето на нејзиното дете и е изводливо за работодавачот да го стори тоа“.

2.7 Право на бремените жени да одбијат извршување на опасни должности⁶

Државите може да го вклучат и правото на бремена работничка или доилка да одбие работа што е опасна за неа или нејзиниот фетус или новороденче.



Пример за држава 93

Канада

Во Дел 132(1) од Законот за работни односи се утврдува правото на бремена жена или доилка да престане да ја извршува својата работа доколку смета дека, поради бременоста или доењето, продолжувањето на која било од нејзините тековни работни функции може да претставува ризик за нејзиното здравје или за здравјето на фетусот или детето.

Консултирање со здравствен работник

Вработената мора колку што е можно поскоро да се консултира со квалификуван лекар... по нејзин избор за да утврди дали продолжувањето на која било од нејзините тековни работни функции претставува ризик за нејзиното здравје или за здравјето на фетусот или детето.

Одредбата повеќе не се применува

Без да се доведе во прашање кое било друго право утврдено со овој закон, со колективен договор или друг договор, или со било какви услови за работа, откако медицинскиот лекар ќе утврди дали постои ризик како што е опишано во став (1), вработената повеќе не може да престане да ги извршува своите работни обврски согласно став (1).

Работодавачот може да ја прераспореде

За периодот во кој вработената не ја извршува својата работа согласно став (1), работодавачот може, во консултација со вработената, да ја прераспореде на друга работна позиција која не би претставувала ризик за нејзиното здравје или за здравјето на фетусот или детето.

Статус на вработен

Вработената, без разлика дали е преместена на друго работно место или не, се смета дека продолжува да ја извршува работата што ја извршувала во времето кога престанала да ги извршува своите работни функции и ќе продолжи да ги прима платите и бенефициите кои се поврзани со таа работа за периодот во кој не ја извршува работата.

⁶ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

2.8 Простор за одмор за бремени жени и доилки

Одвојувањето простор за одмор за бремени жени и за доење ќе придонесе за поголема добросостојба за овие работници.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за заштита на мајчинството, 2000 \(бр. 191\)](#)

Во став 9 од Препораката бр. 191 се наведува дека „каде што е практично, треба да се опремаат простории за неа под соодветни хигиенски услови на работното место или во близина на работното место“.



Пример за држава 94

Бугарија

Согласно *Член 308 од Законот за работни односи*, работодавачите кои вработуваат 20 или повеќе жени се должни да обезбедат простории за лична хигиена на жените и за одмор на бремени жени и жени кои примаат третман за ин витро оплодување, како што е утврдено од министерот за здравство.

Нов Зеланд

Во *Дел 69 У од Законот за работни односи од 2000 година* се наведува дека работодавачот мора да загарантира, доколку тоа е разумно и практично во дадените околности, дека се обезбедени соодветни услови на работното место за вработена која дои и која сака да дои на работното место.

2.9 Време за доење



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 година \(бр. 183\)](#)
- [Препорака за заштита на мајчинството, 2000 година \(бр. 191\)](#)

Член 10 од Конвенцијата бр. 183 предвидува дека „Жената има право на една или повеќе дневни паузи или дневно намалување на работното време за да го дои своето дете. Периодот во кој се дозволени паузи за доење или намалување на работното време во текот на денот, бројот на паузите, времетраењето на паузите за доење и постапките за намалување на работното време во текот на денот се утврдуваат со националното законодавство и пракса. Овие паузи или намалувањето на работното време во текот на денот се сметаат за работно време и за нив се исплаќа соодветен надоместок“.

Во Член 7 од Препораката бр. 191 се истакнува дека по поднесување на лекарска потврда или друга соодветна потврда утврдена со националното законодавство и практика, честотата и времетраењето на паузите за доење треба да се прилагодат на конкретните потреби.



Пример за држава 95

Надоместок за време за доење

Држава	Законодавство	Дозволено време за доење
Бенин	Законик за работни односи бр. 98- 004, 1998, Член 173	На жените мора да им се обезбедат паузи до еден час дневно во првите 15 месеци по враќањето на работа од породилно отсуство.
Мозамбик	Закон за работни односи бр. 23/2007, Член 11(1)	За време на бременоста и по породувањето, на работничките им се гарантира право во период од најмногу една година да ја прекинат дневната работа за да го дојат детето, во два периоди од по половина час, или во еден период од еден час кога работата се извршува во една непрекината смена, без губење на надоместокот во двата случаи.
Аргентина	Режим на договор за вработување бр. 20744, 1974 година, Член 195	Работничките кои дојат може да направат две паузи од по половина час секој работен ден за да го дојат своето дете.
Кина	Посебни правила за заштита на трудот на вработените жени, Указ бр. 619, 2012 година, Член 9	Работодавачите треба да им одобрат на вработените жени кои имаат бебе помало од една година паузи за хранење од еден час, кои се сметаат за работен час секој ден. Паузите за хранење за работничките кои родиле повеќе од едно дете треба да се продолжат за еден час за секое дополнително бебе кое е родено при едно раѓање..

3. Заштита на работниците со попреченост

3.1 Која е дефиницијата за работник со попреченост?

Во преамбулата на Конвенцијата на ООН за правата на лицата со попреченост во потстав (г) се потврдува дека терминот „попреченост“ е концепт во развој.

66
99

Дефиниција

Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, Член 1

„Лицата со попреченост ги вклучуваат оние кои имаат долгорочни физички, психички, интелектуални или сетилни оштетувања кои во интеракција со разни бариери може да го попречат нивното целосно и ефективно учество во општеството на еднакво ниво како и другите“.

Со оглед на оваа опсежна дефиниција, терминот „попреченост“ може да опфати повеќе трајни здравствени состојби кои доведуваат до сериозно нарушување со различни облици.

Согледувањата за безбедност и здравје при работа во однос на работниците со попреченост ги опфаќаат работниците кои се здобиле со инвалидитет или попреченост во текот на нивното вработување, како и оние кои имаат постојна попреченост која мора да се вклучи во системите за управување со БЗР на работното место.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)

Препораката бр. 164 укажува дека земјите-членки мора:

- (а) да обезбедат соодветни мерки за хендикепираните работници при формулирање на национална политика за законодавството за безбедност и здравје при работа, како што е пропишано со Член 4 од Конвенцијата бр. 155 (Став 4(е)); и
- (б) да се уверат дека хендикепираните работници се вклучени во прегледот на состојбата во врска со безбедноста и здравјето при работа и работната средина (став 9).

3.2 Зошто работниците со попреченост се ранливи?

Имајќи ја предвид опсежната дефиниција за „попреченост“ во Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, која вклучува физички, психички и сетилни оштетувања, работниците со попреченост се соочуваат со многу пречки за нивно целосно учество на работното место.

Според неодамнешна студија на Институтот за работа и здравје во Торонто⁷, работниците кои се идентификуваат како лица со попреченост имаат поголема веројатност да бидат изложени на опасности на работното место и поголема е веројатноста да пријават несоодветна заштита за безбедност и здравје. Воедно, во извештајот се посочува дека лицата со попреченост честопати не добиваат соодветно сместување или нивните должности не се прилагодуваат, со што се изложуваат на дополнителни безбедносни ризици.

Фактори кои го зголемуваат профилот на ранливост на работниците со попреченост го вклучуваат фактот дека процедурите за вонредни ситуации може да не бидат соодветни за сите (на пример, барањето да се симнат по скалите во случај на пожар може да не биде достапна опција за лица со различни физички попречености), а материјалите за управување со ризици и обука може да не бидат достапни во формат кој е достапен за работниците со визуелни, интелектуални или говорни оштетувања.

3.3 Кои законски одредби може да се вклучат во домашното законодавство?

Разумно прилагодување

Во однос на ангажирањето и задржувањето на работници со попреченост, во Член 27(i) од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост јасно се наведува дека работодавачите треба да им обезбедат разумно прилагодување (индивидуални прилагодувања на работното место).

Дефиниција

Разумно прилагодување

Во Член 2 од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост се дефинира „разумното прилагодување“ како „неопходни и соодветни измени и прилагодувања кои не наметнуваат непропорционален или непотребен товар, онаму каде што е потребно во конкретен случај, за да им се обезбеди на лицата со попреченост уживање или остварување на сите човекови права и основни слободи на исто ниво како и другите лица“.

The reasonable accommodation requirement differs from direct or formal anti-discrimination provisions, which require the identical treatment of all individuals. Rather, the reasonable accommodation requirement forms part of substantive equality, in which different treatment is required based on the different circumstances or needs of the individual in question.

Во Член 7 од Кодексот на практика на МОТ за управување со попреченост на работното место се дадени насоки за различните прилагодувања кои може да се неопходни за работниците со попреченост,⁸ вклучително и преку подобрување на физичкиот пристап до работното место, влегување и движење низ просториите, тоалетите и бањите,

⁷ На работа, Издание 90, Есен 2017 година: Институт за работа и здравје. Торонто

⁸ See ILO, *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*, 2002.

разгледување на влијанието на сигнализацијата или звучните сигнали врз работниците со оштетен вид или слух, уверување дека постапките за вонредни ситуации се адаптирани за попреченоста на вработениот, како и консултации со работниците со попреченост за да се земат предвид нивните специфични потреби за пристапност.

Во кодексот на практика се укажува и на тоа дека работодавачите можеби ќе треба да направат соодветни прилагодувања на работното место за да се приспособат на потребите на работниците со попреченост. Ова може да вклучува прилагодување на работното место, алатките, описот на работното место, работните распореди или барањата за перформанси на конкретната работна позиција. Сепак, во кодексот се нагласува дека во многу случаи не се потребни приспособувања.

Надлежните органи треба да им обезбедат на работодавачите стимулации за приспособувања на работното место, како и техничка советодавна служба што обезбедува ажурирани совети и информации за начинот на кој може да се приспособи работното место или организацијата на работните задачи, по потреба.

Воедно, во кодексот на практика се препорачува следното:

- работодавачите треба да изработат сеопфатна стратегија за управување со попреченост на работното место, која треба да биде поврзана со промовирањето на безбедно и здраво работно место во поширока смисла и да биде вклучена во управувањето со ризици, вклучително и во политиките за безбедност и здравје при работа, оценките на ризиците и стратегиите за ублажување со цел да се задоволат потребите на нивното специфично претпријатие и неговата работна сила (Дел 3.1);
- организациите кои ги претставуваат работниците се залагаат за работниците со попреченост во одборите за безбедност (Дел 2.3.3);
- во однос на работниците кои се здобиле со некаква попреченост во текот на нивната работа на работното место, воведување мерки за рана интервенција и нивно упатување до соодветни служби, преземање чекори за да се обезбеди нивно постепено продолжување со работата, обезбедување можности за нивно префрлање на алтернативни должности и задачи кои се посоодветни за нивната попреченост, како и добивање соодветни технички совети во врска со потребните приспособувања кои мора да се направат на работното место за да се прилагоди на попреченоста на работникот (Дел 6.1).



Пример за држава 96

Италија

Во согласност со Член 63(3) од Законодавната уредба бр. 81/2008 за безбедност и здравје на работното место, работодавачот треба да обезбеди соодветни санитарни услови за работниците со попреченост.

Попреченост и дискриминација

Со Член 27(1)(а) од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост се забранува „дискриминација врз основа на попреченост во однос на сите прашања кои се однесуваат на сите форми на вработување, вклучувајќи ... безбедни и здрави работни услови“.

Во информативниот лист на европската Агенција за безбедност и здравје при работа од 2004 година за работниците со попреченост се нагласува тесната врска помеѓу обезбедувањето соодветна заштита за безбедност и здравје за работниците со попреченост на работното место и создавањето работни услови без дискриминација (директна и индиректна). Во него се истакнува дека „во сите фази од процесот на управување со ризици треба да се земат предвид антидискриминаторските пристапи, така што работните средини, работната опрема и организацијата на работата се менуваат или адаптираат каде што е потребно за да се осигури дека ризиците и дискриминацијата по безбедноста и здравјето се отстранети или барем сведени на минимум“.⁹

Иако во одредени околности може да биде соодветно или неопходно да се вклучат специфични одредби кои наложуваат следење на здравјето или надзор на работниците

⁹ EU-OSHA, „Лист со факти 53: Обезбедување на здравјето и безбедноста на работниците со попреченост“, 2004 година.

со попреченост, државите истовремено мора да се погрижат за соодветна заштита на овие работници од незаконски дискриминаторски практики при што работодавачите го користат товарот (воочен или вистински) на барањата во врска со БЗР како оправдување за тоа што не вработиле или задржале работници со попреченост. Во законодавството може и треба јасно да се наведе дека сите посебни барања кои се однесуваат на работниците со попреченост мора да се толкуваат заедно со обврската на работодавачите да направат разумни приспособувања за да ги задоволат потребите на овие работници, како и сите постојни одредби против дискриминација во законот за БЗР или на друго место.

За да се урамнотежат овие согледувања, со одредбите би можело да се наметне обврска на претпријатието првенствено да процени дали е потребно со работниците со попреченост да се постапува на посебен начин или дали спроведувањето на соодветни приспособувања на работното место е доволно за да се решат сите потенцијални проблеми.

4. Заштита на младите работници којашто опфаќа и обезбедување на список за забранети опасни работи

4.1 Кои се дефинициите за „млад работник“ и „опасен детски труд“?

Млад работник

66
99

Дефиниција

Категоријата „млад работник“ е опсежен термин кој го користат ООН и МОТ, конкретно за работници на возраст од 15 до 24 години.

Работниците на возраст под 18 години се идентификувани во Меѓународните стандарди на трудот како „деца“ работници.

Иако постојат значајни докази кои укажуваат на тоа дека работниците на возраст меѓу 18 и 24 години имаат ранливости што создаваат дополнителни фактори на ризик на работното место, работниците во оваа старосна група обично не уживаат посебна заштита во националното законодавство освен онаа која е предвидена за другите работници. Оваа старосна група сепак се споменува во неколку меѓународни стандарди на трудот.

Опасен детски труд



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за најлоши форми на детски труд, 1999 година \(бр. 182\)](#)
- [Препорака за најлоши форми на детски труд, 1999 година \(бр. 190\)](#)

Во Член 3(г) од Конвенцијата бр. 182 се наведува дека најлошите форми на детски труд вклучуваат „работа која, по својата природа или околностите во кои се извршува, веројатно ќе им наштети на здравјето, безбедноста или моралот на децата“.

Во став 3 од [Препораката бр. 190](#) се наведува дека „при утврдувањето на видовите работа кои се наведени во Член 3(г) од Конвенцијата и при идентификувањето каде тие постојат, треба да се земе предвид, меѓу другото, и:

- работа со која децата се изложуваат на физичка, психолошка или сексуална злоупотреба;
- работа под земја, под вода, на опасни височини или во затворени простори;
- работа со опасни машини, опрема и алати или работа која вклучува рачно ракување или транспорт на тежок товар;

- (г) работа во нездраво опкружување која може, на пример, да ги изложи децата на опасни супстанции, агенсии или процеси, или на температури, нивоа на бучава или вибрации кои се штетни за нивното здравје;
- (д) работа во особено тешки услови како што е долготрајна работа или работа во текот на ноќта или работа кога детето работи во затворен простор во несоодветни услови во просториите на работодавачот..

4.2 Зошто младите работници се ранливи?

Стапката на несреќи при работа кај младите работници е значително повисока во однос на постарите работници (EU-OSHA 2007).¹⁰ Постојат голем број фактори на ризик кои се повисоки за младите работници или се посебна карактеристика на оваа група работници на работното место. Овие фактори на ризик може да бидат својствени за нивната возраст, како што е нивната фаза на психолошки и физички развој или може да бидат под влијание на нивната возраст, како што се факторите на ризик во врска со релативен недостаток на вештини и искуство и пониски нивоа на образование. Факторите на ризик кои се карактеристични за младите работници и ги прават поранливи на опасностите на работното место го вклучуваат следното:

- помала веројатност дека достигнале целосна физичка зрелост и затоа се поподложни на професионални болести и несреќи;
- слично на тоа, помала е веројатноста дека достигнале целосен психолошки развој и затоа се поподложни на психички напор и ризично однесување и не се подготвени да изразат загриженост за ризиците на работното место;
- им недостасуваат работни вештини, професионална обука и работно искуство, а притоа не се доволно запознаени со опасностите и ризиците за БЗР на работното место; и
- имаат пониски нивоа на образование;

Покрај горенаведеното, младите работници честопати се ангажирани на неформалниот пазар на трудот или во семејни бизниси кои немаат воспоставено превентивно управување со БЗР. Покрај тоа, тие честопати се вработени со несигурни или краткорочни договори како што е стажирањето, што може да значи дека се исклучени од шемите за осигурување за надомест на работниците кои ги имаат нивните работодавачи.

Корисни алатки и ресурси

- МОТ, [Подобрување на безбедноста и здравјето на младите работници](#), 2018 година.



4.3 Како националното законодавство може да ги заштити младите работници?

Ранливостите на младите работници може да се опфатат во законот за безбедност и здравје при работа така што ќе се забрани нивна изложеност на специфични опасни работи и ќе се наложат обврски за посебна заштита. Проценката на ризикот е уште една значајна алатка за идентификување на најлошите форми на детски труд и секоја работа која би можела да биде особено опасна за младите работници.

¹⁰ Европска агенција за безбедност и здравје при работа. 2007 година. [БЗР преку бројки: Млади работници – Факти и бројки](#).

Забрани



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за најлоши форми на детски труд, 1999 година \(бр. 182\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 175\)](#)

Во Член 1 од Конвенцијата бр. 182 јасно се наведува дека „секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција презема итни и ефикасни мерки за да обезбеди забрана и отстранување на најлошите форми на детски труд како итно прашање“.

Многу држави имаат листи на опасни работни места со забранети работи за деца и млади работници, со оглед на нивната опасна природа.



Корисни алатки и ресурси

- МОТ, „[Глобална база на податоци за законодавство за безбедност и здравје при работа на МОТ \(LEGOSH\)](#)“ во тема 9.8.4, „Ограничувања на пристапот на работниците до одредени занимања, претпријатија или смени поради возраста“.
- МОТ, „[База на податоци за националното законодавство за труд, социјално осигурување и сродни човекови права \(NATLEX\)](#)“ под „Опасен детски труд“.

Забраната за ангажирање на млади лица во опасна работа се однесува на деца под 18 години. Сепак, можни се одредени исклучоци. Во член 16(1) и (3) Конвенцијата бр. 184 се утврдува дека минималната возраст за назначување на работа во земјоделството која по својата природа или околностите во кои се извршува веројатно ќе им наштети на безбедноста и здравјето на младите лица не треба да биде под 18 години (може да се дозволи исклучок за старосна граница од 16 години ако е обезбедена соодветна претходна обука и целосна заштита на безбедноста и здравјето на младите работници).

Став 29 од Препораката бр. 175 содржи совети за утврдување на минимална возраст и барања за обука за возачи и оператори на уреди за кревање.

Заштити



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за медицински преглед на млади лица \(индустрија\), 1946 година \(бр. 77\)](#)
- [Конвенција за медицински преглед на млади лица \(неиндустриски занимања\), 1946 година \(бр. 78\)](#)
- [Конвенција за медицински преглед на млади лица \(подземна работа\), 1965 година \(бр. 124\)](#)
- [Препорака за медицински преглед на млади лица, 1946 година \(бр. 79\)](#)
- [Препорака за социјални установи, 1956 година \(бр. 102\)](#)

Придружната Препорака бр. 192 кон Конвенцијата бр. 184 предвидува усвојување на мерки за здравствен надзор за млади работници (Член 4(3)).

Во согласност со Конвенциите бр. 77, 78 и 124, неопходни се здравствени прегледи пред вработување за деца и млади лица под 18 години со цел да се провери нивната способност за работата за која станува збор. Овие конвенции опфаќаат и обврска за медицински надзор на таквите работници додека да наполнат 18 години. Овие барања се проширени на возраст од 21 година за занимања кои вклучуваат висок ризик по здравјето. Во Препораката бр. 79 се потврдува дека заштитата е потребна и по осумнаесетгодишната возраст бидејќи во повеќето случаи адолесцентната фаза на развој не завршува на таа возраст (став 7)..

Во став 16(1) од Препораката бр. 102 се наведува дека во претпријатијата каде што сите работници, особено жените и младите работници, во текот на својата работа имаат разумни можности да седат без тоа да наштети на работата, треба да се обезбедат и одржуваат седишта за нивна употреба.

Некои примери на држави чие домашно законодавство ги одразува различните начини на кои државите создале обврска за работодавачите да ги заштитат младите работници од хемиски, биолошки и физички ризици се наведени во Примерите за држава 97–99.



Пример за држава 97

Европската Унија

Директивата на ЕУ 94/33/ЕЗ за заштита на младите лица на работа вклучува голем број клучни области од работниот живот кои земјите-членки треба да ги земат предвид за регулирање или забрана во контекст на деца и млади работници со цел да им се обезбедат на децата и младите работници услови за работа кои се соодветни на нивната возраст и ниво на развој и да се спречи нивната подложност на нарушување на физичкото или психичкото здравје или нивниот развој на работното место.

- Во *Член 5* се наведува дека вработувањето на деца (на возраст под 15 години) во културни, уметнички, спортски или рекламни активности мора да подлежи на посебни прописи за да се загарантира дека активностите веројатно нема да ги нарушат безбедноста, здравјето или развојот на децата.
- Во *Член 6* се утврдуваат општите обврски на работодавачите, вклучувајќи го и барањето да спроведат проценка на опасностите на работното место за младите луѓе (лице под 18 години) во нивната работна средина, да ја следат состојбата во однос на безбедноста и здравјето и да обезбедат проценка на здравје на младите работници, да обезбедат совети и едукација во врска со сите идентификувани ризици и да применуваат заштитни и превентивни здравствени услуги при проценка и следење на овие ризици.
- Во *Член 7* се утврдуваат специфичните опасности, при што како минимално барање е наведен ставот на ЕУ дека децата и младите работници треба да бидат заштитени на работното место поради зголемениот ризик од штета што е „последница од нивниот недостаток на искуство, недоволна свесност за постојните или потенцијалните ризици или фактот дека младите сè уште не се целосно созреани“.
- Во *Член 8* се утврдува максималниот број работни часови за децата, младите лица и адолесцентите во текот на еден ден, како и прописите за начинот на кој треба да се пресметуваат овие работни часови.
- Во *Член 9* се утврдуваат забраните и ограничувањата за децата и адолесцентите кои работат ноќе и потенцијалните исклучоци од овие забрани.
- Во *Членовите 10–12* се утврдуваат минималните стандарди во однос на годишниот одмор и периодите за одмор помеѓу и за време на смените.

Во *Анексот* се утврдува неисцрпна листа на физички, биолошки и хемиски агенсии, како и различни должности и процеси на кои на младите луѓе треба да им биде забрането да бидат изложени во домашното законодавство.



Пример за држава 98

Јужна Африка

Законот за основни услови за вработување од 1997 година и Регулативите за безбедност и здравје на децата на работа од 2010 година (Член 4) укажуваат дека никој не може да вработи дете помладо од 15 години или на минималната возраст за напуштање на училиштето. Понатаму, во законот се наведува дека никој не може да вработи дете на работно место кое е „несоодветно за лице на таа возраст“ или кое „ги доведува во опасност добросостојбата, образованието, физичкото или психичкото здравје или духовниот, моралниот или социјалниот развој на детето“.



Пример за држава 99

Малезија

За разлика од другите примери, Член 2 од Законот за деца и млади лица (вработување) од 1966 година ги пропишува конкретните категории на работа за кои е дозволено вработување на деца и млади работници, што вклучувајќи лесна работа, работа во јавната забавна индустрија, работа одобрена како дел од училиште или друга обука, стажирање, работа за потребите на нечие домаќинство, вработување во која било канцеларија, продавница (вклучувајќи хотели, барови, ресторани и штандови), фабрика, работилница, продавница, пансион, театар, кино, клуб или здружение, вработување во индустриско претпријатие соодветно на капацитетот на лицето и вработување на брод под лична одговорност на родителот или старателот. Министерот може да одобри и друг вид на вработување ако е убеден дека вработувањето не е опасно за „животот, екстремитетите, здравјето или моралот“ на младиот работник.

5. Заштита на работници во поодмината возраст/повозрасни работници⁶

5.1 Зошто работниците во поодмината возраст/повозрасните работници се ранливи?

Светското население старее, а променливите економски околности доведоа до зголемување на старосната граница кога работниците може да земат старосна пензија во многу држави. Сепак, возраста има влијание врз здравјето и тоа треба да се земе предвид при управувањето со безбедноста и здравјето на работното место. Условите и методите за работа можеби ќе треба да се прилагодат на возраста како посебен фактор (на пример, со прилагодување на работното време и паузите, работните процеси, количината на осветлување, итн).

Европската агенција за безбедност и здравје при работа ја идентификуваше стареечката работна сила како приоритетна работна област¹¹ а агенцијата наведе повеќе клучни наоди во врска со стареечката работна сила и БЗР во извештај од 2016 година,¹² вклучувајќи ги следните:

- Некои когнитивни способности се намалуваат со возраста. Сепак, постарите работници честопати можат да направат подобра проценка, поседуваат знаење кое е специфично за работата, способност за расудување и мотивација за учење од нивните помлади колеги. Притоа, клучните елементи на когнитивните способности генерално не се намалуваат значително сè до седумдесетгодишна возраст.
- Кај постарите работници поголема е веројатноста дека ќе страдаат од хронични здравствени проблеми. Сепак, многу хронични болести се контролирани и не влијаат на работните способности.
- Кумулативната изложеност во текот на работниот век на различни физички и хемиски опасности има импликации за БЗР.
- Склоноста кон повреди повеќе зависи од разликата помеѓу барањата на работата и способноста на работникот за работа отколку од неговата возраст.
- Причините за стрес во врска со работата кај постарите работници се различни од причините кај помладите работници и ова треба да се земе предвид.
- Докажано е дека на долг рок работата во квалитетни услови за работа придонесува за подобро физичко здравје и психолошка добросостојба отколку да се биде без работа.
- Иако постојат различни докази дека постарите работници поверојатно ќе имаат тешкотии со работата во смени, работниците кои се пожалиле на тешкотии, имаат потреба од дополнителна поддршка или опција за работа во една смена.

11 Видете во Европска агенција за безбедност и здравје при работа, Стратешка рамка на ЕУ за безбедност и здравје при работа 2014-2020; [Стратешка рамка на ЕУ за безбедност и здравје при работа 2021-2027: Безбедност и здравје при работа во променливиот свет на работата, 2021 година](#).

12 Европска агенција за безбедност и здравје при работа, [Работната сила која старее: Импликации за безбедноста и здравјето при работа – Преглед на истражување](#), 2016 година.

- Искуството на постарите работници може да им овозможи да ги надминат предизвиците кои произлегуваат од возраста и да ја зголемат својата ефикасност на работното место.
- Многу промени и здравствени проблеми како резултат на возраста, како што се промени на слухот или видот или хронични заболувања, генерално можат да се прилагодат со едноставни помагала или приспособувања на работата.
- Мерките што ја олеснуваат работата за постарите работници веројатно ќе им бидат од корист на сите работници.

5.2 Кои законски одредби можат да се вклучат во домашното законодавство?

Специфичните обврски на работодавачите за заштита на посебните ранливости на постарите работници не се опфатени во постојните конвенции на МОТ.

Препораката на Европската агенција за безбедност и здравје при работа е работодавачите да користат рамка заснована на „работна способност“ за проценка на ризикот, која потврдува дека самата возраст не е најсоодветниот индекс за потребните способности на лицето на работното место и наместо тоа ги разгледува ресурсите на поединецот во однос на барањата на неговата работа. Работната средина мора да се земе предвид истовремено со индивидуалните способности на работникот.

Од суштинско значење за владите е примената на заштита на постарите работници кога работните места добиваат поддршка за развој на одржливи работни практики со позитивна култура на безбедност и здравје при работа. Недостатокот на јасни регулаторни граници во меѓународните норми значи дека владите мора да изнајдат начини за интегрирање на заштитата на постарите работници во нивните политики и процедури со цел да ја поддржат одржливата работа.

Ова е пристапот што се усвојува во Алберта, Канада, каде што во упатствата¹³ се посочува дека најдобриот пристап кон прашањето за заштита на постарите вработени од ризици за безбедност и здравје при работа на работното место подразбира усвојување на превентивни мерки за намалување на кумулативното влијание од изложеноста на опасности на работното место во текот на подолг временски период. Слично на тоа, опасноста на работното место што претставува ризик за постарите работници ќе претставува ризик за сите работници, без оглед на возраста. На пример, лошото осветлување на работното место претставува значителен ризик за здравиот вид на постарите работници. Меѓутоа, добро осветленото работно место истовремено е корисно за безбедноста и здравјето на сите работници, без оглед на возраста.

Иако во горенаведениот извештај на Европската агенција за безбедност и здравје при работа се нагласува потребата од подобро законодавство, политика и регулатива за БЗР со цел да се обезбедат одржливи работни места, во извештајот се потврдува и потребата од дополнителни специфични мерки и за постарите работници доколку и кога тоа е потребно, во зависност од видот на работата и поединецот, што значи дека возраста на работникот и посебните способности на работникот мора да бидат вклучени во „пристап за проценка на ризикот имајќи ги предвид разликите“.



Пример за држава 100

Јапонија

Член 62 од Законот за безбедност и здравје во индустријата бр. 57 од 1972 година предвидува дека во однос на средновековните работници, повозарските и другите работници на кои треба да им се посвети посебно внимание при нивното распоредување со цел да се спречат индустриски несреќи, работодавачот треба да се стреми да организира соодветно распоредување за нив во согласност со нивната физичка и психичка состојба.

13 Канада, Влада на Алберта, [Водич за управување со работната сила која старее](#), 2016 година.

6. Заштита на работниците мигранти

6.1 Која е дефиницијата за работници мигранти?

Дефиницијата за работници мигранти во меѓународните стандарди на трудот потекнува од вториот став од Преамбулата на Уставот на МОТ (1919), кој повикува на „...заштита на интересите на работниците кога се вработени во други држави...“, иако не содржи генеричка правна дефиниција за тие „работници“.

Во четирите меѓународни стандарди на трудот посветени на миграцијата на работна сила и заштитата на работниците мигранти и членовите на нивните семејства се утврдуваат голем број исклучоци од дефиницијата за работници мигранти или мигранти за вработување.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за миграција за вработување \(ревидирана\) \(бр. 97\) и Препорака \(бр. 86\), 1949 година](#)
- [Конвенција за работници мигранти \(дополнителни одредби\) \(бр. 143\) и Препорака \(бр. 151\), 1975 година](#)

Во Конвенцијата бр. 97 се исклучени граничните работници, морнарите и краткорочните либерални стручни лица и уметници (Член 11(2)), додека Конвенцијата бр. 143 содржи исклучоци кои се однесуваат на лица кои пристигнуваат заради обука или образование или вработени во организации или претпријатија кои привремено се примени во државата на барање на нивниот работодавач за да извршуваат конкретни должности или задачи за определен временски период и кои се должни да ја напуштат државата по нивното завршување (Член 11(2)).

Ниедна категорија на работници мигранти не е исклучена од Дел I (Миграција во услови на злоупотреба) од Конвенцијата бр. 143, која се однесува на сите работници мигранти, вклучувајќи ги и оние со нерегулиран престој и самовработените работници мигранти. Бегалците и раселените лица, доколку работат во друга држава, исто така се опфатени со инструментите.

Во Меѓународната конвенција на ООН за заштита на правата на сите работници мигранти и членовите на нивните семејства од 1990 година се дефинираат правата на работниците мигранти под два главни наслови: „Човекови права на сите работници мигранти и членовите на нивните семејства“ (Дел III), кои се однесуваат на сите работници мигранти; и „Други права на работниците мигранти и членовите на нивните семејства кои се документирани или се со регулиран престој“ (Дел IV), кои се однесуваат само на работниците мигранти со регулиран престој.

Во Член 1 од Конвенцијата се наведува дека „оваа Конвенција се применува, освен ако не е поинаку предвидено подолу, за сите работници мигранти и членови на нивните семејства без разлика на пол, раса, боја на кожа, јазик, религија или убедување, политичко или друго мислење, национално, етничко или социјално потекло, националност, возраст, економска положба, имот, брачна состојба, раѓање или друг статус“.

Согласно Член 2, терминот „работник мигрант“ се однесува на „лице кое треба да биде ангажирано, е ангажирано или било ангажирано во платена дејност во држава на која не е државјанин“. Конвенцијата се применува во текот на целиот процес на миграција на работниците мигранти и членовите на нивните семејства, што опфаќа подготовка за миграција, заминување, транзит и целиот период на престој и платена дејност во државата на вработување, како и враќање назад во државата на потекло или државата на вообичаено живеалиште.

Во Конвенцијата се идентификуваат и дефинираат голем број категории на работници мигранти, вклучувајќи „граничен работник“, „сезонски работник“, „работник кој постојано патува“, „работник на проект“, „работник на конкретна функција“ и „самовработен работник“.

Воедно, во Конвенцијата се утврдуваат исклучените категории (Член 3): лица кои се вработени во меѓународни организации или влади на официјални функции, морнари

и работници на платформа на отворено море (на кои не им е дозволено да имаат престојувалиште и да се вклучат во платена дејност), лица кои се сместуваат како инвеститори, студенти и практиканти, бегалци и лица без државјанство, освен кога таквата примена не е предвидена во соодветното национално законодавство на засегнатата земја-членка или во меѓународните инструменти кои се на сила.

Во Член 25 се наведува дека со работниците мигранти ќе се постапува на ист начин како со државјаните во државата во која се вработуваат од аспект на безбедноста, здравјето и сите други услови за работа.

6.2 Зошто работниците мигранти се во ранлива состојба?



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за работници мигранти, 1975 година \(бр. 151\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година \(бр. 184\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)

Иако работниците мигранти денес работат во сите сектори, поради зголемената глобализација на пазарот на трудот, висококвалификуваните работници сега редовно сочинуваат дел од профилот на работници мигранти во секоја држава. Сепак, и покрај ова, МОТ забележува дека „во современите миграциски текови сè уште доминираат работници кои се селат за да пополнат неквалификувани работни места во оние сегменти од пазарот на трудот во кои недостасуваат работници бидејќи куќните помошници се префрлаат на подобри работни места“ (Меѓународна конференција на трудот, 2004 година, стр. 8).

Некои клучни фактори кои придонесуваат за зголемен ризик во однос на БЗР кај оваа група вклучуваат:

- (а) јазични бариери на работното место што доведуваат до зголемена изложеност на несреќи и болести на работното место, тешкотии во идентификувањето на токсични хемикалии на етикетите, тешкотии во согледувањето на обврските како работодавач и работник мигрант, изолација и социјална исклученост (второто може да биде предизвикано и од други фактори наведени подолу);
- (б) разлики во културолошките ставови и однесувања во врска со перцепцијата на ризикот и контролата на ризикот;
- (в) поголем ризик да бидат жртви на принудна работа и трговија со луѓе;
- (г) поголема веројатност дека работниците мигранти ќе работат во неформалната економија (на пример, поради недоволна документација), што ги спречува да добијат пристап до здравствена заштита и социјална заштита;
- (д) поголема веројатност дека ќе бидат вработени на несигурно работно место, односно со краткорочни или сезонски договори;
- (е) поголема веројатност дека работниците мигранти ќе дадат приоритет на приходите (и безбедноста на работното место) во однос на другите фактори, што доведува до колебање за пријавување на небезбедни услови за работа;
- (ж) поголема веројатност за недостаток на обука и образование;
- (з) нехигиенски услови за живот (чести кај групи работници мигранти кои извршуваат земјоделска или сезонска работа), што доведува до брзо ширење на инфекции или болести како што е грип;
- (з) расизмот и ксенофобијата на работното место може да достигнуваат размери на малтретирање и мобинг и може да имаат сериозни последици врз психичкото здравје на работниците.

Во подготвителната работа од Препораката за работниците мигранти од 1975 година (бр. 151) се идентификувани три вида на посебен ризик по здравјето на кои може да бидат изложени работниците мигранти: (а) состојби од кои веќе страдале во земјата на потекло (особено форми на паразитоза); (б) нарушувања на здравјето со кои се здобиле во земјата на вработување, каде што работниците мигранти може да имаат несоодветен имунитет на одредени болести; и (в) физички и психолошки нарушувања кои се карактеристични за процесот на адаптација на новата средина (особено дигестивни нарушувања и неврози).¹⁴

¹⁴ МОТ. 1999 година. *Општо истражување на извештаите за Конвенцијата за миграција за вработување (ревизирана) (бр. 97) и Препораката (ревизирана) (бр. 86), 1949 година, како и Конвенцијата за работници мигранти (Дополнителни одредби) (бр. 143) и Препораката (бр. 151), 1975 година.*

Многу работници мигранти, особено нискоквалификувани работници, честопати се вработени во опасни занимања. На пример, мигрантите честопати се ангажирани во сезонски земјоделски или индустриски работи кои куќните помошници можеби не се подготвени да ги извршуваат поради минливата природа на работата, опасните услови за работа или ниската плата, кои се познати и како „3-Д работни места“ (опасни, валкани и тешки) (МОТ 2004 година, стр. 8¹⁵).

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) укажа на зголемената ранливост на работниците мигранти во одредени сектори. Воедно, посочи дека во многу држави, она што е карактеристично за електронската индустрија, на пример, е честата појава на привремено вработување и други форми на вработување, додека жените и работниците мигранти честопати се поранлива категорија на работници со привремени договори. Истовремено, се истакнува состојбата на работниците мигранти кои се жртви на трговија со луѓе во текстилниот и конфекцискиот сектор и големиот број неовластени работилници во одредени држави. Покрај тоа, Одборот ја нагласи ранливата состојба на работниците мигранти во секторот за рибарство, од кои многумина се со нерегулиран престој, што придонесува за нивната подготвеност да прифатат полоши услови и да бидат уште поподложни на експлоатација.¹⁶

CEACR наведе и дека работниците мигранти се особено ранливи на индустриски несреќи и ја нагласи итноста од зајакнување на механизмите за безбедност и здравје во занимањата во кои тие се првенствено вработени. Повторно укажа на важноста од преземање соодветни мерки за спречување на какви било посебни здравствени ризици на кои можат да бидат изложени работниците мигранти, особено оние кои се вработени во опасни занимања како што се земјоделство, градежништво, рударство и риболов, производство и услуги од куќни помошници.¹⁷

Работниците мигранти се особено ранливи и кога станува збор за негативните влијанија кои доведуваат до појава на болест или повреда на работното место. Со оглед на фактот што тие често се многу ниско платени и не добиваат бенефиции на работното место, како што е платено боледување, неможноста за работа може да значи намалување на нето платата и потенцијално губење на работното место.

Овие ранливости можат да бидат усложнети од тешкотиите со кои се соочуваат работниците мигранти во пристапот до финансиска и компензаторна поддршка во земјите домаќини за несреќи или повреди на работното место, поради тоа што не се опфатени со законите за социјална поддршка или надомест на штета на работниците (на пример, во Тајланд, работниците мигранти не се опфатени со законот за социјално осигурување на земјата, кој ги исклучува од надомест на штета за повреди на работното место).



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за еднаквост при постапувањето \(компензација за несреќи\), 1925 година \(бр. 19\)](#)
- [Конвенција за работниците мигранти \(дополнителни одредби\), 1975 година \(бр. 143\)](#)
- [Препорака за работниците мигранти, 1975 година \(бр. 151\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Промотивна рамка за Препорака за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 197\)](#)
- [Конвенција за миграција за вработување \(ревидирана\), 1949 година \(бр. 97\)](#)

Иако Конвенцијата бр. 155 не се однесува конкретно на работниците мигранти, нејзиниот опсег на примена во основа е универзален, односно се применува за сите работници како што е наведено во Член 2(1). Оттаму, барањата за БЗР кои се утврдени во оваа Конвенција се применуваат за сите „вработени лица“ без никаква разлика врз основа на националност. Препораката бр. 197 предвидува дека, со цел да се спречат повреди, болести и смртни случаи при работа, националниот систем за безбедност и здравје при работа (како што е дефинирано

15 1МОТ, 2004 година. [Кон правичен договор за работниците мигранти во глобалната економија. Меѓународна конференција на трудот. 92/VI.](#)

16 1МОТ, [Промовирање на правична миграција: Општо истражување во врска со инструментите за работници мигранти, Меѓународна конференција на трудот.105/IIIB](#), 2016 година, став 539.

17 МОТ, Општо истражување, 2016 година. Промовирање на правична миграција: Општо истражување во врска со инструментите за работниците мигранти, 2016 година, став 385 и 388

во Конвенцијата бр. 187) треба да обезбеди соодветни мерки за заштита на сите работници, особено на работниците во секторите со висок ризик и на ранливите работници како што се оние во неформалната економија и работниците мигранти и млади (став 3).

Препораката бр. 164 конкретно повикува на посебна програма за обука за работниците мигранти на нивниот мајчин јазик (став 4(г)), додека Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) во повеќе наврати нагласува колку е важно да се загарантира дека работниците добиваат адекватна и соодветна обука за прашања во врска со безбедноста и здравјето која е прилагодена на нивното специфично образование и подготовка за работа, но и на јазик што го разбираат.¹⁸

Во Член 10 од Конвенцијата бр. 143 се наведува дека „секоја членка за која Конвенцијата е на сила се обврзува да донесе и да води национална политика која е осмислена за да промовира и гарантира, со методи кои се соодветни на националните услови и практика, еднакви можности и еднакво постапување во однос на вработувањето и занимањето, социјалното осигурување, синдикалните и културолошките права и индивидуалните и колективните слободи за лицата кои како работници мигранти или како членови на нивните семејства законски престојуваат на нејзината територија“. Општата природа на оваа одредба ги опфаќа правата и заштитата на безбедноста и здравјето.

Препораката бр. 151 конкретно се однесува на безбедноста и здравјето повикувајќи се на начелото на еднаквост и недискриминација во врска со работниците мигранти. Во препораката се укажува дека работниците мигранти и членовите на нивните семејства кои законски престојуваат на територијата на земја-членка треба да уживаат ефективно еднакви можности и еднаков третман како и државјаните на засегнатата членка во однос на ... условите за работа, вклучувајќи работно време, периоди за одмор, платени годишни одмори, мерки за безбедност и здравје при работа, како и мерки за социјално осигурување и услуги за социјална помош и бенефиции кои се обезбедени во врска со вработувањето (став 2(f)).

Во Препораката бр. 151 се наведува и дека „работникот мигрант треба, за време на платено работно време и веднаш по започнувањето на вработувањето, да добие доволно информации на својот мајчин јазик или, доколку тоа не е можно, на јазик што го познава, за основните елементи на законите и прописите и за одредбите од колективните договори во врска со заштитата на работниците и спречувањето на несреќи, како и за безбедносните прописи и процедури кои се специфични за природата на работата“ (став 21(2)).

Со Член 1 од Конвенцијата бр. 19 им се наложува на земјите-членки еднакво да постапуваат со странските државјани во однос на надоместоците за работниците како што постапуваат и со своите државјани. Оваа еднаквост при постапувањето ќе биде загарантирана за странските работници и лицата кои тие ги издржуваат без никаков услов во однос на живеалиштето.

Член 6(1)(a)(ii) од Конвенцијата бр. 97 предвидува еднакво постапување со мигрантите кои законски престојуваат во државата како и со нејзините државјани во однос на членството во синдикатите и уживањето на придобивките од колективното договарање.

Член 10 од Конвенцијата бр. 143 содржи обврска за владите да водат национална политика за еднаквост во однос на „синдикалните права“.

Став 2(e) од Препораката бр. 151 се однесува на ефективни еднакви можности меѓу работниците мигранти со регулиран престој како и државјаните, како и еднаков третман во однос на членството во синдикатите, остварувањето на синдикалните права и подобноста за работа и во телата за односи меѓу работниците и управата, вклучувајќи ги и телата што ги претставуваат работниците во претпријатијата.

¹⁸ 1MOT, Општо истражување, 2016, став 388 и MOT, 2017 година, став 331 и 341.

6.3 Како се разгледуваат правата на работниците мигранти на безбедност и здравје при работа во националното законодавство и политика?

Иако постојат различни регулаторни пристапи, главниот одговор од законски аспект би подразбирал проширување на опсегот на примена на законите за БЗР, со цел да се обезбеди нивна применливост за работниците мигранти и вклучување одредби што ги опфаќаат специфичните потреби на работниците мигранти (како што се информации за БЗР и обука на јазик што го разбираат).



Опции за политика

Видови на законодавни мерки

- (а) Изречно проширување на опсегот на примена на законите за безбедност и здравје при работа за да ги опфатат работниците мигранти
- (б) Барање за еднакво постапување за државјаните и странците и забрана за дискриминаторски услови за работа врз основа на националност
- (в) Изречно проширување на опсегот на законите за слобода на здружување за да ги опфатат работниците мигранти
- (г) Барање од работодавачите да обезбедат информации и обука за безбедност и здравје при работа на (а) јазик/јазици што ги разбираат сите работници
- (д) Други одредби насочени кон специфични проблеми со кои се соочуваат работниците мигранти

(а) Изречно проширување на опсегот на примена на законите за безбедност и здравје при работа за да ги опфатат работниците мигранти

Ова може да се постигне со изречно наведување во законот за БЗР дека сите работници, вклучително и работниците мигранти, се опфатени со законот и со тоа имаат право на правата и заштитата кои се содржани во него. Меѓутоа, ако работниците мигранти се изречно споменати, дефиницијата за овој термин би можела да биде корисна.

За разлика од оваа опција, некои држави воопшто не ги споменуваат работниците мигранти во дефиницијата за работник или вработен, со што се остава правно да се утврди дали работникот мигрант е опфатен со релевантното законодавство за БЗР. Недостаток на овој модалитет е што може да доведе до забуна или несигурност во врска со опфатот на работниците мигранти и другите категории работници.



Пример за држава 101

Бурунди

Во Член 15 од Законот за работни односи, одобрен со Уредба-закон бр. 1-037 од 1993 година, се наведува дека работник е секое физичко лице без оглед на националноста кое е ангажирано од работодавачот преку договор за вработување.

(б) Барање за еднакво постапување за државјаните и странците и забрана за дискриминаторски услови за работа врз основа на националност



Пример за држава 102

Коста Рика

Член 404 од Законот за работни односи од 1943 година предвидува дека дискриминацијата на работното место е забранета, меѓу другото, по основ на национално потекло..

Тунис

Во член 263 од Законот за работни односи од 1930 година изречно се наведува дека „странскиот работник ги ужива истите права и подлежи на истите обврски што произлегуваат од работните односи и се однесуваат на тунискиот работник.

Аргентина

Член 6 од Законот за миграција бр. 25871 од 2010 година ѝ наложува на државата да обезбеди еднаков пристап за мигрантите до истите услови на заштита и права како и државјаните, вклучително социјални услуги, здравство, вработување, социјално осигурување, правда, итн.

Португалија

Во Член 24 од Законот бр. 7/2009 со кој се одобрува Законот за работни односи се наведува дека работниците имаат право на еднаков третман во однос на условите за работа и не може да бидат дискриминирани врз основа на националност, раса, територија на потекло или јазик.

(в) Изречно проширување на опсегот на законите за слобода на здружување за да ги опфатат работниците мигранти



Пример за држава 103

Република Кореја

Со Одлуката на Врховниот суд 2007Du4995 од 25 јуни 2015 година се утврди дека странски работник кој нема статус на привремен престој како подобност за вработување може да организира синдикат или да се приклучи на синдикат.

(г) Барање од работодавачите да обезбедат информации и обука за безбедност и здравје при работа на јазик/јазици што ги разбираат сите работници (или на различни јазици во зависност од разновидноста на работната сила), како и да се спроведат консултации на јазик/јазици кои би им овозможиле на работниците мигранти да учествуваат во тие процеси.

(д) Други одредби насочени кон специфични проблеми со кои се соочуваат работниците мигранти

Еден специфичен проблем со кој постојано се соочуваат работниците мигранти се лошите услови за живот, особено лошото сместување. Кога тие зависат од работодавачот бидејќи работодавачот се обврзал или е обврзан со закон да обезбеди сместување и други капацитети, работодавачот има обврска да се увери дека тие ги исполнуваат минималните стандарди за квалитет во однос на безбедноста, хигиената и приватноста. Одредба во законот за безбедност и здравје при работа може да помогне во разјаснувањето на оваа точка.



Пример за држава 104

Сингапур

Прописите за вработување на странска работна сила (работни дозволи) од 2012 година, Прилог 1, Дел I, став 1–2, предвидуваат дека работодавачот е одговорен за —

- (а) издршка на вработениот странец во Сингапур, вклучително и обезбедување на соодветна храна и лекување; и
- (б) покривање на трошоците за таквата издршка.

Работодавачот треба да се увери дека вработениот странец ќе има прифатливо сместување. Таквото сместување мора да биде во согласност со секој пишан закон, директива, упатство, циркулар или друг сличен инструмент издаден од кој било надлежен орган.



Пример за држава

Бахреин

Неколку арапски држави имаат закони со кои конкретно се воведува обврската на работодавачите да обезбедат информации за БЗР на јазици кои ги разбираат работниците. Ова е случај со Член 3(б) од Министерскиот указ бр. 8 од 2013 година на Бахреин за безбедност и здравје при работа, каде што е опфатена обврската на работодавачите да ги обезбедат потребните информации и директиви за сите работници на сите работни места, на арапски и на други јазици кои се разбирливи за работниците, со цел да се обезбеди заштита на нивната безбедност и здравје.

Ирска

Во Дел 9(1)(а) од Ирскиот закон за безбедност, здравје и добросостојба при работа од 2015 година се утврдува обврската на работодавачот да се увери дека информациите за БЗР кои им се доставуваат на работниците „се даваат во форма, на начин и, по потреба, на јазик што се очекува дека ќе го разберат засегнатите вработени“.

7. Заштита на куќните помошници

7.1 Која е дефиницијата за куќни помошници?

66
99

Дефиниција

Куќни помошници

Во Член 1 од Конвенцијата за куќни помошници од 2011 година (бр. 189) се дефинира куќниот помошник како „секое лице кое врши домашни работни обврски во рамките на работен однос и кое врши домашни работни активности како занимање, при што терминот домашни работни активности подразбира „работа што се извршува во или за домаќинство или домаќинства“.

7.2 Зошто куќните помошници се во ранлива состојба?

Работите што ги извршуваат куќните помошници за потребите на нечие домаќинство се посебна индустрија со зачестена појава на болести и повреди во врска со работата поради голем број надворешни фактори, и тоа:

- лицата обично не сметаат дека домашните работни обврски во нивните домови носат некаков ризик и затоа не го согледуваат ризикот кога ги извршуваат таквите работни обврски во домот на друго лице;
- сопствениците на домаќинства немаат тенденција да се сметаат себеси за „работодавачи“ (всушност, понекогаш тие не се работодавачи, како на пример кога работодавачот е агенција или куќниот помошник е самовработен работник, но во многу случаи сопственикот или корисникот на домаќинството е работодавачот), ниту пак сметаат дека домашните работни обврски во нивните домови носат некаков ризик и следствено на тоа, не ги сметаат куќните помошници за „работници“ кои треба да бидат заштитени од ризици;
- приватниот карактер на домаќинството и поврзаната заштита на неприкосновеноста на приватноста кои обично се вклучени во уставот ги отежнуваат влегувањето и инспекцијата на таквите работни места за инспекторите на трудот.¹⁹

Овие околности ги доведуваат куќните помошници во ранлива состојба.

МОТ утврди дека куќните помошници се особено ранливи на одредени ризици за БЗР, што опфаќа и долготрајна работа, изложеност на хемикалии и биолошки опасности, вклучително и ХИВ, кревање на товар со небезбедна тежина, различни психосоцијални ризици, како и насилство и вознемирување на работното место.²⁰ Некои куќни помошници се соочуваат со посебна форма на ранливост, како што се оние кои живеат во домовите на своите работодавачи поради нивната зголемена изолација, како и куќните помошници мигранти кои можеби немаат мрежи за социјална поддршка или не го зборуваат локалниот јазик.

Насилството и вознемирувањето се присутни во сите полиња од секторот. Во извештај од 2011 година издаден од Жени во неформално вработување: *Глобализирање и организирање*²¹ се посочи дека куќните помошници во Бразил пријавиле вербална злоупотреба и понижување како нивни најитни загрижености во врска со БЗР. Други клучни ризици за БЗР кои се идентификувани во овој извештај вклучуваат:

- (а) прекумерна работа и нередовно или недефинирано работно време, што се влошува кога куќните помошници исто така живеат во истиот дом како и нивниот работодавач;
- (б) психолошки стрес;
- (в) изложеност на хемикалии и токсични супстанции (што се влошува поради редовен недостаток на заштитна опрема); и
- (г) изложеност на ризици како што се повреди од повторливи напорни движења и проблеми со грбот предизвикани од кревање на тешки предмети.

7.3 Анализа на меѓународни и домашни законски инструменти

Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за куќни помошници, 2011 година \(бр. 189\)](#)
- [Препорака за куќни помошници, 2011 година \(бр. 201\)](#)
- [Конвенција за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 190\)](#)
- [Препорака за насилство и вознемирување, 2019 година \(бр. 206\)](#)



Во Член 13 од Конвенцијата бр. 189 се наведува дека „секој куќен помошник има право на безбедна и здрава работна средина; секоја членка презема, во согласност со националните закони, прописи и практика, ефективни мерки за да загарантира безбедност и здравје при работа на куќните помошници, со должно почитување на специфичните карактеристики на домашната работа“.

¹⁹ МОТ, „Куќни помошници мигранти: Промовирање на безбедност и здравје при работа“, 2016 година, стр. 1–2.

²⁰ МОТ, „Куќни помошници мигранти“, стр. 1–2

²¹ Жените во неформално вработување: глобализирање и организирање (WIEGO), *Програма за социјална заштита, безбедност и здравје при работа и работа за потребите на нечие домаќинство. Синтеза на наодите од истражувања од Бразил и Танзанија, Лаура Алферс*, декември 2011 година

Во Член 10(f) од Конвенцијата бр. 190 се наведува дека секоја членка треба да преземе соодветни мерки за да ги препознае последиците од насилството во домот и, доколку тоа е практично изводливо, да го ублажи неговото влијание на полето на работата. Куќните помошници честопати се изречно исклучени од трудовите закони. Во 2010 година, само 10 проценти од куќните помошници беа целосно вклучени во законите за работни односи.²² Понекогаш тие се изречно исклучени од законодавството за безбедност и здравје при работа (видете, на пример, *Дански закон за работно опкружување*, Член 2(2), каде што изречно се исклучува работата што се извршува во приватното домаќинство на работодавачот).

Еден начин да се обезбеди правна заштита на куќните помошници би бил нивно вклучување во опсегот на законот за безбедност и здравје при работа. Ова може да се направи така што изречно ќе се наведе дека законот за безбедност и здравје при работа се однесува на нив или така што куќните помошници ќе се додадат во дефиницијата за работници. Друга можност би можела да биде донесување на посебен закон или прописи за оваа категорија на работници.

Воедно, став 19 од Препораката од 2011 година бр. 201 им наложува на земјите-членки да преземат потребни мерки за:

- (а) заштита на куќните помошници со отстранување или сведување на минимум, доколку тоа е разумно практично, на опасностите при работа и професионалните ризици, со цел да се спречат повреди, болести и смртни случаи и да се подобрат безбедноста и здравјето при работа на работното место во домаќинството;
- (б) обезбедување на адекватен и соодветен систем на инспекција, во согласност со Член 17 од Конвенцијата, како и соодветни казни за прекршување на законите и прописите за безбедност и здравје при работа;
- (в) воспоставување на постапки за прибирање и објавување на статистика за несреќи и болести во врска со работа за потребите на нечие домаќинство и друга статистика за која се смета дека придонесува за спречување на ризици и повреди во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- (г) советување за безбедноста и здравјето при работа, вклучително и за ергономските аспекти и заштитната опрема; и
- (д) изработка на програми за обука и споделување на упатства за барањата за безбедност и здравје при работа кои се специфични за домашните работни активности.

Од општа гледна точка, земјите-членки се справуваат со регулирањето на БЗР за куќните помошници на еден од следните четири начини:

- во законодавството за БЗР изречно се наведува дека опфаќа и вработување на куќни помошници, без разлика дали се применува на куќните помошници како што се применува за кој било друг работник или со вклучување на дел во законот за БЗР/работни односи; со изречна одредба може да се вклучат куќните помошници во дефиницијата за „работник“ или „вработен“ или во делот од законодавството кој се однесува на обемот или опфатот на законот;
- во законодавството за БЗР изречно се наведува дека куќните помошници се исклучени од неговиот опфат;
- во законодавството за БЗР изречно се исклучени куќните помошници, но надлежното владино законодавство има донесено паралелно или дополнително законодавство или прописи кои се однесуваат конкретно на куќните помошници; или
- законодавството за БЗР воопшто не се однесува изречно на куќните помошници, што генерално значи дека куќниот помошник ќе биде опфатен само ако надлежните органи и/или судовите сметаат дека спаѓа во рамки на терминот „работник“ или „вработен“ согласно релевантниот закон за БЗР. Ова ги позиционира куќните помошници во некаква „сива зона“ и доколку надлежните органи не обезбедат дополнителни насоки, тие веројатно ќе останат во неформалната економија.

Исклучувањето од законите за безбедност и здравје при работа може да се одрази на овие работници така што ќе бидат изоставени од шемите за надоместоци за работниците и други шеми за социјално осигурување, со што ќе се усложни и влоши нивната несигурна и ранлива позиција во работната сила.

22 МОТ, *Куќни помошници низ целиот свет: Глобална и регионална статистика и степенот на правна заштита*, 2013 година..

Подолу се дадени примери од законодавството на различни земји-членки кои усвоиле одредби што конкретно се однесуваат на куќните помошници. Анализата на постојните одредби открива дека специфичното законодавство за куќните помошници се занимава со широк спектар на прашања во врска со безбедноста и здравјето при работа.

Општо регулираните аспекти опфаќаат работно време, минимална возраст и време за одмор. Подолу, клучните теми во рамки на законодавството на различните држави се обработуваат одделно.

Општа обврска да се загарантира безбедност и здравје на куќните помошници

Некои земји-членки кои имаат усвоено посебни законски одредби кои се однесуваат на куќните помошници ја нагласуваат обврската на работодавачот да загарантира безбедност и здравје на работникот на работното место со вклучување на воведна одредба за таа цел во законодавството за домашните работници.



Пример за држава 106

Шпанија

Во Член 7.2 од Кралската уредба бр. 1620/2011 за работен однос со посебен карактер на услуги за потребите на домаќинството се наведува дека работодавачот е должен да се увери дека работата на вработениот во домаќинството се извршува во соодветни услови на безбедност и здравје, за што ќе усвои ефективни мерки, земајќи ги предвид специфичните карактеристики на домашната работа. Непочитувањето на овие обврски ќе биде оправдана причина за отказ на вработениот.

Португалија

Во Член 26 од Уредбата за договори за услуги за потребите на домаќинството бр. 235/92 се наведува дека работодавачот треба да ги преземе потребните мерки за да се увери дека работните места, алатките, производите и процесите не претставуваат ризик за здравјето на работниците, а особено:

Да го информира работникот за начинот на работење и зачувување на опремата што се користи при извршување на нивните задачи;

Да се погрижи за поправка на приборот и опремата чие лошо функционирање може да претставува ризик за безбедноста и здравјето на работникот;

Да обезбеди идентификација на садовите кои содржат производи чија токсичност може да предизвика каков било вид повреда и упатствата кои се потребни за нивна правилна употреба;

Да обезбеди, каде што е потребно, заштитна облека и заштитна опрема со соодветни мерки, со цел да се спречат, колку што е можно повеќе, ризиците од несреќи и штетните последици врз здравјето на работниците; и

Да обезбеди, кога е потребно, сместување и храна во услови во кои се одржуваат безбедноста и здравјето на работниците.

Гвајана

Во Член 4.2 од Законот за безбедност и здравје при работа изречно се наведува дека се однесува на куќен помошник и на сопственик или корисник на приватен дом, а во врска со работата што ја извршува куќниот помошник за сопственикот или корисникот на приватен дом.

Минимална возраст

Во некои држави е забрането работењето на деца во домаќинството.



Пример за држава 107

Мароко

Во Член 6 од Уредбата за условите за работа на куќните помошници бр. 1-16-121, 2016 година се наведува дека минималната возраст за вработување на куќните помошници е 18 години. Сепак, во текот на првите пет години од датумот на спроведување на Законот, дозволено

е вработување на работници на возраст меѓу 16 и 18 години, под услов работникот да има заверен документ за писмена дозвола за тоа потпишан од неговиот или нејзиниот старател.

Уругвај

Во Член 11 од Законот за работа за потребите на нечие домаќинство бр. 18065 се наведува дека минималната возраст за куќните помошници е 18 години. Без да се доведе во прашање ова, Институтот за деца и адолесценти на Уругвај може, со основани причини, да им одобри на децата да работат од петнаесетгодишна возраст..

Работно време

Регулирањето на работното време за куќните помошници е особено важно поради природата на работата што се извршува и фактот дека многу куќни помошници живеат во просториите во кои работат („работници кои живеат во домаќинството“), па, оттаму, границите помеѓу работата и времето за одмор може да се нејасни и да доведат до прекувремена работа кај овие работници, како и до работа во невообичаено време од денот. Работното време мора да биде ограничено за да се загарантираат безбедноста и здравјето на куќните помошници.

Редовно работно време

Воспоставувањето на ограничувања за бројот на часови во кои куќните помошници може да работат во одреден период (односно неделно) и регулирањето на начинот на кој се извршува прекувремената работа е важен аспект за да се осигури дека куќните помошници не работат прекувремено. Многу од анализираните држави имаат специфични одредби со кои се ограничува максималниот број на редовни часови за куќните помошници.



Пример за држава 108

Шпанија

Во Член 9.1 од Кралската уредба бр. 1620/2011 за работен однос со посебен карактер на услуги во домаќинството се наведува дека максималната редовна работна недела е 40 часа фактичка работа, без тоа негативно да се одрази на времето кога работникот бил на располагање на работодавачот што може да се договори меѓу страните. Распоредот ќе се утврди со договор меѓу страните. По завршувањето на договорениот работен ден или времето кога вработениот бил на располагање, вработениот не е должен да остане во семејниот дом.

Португалија

Во Член 13 од Уредбата за договор за домашни услуги бр. 235/92 од 2009 година се наведува дека нормалното неделно работно време не смее да надмине 44 часа..

Уругвај

Во Член 2 од Законот за домашни работи бр. 18065 од 2006 година се утврдува дека работното време на куќните помошници е ограничено на законски максимум од 8 часа дневно и 44 часа неделно.

Прекувремена работа

Земјите-членки треба да разгледаат кои одредби со кои се регулира прекувремената работа за куќните помошници треба да бидат вклучени во нивното законодавство. Клучните прашања кои треба да се земат предвид вклучуваат:

- ограничување на бројот на часови на прекувремена работа во одреден период за да се осигури дека од куќните помошници не се очекува да работат прекувремено или во невообичаени периоди од денот;
- регулирање на начинот на кој работодавачите можат да ги принудат куќните помошници да работат прекувремено и степенот до кој тоа мора да биде доброволно; и
- шемата за надоместок за прекувремени часови.



Корисни алатки и ресурси

- МОТ, [Ефективна заштита за куќните помошници: Водич за изработка на закони за работните односи](#), 2012 година.

Периоди за одмор и паузи

Став 11(2) од Препораката бр. 201 се однесува на прашањето за неделниот одмор за работниците, наведувајќи дека „фиксниот ден за неделен одмор треба да се утврди со договор на страните, во согласност со националните закони, прописи или колективни договори, земајќи ги предвид работните потреби и културолошките, религиозните и социјалните барања на куќниот помошник“.

Во став 12 од Препораката 201 се наведува дека „во националните закони, прописи или колективни договори треба да се дефинираат основите според кои од куќните помошници може да се бара да работат за време на периодот на дневен или неделен одмор и да обезбедат соодветен дополнителен одмор наместо пропуштениот одмор, без оглед на каков било финансиски надоместок“. Ова е специфичен обид да се одговори на фактот дека поради природата на домашната работа, може да се очекува одреден степен на флексибилност во работното време. Сите национални закони што дозволуваат отстапување од стандардното или редовното работно време мора да ја избалансираат оваа флексибилност со правото на работникот на автономија или контрола врз неговото работно време и тоа не треба да биде на штета на правото на куќниот помошник на доволно периоди за одмор и паузи.

Покрај периодите за одмор помеѓу работните денови, во националните закони треба да се утврди и правото на куќните помошници на периоди на пауза за време на смените, со цел да се осигури дека куќните помошници можат да имаат оброци и време за одмор во текот на работното време.



Пример за држава 109

Шпанија

Во Член 9.4 од Кралската уредба бр. 1620/2011 за работен однос со посебен карактер на услугите за потребите на домаќинството се наведува дека „помеѓу крајот на еден ден и почетокот на следниот, (мора да има) минимална пауза од 12 часа. Одморот помеѓу деновите на куќниот помошник може да се намали на 10 часа, компензирајќи го одморот до 12 часа во периоди до четири недели. Куќниот помошник ќе има најмалку 2 часа дневно за главни оброци, што нема да се смета за работа. Во Член 9.5 дополнително се наведува дека домашните помошници имаат право на неделен одмор од 36 последователни часа, што нормално ќе вклучува сабота попладне или понеделник наутро плус цел слободен ден во недела.“

Португалија

Во Член 14 од Уредбата за договори за работа за потребите на домаќинството бр. 235/92 од 2009 година се наведува дека работникот кој живее во домот во кој опслужува има право, секој ден, да користи паузи за оброк или одмор, без тоа да наштети на функциите на надзор и помош на домаќинството. Работникот има право на ноќен одмор од најмалку осум часа кој не смее да се прекинува освен во сериозни или непредвидени случаи или кога работникот е ангажиран да им помага на пациенти или деца до тригодишна возраст. Организацијата на интервалите за оброк или одмор се утврдува со договор или, доколку тоа не е можно, се утврдува од страна на работодавачот во периодите кои се утврдени за таа цел според вообичаената практика.

Ноќна работа

Во Член 9(2) од Препораката 201 им се препорачува на земјите-членки да го регулираат максималниот број часови работа, времето за одмор и надоместоците за куќните помошници чии должности редовно се извршуваат ноќе, земајќи ги предвид ограничувањата на ноќната работа.

Различни држави го ограничуваат бројот на часови за ноќна работа



Пример за држава 110

Зимбабве

Член 5(2) од *Регулативите за работни односи (куќни помошници)* од 1992 година предвидува дека од куќен помошник кој живее надвор од просториите на работодавачот не треба да се бара да работи по 19 часот.

Финска

Во Член 9 од *Законот за вработување на куќни помошници бр. 951/1977* се утврдува дека работодавачите може да бараат работата да се извршува помеѓу 6 часот наутро и 23 часот. Во други периоди од денот [т.е. во текот на ноќта], од работниците може да се бара да работат само во следниве случаи: (1) за извршување итна работа, (2) со согласност на работникот, во режим на подготвеност или за извршување сродна работа, или (3) со согласност на работникот, привремено, доколку е потребно од убедлива посебна причина.

Вознемирување и злоупотреба

Во истражувањето на MOT беше донесен заклучок дека куќните помошници често се изложени на висок ризик од изложеност на вербална и физичка злоупотреба при извршување на нивните обврски, честопати поради изолираната природа на нивните работни места. Како одговор на оваа реалност, Член 5 од Конвенцијата бр. 189 конкретно повикува на заштита на куќните помошници од злоупотреба и вознемирување: „секоја членка презема мерки за да се увери дека куќните помошници уживаат ефикасна заштита од сите форми на злоупотреба, вознемирување и насилство“.



Корисни алатки и ресурси

- MOT, [„Куќни помошници мигранти: „Промовирање на безбедноста и здравјето при работа“](#), 2016 година.

Став 9 од Препораката бр. 206 понатаму укажува дека „Членовите треба да усвојат соодветни мерки за сектори или занимања и работни аранжмани во кои изложеноста на насилство и вознемирување може да биде поверојатна, како што е домашната работа“. Воедно, во став 18 се укажува на тоа дека „соодветните мерки за ублажување на влијанијата од семејното насилство во светот на работата наведени во Член 10(f) од Конвенцијата би можеле да вклучуваат:

- (а) (а) отсуство за жртви на семејно насилство;
- (б) флексибилни работни спогодби и заштита за жртви на семејно насилство;
- (в) привремена заштита од отпуштање за жртви на семејно насилство, по потреба, освен врз основа што не е поврзана со семејното насилство и неговите последици;
- (г) вклучување на семејното насилство во оценките на ризикот на работното место;
- (д) систем за упатување кон јавни мерки за ублажување на семејното насилство, каде што постојат; и
- ((f) подигање на свеста за последиците од семејното насилство“.

Соодветно на тоа, законодавството со кое се забранува такво постапување ќе помогне да се намалат ризиците во врска со оваа опасност за куќните помошници. Законските одредби за заштита од злоупотреба, вознемирување и насилство можат: да дефинираат што претставува злоупотреба, вознемирување и насилство, да забранат насилно, вознемирувачко или насилно однесување, да воспостават санкции што одвраќаат, да се додели одговорност за превенција и заштита, да се обезбедат превентивни мерки и да се додели одговорност за следење и спроведување.



Пример за држава 111

Мозамбик

Во Член 10 од Регулативите за работа за потребите на домаќинството, Уредба бр. 40/2008, изречно се утврдува правото да се постапува со работниците коректно и со почитување, додека во Член 13 се утврдува обврската на работодавачот соодветно да се однесува кон куќните помошници.

Австрија

Дел 22 од Законот за куќни помошници и вработени за потребите на домаќинството укажува дека ако некое лице е правосилно осудено за кривично дело против животот, здравјето или физичката безбедност на луѓето или против моралот, окружниот административен орган може да му забрани на осуденото лице и на лицата кои живеат во исто домаќинство со такви лица за одреден период или засекогаш да вработуваат малолетни лица доколку, со оглед на околностите на случајот, се стравува дека таквите лица може да бидат изложени на одреден ризик.

Повеќенационална држава Боливија

Во Член 21 од Законот за работа за потребите на нечие домаќинство бр. 2450 од 2003 година се утврдува обврската на работодавачот да се однесува кон куќните помошници со почит и да се воздржува од физичко или психолошко малтретирање. Со Член 23 им се доделува одговорност на конкретни јавни органи да истражуваат жалби на куќните помошници во врска со злоупотреби.

Услови за живот

Куќните помошници кои живеат во истите простории во кои работат може да бараат дополнителна заштита за да се овозможи безбедно и чисто сместување, хигиенски услови, храна и приватност за куќните помошници да можат да ги исполнуваат своите должности безбедно и удобно. Законодавните одредби може да опфаќаат и пристап до средства за комуникација, слобода за напуштање на работното место надвор од работното време и забрани за одземање на пасоши или патни документи. Решавањето на овие прашања по законски пат придонесува за спречување на појава на ситуации на принудна работа.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Препорака за куќни помошници, 2011 година \(бр. 201\)](#)

Став 17 гласи:

„Кога се обезбедени, сместувањето и храната треба да го вклучуваат следново, земајќи ги предвид условите во државата:

- (а) посебна, приватна просторија која е соодветно опремена, соодветно вентилирана и опремена со брава, при што куќниот помошник треба да добие клуч;
- (б) пристап до соодветни санитарни простории, заеднички или приватни;
- (в) соодветно осветлување и, по потреба, греење и климатизација во согласност со условите кои преовладуваат во домаќинството; и
- (г) доволно обемни оброци со добар квалитет, прилагодени во разумна мера на културолошките и религиозните потреби на куќниот помошник, доколку ги има.“



Пример за држава 112

Австрија

Во Дел 4 од Законот за куќни помошници и вработени за потребите на домаќинството се предвидува следново: (1) Доколку вработениот живее во домаќинството и му е доделена посебна [просторија], таквата просторија треба да биде во согласност со здравствените, градежните и противпожарните прописи и треба да биде уредена така што нема да му наштети на моралот на вработениот, треба да може да се загрее во периодот кога е потребно греење заради надворешните температури, како и да може да се заклучи однатре и однадвор, треба да ја содржи неопходната опрема, вклучувајќи, конкретно, плакар со брава.

(2) Доколку на вработениот не може да му се додели посебна дневна соба, туку му е даден само кревет, одредбите од став (1) погоре ќе се применуваат за просторијата во која е сместен таквиот кревет, со тоа што треба да се предвиди заклучување на таквата просторија само однатре.

(3) Вработените чиј надоместок вклучува и оброци, треба да добиваат здрава и соодветна храна која генерално соодветствува на храната што им се дава на возрасните здрави членови на семејството.

Повеќенационална држава Боливија

Во Член 21 (б) од Законот за домашни работи бр. 2450 од 2003 година се наведува дека работодавачите се должни да им обезбедат на работниците кои живеат во домот каде што ја вршат услугата чиста и соодветна просторија, пристап до тоалет и туш за лична хигиена и истата храна што ја консумира работодавачот, а притоа треба да ги усвојат потребните мерки за заштита на животот и здравјето на работникот.

Пристап до здравствени услуги

Некои земји донесоа закон за да им обезбедат на куќните помошници пристап до домашна нега.



Пример за држава 113

Јордан

Дел 4(ж) од Регулативата за куќни помошници, готвачи, градинари и слични категории, бр. 90/2009, наведува дека работодавачот е должен да му обезбеди медицинска нега на работникот.

Повеќенационална држава Боливија

Во Член 21(г) од Законот за работа во домаќинството бр. 2450, 2003 година се наведува дека во случај на болест, несреќа или мајчинство, првата помош и итното преместување во здравствен центар ги организира работодавачот. Доколку работникот не е осигуран од националниот здравствен фонд, работодавачот ги покрива настанатите медицински трошоци.

Уругвај

Во Член 10 од Законот за работа за потребите на нечие домаќинство бр. 18065 се утврдува дека куќните помошници може да изберат да добијат нега од колективна здравствена установа или од установа што ја обезбедува Државната администрација за здравствени услуги на Министерството за јавно здравје.

Мозамбик

Член 13 од Уредбата бр. 40/2008 за прописи за работа за потребите на нечие домаќинство му наложува на работодавачот да им обезбеди здравствена заштита и лекување на куќните помошници за несреќи и болести на работното место.

Обезбедување на договор во писмена форма

Барањето за обезбедување договор за вработување во писмена форма им овозможува на куќните помошници сигурност и запознаеност со нивното договорено работно време и други клучни услови за работа и права, како и да докажат постоење на работен однос кога бараат правна заштита во врска со какви било злоупотреби, вклучително и злоупотреби во врска со безбедноста и здравјето. Барањата за издавање договор во писмена форма или/и за регистрирање на вработувањето на куќните помошници кај надлежните органи веројатно ќе придонесат за формализација на овој сектор.



Пример за држава 114

Мароко

Член 3 од Уредбата за условите за работа на куќните помошници бр. 1-16-121 од 2016 година наложува вработувањето на куќните помошници да биде потврдено со договор во писмена форма, при што копија од договорот мора да се депонира кај надлежниот оддел за инспекција на трудот. Со Уредбата бр. 2-17 355 од 2017 година се утврдува моделот на договор.

Мозамбик

Слично на тоа, договор во писмена форма е потребен и во Член 6 од Уредбата бр. 40/2008 за прописите за работа за потребите на нечие домаќинство.

Во некои држави, барањето за договор во писмена форма е комбинирano со барање работниот однос да биде регистриран кај соодветниот надлежен орган.

Барањето работните односи да бидат регистрирани гарантира дека одредбите и условите за вработување на куќните помошници се пропишани во писмена форма и утврдени пред воспоставувањето на работниот однос. Усвојувањето на такво барање истовремено им овозможува на владините органи поефикасно да го следат вработувањето на оваа ранлива група работници и да го спроведуваат важечкото законодавство.



Пример за држава 115

Мали

Во Мали, Уредбата бр. 96-178/P-RM од 1996 година од Законот за работни односи (Член D.86-5) предвидува дека договорот на определено време мора да биде склучен во писмена форма и издаден во три примероци. Доколку договорот е склучен за период подолг од три месеци, една од копиите од договорот мора да се поднесе во трудовиот инспекторат.

Листа за проверка

Дел 06



Меѓународни стандарди на трудот	Одредби	Опфатени со законот за БЗР		Согледувања
		YES	NO	
C184, Член 18	Заштитни мерки за бремени жени и доилки, како што се:			
C183, Член 3 C136, Член 11 C110, Член 47(8) R191, став 6(4) R116, став 16	Специфични работи или должности кои се забранети или подлежат на ограничувања за жени за време на бременост и доење			
C184, Член 18 R192, став 11 R191, став 6(1)	Проценка на ризик			
R192, став 4(3)	Здравствен надзор			
R191, став 6(2) R157, став 50	Прераспоредување			
R191, став 9	Простор за одмор за бремени жени и простор за доење за доилки			
C183, Член 10, R191, став 7	Време за доење			
- ¹	Право на бремените жени да одбијат да извршуваат опасни должности?			
R164, Став 4(е), 9	Заштитни мерки за работници со попреченост (наведете)			
	Заштитни мерки за млади работници како што се:			
C182, Член 1, 3(г) R190, став 3 C184, Член 16(3), R175, Став 29	Список со забранети опасни работи			
R192, став 4(3) C077; C078; C124; R079, R102, став 16(1)	Заштити			
	Друго (наведете)			
-1	Заштитни мерки за работници во поодмината возраст/повозрасни работници (наведете)			
Меѓународна конвенција за заштита на правата на сите работници мигранти и членовите на нивните семејства од 1990 година, Член 25 R197; R164; C143, Член 10 R151, став 2(f)	Заштитни мерки за работници мигранти (наведете)			
C189, Член 13 C190, Член 10(f) R201, став 19	Заштитни мерки за куќни помошници (наведете)			

¹ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

ДЕЛ

07

Служби за здравје при работа

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	265
2. Концепт и опсег на службите за здравје при работа	267
3. Национална политика за служби за здравје при работа	268
4. Организација на служби за здравје при работа	269
4.1 Модалитети	269
4.2 Механизам за финансирање	274
4.3 Локација	274
4.4 Учество на работниците	274
5. Функции на службите за здравје при работа	274
5.1 Надзор на работната средина	275
5.2 Следење на здравјето на работниците	276
5.3 Обезбедување на информации, образование, обука и совети	277
5.4 Програми за прва помош, лекување и здравствена заштита	277
5.5 Други функции	278
6. Доверливо користење на податоци кои произлегуваат од функциите на службите за здравје при работа	279
7. Работни услови	280
7.1 Овластувања кои им овозможуваат на службите за здравје при работа да ги извршуваат своите функции	280
7.2 Независност и заштита од мерки за одмазда	281
7.3 Објекти	281
7.4 Соработка со внатрешни и надворешни засегнати страни	282
7.5 Акредитација	283

07

Служби за здравје при работа

1. Вовед

Меѓународното признавање на потребата од специјализирани услуги за здравје при работа не е новитет. Глобалната дискусија за подобрување на безбедноста и здравјето при работа во првата половина на дваесеттиот век беше своевидна потврда за нужноста од служби за здравје при работа, поттикната од воведувањето на опасни супстанции, алатки и машини кои почнаа да се применуваат со индустриската револуција. Притоа, стануваше сè појасно дека здравите поединци се способни да учествуваат во севкупниот социјален и економски развој на нивната држава и да дадат свој придонес.

Меѓународни стандарди на трудот



- [Препорака за заштита на здравјето на работниците, 1953 година \(бр. 97\)](#)
- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 187\)](#)

На својата прва седница, одржана во 1950 година, Заедничкиот експертски одбор за здравје при работа на МОТ/Светската здравствена организација (СЗО) ги дефинираше границите на концептот здравје при работа, наведувајќи дека треба „да има за цел унапредување и одржување на највисок степен на физичка, психичка и социјална добросостојба на работниците во сите занимања“. Овој исказ прерасна во основно начело на Препораката бр. 97, а потоа и на Конвенцијата бр. 161 и нејзината пропратна Препорака бр. 171 (која ја заменува Препораката бр. 112).

Во 1976 година МОТ ја отпочна Меѓународната програма за подобрување на условите за работа и животната средина. Три години подоцна, на третата Европска регионална конференција на МОТ во врска со подобрувањето на условите за работа и работната средина во Европа беше усвоена резолуција во која се нагласува дека треба да се промовира **воспоставување на служби за здравје при работа и одделенија за безбедност при работа** за да се советуваат сите страни во претпријатието, во согласност со утврдените процедури, за конкретни проблеми со безбедноста и здравјето, како и да се надгледува примената на заштитните мерки за безбедност и здравје.

СЗО се залага за службите за здравје при работа и нивно активно промовирање. Во 1987 година, СЗО отпочна Програма за акција за здравјето на работниците. Во 1995 година, Светското здравствено собрание ја усвои Глобалната стратегија за здравје при работа за сите, нагласувајќи ја неодојната потреба од зајакнување на службите за здравје при работа и повикувајќи ги земјите-членки да изготват национални програми за здравје при работа за сите, врз основа на Глобалната стратегија, обрнувајќи посебно внимание на целосни служби за здравје при работа за работното население, вклучувајќи ги работниците мигранти, работниците во малите индустрии и во неформалниот сектор и други стручни групи со висок ризик и со посебни потреби.

БЗР е мултидисциплинарна област која изискува знаење и специјализација по хемија, токсикологија, биологија, инженерство, медицина на трудот, ергономија и психологија, кои сочинуваат само мал дел од опфатените дисциплини. Работодавачите не поседуваат и не може да се очекува да поседуваат знаење и стручност кои им се неопходни за да загарантираат безбедност и здравје на работното место. Затоа, работодавачите можеби ќе сакаат да ангажираат стручни лица за БЗР (видете го Делот IX од овој Помошен пакет), да воспостават единици за БЗР во рамки на претпријатието или да склучат договори со надворешни даватели на услуги за БЗР со цел да се уверат, доколку тоа е практично изводливо, дека работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола се безбедни и не претставуваат ризик по здравјето.

За да се обезбедат квалитет и ефективност на службите за здравје при работа и компетентност на практичарите кои ги испорачуваат ваквите услуги, во законот треба да се регулираат функциите и составот на субјектите кои вршат услуги во полето на здравје при работа, како и квалификациите кои треба да ги поседува стручното лице за здравје при работа.

Достапноста на служби за здравје при работа е важен елемент на еден успешен национален систем за БЗР, како што е утврдено во Конвенцијата бр. 187, Член 4, која содржи обврски за земјите-членки да вклучат, каде што е соодветно, служби за здравје при работа, во согласност со националното законодавство и практика.

Во Член 6 од Конвенцијата бр. 161 се наложува воспоставување на служби за здравје при работа по пат на (а) закони или прописи; или (б) колективни договори или како што е поинаку договорено од страна на засегнатите работодавачи и работници; или (в) на кој било друг начин одобрен од надлежниот орган по консултирање со репрезентативните организации на засегнатите работодавачи и работници..



Пример за држава 116 Регионални инструменти

Во регионалните инструменти исто така се повикува на воспоставување служби за безбедност и здравје при работа.

Европска Унија

Рамковната директива на ЕУ за безбедност и здравје при работа бр. 89/391/ЕЕЗ наложува обврска на работодавачите кои не може да организираат заштитни и превентивни мерки поради недостаток на компетентен персонал во претпријатието, да ангажираат компетентни надворешни служби или лица (Член 7(3)).

Меркосур

Во Социоекономската декларација на Меркосур се утврдува дека законодавството и националните практики треба да предвидат служби за безбедност и здравје при работа за работодавачите и работниците да добијат совети и препораки за спречување на несреќи и болести на работното место (Член 25(13)).

2. Концепт и опсег на службите за здравје при работа



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 161)
- Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)

Во Член 1(a) од Конвенцијата бр. 161 за служби за здравје при работа се дефинира терминот „служби за здравје при работа“ како „служби на кои им се доверени суштински превентивни функции и се одговорни за советување на работодавачот, работниците и нивните претставници во претпријатието во врска со-

- (i) барањата за воспоставување и одржување на безбедна и здрава работна средина која ќе овозможи оптимално физичко и психичко здравје во однос на работата;
- (ii) прилагодување на работата кон можностите на работниците имајќи ја предвид состојбата на нивното физичко и психичко здравје.”

Заедничкиот експертски одбор на МОТ/СЗО за здравје при работа во 1995 година ги утврди трите главни цели на здравјето при работа како што следува: (i) одржување и унапредување на здравјето и работниот капацитет на работниците; (ii) подобрување на работната средина и работата за да станат погодни за безбедност и здравје; и (iii) развој на работната организација и работната култура во насока која ги поддржува безбедноста и здравјето при работа, а со тоа промовира позитивна социјална клима и непречено работење и може да ја зголеми продуктивноста на претпријатијата.

Терминот „служби за здравје при работа“ како што се користи во Конвенцијата бр. 161 и нејзината придружна Препорака бр. 171 се однесува на структурите или субјектите кои обезбедуваат такви услуги.

Во Конвенцијата бр. 161 и Препораката бр. 171 се предвидуваат функциите, организацијата и условите за работа на структурите или субјектите кои обезбедуваат услуги за здравје при работа. Сепак, тие се флексибилни и овозможуваат секоја држава поединечно и постепено да изработува законски рамки и да усвојува различни модалитети кои се приспособени на нивните потреби во соодветниот контекст.

Ваквата флексибилност се заснова на две основни начела кои мора да се почитуваат при изработката на каков било систем на служби за здравје при работа. Прво, крајната цел на меѓународните стандарди на трудот е да се обезбеди пристап до служби за здравје при работа за **сите работници** (Конвенција бр. 161, Член 3). Обезбедувањето на таквите служби треба да биде приспособено и соодветно на специфичните ризици на претпријатијата. Притоа, доколку не може веднаш да се воспостават служби за здравје при работа за сите претпријатија, секоја засегната членка треба да изготви планови за воспоставување на такви служби во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници. Второ, секоја законска рамка за службите за здравје при работа мора да се изработи во **консултација и соработка со репрезентативните организации на работодавачи и работници** (Конвенција бр. 161, Член 2 и 4).

Во Член 9 од Конвенцијата бр. 161 изречно се посочува дека службите за здравје при работа треба да бидат мултидисциплинарни. Ова укажува на фактот дека субјектите кои вршат услуги за здравје при работа треба да се стремат да вработуваат или да нудат доволно технички персонал со специјализирана обука и искуство во неколку или во сите различни дисциплини во врска со безбедноста и здравјето при работа, вклучувајќи ја медицината на трудот, безбедноста при работа, хигиената, ергономијата и психологијата. Конвенцијата бр. 161 е флексибилна во оваа смисла и појаснува дека „составот на персоналот се одредува според природата на должностите кои треба да се извршуваат“. Во став 36(3) од Препораката бр. 171 се препорачува службите за здравје при работа да го поседуваат потребниот административен персонал за нивното работење.

Иако Конвенцијата бр. 161 и Препораката бр. 171 се однесуваат само на службите за здравје при работа, овие структури или субјекти може да извршуваат функции во врска со безбедноста и здравјето. Ова е појаснето со Препораката бр. 171, која укажува дека службите за здравје при работа може заедно да се организираат (Член 40(2)).

Слично на тоа, уште во 1990-тите, Рантанен и Федотов¹ ги опишаа законските рамки кои се однесуваат на давателите на услуги за здравје при работа на следниов начин:

„во поновите закони што ги одразуваат меѓународните упатства, како што се оние содржани во Конвенцијата на МОТ за служби за здравје при работа (бр. 161), се смета дека службата за здравје при работа е интегриран, сеопфатен, мултидисциплинарен тим кој ги содржи сите потребни елементи за подобрување на здравјето на работното место, подобрување на работната средина, унапредување на здравјето на работниците и севкупниот развој на структурните и раководните аспекти на работното место кои се потребни за безбедност и здравје“ (додаден акцент).

Истите автори ги забележаа следните трендови во законодавството за безбедност и здравје при работа во различни држави:

- опсегот на здравјето при работа се проширува за да вклучи согледување не само на физичката безбедност и физичкото здравје, туку и на психолошката и социјалната добросостојба, вклучително и способноста за водење на социјално и економски продуктивен живот; и
- целосниот опсег на цели на законските рамки за здравје при работа сè повеќе го надминува опсегот на традиционалните прашања кои се однесуваат на здравјето при работа. Новите начела опфаќаат многу повеќе од обично спречување и контрола на ризиците по безбедноста и здравјето на работниците и вклучуваат проактивно унапредување на здравјето и подобрување на работната средина.

3. Национална политика за служби за здравје при работа

Меѓународни стандарди на трудот



- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 187\)](#)

Конвенцијата бр. 161 вклучува барања за земјите-членки да:

- формулираат, спроведуваат и периодично да разгледуваат кохерентна национална политика за службите за здравје при работа (која треба да вклучува општи начела со кои се регулираат нивните функции, организација и работење според Препораката бр. 171, став 1) имајќи ги предвид условите и практиката во државата и во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, каде што постојат (Член 2); и
- прогресивно да воведуваат служби за здравје при работа за сите работници, вклучувајќи ги и оние во јавниот сектор и членовите на производствениите задруги, во сите гранки на стопанската дејност и сите претпријатија, а доколку овие служби не може веднаш да се воспостават за сите претпријатија, секоја засегната членка треба да изготви планови за нивно воведување (Член 3).

Од општа гледна точка, барањата во различните национални закони за безбедност и здравје при работа се однесуваат на барањето за воспоставување политика за безбедност и здравје при работа која опфаќа најразлични теми за безбедноста и здравјето при работа, вклучувајќи ги и службите за здравје при работа, наместо самостојна национална политика која конкретно се однесува на обезбедувањето услуги за здравје при работа.

¹ Јорма Рантанен и Игор А. Федотов, „Служби за здравје при работа“, во МОТ, „Енциклопедија за безбедност и здравје при работа“, Поглавје 16

4. Организација на служби за здравје при работа

4.1 Модалитети

Вообичаено, Министерството за труд или Министерството за здравство се надлежни за службите за здравје при работа. Во некои случаи, **овие министерства може да ја споделуваат** одговорноста за регулирање на службите за здравје при работа. Без разлика дали една држава ќе одлучи да ја додели одговорноста за службите за здравје при работа на Министерството за здравство, заеднички на Министерството за здравство и Министерството за труд или на друго министерство, претходно треба внимателно да се разгледаат начините на кои може да се обезбеди ефективна соработка меѓу овие министерства.



Корисни алатки и ресурси

За повеќе информации за управувањето и организацијата на службите за здравје при работа, повикајте се на Меѓународната комисија за здравје при работа (ИЧОН), [„Служби за здравје при работа: Глобално истражување за безбедност и здравје при работа во одбрани земји од членките на Меѓународната комисија за здравје при работа \(ИЧОН\)“](#)

Во согласност со Конвенцијата бр. 161, Член 7.1, службите за здравје при работа може да бидат организирани како:

- служба за едно претпријатие; или
- заедничка служба за повеќе претпријатија.

Во согласност со Конвенцијата бр. 161, Член 7.2, службите за здравје при работа може да бидат организирани од:

- засегнатите претпријатија или групи на претпријатија;
- јавни органи или официјални служби (на пример, преку системот за јавно здравје и општите медицински служби со интегрирање на службите за здравје при работа во центрите за примарна здравствена заштита или болничките поликлиники);
- институции за социјално осигурување;
- сите други тела овластени од надлежниот орган (како што се приватни даватели на услуги за здравствена заштита);
- комбинација од кои било од горенаведените.



Пример за држава 117

Финска

Во Дел 3(3) од Законот за здравствена заштита при работа бр. 1383/2001 се дефинира „давателот на услуги за здравствена заштита при работа“ како организација или лице кое ја обезбедува здравствената заштита при работа. Законот предвидува дека работодавачот може да организира услуги за здравствена заштита при работа, меѓу другото, преку користење на овие услуги од друга единица или лице кое има право да обезбедува услуги за здравствена заштита при работа.

Северна Македонија

Услугите за здравје при работа се обезбедуваат преку следниве субјекти:

- специјалистички ординации за здравје при работа (приватна здравствена установа);
- поликлиника со служби за здравје при работа (приватна здравствена установа);
- служби за здравје при работа како дел од здравствениот центар (јавна здравствена установа);
- Одделението за здравје при работа во рамки на Одделот за здравствена екологија при Институтот за јавно здравје на Северна Македонија;
- Институтот за медицина на трудот на Северна Македонија, Колаборативен центар на СЗО – Национален институт.

Обезбедување пристап до услуги за здравје при работа кај микро, мали и средни претпријатија и неформалната економија

Во националното законодавство во голем број држави е предвидена обврска на работодавачот да воспостави внатрешна служба за здравје при работа, самостојно или заедно со друго претпријатие, или да ангажира надворешна служба за здравје при работа (видете Дел 4, поддел 3.12 Обврска за обезбедување компетентност и стручност за здравје при работа на работното место). Помалите претпријатија, вклучувајќи ги сопствениците-оператори и микро, малите и средните претпријатија кои не работат во опасни индустрии, може да бидат ослободени од ова барање. Во такви случаи, националниот систем за здравје при работа треба да обезбеди друг механизам за тие претпријатија да пристапат до услугите за здравје при работа со цел да се избегне ситуација во која помалите претпријатија не би имале никакво покритие.

Стратегиите може да вклучуваат задолжување на јавно финансирани субјекти, како што се национален институт за здравје при работа и центри за здравствена заштита, да обезбедуваат превентивни услуги, или пак префрлање на оваа одговорност на осигурителите за повреди при вработување (поддржани од премиите на здружените самовработени работници и ММСП, дополнително поткрепени со државна субвенција по потреба).



Пример за држава 118

Финска

Поглавје 2, Дел 18 од Законот за здравствена заштита бр. 1326/2010 предвидува дека локалните власти, каде што е применливо, обезбедуваат пристап до службите за здравствена заштита при работа за претприемачите и другите самовработени лица кои се наоѓаат во нивната област.

Поглавје 13, Дел 2 од Законот за здравствено осигурување бр. 1224/2004 предвидува надоместок за службите за здравствена заштита при работа на работодавачите и самовработените работници.

Кога станува збор за земјите во развој каде што голем дел од работната сила се самовработени работници во неформалната економија, бројката на лица без пристап до услуги за здравје при работа е поголема. Причината за ова е што тие ниту работат во компанија која има ресурси да ги обезбеди овие услуги, ниту пак обично имаат свест, основно образование или финансиски средства за да се приклучат на субјектите за здравје при работа или да склучат договори за услуги од службите за здравје при работа. Во овие случаи, земјите-членки треба да идентификуваат други канали за обезбедување на услуги за здравје при работа, како на пример преку системот за јавна здравствена заштита.



Мини студија на случај

Колумбија

Микро, малите и средни компании, независните работници и работниците во неформалната економија имаат пристап до услуги во врска со БЗР до одреден степен преку приклучување кон субјекти за управување со професионални ризици, кои ги обезбедуваат следниве услуги:

- медицинска, хируршка, терапевтска и фармацевтска помош;
- услуги за хоспитализација;
- стоматолошки услуги;
- снабдување со лекови;
- помошни дијагностички и терапевтски услуги;
- протези и ортопедски помагала, нивна поправка и нивна замена само во случаи на влошување или лошо прилагодување, кога се препорачуваат критериуми за рехабилитација;
- физичка и професионална рехабилитација; и
- трошоци за трансфер, под нормални услови, кои се неопходни за обезбедување на овие услуги.

Овие услуги ќе се обезбедат преку здравствениот центар со кој е поврзан работникот во рамките на општиот систем за социјално осигурување, освен лекувањето и здравствените услуги за професионална рехабилитација, кои можат да ги обезбедат субјекти за управување со професионални ризици кои ги покриваат трошоците кои настанале поради професионалните ризици.

Покрај тоа, секој работник кој претрпел несреќа или заболел на работното место ќе има право на исплата на следните економски бенефиции:

- надоместок за привремена попреченост;
- надоместок за делумна трајна попреченост;
- инвалидска пензија;
- семејна пензија; и
- помош за погреб.

Владата во неколку наврати го прошири опсегот на покриеност на овие услуги и бенефиции со зголемување на категориите на работници кои имаат право да се приклучат кон субјекти за управување со професионални ризици. Член 2 од [Законот бр. 1562 од 2012 година, со кој се менува системот на професионални ризици](#) (утврден со Закон - Уредба бр. 1295 од 1994 година), предвидува два вида на приклучување: задолжително и доброволно.

Слика 13. Постепено проширена опфатеност на работниците од страна на службите за здравје при работа во Колумбија²



Список на релевантни закони

- Уредба-Закон 1295 од 1994 година со кој се утврдува организирањето и администрирањето на општиот систем на професионални ризици
 - [Уредба 1072/2015](#) која ги консолидира следните уредби со кои се прошири опфатот на услугите за безбедност и здравје при работа на поголема работна популација:
 - 723 од 2013 година со која се регулира приклучувањето кон општиот систем на професионални ризици на лица кои имаат формален договор за работа со јавни или приватни субјекти и независни работници кои работат во сектори со висок ризик
 - Уредба 2616 од 2013 година со која се регулираат придонесите за социјално осигурување на зависни работници со работни договори со времетраење пократко од еден месец
 - Уредба 55 од 2015 година со која се регулира приклучувањето на студентите кон општиот систем на професионални ризици
 - Уредба 1563 од 2016 година со која се регулира доброволното приклучување кон општиот систем на професионални ризици на независни работници кои заработуваат повеќе од една минимална плата месечно

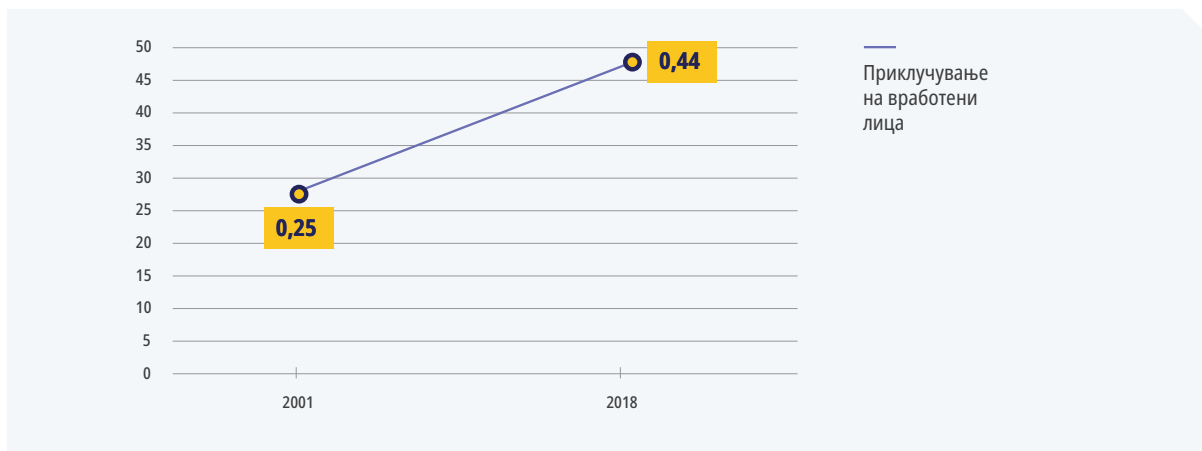
Важно е да се напомене дека со секој од горенаведените закони се утврдуваат различни барања кои работниците треба да ги исполнат за да се приклучат.

Според Министерството за здравство и социјална заштита, во 2018 година имало 9.984.636 приклучени работници, а стапката на приклучување на вработените работници се зголемила од 24,72% во 2001 година на 43,50% во 2018 година.³

² Согласно Член 5 и 7 од Уредба-Законот бр. 1295 од 1994 година се пропишува организацијата и управувањето на општиот систем на професионални ризици. Општиот систем на професионални ризици е дефиниран како група на јавни и приватни субјекти, стандарди и процедури кои имаат за цел да ги спречат, заштитат и да им помогнат на работниците во однос на ефектите на болестите и несреќите кои може да настанат во однос на или како последица од работата која ја вршат работниците.

³ Колумбија, Министерство за здравство и социјална заштита, „[Професионални ризици / здравје и работна средина](#)“.

Слика 14. Зголемување на процентот на здружени вработени лица во Колумбија



Слика 15. Тековна опфатеност на категории работници од страна на службите за здравје при работа во Колумбија



Со Член 193 од Законот бр. 1955 од 2019 година, со кој се пропишува Националниот план за развој за 2018–2022 година се утврдува минималниот праг за социјално осигурување за работниците чија заработка е помала од минималната месечна плата. Ова е дополнително регулирано со Уредбата бр. 1174 од 2020 година.⁴

4 Во моментот на објавување на оваа публикација, регулирањето на минималниот праг на социјално осигурување сè уште беше во фаза на дискусија со социјалните партнери.

Основни служби за здравје при работа

Заедничкиот одбор на МОТ/СЗО за здравје при работа од 2003 година дискутираше за концептот на основни служби за здравје при работа за сите работници и го поддржа овој концепт, вклучувајќи ги и работниците во растечкиот неформален сектор кои традиционално се исклучени од заштита. Слично на тоа, во Глобалниот план за акција за здравјето на работниците од 2008–2017 година на СЗО беше укажано дека „Треба да се обезбедат основни служби за здравје при работа за сите работници, вклучувајќи ги и оние во неформалната економија, малите претпријатија и земјоделството“.



Корисни алатки и ресурси

- „Основни упатства за Основни служби за здравје при работа (BOHS)“

Образложението за промовирање на основните служби за здравје при работа е обид да се обезбеди пристап до услуги за здравствена заштита на оние кои генерално се исклучени од пристап до услуги за здравствена заштита, со користење на постојната инфраструктура за примарна здравствена заштита во земјата. Структурата на здравствениот систем на една држава ќе зависи од постојната структура и функција на нејзиниот систем за примарна здравствена заштита. Вистинската структура или организација на здравствениот систем не е од суштинско значење, но она што е важно е достапноста и ефективноста на обезбедените услуги.



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)

Во ставовите 34 и 35 се укажува дека:

надлежниот орган треба да ги утврди околностите при кои, во отсуство на служба за здравје при работа, како привремена мерка, соодветните постојни служби може да бидат признати како овластени тела, во ситуации кога надлежниот орган, по консултации со репрезентативните организации на засегнатите работодавачи и работници, каде што постојат, утврдил дека воспоставувањето на служба за здравје при работа или пристапот до таква служба е непрактичен. Како привремена мерка, по консултации со претставниците на работниците во претпријатието или со одборот за безбедност и здравје, каде што постојат, претпријатијата треба да склучат договори со локална медицинска служба за спроведување на здравствените прегледи пропишани со националните закони или прописи, обезбедувајќи надзор на условите на животната средина и здравјето во претпријатието и уверувајќи дека првата помош и итното лекување се прописно организирани.



Пример за држава 119

Тајланд

Во оваа држава, каде што 58 проценти од работната сила се вклучени во неформалната економија, нешто повеќе од една третина од сите единици за примарна здравствена заштита во заедницата обезбедуваат услуги за здравствена заштита (ИОН 2015).⁵ Тие обезбедуваат услуги како што се здравствени прегледи, интервјуа за работното искуство, лекување за болести и повреди како последица на работата, водење евиденција и обука.

⁵ Меѓународна комисија за здравје при работа (ИОН), *Услуги за здравје при работа: Глобално истражување за безбедност и здравје при работа во одбрани држави на членките на Меѓународната комисија за здравје при работа*, 2015 година.

4.2 Механизам за финансирање

Став 46 од Препораката бр. 171 предвидува дека, кога службите за здравје при работа се воспоставени и регулирани со закон, со законите треба да се пропише и начинот на финансирање на службите. Глобалното истражување на Меѓународната комисија за здравје при работа (ИСО) од 2015 година покажа дека испитаните држави користеле голем број различни методи на финансирање, вклучително директно финансирање на службите за здравје при работа од страна на работодавачот, плаќање на премии за осигурување од страна на работодавачот, осигурување од повреда при работа и општо социјално осигурување. Во повеќето случаи (63 проценти), работодавачите во испитаните држави користеле комбинација од овие методи. Во секој случај, инструментите во врска со здравје при работа што ги обезбедуваат услугите за здравје и неа не треба да вклучуваат никаков трошок за работникот во согласност со Препораката бр. 171, став 45.

4.3 Локација

Согласно став 32 од Препораката бр. 171, службите за здравје при работа, доколку е можно, треба да се наоѓаат во местото на вработување или во негова близина или треба да бидат организирани така што ќе се загарантира извршување на нивните функции на местото на вработување.

4.4 Учество на работниците

Работодавачот, работниците и нивните претставници, каде што постојат, треба да соработуваат и подеднакво да учествуваат во спроведувањето на организациските и другите мерки во врска со службите за здравје при работа. Согласно став 33 од Препораката бр. 171, во согласност со националните услови и практика, работодавачите и работниците или нивните претставници во претпријатието или во одборот за безбедност и здравје, каде што постојат, треба да учествуваат во донесувањето одлуки што влијаат врз организацијата и работењето на овие служби, вклучително и оние кои се однесуваат на вработување на персонал и планирање на програмите на службата.

5. Функции на службите за здравје при работа



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Конвенцијата бр. 161 обезбедува одреден степен на флексибилност на државите кога одлучуваат како да ги формулираат функциите за здравје при работа во законодавството. Во Член 5 се наведува дека „службите за здравје при работа ќе ги имаат следниве функции кои се адекватни и соодветни на професионалните ризици на претпријатието:

- (а) идентификување и проценка на ризиците од опасности по здравјето на работното место;
- (б) надзор на факторите во работната средина и работните практики кои може да влијаат врз здравјето на работниците, вклучувајќи ги санитарните инсталации, мензите и сместувањето при што овие објекти ги обезбедува работодавачот;
- (в) совети за планирање и организација на работата, вклучувајќи ја изведбата на работните места, за изборот, одржувањето и состојбата на машините и другата опрема и за супстанциите што се користат при работата;
- (г) учество во подготовката на програми за подобрување на работните практики, како и тестирање и евалуација на здравствените аспекти на новата опрема;
- ((д) совети за безбедност, здравје и хигиена при работа и за ергономијата и индивидуалната и колективната заштитна опрема;

- (f) надзор на здравјето на работниците во однос на работата;
- (e) промовирање на прилагодувањето на работата кон работникот;
- (ж) придонес кон мерките за професионална рехабилитација;
- (з) соработка при обезбедувањето информации, обука и образование во областите на здравје и хигиена при работа и ергономија;
- (s) организирање на прва помош и итно лекување;
- (и) учество во анализа на несреќи при работа и професионални болести.

Во Препораката бр. 171 се прегрупираат функциите кои се утврдени со Конвенцијата бр. 161, при што е опфатена дополнителна разработка на:

- (a) функции во врска со надзор на работната средина;
- (б) функции во врска со следење на здравјето на работниците;
- (в) функции во врска со информации, едукација, обука, советување;
- (г) функции во врска со програми за прва помош, лекување и здравствени програми; и
- (д) други функции.

5.1 Надзор на работната средина

Согласно Член 5(а)–(б) од Конвенцијата бр. 161, службите за здравје при работа се должни да ги идентификуваат и проценат ризиците од опасности по здравјето на работното место, како и да ги следат факторите во работната средина и работните практики. За да го сторат тоа, **службите за здравје при работа треба да ги следат факторите во работната средина и работните практики** кои може да влијаат врз здравјето на работниците, вклучувајќи ги санитарните инсталации, мензите и сместувањето, при што овие објекти ги обезбедува работодавачот. Службите за здравје при работа ги имаат следниве задачи во врска со надзорот врз работната средина:

- да ги идентификуваат и проценат факторите на животната средина кои можат да влијаат врз здравјето на работниците (Препорака бр. 171, став 5(1)(а));
- да ги проценат условите за хигиена на работното место и факторите во организацијата на работата кои може да доведат до ризици по здравјето на работниците (Препорака бр. 171, став 5(1)(б));
- да ја проценат колективната и личната заштитна опрема (Препорака бр. 171, став 5(1)(в));
- да ја проценат, каде што е соодветно, изложеноста на работниците на опасни агенси со валидни и општо прифатени методи на следење (Препорака бр. 171, став 5(1)(г));
- да ги проценат контролните системи кои се дизајнирани да ја отстранат или намалат изложеноста (Препорака бр. 171, став 5(1)(д));
- да спроведат следење на изложеноста на работниците на посебни опасности по здравјето, кога тоа е потребно (Препорака бр. 171, став 8(а));
- да вршат надзор на санитарните инсталации и другите објекти за работниците, како што се вода за пиење, мензи и сместување, кога тоа го обезбедува работодавачот (Препорака бр. 171, став 8(б));
- да даваат совети за можното влијание врз здравјето на работниците од употребата на технологии (Препорака бр. 171, став 8(в));
- да учествуваат и советуваат при изборот на неопходната опрема за лична заштита на работниците од професионални опасности (Препорака бр. 171, став 8(г));
- да соработуваат во анализи на работните места и во проучување на организацијата и методите на работа со цел да се обезбеди подобра адаптација на работата кон работниците (Препорака бр. 171, став 8(д));
- да учествуваат во анализата на несреќи при работа и професионални болести и во програмите за спречување на несреќи (Препорака бр. 171, став 8(ф)); и
- да бидат консултирани за предложените измени во работните процеси или во условите за работа кои можат да влијаат врз безбедноста или здравјето и на работниците (Препорака бр. 171, став 10).

Ваквиот надзор треба да се спроведува во соработка со другите технички служби на претпријатието и во соработка со засегнатите работници и нивните претставници (Конвенција бр. 161, Член 9.2, Препорака бр. 171, став 5(2)).

5.2 Следење на здравјето на работниците

Во Член 5(f) од Конвенцијата бр. 161 се идентификува следењето на здравјето на работниците како функција на службите за здравје при работа. Таквата функција може да ги вклучува следните задачи:

- да направат проценка на здравјето на работниците пред нивното назначување на специфични задачи кои може да вклучуваат опасност за нивното здравје или здравјето на другите (Препорака бр. 171, став 11(a));
- да направат проценка на здравјето на работниците во периодични интервали за време на вработувањето кое вклучува изложеност на одредена опасност по здравјето (Препорака бр. 171, став 11(б));
- да направат проценка на здравјето на работниците при враќање на работа по подолго отсуство од здравствени причини со цел да се утврдат можните професионални причини, да се препорачаат соодветни мерки за заштита на работниците и да се утврди соодветноста на работникот за работата и потребите за прераспoredување и рехабилитација (Препорака бр. 171, став 11(в));
- да направат проценка на здравјето на работниците за време и по завршувањето на задачите кои вклучуваат опасности кои можат да предизвикаат или да придонесат за идно нарушување на здравјето (Препорака бр. 171, став 11(г));
- во случај на изложеност на работници на специфични професионални опасности, да испитаат и да истражат, по потреба, за да утврдат нивоа на изложеност и првични биолошки влијанија и реакции (Препорака бр. 171, став 12);
- да бидат информирани за појави на нарушено здравје кај работниците и отсуства од работа поради здравствени причини, за да може да утврдат дали постои каква било поврзаност помеѓу причините за нарушено здравје или отсуство и какви било опасности по здравјето кои може да постојат на работното место. Работодавачот не треба да бара од персоналот кој обезбедува услуги за здравје при работа да ги потврди причините за отсуство од работа (Препорака бр. 171, став 13);
- по завршување на пропишаниот лекарски преглед со цел да се утврди подобноста за работа што вклучува изложеност на одредена опасност, да ги соопштат заклучоците (кои не содржат информации кои се однесуваат на здравјето) во писмена форма и до работникот и до работодавачот, наведувајќи ја подобноста на работникот за предложената задача или наведувајќи ги видовите работни места и условите за работа кои се медицински контраиндигирани, привремено или трајно (Препорака бр. 171, став 16);
- кога континуираното вработување на работник на одредена работа е контраиндигирано од здравствени причини, да соработуваат во заложбите за изнаоѓање на алтернативно вработување за работникот во претпријатието или друго соодветно решение (Препорака бр. 171, став 17); и
- да го известат надлежниот орган за болеста како последица на работата која е утврдена преку следење на здравјето на работникот (Препорака бр. 171, став 18).

Во став 34 од Препораката за ХИВ и СИДА од 2010 година (бр. 200) исто така се укажува на тоа дека службите за здравје при работа и механизмите на работното место во врска со безбедноста и здравјето при работа треба да опфаќаат и решенија во однос на ХИВ и СИДА, земајќи ги предвид Конвенцијата бр. 161 и Препораката бр. 171, Заедничките упатства на МОТ/СЗО за здравствени услуги и ХИВ/СИДА од 2005 година, како и секоја последователна ревизија и други релевантни меѓународни инструменти.

5.3 Обезбедување на информации, образование, обука и совети

Во Член 5(з) од Конвенцијата бр. 161 се наведува дека службите за здравје при работа соработуваат при обезбедување информации, обука и образование во областите на здравјето и хигиената при работа и ергономијата. Ова може да ги вклучува следните задачи:

- изработка и спроведување на програми за информации, образование и обука за здравје и хигиена во врска со работата за персоналот на претпријатието (Препорака бр. 171, став 19);
- учество во обуката и редовната преквалификација на персоналот за прва помош и во прогресивната и континуирана обука на сите работници во претпријатието кои придонесуваат за безбедноста и здравјето при работа (Препорака бр. 171, став 20);
- постапување како советници за здравје и хигиена при работа и ергономија за работодавачот, работниците и нивните претставници во претпријатието и одборот за безбедност и здравје при работа, каде што постојат, како и соработка со тела кои веќе работат како советници во оваа област, а со цел да се промовира прилагодување на работата на работниците и подобрување на условите за работа и животната средина (Препорака бр. 171, став 21);
- информирање на секој работник на соодветен начин за здравствените опасности во врска со работата, за резултатите од здравствените прегледи што му биле извршени и за проценката на неговото здравје (Препорака бр. 171, став 22(1));
- корегирање на сите податоци кои се погрешни или кои би можеле да доведат до грешка (Препорака бр. 171, став 22(2)); и
- давање лични совети на работниците во врска со нивното здравје од аспект на работата (Препорака бр. 171, став 22(3));

5.4 Програми за прва помош, лекување и здравствена заштита

Функцијата на службите за здравје при работа е да организираат прва помош и итно лекување, како и да придонесат за мерки за професионална рехабилитација (Конвенција бр. 161, Член 5(ж)–(и); Препорака бр. 171, став 23). Некои од поспецифичните задачи кои се дел од оваа функција опфаќаат:

- обезбедување прва помош и итно лекување во случај на несреќа или болест на работниците на работното место и соработка при организирање на прва помош (Препорака бр. 171, став 23);
- спроведување имунизации во однос на биолошки опасности во работната средина (Препорака бр. 171, став 24(а));
- учество во кампањи за заштита на здравјето (Препорака бр. 171, став 24(б));
- соработка со здравствените органи во рамки на програмите за јавно здравје (Препорака бр. 171, став 24(в));
- обезбедување лекување за работници кои не прекинале да работат или кои продолжиле да работат по отсуство (Препорака бр. 171, став 25(а));
- обезбедување лекување на жртви на несреќи при работа (Препорака бр. 171, став 25(б));
- обезбедување лекување за професионални болести и здравствени нарушувања кои се влошиле поради работата (Препорака бр. 171, став 25(в));
- учество во медицинските аспекти на стручната реедукација и рехабилитација (Препорака бр. 171, став 25(г)); и
- обезбедување куративна медицинска нега за работниците и нивните семејства (Препорака бр. 171, став 26).

Службите за здравје при работа треба да соработуваат со другите засегнати служби при воспоставувањето планови за вонредни ситуации за постапување во случај на големи несреќи (Препорака бр. 171, став 27)

Нездравите навики, како што се конзумирање на алкохол, тутун или дрога, несоодветната исхрана и седечкиот начин на живот, влијаат врз здравјето на работниците. Службите за здравје при работа може да спроведуваат програми за унапредување на здравјето и добросостојба кои се однесуваат на таквите нездрави навики со цел да се подобри здравјето на работниците.

Корисни алатки и ресурси



MOT подготви пакет за обука кој содржи насоки за начинот на кој унапредувањето на здравјето може да се интегрира во политиките за безбедност и здравје при работа на работното место. Активностите за унапредување на здравјето може да вклучуваат поддршка за физичката и психичката добросостојба преку обука (како што е управување со стрес, техники за релаксација, целосвест), поддршка на физичка активност (како што е воведување спортска зона на работното место или договарање на подобри услови за персоналот во надворешни спортски центри) и поддршка за здрави навики (како што е обезбедување обука за исхрана). Службите за здравје при работа може да бидат вклучени во спроведувањето на овие активности.

^a Видете MOT, „Пакетот за обука SOLVE: Интегрирање на унапредувањето на здравјето во политиките за безбедност и здравје при работа на работното место“.

Пример за држава 120



Јапонија

Во Член 69 и 70 од Законот за безбедност и здравје во индустријата од 1972 година се наведува дека: работодавачот треба да вложува континуирани и систематски напори за одржување и унапредување на здравјето на работниците со преземање на потребни мерки како што се спроведување на здравствена едукација, здравствено советување и други услуги за работниците. Воедно, работодавачот треба да се стреми да ги преземе потребните мерки за одржување и унапредување на здравјето на работниците, како што е обезбедување погодни услови за спортување, рекреација и други активности, покрај горенаведените мерки.

5.5 Други функции

Другите функции на службите за здравје при работа вклучуваат:

- анализа на резултатите од следењето на здравјето на работниците и работната средина, како и резултатите од биолошкото следење и личното следење на изложеноста на работниците на опасности при работа, каде што постојат, со цел да се процени можната поврзаност помеѓу изложеноста на опасности при работа и нарушувањето на здравјето и да се предложат мерки за подобрување на работните услови и животната средина (Препорака бр. 171, став 28);
- изготвување планови и извештаи во соодветни временски интервали во врска со нивните активности и здравствените состојби во претпријатието. Овие планови и извештаи треба да им бидат достапни на работодавачите и претставниците на работниците во претпријатието или на одборот за безбедност и здравје, каде што постојат, а воедно треба да бидат достапни и на надлежниот орган (Препорака бр. 171, став 29); и
- придонес во истражувања, во рамките на нивните ресурси, преку учество во студии или испитувања во претпријатието или во соодветната гранка на стопанска дејност, на пример, со цел да се прибираат податоци за епидемиолошки потреби и да се насочуваат нивните активности. Резултатите од извршените мерења во работната средина и од оценките на здравјето на работниците може да се користат за истражувачки цели, согласно правилата за доверливост (Препорака бр. 171, став 6(3), 11(2), 14(3) и 30).

6. Доверливо користење на податоци кои произлегуваат од функциите на службите за здравје при работа



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)

Заштитата на личните податоци е добро воспоставено начело во современите регулаторни рамки. Потребната заштита е понагласена кога станува збор за сензитивни податоци како што се податоците за здравјето. Информациите за личното здравје треба да бидат построго заштитени бидејќи неправилната употреба на таквите податоци може да доведе до случаи на дискриминација врз основа на одредена здравствена состојба (на пример, ХИВ).

Добиените податоци од надзорот на работната средина треба соодветно да се евидентираат и да им се достапни на работодавачот, работниците и нивните претставници (Препорака бр. 171, став 6(1)). Меѓутоа, со податоците од надзорот на здравјето кои се специфични за поединците треба да се постапува како со доверливи податоци. Тоа подразбира користење на податоците единствено за давање насоки и совети за мерки за подобрување на работната средина и безбедноста и здравјето на работниците (Препорака бр. 171, став 6(2)).

Надлежниот орган треба да има пристап до таквите податоци и единствено службата за здравје при работа може да ги соопштува податоците на други лица само со согласност на работодавачот и работниците или нивните претставници (Препорака бр. 171, став 6(3)).

Службите за здравје при работа треба да ги евидентираат податоците за здравјето на работниците во лични доверливи здравствени датотеки. Датотеките треба да содржат и информации за работните позиции на работниците, за изложеноста на опасности во текот на нивната работа и за резултатите од сите проценки на изложеноста на работниците на овие опасности (Препорака бр. 171, став 14(1)). Со оглед на доверливата природа на информациите кои се евидентирани во овие датотеки, тие треба да бидат заштитени и работодавачот не смее да овозможи пристап до нив под ниедни околности.

Кадрите кои вршат услуги за здравје при работа треба да имаат пристап до личните здравствени датотеки само доколку извршувањето на нивните должности зависи од информациите кои ги содржат датотеките. Доколку датотеките содржат лични информации кои се доверливи од медицински причини, пристапот треба да се ограничи исклучиво на медицински персонал (Препорака бр. 171, став 14(2)). Личните податоци во врска со здравствените проценки може да се соопштат на други лица само со информирана согласност од засегнатиот работник (Препорака бр. 171, став 14(3)).

Условите и временскиот период за чување на личните здравствени датотеки, условите во кои податоците може да се доставуваат или пренесуваат и мерките кои се потребни за нивно чување во доверливост, особено кога информациите што ги содржат се чуваат на компјутер, треба да бидат пропишани со национални закони или прописи или од надлежниот орган или, во согласност со националната пракса, да бидат регулирани со признати етички упатства (Препорака бр. 171, став 15).

Откако ќе изврши медицински преглед со цел да се утврди подобноста за работа која вклучува изложеност на одредена опасност, лекарот кој го извршил прегледот треба да ги соопшти своите заклучоци во писмена форма и на работникот и на работодавачот (Препорака бр. 171, став 16(1)). Важно е таквите заклучоци да не содржат информации од медицински аспект. Информациите можат да укажуваат на подобност за предложената задача или да ги посочуваат видовите на работни места и услови за работа кои се контраиндицирани односно не треба да се применуваат од медицински причини, привремено или трајно (Препорака бр. 171, став 10006(2)).

Корисни алатки и ресурси



- МОТ, Кодекс на практика за заштита на личните податоци на работниците, 1997 година.
- Меѓународна комисија за здравје при работа (ИООН), „Кодекс на етика на Меѓународната комисија за здравје при работа“, 2014 година.

Секое лице кое работи во служба за здравје при работа треба да сноси обврска да ја почитува професионална доверливост во однос на медицинските и техничките информации кои може да ги осознае во врска со неговите/нејзините функции и дејностите на службата, со исклучок на отстапувањата кои се предвидени со националните закони или прописи (Препорака бр. 171, став 38).



Пример за држава 121

Финска

Законот бр. 759/2004 за заштита на приватноста во работниот живот е самостоен правен инструмент кој се однесува на приватноста на личните информации, вклучително и податоците во врска со здравјето.

7. Работни услови

Службите за здравје при работа на национално или мултинационално претпријатие со повеќе од една локација, треба да им обезбедат највисок стандард на услуги, без дискриминација, на работниците на сите локации на претпријатието, без оглед на местото или земјата во која се наоѓаат (Препорака бр. 171, став 43). Квалитетот на услугите е од клучно значење за исполнување на самата мисија на субјектите кои ги обезбедуваат овие услуги. Подолу се разгледани различни барања кои придонесуваат за постигнување на висококвалитетно работење на службите за здравје при работа.

7.1 Овластувања кои им овозможуваат на службите за здравје при работа да ги извршуваат своите функции



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година (бр. 171)

Согласно став 9 од Препораката бр. 171, персоналот кој извршува услуги за здравје при работа, откако ќе ги информира работодавачот, работниците и нивните претставници, треба:

- да има слободен пристап до сите работни места и до постројките кои претпријатието ги обезбедува за работниците;
- да има пристап до информации во врска со процесите, стандардите за перформанси, производите, материјалите и супстанциите што се користат или чија употреба е предвидена, под услов да се заштити доверливоста на сите тајни информации кои може да ги дознаат, а кои не влијаат на здравјето на работниците; и
- да може да зема примероци од производите, материјалите и супстанциите што се користат или ракуваат со цел да се изврши нивна анализа.

Службите за здравје при работа треба да се информираат за појави на нарушено здравје кај работниците и отсуства од работа од здравствени причини, за да можат да утврдат дали постои каква било поврзаност помеѓу причините за нарушено здравје или отсуство и какви било опасности по здравјето кои може да постојат на работното место.



Пример за држава 122

Холандија

Со Член 15а од Законот за работни услови се утврдува дека на стручните лица од службите за здравје при работа мора да им се обезбедат информации во врска со несреќи на работното место, како и други информации во врска со безбедноста и здравјето на работното место, со цел да ги извршуваат своите функции.

7.2 Независност и заштита од мерки за одмазда



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Препорака за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 171\)](#)

Во Член 10 од Конвенцијата бр. 161 се наведува дека персоналот кој извршува услуги за здравје при работа треба да ужива целосна професионална независност од работодавачите, работниците и нивните претставници.

Во согласност со меѓународните стандарди на трудот, вклучително и став 37(1) од Препораката бр. 171, професионалната независност на службите за здравје при работа треба да биде заштитена. Во согласност со националното законодавство и практика, ова може да се спроведе преку закони или прописи и соодветни консултации помеѓу работодавачот, работниците и нивните претставници и одборите за безбедност и здравје, каде што постојат.



Пример за држава 123

Холандија

Член 13 (5)–(6) од Законот за работни услови на Холандија гласи „стручните лица ја задржуваат својата автономија и независност во однос на работодавачот при пружање помош... Работодавачот им дава можност на вработените да пружат помош автономно и независно“.

Персоналот на службите за здравје при работа не треба да биде ставен во неповолна положба поради нивните активности во врска со заштитата и спречувањето на ризици на работното место. Ова може да биде особено важен елемент во претпријатијата каде што службата за здравје при работа е воспоставена во самото претпријатие, а ангажираните практичари се вработени лица.

Во став 37(2) од Препораката бр. 171 се препорачува дека надлежниот орган, каде што е соодветно и во согласност со националното законодавство и практика, треба да ги утврди условите за ангажирање и прекинување на работниот однос на персоналот на службите за здравје при работа во консултација со репрезентативните организации на засегнатите работодавачи и работници.

7.3 Објекти

Согласно став 39 од Препораката бр. 171, службите за здравје при работа треба да имаат пристап до соодветни објекти за спроведување на анализи и тестови кои се потребни за следење на здравјето на работниците и на работната средина. Надлежниот орган може да пропише стандарди за потребните простории и опрема за службите за здравје при работа да можат да ги извршуваат своите функции. Во секој случај, работникот не треба да сноси никакви трошоци за обезбедените простории и опрема (Препорака бр. 171, став 45).



Пример за држава 124

Шпанија

Член 15.2 од Кралската уредба бр. 39 од 1997 година за служби за превенција предвидува дека службите за превенција треба да поседуваат соодветни капацитети и човечки и материјални ресурси кои се потребни за спроведување на превентивните активности за кои тие се задолжени во компанијата.

Малезија

Регулатива 15 од Регулативите за безбедност и здравје при работа (Службеник за безбедност и здравје) од 1997 година предвидува дека работодавачот мора да обезбеди соодветни капацитети на работното место за потребите на службеникот за безбедност и здравје што го вработува, вклучително и опрема за обука и соодветни информации за да му овозможи на службеникот за безбедност и здравје да ги извршува своите должности како што е пропишано со Законот.

7.4 Соработка со внатрешни и надворешни засегнати страни

Во Член 8 од Конвенцијата бр. 161 се нагласува потребата работодавачот, работниците и нивните претставници правично да соработуваат и да учествуваат во спроведувањето на организациските и другите мерки кои се однесуваат на службите за здравје при работа.

Во согласност со меѓународните стандарди на трудот, службите за здравје при работа треба да соработуваат и да се координираат со другите служби во претпријатието и други тела кои вршат здравствени услуги (Конвенција бр. 161, Член 9(2); Препорака бр. 171, став 27). Со примена на мултидисциплинарен пристап, службите за здравје при работа треба да соработуваат со-

- оние служби кои се занимаваат со безбедноста на работниците во претпријатието (Препорака бр. 171, став 40(1)(a));
- различните производствени единици или оддели, со цел да им се помогне во формулирање и спроведување на релевантни превентивни програми (Препорака бр. 171, став 40(1)(6));
- кадровското одделение и другите засегнати одделенија (Препорака бр. 171, став 40(1)(v)); и
- претставниците на работниците во претпријатието, претставниците за безбедност на работниците и одборот за безбедност и здравје, каде што постојат (Препорака бр. 171, став 40(1)(r)).

Доколку е потребно, службите за здравје при работа треба да соработуваат со надворешни служби и тела кои се занимаваат со прашања во врска со здравјето, хигиената, безбедноста, професионалната рехабилитација, преквалификацијата и прераспоредувањето, условите за работа и добросостојбата на работниците, како и со инспекциските служби и со националното тело кое е назначено да учествува во Меѓународниот систем за предупредување за опасности по безбедноста и здравјето при работа, воспоставен во рамките на МОТ (Препорака бр. 171, став 41). Службите за здравје при работа треба да соработуваат со здравствените органи и со програмите за јавно здравје (Препорака бр. 171, став 24(v)). Тие исто така може да соработуваат со центри за рехабилитација, организации за брз одговор и прва помош, институции за социјално осигурување и здравствено осигурување и професионални здруженија.

Одговорното лице за службата за здравје при работа треба да е во можност да се консултира со надлежниот орган, откако ќе ги информира работодавачот и претставниците на работниците, за спроведувањето на стандардите за безбедност и здравје при работа во претпријатието (Препорака бр. 171, став 42).

7.5 Акредитација

Акредитацијата е начин надлежниот орган да провери дали лицето кое е вработено во кој било даден субјект кој обезбедува услуги за здравје при работа ги има потребните квалификации кои се пропишани со закон. Во таа смисла, согласно Член 11 од Конвенцијата бр. 161, надлежните органи имаат обврска да ги утврдат таквите квалификации.

За да се обезбеди компетентност и квалитет на давателот на услуги за здравје при работа, со законот може јасно да се утврдат барањата и постапката за добивање акредитација, вклучувајќи ги и клучните елементи на постапката, како што се:

- формата и содржината на барањето за добивање статус на акредитиран субјект, за што обично би биле потребни докази за да се докаже дека субјектот ги исполнува сите барања за акредитација;
- надлежниот орган кој ја обезбедува таквата акредитација;
- координацијата со други надлежни тела; и
- околностите во кои акредитацијата може да биде одбиена и соодветната постапка за жалба.



Пример за држава 125

Шпанија

Во Поглавје IV од Кралската уредба за служби за превенција бр. 39/1997 се утврдува процесот кој треба да го следат специјализираните субјекти кои сакаат да бидат акредитирани како служби за превенција. Тие поднесуваат барање до надлежниот орган за труд на местото каде што се наоѓаат нивните главни објекти, наведувајќи го следново:

- name, company identification number and bank account used for premium payments to social име, идентификациски број на компанијата и банкарска сметка што се користи за исплата на премии за социјално осигурување;
- опис на превентивната активност што треба да се осмисли;
- прогноза за секторот или секторите во кои има намера да работи, како и бројот на компании и обемот на работници кои треба да се таргетираат и материјалните ресурси кои се обезбедени за оваа намена;
- обезбедување персонал за изведување на превентивната активност;
- идентификување на објектите, инструментите и нивната соодветна локација, оние кои се во сопственост на субјектот, како и оние кои може да бидат достапни, а се во туѓа сопственост;
- обврска за потпишување полиса за осигурување или еквивалентна финансиска гаранција што ја покрива одговорноста на субјектот; и
- договори или спогодби кои треба да се склучат, доколку е потребно, со други субјекти за извршување на активности кои изискуваат посебно знаење или сложени капацитети.

Владата воспостави специјализиран регистар за евидентирање на регистрацијата на субјектите за превенција, достапен на граѓаните и јавните органи. За да ја задржат акредитацијата, службите за превенција треба да се уверат дека постојано ги исполнуваат сите барања. Акредитацијата на службата за превенција ќе биде одземена доколку службата сторила сериозен или многу сериозен прекршок. Надлежниот орган за труд, по разгледување на случајот, може да одлучи привремено да ја суспендира или трајно да ја одземе акредитацијата на службата за превенција.

Слика 16. Поедноставен приказ на процесот на акредитација на службите за здравје при работа во Шпанија



Пример за држава 126

Бугарија

Во Член 6 од Уредбата за служби за здравје при работа бр. 3 од 2008 година се наведува дека, за да добие акредитација, службата за здравје при работа мора да биде составена од:

- Лице со магистратура по медицина и специјализација по „медицина на трудот“;
- Лице со вишо техничко образование и тригодишно професионално искуство во областа на безбедноста и здравјето при работа (спречување на професионални ризици, контрола на усогласеност со законодавството за трудот и законодавството во врска со безбедноста и здравјето, организација на трудот и безбедноста и здравјето на работното место, обука за безбедност и здравје при работа, како што е потврдено со официјална документација; и
- технички персонал со најмалку средно образование.

Службите за здравје при работа може да вклучуваат специјалисти по токсикологија, ергономија, психологија, социјална медицина, инженерство, право, економски науки, итн.

За да бидат регистрирани, сопствениците на служби за здравје при работа треба да поднесат барање и да ги достават потребните информации и документи согласно Член 7.





Пример за држава 127

Норвешка

Во Поглавје 2, Член 2-1 и 2-2 од Уредбата за административни спогодби бр. 1360/2011 се утврдува дека Министерството за труд мора да ги одобри службите за здравје при работа и дека Министерството може да донесува прописи за квалификациите на службите за здравје при работа.

За да добие одобрување, службата за здравје при работа мора:

- да може, како целина, да обезбеди сеопфатна превентивна помош за систематските активности за здравје, безбедност и животна средина;
- да поседува систем за обезбедување квалитет кој гарантира дека службата за здравје при работа доволно му помага на работодавачот, а воедно системот треба да обезбедува развој на компетентност за персоналот на службата за здравје при работа;
- да поседува организација и стручен кадар кој може да дава совети во следните стручни области: медицина на трудот/здравје при работа, хигиена на трудот, ергономија, психосоцијална и организациска работна средина; и
- да располага со стручен персонал кој соодветствува на најмалку три еквиваленти со полно работно време. Секоја стручна област (медицина на трудот, хигиена на трудот, ергономија и психосоцијално-организациска работна средина) мора да биде опфатена со најмалку 30% од еквивалентот за полно работно време. Сепак, во посебни случаи може да се одобри служба за здравје при работа со стручен кадар кој соодветствува на два еквиваленти со полно работно време, под услов да е документирано дека службата за здравје при работа соработува со една или повеќе релевантни професионални средини кои ги опфаќаат сите стручни области кои недостасуваат.

Листа за проверка

Дел 07



Меѓународни стандарди на трудот	Одредби	Опфатени со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
	Организација на службите за здравје при работа, вклучувајќи:			
C161, Член 7(1)	(а) (а) Модалитети (доколку не се јасно утврдени со закон, ве молиме објаснете како се организирани во пракса)			
R171, став 45, 46	(б) Механизми за финансирање			
R171, став 32	(в) Локација			
R171, став 33	(г) Учество на работниците			
C161, Член 5 R171	Функции кои вклучуваат:			
C161, Член 5(а)(б) R171, став 5,8,10	(а) Надзор на работната средина			
C161, Член 5(ѓ) R171, став 11–13	(б) Следење на здравјето на работниците			
C161, Член 5(и), R171, став 19–22	(в) Обезбедување информации, едукација, обука, совети			
C161, Член 5(ж)(ј) R171, став 23–26	(г) Програми за прва помош, лекување и здравствена заштита			
R171, став 28–29	(д) Други функции			
R171, став 6, 16, 38	Доверливо користење на податоци што произлегува од функциите на службите за здравје при работа и доверливи лични здравствени датотеки			
	Услови за работење вклучувајќи:			
R171, став 9	(а) Овластувања кои им овозможуваат на службите за здравје при работа да ги извршуваат своите функции			
C161, Член 10, R171, став 37	(б) Независност и заштита од мерки за одмазда			
R171, став 39, 45	(в) Објекти			
C161, Член 8, 9(2) R171, став 27, 40	(г) Соработка со внатрешни и надворешни засегнати страни			
C161, Член 11	(д) Акредитација			

ДЕЛ 08

Стручни лица за БЗР

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	291
1.1 Образложение: Зошто државите би сакале да ги регулираат професиите кои се однесуваат на БЗР?	291
1.2 Професионализација на практичарите за БЗР	292
1.3 Мултидисциплинарна природа на професиите за БЗР	293
1.4 Различни модалитети на вработување на стручни лица за БЗР	294
1.5 Клучни димензии на политиката кои се регулирани со закон	295
2. Улоги, функции, задачи	295
3. Образование и обука	296
4. Акредитација на субјекти кои обезбедуваат стручна обука за БЗР	304
5. Сертифицирање	305
6. Континуиран професионален развој	307
7. Етички сродни барања кои се законски дефинирани	308
8. Одговорност на стручните лица за БЗР	309

08

Стручни лица за БЗР

1. Вовед

Иако не постои меѓународен стандард за трудот што ја одразува согласноста на земјите-членки за регулирање на стручните лица за БЗР,¹ зголемувањето на бројот на стручни лица и практичари на полето на БЗР кои извршуваат функции во врска со БЗР на работното место, покрај другите фактори за кои станува збор подолу, доведе до сè позачестено регулирање на оваа професија во државите.

Целта на овој дел е да се разгледаат некои од клучните прашања на политиката кои произлегуваат во контекст на регулирање на стручните лица за БЗР и да се истакнат некои важни фактори кои земјите-членки можеби ќе сакаат да ги земат предвид во процесот на изработка и подготовка на нивното законодавство за БЗР. Во ниеден случај не е наменет да послужи како исцрпно и сеопфатно испитување и анализа на овие прашања.

Корисникот треба да има одредени информации за заднината и контекстот за да разбере колку навистина е сложено регулирањето на оваа тематика. За таа цел, подолу накратко се разгледуваат следниве аспекти:

- (1) Образложение: Зошто државите би сакале да регулираат професии кои се однесуваат на БЗР?
- (2) Професионализација на стручни лица за БЗР
- (3) Мултидисциплинарна природа на професиите кои се однесуваат на БЗР
- (4) Различни модалитети на вработување на стручни лица за БЗР
- (5) Клучни димензии на политиката регулирани со закон
- (6) Образложение: Зошто земјите би сакале да регулираат професии кои се однесуваат на БЗР?

Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за служби за здравје при работа, 1985 година \(бр. 161\)](#)
- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 \(бр. 187\)](#)



¹ Во овој дел од Помошниот пакет се користи генеричкиот термин „стручни лица за БЗР“ кој се однесува на кое било стручно лице со квалификации во врска со БЗР.

Во согласност со Конвенцијата бр. 155 и како што е наведено во претходните делови од овој Помошен пакет, работодавачите се оние кои се целосно одговорни за гарантирање на безбедни и здрави работни места, во согласност со законите за БЗР. За да ја исполнат оваа обврска, тие можеби ќе треба да обезбедат компетентни услуги за БЗР на работното место така што ќе ангажираат стручни лица кои поседуваат експертиза во дисциплините на полето на БЗР.

Имајќи ја предвид нивната целокупна обврска, на пример, една од активностите кои работодавачите мора ги спроведат се однесува на следење на здравјето на работниците (видете Дел IV, Поддел 3.10, од овој Помошен пакет). За оваа функција се задолжени субјектите кои извршуваат услуги за здравје при работа и компетентни медицински стручни лица.

Како што е образложено во Дел VII од овој Помошен пакет, субјектите кои извршуваат услуги за здравје при работа мора да вработат компетентен технички персонал со специјализирана обука и искуство во области како што се медицина на трудот, хигиена на трудот, ергономија, медицинска нега за здравје при работа и други релевантни области.

Член 11 од Конвенцијата бр. 161 предвидува дека надлежните органи на земјите-членки ги утврдуваат квалификациите кои треба да ги поседува персоналот кој извршува услуги за здравје при работа, според природата на должностите што треба да се извршуваат и во согласност со националното законодавство и практика.

Покрај тоа, Член 5(в) од Конвенцијата бр. 155 предвидува дека „Во политиката која е наведена во Член 4 од оваа Конвенција треба да се земат предвид следните главни сфери на постапување доколку тие влијаат врз безбедноста и здравјето при работа и работната средина ... обука, вклучувајќи ја потребната дополнителна обука, квалификациите и мотивациите на лицата кои учествуваат во некакво својство во постигнувањето на соодветни нивоа на безбедност и здравје.

Во Член 14 дополнително се утврдува дека „мора да се преземат мерки со цел да се промовира, на начин кој соодветствува на националните услови и практика, вклучувањето на прашања за безбедноста и здравјето при работа и работната средина на сите нивоа на образование и обука, вклучувајќи го и вишото техничко, медицинско и стручно образование, на начин што ги задоволува потребите за обука на сите работници“. Во иста насока, Член 4.3(в) од Конвенцијата бр. 187 предвидува дека „националниот систем за безбедност и здравје при работа треба да вклучува, каде што е соодветно, обезбедување обука за безбедност и здравје при работа“.

Насоките на МОТ-БЗР од 2001 година, исто така, укажуваат на потребата од стручни лица за БЗР. Во насоките се усвојува терминот „компетентно лице“ кое се дефинира како лице кое има соодветна обука и поседува доволно знаење, искуство и вештини за извршување на специфичната работа. Во насоките се препорачува одредени функции, како што се проценка на ризик и истрага на несреќи, да ги спроведуваат компетентни лица.

Севкупно, ова укажува на потребата од формирање корпус од обучени стручни лица кои се специјализирани во дисциплини во областа на БЗР. Регулирањето на барањата за образование и обука кои овозможуваат пристап до професиите кои се однесуваат на БЗР и сродни специјализации е начин за да се осигури дека стручните лица за БЗР се компетентни и имаат солидно знаење за ефикасно извршување на функциите и улогите во врска со БЗР. Регулирањето на содржината на програмите за образование и обука е контролен механизам за осигурување на квалитет и робусност на програмите. Ова може дополнително да се зајакне со барања за континуиран професионален развој, шеми за сертификација за стручни лица за БЗР, шеми за акредитација за даватели на обуки и регистрација на стручни лица за БЗР.

1.2 Професионализација на практичарите за БЗР

Во последниве години, улогата на стручните лица за безбедност и здравје брзо прерасна во професија која сè повеќе подлежи на професионализација. Меѓутоа, не сите занимања во врска со БЗР се професионализираа со исто темпо. Иако медицината е професија која се регулира со векови, сродните занимања како што се оние на стручните лица за безбедност, хигиеничарите на работното место, ергономистите и организациските психолози го започнаа процесот на професионализација дури во последните децении.

Практичарите во областа на БЗР од различни дисциплини сè повеќе се организираат во професионални здруженија и групации на национално и регионално ниво за да ја

промовираат и заштитат својата улога. Во некои држави каде што недостасува законодавен надзор, професионалните здруженија имаат клучна улога во регулирањето на професијата за БЗР. Позицијата и улогата на професионалните здруженија во националните системи за управување со БЗР, како и степенот до кој саморегулирањето на индустријата треба да коегзистира со законската регулатива, е важно прашање на политиката која треба да се разгледа, но е надвор од опсегот на овој Помошен пакет.

Во пример за државата 128 (Хејл и Харви 2012²) се наведени некои држави од ЕУ кои избрале да регулираат различни аспекти на професијата за БЗР во законодавството, како и некои кои се потпомогнати од други тела како што се професионални здруженија за регулирање и надзор.



Пример за држава 128

Законодавство за професијата за БЗР во државите на ЕУ

Потребна улога согласно регулативата и содржината на обуката утврдени од:		Улогата не е законски пропишана, содржината на обуката е утврдена од:
Владата	Други тела	Други тела
Австрија	Данска	Чешка
Белгија	Естонија	Финска
Кипар	Холандија	Франција
Германија	Норвешка	Исланд
Грција	Полска	Ирска
Унгарија		Литванија
Италија		Малта
Латвија		Романија
Луксембург		Шведска
Португалија		Обединетото Кралство
Словачка		
Словенија		
Шпанија		
Швајцарија		

1.3 Мултидисциплинарна природа на професиите за БЗР

Професиите за БЗР опфаќаат многу дисциплини и различни работни позиции. Ваквата разновидност на улоги и функции низ годините го отежнуваше усвојувањето на универзално конзистентна дефиниција за тоа што претставува едно стручно лице за безбедност и здравје. Подолу се наведени повеќе фактори со кои се појаснува оваа разновидност.

Работните звања во рамки на професиите кои се однесуваат на БЗР се најразлични, а само дел од нив опфаќаат лекари по медицина на трудот, медицински сестри по медицина на трудот, инженери за безбедност при работа, хигиеничари при работа, ергономи, психолози по медицина на трудот, техничари за БЗР (општи стручни лица за БЗР на кои може да им биде дозволено да извршуваат голем број функции за БЗР).

Останатите варијации во однос на дефиницијата за стручно лице за БЗР може да зависат од тоа дали станува збор за општо лице или специјалист во одредена област на БЗР, техничари

2 Хејл, А. Р., Харви, Х. 2012 година, [Сертифицирање на стручни лица за безбедност: Нови трендови на интернационализација](#)

со стручна или обука „на работното место“ или стручни лица со терцијарни квалификации, како и дали се работи за раководни, технички (како што е инженерство) или медицински стручни лица.

Може да постојат разлики и во секторите на стопанска дејност во кои стручните лица за безбедност и здравје при работа извршуваат поголем дел од својата работа, како и во начинот на кој е организирана професијата.

Анализата на избрани закони покажа дека многу држави имаат тенденција да прават разлика помеѓу стручни лица за безбедност и здравје при работа при регулирање на овие различни категории на стручни лица за безбедност и здравје при работа. Може да се направи и разлика помеѓу стручни лица за безбедност и здравје при работа, стручни лица за здравје при работа и оние кои имаат „општи“ улоги за безбедност и здравје и кои исполнуваат различни функции во различни дисциплини. Оваа разлика главно се заснова на функциите и образованието, обуката и компетенциите кои се потребни за извршување на овие функции.

Термините што се користат во законите кога се посочуваат стручни лица за здравје при работа вклучуваат лекар по медицина на трудот, лекар по здравје при работа, лекар на компанија, лекар за хигиена на трудот, медицинска сестра за здравје при работа, ергоном, итн. Овие стручни лица генерално поседуваат медицинска квалификација и сертификат и поминале дополнителна специјалистичка обука како практичари во една или повеќе области во врска со безбедност и здравје при работа. Образованието, обуката, функциите и обврските на овие професии генерално се регулираат со медицински одбори и прописи со кои се регулира медицинската професија. Овој дел не се однесува конкретно на овие посебни категории на стручни лица за безбедност и здравје при работа и посветен е на стручни лица за безбедност и здравје кои поминале немедицинска обука.

Многу стручни лица за БЗР поминуваат општа обука за безбедност и здравје и имаат работни места како што се техничар за безбедност, советник за превенција, експерт за превенција на ризици, службеник за безбедност, службеник за безбедност и здравје и специјалист за безбедност при работа. Иако тие можат да извршуваат функции поврзани со здравјето (на пример, активности за промоција на здравјето), тие генерално не се медицински обучени и наместо тоа имаат поминато општа обука во различни области поврзани со БЗР, со фокус на идентификација и управување со ризици на работното место.

Стручните лица за БЗР може да поминат специјализирана обука во многу различни области. Областите на ергономијата, индустриската хигиена или хигиената при работа и психологијата исто така можат да бидат дел од наставната програма за општи лица како стручен кадар за БЗР. Врз основа на стекнатото знаење, тие ќе ги разбираат основните принципи на предметната материја, но нема да се стекнат со специјалистички квалификации.

1.4 Различни модалитети на вработување на стручни лица за БЗР

Стручните лица за БЗР може да бидат вработени на повеќе начини, и тоа како:

- внатрешни стручни лица за БЗР (во националното законодавство може да се наречат раководители за БЗР, техничари за БЗР, именувани работници со квалификации за БЗР);
- персонал во рамки на внатрешна или надворешна служба за БЗР; или
- независни практичари кои обезбедуваат консултантски услуги за БЗР.

Во законодавството со кое се регулираат стручните лица за БЗР, без разлика дали се во категоријата безбедност при работа, категоријата здравје при работа или други категории, обично не се прави разлика помеѓу овие различни модалитети на вработување.

1.5 Клучни димензии на политиката кои се регулирани со закон

Анализата на избрани закони на полето на БЗР од државите кои одлучиле да ја регулираат професијата за БЗР покажа дека голем број клучни димензии на политиките се конзистентно опфатени, вклучително:

- улоги, функции и задачи
- образование и обука, вклучително минимална содржина и времетраење
- континуиран професионален развој
- акредитација на даватели на обуки
- сертификарање
- одговорност
- професионална етика

Секој од овие фактори ќе биде одделно разгледан подолу. Може да забележиме дека, иако поголемиот дел од законодавството кое се занимава со овие прашања на политиката потекнува од европските држави, некои примери се идентификувани и во државите од американскиот, азискиот и африканскиот регион. Ова е показател дека регулирањето на стручните лица за БЗР не е специфична карактеристика на европските држави, туку е глобален тренд.

2. Улоги, функции, задачи³

Улогите, функциите и задачите на стручните лица за БЗР значително се разликуваат во секоја држава и се прилично неусогласени меѓу државите во однос на точната дејност на стручните лица за БЗР. Потребата внимателно да се дефинира кои стручни лица за БЗР се регулирани со законот за БЗР е тесно поврзана со потребата внимателно да се одредат граници на улогите, функциите и задачите кои се предвидени за стручните лица за БЗР во националното законодавство.



Пример за држава 128bis

Функциите на стручните лица за БЗР се изразени во законодавството за БЗР на следниов начин. Оваа листа е илустративна и во никој случај не е исцрпна. Функциите на стручните лица за БЗР кои се утврдени во разгледуваниот примерок од закони вклучуваат:

- надзор на усогласеноста со законите и прописите за БЗР;
- евалуација на состојбата на претпријатието или установата во однос на БЗР;
- спроведување на идентификација на опасности и проценки на ризик;
- советување на работодавачот или кое било лице одговорно за работното место во однос на превентивните мерки кои треба да се преземат;
- организирање, предлагање, развивање, координирање и надзор на превентивни и заштитни мерки за справување со професионалните ризици;
- дефинирање на стратегија на компанијата за БЗР;
- надзор на методите на работа и мерките во врска со превенција;
- контрола на работното место за да се утврди дали некоја машина, постројка, опрема, супстанција, уред или процес на работното место има потенцијал да предизвика телесни повреди кај кое било лице кое работи на работното место;
- истражување на каква било несреќа, избегната несреќа, опасен настан, труење или болест како последица на работата, кои се случиле на работното место;
- прибирање, анализа и водење статистика за каква било несреќа, опасен настан, труење и болест како последица на работата, кои се случиле на работното место;
- известување до работодавачот;
- управување со регистрите за безбедност и водење евиденција;

³ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата..

- подготовка и тековно одржување на планови за БЗР и евакуација и информирање на колегите за истите;
- подготовка, организирање и спроведување на вежби за евакуација;
- постапување при вонредна состојба и прва помош, управување со првите интервенции во таков случај;
- одржување на односи со инспекциските тела и службата за медицина на трудот со која е поврзано претпријатието и со други надзорни органи за прашања од областа на безбедноста и здравјето, како и со службите за итни случаи во случај на несреќа и пожар;
- промовирање на безбедно постапување и правилна употреба на опрема за работа и заштита;
- поттикнување на учеството на работниците во управувањето со БЗР;
- обезбедување информации и обука за БЗР на работниците; и
- ангажирање во одборите за БЗР на работното место, вклучително и како член или со помагање на членовите на одборите во извршувањето на нивните функции.

Друга клучна функција на стручните лица за БЗР, која може да се смета за суштински дел од проценката на ризикот и надзорот на работната средина, е да се идентификува присуството и да се измерат нивоата на загадувачи како што се бучава, вибрации, зрачење, хемикалии, бактерии, вируси и други опасни организми и супстанции кои можат да ги загрозат безбедноста и здравјето на работниците.

3. Образование и обука³

Суштинска карактеристика на секоја призната професија е поседувањето специјализиран корпус на знаења и вештини кои им овозможуваат на лицата кои ги поседуваат да го одредат соодветниот пристап за своите клиенти врз основа на своето лично расудување. Затоа е важно потребните основни знаења и вештини да бидат јасно дефинирани, за да може професијата БЗР да напредува и да стане призната професија.

Следствено, државите може да одлучат со закон да ги пропишат содржината, времетраењето и структурата на потребното образование за стручните лица за БЗР, вклучувајќи специјализирана обука и соодветни образовни степени, за да се загарантира дека тие го поседуваат потребното знаење, како и компетентност за ефективно извршување на функциите во врска со БЗР.

При изработка на рамки за квалификации на стручни лица за БЗР, важно е да се соработува со индустриите и другите јавни органи, особено државните органи за здравство и образование. Благодарение на ваквата соработка, содржината на наставната програма ќе биде соодветна за дипломираните студенти да ги стекнат потребните вештини и способности за ефективно извршување на улогата на стручно лице за БЗР и за да се осигури дека квалификациите ги исполнуваат стандардите кои се утврдени од страна на различни владини органи.

Опции за политика и примери за држави

Државите имаат на располагање различни опции за дизајн кога го избираат начинот на регулирање на барањата за образование и обука

Опции за политика

Опција 1.

Услови за образование и обука врз основа на природата на функциите кои треба да ги извршува стручното лице за БЗР

Опција 2.

Услови за образование и обука врз основа на видот на претпријатието

Опција 3.

Услови за образование и обука врз основа на видот на дисциплина/областа на специјализација

Опција 4.

Дефинирање на минималната содржина и времетраење на образованието и обуката за безбедност и здравје при работа.



Опција 1. Услови за образование и обука врз основа на природата на функциите кои треба да ги извршува стручното лице за БЗР

Анализираниот примерок од законодавството покажува дека во голем број држави, во законодавството се прави разлика помеѓу различните улоги, образованието и обуката (вклучувајќи ја содржината и времетраењето на курсот) и условите за континуиран професионален развој, во зависност од нивото и функциите на различната категорија на стручни лица за БЗР.



Пример за држава 129

Португалија

Закон бр. 42/2012 со кој се регулира пристапот и вршењето на професиите виш техничар за безбедност при работа и техничар за безбедност при работа

Во Член 5 се утврдуваат две нивоа на техничари за безбедност при работа: техничар за безбедност при работа и виш техничар за безбедност при работа.

Потребните квалификации за виш техничар за безбедност при работа вклучуваат:

- докторат, магистратура или „лиценцијатура“⁴ во областите на БЗР признати од член на Владата надлежен за областа на образованието; и
- друг бакалауреат или диплома за завршени додипломски студии и завршен почетен курс за обука на виш техничар за безбедност при работа;
- Техничарот за безбедност при работа треба да ги поседува следните квалификации:
- 12 години школување и следење на курс за обука за техничари за БЗР кој го спроведува овластен субјект за обука; и
- 9 години школување и следење на курс за обука за техничари за БЗР одобрен од надлежниот орган како дел од систем за обука што ќе доведе до 12 години школување..

Шпанија

Кралска уредба за услуги за превенција услуги 39/1997

Во овој закон се разликуваат три нивоа на функции за БЗР - основно, средно и напредно - и се утврдуваат потребните квалификации за секое ниво (Член 34-37).

- Техничарите за БЗР задолжени за функции на основно ниво треба да имаат завршено обука со содржината наведена во Анекс IV од Кралската уредба и во времетраење од најмалку 30 или 50 часа, во зависност од активностите што ги извршува компанијата, или еквивалентна стручна или академска обука која му овозможува на лицето да извршува функции на основно ниво, или најмалку две години искуство во компанија, институција или јавна администрација што опфаќа еквивалентни одговорности на оние на основно ниво на функции.
- Техничарите за БЗР задолжени за функции на средно ниво треба да имаат завршено обука со содржината наведена во Анекс V од Кралската уредба и во времетраење од најмалку 300 часа.
- Техничарите за безбедност и здравје при работа задолжени за функции на високо ниво, што соодветствуваат на превентивните дисциплини на медицината на трудот, безбедноста при работа, индустриската хигиена и ергономијата и применетата психосоциологија, треба да имаат официјална универзитетска диплома и да имаат завршено обука акредитирана од универзитет што ги вклучува содржините наведени во Анекс VI од законот и да трае најмалку 600 часа.

⁴ Универзитетска диплома пониска од докторат, која може да биде еквивалентна на бакалауреат или магистратура, во зависност од националниот образовен систем

Опција 2. Услови за образование и обука врз основа на видот на претпријатието

Во **Луксембург**, во Член 7 од Регулацијата на Големиот војвода за именувани работници од 2006 година се наложува обврската да се спроведуваат циклуси на обука кои се состојат од основни, специфични и дополнителни курсеви за обука со различно времетраење, во зависност од категоријата на претпријатие во кое е вработен именуваниот работник, врз основа на големината на работната сила (видете Пример за државата 130).



Пример за држава 130

Луксембург

Категорија на компанија	Број на вработени	Основна обука	Специф. обука	Дополнителна обука	Документи со кои се докажува завршена обука
Група А	< 16 работници	4 часа	8 часа	4 часа	Сертификат за учество
Група Б	16–49 работници	8 часа	20 часа	8 часа	Есеј за крај на обуката
Група В1, В2, В3	50–449 Работници	32 часа	56 часа	8 часа	Испит и есеј за крај на обуката
В4 – само секторот за финансии и администрација	450–649	32 часа	56 часа	8 часа	Есеј за испит и крај на обуката
В4 (освен секторот за финансии и администрација)	450–649	48 часа	88 часа	10 часа	Есеј за испит и крај на обуката
В5, В6, В7	650–1599	48 часа	88 часа	10 часа	Есеј за испит и крај на обуката
Г, Д, Ѓ, Е	> 450 *се разликува во зависност од економскиот сектор (индустрија)	48 часа	118 часа	10 часа	Есеј за испит и крај на обуката

Во **Белгија**, законот предвидува различни квалификациски режими во зависност од тоа дали стручните лица за БЗР треба да бидат вработени во внатрешна или надворешна служба за БЗР.

Внатрешна служба за БЗР

За да се утврди нивото на обука кое е потребно во внатрешна служба, претпријатијата се класифицираат во четири групи (А, Б, В или Г) според бројот на вработени работници и/или ризиците на кои се изложени работниците (Член II.1–2 од Кодексот за добросостојба на работното место, 2017 година).

Претпријатијата кои се класифицирани во групите А и Б се сметаат за работни места со голем ризик поради индустриите во кои работат. Советниците за внатрешна превенција мора да поминат дополнителна обука од ниво I или ниво II во зависност од тоа на која група (А или Б) припаѓа нивниот работодавач.

Претпријатијата кои се класифицирани како групи В и Д се работни места со помал ризик, па затоа советниците за внатрешна превенција мора да имаат доволно основни познавања за добросостојбата на работното место, вклучувајќи анализа на ризик, координација на превентивните активности, функционирање на одборот за превенција и заштита на работното место и слично, согласно Член II.1-20 од Кодексот.

Сепак, националното законодавство во Белгија наложува лекарите по медицина на трудот да ги исполнат барањата за обука кои им се наметнуваат на советниците за превенција од надворешни служби (Член II.1-21 од Законот за добросостојба на работното место, 2017 година).



Пример за држава 131

Белгија: Минимално ниво на потребната дополнителна обука за советниците за превенција задолжени за управување со внатрешните услуги.

Категорија на претпријатие	Број на вработени	Дополнителна обука
A	> 1,000 работници * Бројот на вработени е помал за одредени индустрии со голем ризик	Ниво II * доколку е задолжен за службата, Ниво I + 2 години искуство како советник за превенција во внатрешна служба * Минималната содржина е дефинирана со закон (видете ги подолу содржината и времетраењето на специјализираните обуки за БЗР)
B	200-1,000 работници кои не спаѓаат под A * Бројот на вработени е помал за одредени (опасни) индустрии	Ниво II
C	< 200 работници кои не спаѓаат под A и B	Не е потребно
D	< 20 работници	Не е потребно

Надворешни услуги

Согласно Член II.3-30 од Законот за добросостојба на работното место од 2017 година, **надворешните советници за превенција** мора да бидат специјализирани во една од следниве дисциплини: безбедност при работа, здравје при работа, ергономија, индустриска хигиена или психосоцијални аспекти на работата. За таа цел, во Член II.3-30 се утврдува потребното универзитетско образование, а за одредени дисциплини е потребно и практично искуство во времетраење од неколку години: 3 години за ергономија и хигиена на работното место и 5 години за психосоцијални аспекти.

Опција 3. Услови за образование и обука врз основа на видот на дисциплината/областа на специјализација

Потребните услови за образование и обука може да се утврдат и во зависност од областа на специјализација на стручното лице за БЗР. Како што е споменато во воведот на овој дел, постојат различни специјализации/професии во врска со БЗР, вклучително безбедност при работа, медицина на трудот, ергономија, хигиена на работното место и психосоцијални аспекти.

Во согласност со законот во **Белгија**, стручните лица за БЗР во надворешните служби треба да завршат одредена специјализирана обука, а понекогаш треба и да имаат и повеќегодишно професионално искуство (Член II.3-30 од Законот за добросостојба на работното место, 2017). Минималната содржина на специјализираната обука (основни и специјализирани модули) е утврдена со закон (видете Пример за држава 136).



Пример за држава 132

Услови за образование и обука за дисциплини за БЗР во надворешни служби во Белгија

Дисциплина	Диплома	Обука	Искуство
Безбедност при работа	(Индустриски) инженер	+ Дополнителна обука на ниво I	-
Медицина на трудот	Лекар	Специјализација по медицина на трудот	-
Ергономија	Магистер	Основен модул + специјализација по ергономија	3 години
Хигиена при работа	Магистер	Основен модул + специјализација по хигиена при работа	3 години
Психосоцијални аспекти	Магистер ориентиран кон психологија / социологија	Основен модул + специјализација по психосоцијални аспекти	5 години

Во Швајцарија, во *Уредбата за квалификации на специјалисти за безбедност при работа бр. 822.116 од 1996 година* се утврдуваат барањата за квалификација за следните специјалисти за безбедност при работа: лекари по медицина на трудот, индустриски хигиеничари, инженери за безбедност и службеници за безбедност (*chargés de sécurité*).



Пример за држава 133

Швајцарија

Дисциплина	Диплома	Дополнителна обука	Професионално искуство
Лекар по медицина на трудот	федерално звање за специјалист или странска квалификација за специјалист кои се признати во областа на медицина на трудот во согласност со Уредбата од 17 октомври 2001 година	-	-
Индустриски хигиеничар	диплома во техничка или научна област доделена од швајцарски универзитет, федерален политехнички факултет или швајцарски технички колеџ	2 години, вклучувајќи теоретски и практичен дел. Теоретскиот дел трае најмалку 100 дена; минималната содржина на дополнителната обука е дефинирана с	> 2 години

Инженер за безбедност	диплома во техничка или научна област од швајцарски универзитет, федерален политехнички факултет или швајцарски технички колеџ	35 дена + практично искуство во вршење на инженерски активности + завршен испит; минималната содржина на дополнителната обука е дефинирана со закон	> 2 години
Службеник за безбедност	квалификувана и специјализирана стручна обука во соодветната гранка и сертификат за призната оспособеност или диплома	20 дена; минималната содржина на дополнителната обука е дефинирана со закон	> 3 години

Во **Јапонија**, Член 13 од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 57 од 1972 година содржи обврска за индустриските лекари да ги исполнат барањата на Уредбата на Министерството за здравство, труд и добросостојба во врска со потребното познавање на медицината за обезбедување здравствена заштита на работниците. Во Уредбата за ограничувања на назначувањето и квалификациите се наведуваат видовите работа за кои се потребни квалификувани лиценци и видовите работа за кои треба да се заврши курс за обука.

Опција 4. Дефинирање на минималната содржина и времетраење на образованието и обуката за безбедност и здравје при работа

Стручните лица за безбедност и здравје при работа, особено оние кои се задолжени за посложени функции, можеби ќе треба да следат и специјализирана обука за безбедност и здравје при работа на универзитетско ниво. Може да постојат специјализирани универзитетски дипломи за безбедност и здравје при работа на прво ниво (диплома) или на напредно ниво (магистерски студии). Дефинирањето на минималната содржина и времетраење на квалификациите за стручните лица за безбедност и здравје при работа во законодавството или прописите ќе помогне да се обезбеди конзистентен квалитет на програмите за обука и еднообразност на квалификациите на стручните лица за безбедност и здравје при работа. Сите такви прописи треба да се изработуваат оптимално и во консултација со владата, професионалните здруженија и академските институции со цел да се зголеми соработката меѓу овие засегнати страни и да се осигури дека академските квалификации ги исполнуваат практичните услови кои се однесуваат на улогата на стручното лице за БЗР.

Квалификациите за БЗР често вклучуваат комбинација од традиционално управување и управување со ризици. Покрај начелата за безбедност и здравје, тие се сосредоточуваат на комуникација, управување со промени, влијание без авторитет, човеково однесување, одлучување, преговори, управување со конфликти, како и обука и консултации. Со законите може да се дефинираат точните теми кои треба да се опфатат со обуката, како и времето кое треба да се додели на секој предметна материја. Обуката може да вклучува и теорија и практика, при што практиката се состои од задача која практично се спроведува (како на пример, преку привремено сместување/стажирање во претпријатие, каде што студентот учествува во функции за БЗР, како што е спроведување анализа на ризик). На пример, во Шпанија, задолжителната содржина за магистерски студии по БЗР вклучува практична вежба.



Пример за држава 134

Шпанија

Кралска уредба за услуги за превенција 39/1997

Техничари за безбедност и здравје при работа задолжени за функции на основно ниво: 30 часа/50 часа (Анекс IV)

- I. Основни концепти за безбедност и здравје при работа (7 часа/10 часа);
- II. Општи ризици и нивна превенција (12 часа/25 часа);
- III. Специфични ризици и нивна превенција во секторот што соодветствува на дејноста на компанијата (5 часа)
- IV. Основни елементи на управување со превенција на ризици (4 часа/5 часа);
- V. Прва помош (2/5 часа).

Техничари за безбедност и здравје при работа задолжени за функции на средно ниво: 300 часа (Анекс V)

- I. Основни концепти на безбедност и здравје при работа (20 часа)
- II. Методологија на превенција I: Општи техники за анализа, евалуација и контрола на ризици (170 часа)
- III. Методологија на превенција II: Специфични техники за следење и контрола на ризици (40 часа)
- I. Методологија на превенција III: Промоција на превенција (20 часа)

Техничари за безбедност и здравје при работа задолжени за функции на високо ниво: 600 часа (Анекс VI)

- I. Задолжителни и вообичаени (мин. 300 часа)
 - (а) Основи на техниките за подобрување на условите за работа (20 часа)
 - (б) Техники за превенција на професионални ризици (70 часа)
 - (а) Индустриска хигиена (70 часа)
 - (б) Медицина на трудот (20 часа)
 - (в) Ергономија и применета психосоциологија (40 часа)
 - (в) Други активности во областа на спречување на професионални ризици (30 часа)
 - (г) Управување со спречување на професионални ризици (40 часа)
 - (д) Поврзани техники (20 часа)
 - (ф) Правен опсег на превенција (40 часа)
- II. Специјализација која треба да се избере од следниве опции:
 - (а) Безбедност при работа (мин. 100 часа)
 - (б) Индустриска хигиена (мин. 100 часа)
 - (в) Применета ергономија и психосоциологија (мин. 100 часа)
- III. Завршување на финален проект или превентивни активности во работен центар според избраната специјализација, со минимално времетраење од 150 часа.



Пример за држава 135

Белгија

Советници за превенција во внатрешни служби за БЗР

Закон за добросостојба на работа, 2017 година

Дополнителна обука	Минимална содржина за основниот мултидисциплинарен модул за ниво I и II (Член II.4-3 и Анекс II.4-2)	Минимална содржина за модулот за специјализација (ниво I: Член II.4-3 и Анекс II.4-3 ниво II: Анекс II.4-4)
---------------------------	--	---

Специјалисти во надворешни служби за БЗР

*Минималната содржина на основниот мултидисциплинарен модул е иста како и основниот мултидисциплинарен модул за советници за превенција во внатрешни служби за БЗР (Член II.4-2 § 2).



Пример за држава 136

Специјализација по БЗР во Белгија

Специјализација	<i>Закон за минимална содржина за модулот за специјализација „Добросостојба на работа“, 2017 година</i>
Ергономија (Член II.4–22 и Анекс II.4–5)	Критериуми за компетентност 2. Способност за истражување и анализа на барања за да се обезбеди оптимално прилагодување на работата, опремата и околината со човечките способности. 3. Способност за отпочнување и спроведување на ергономска студија за работните состојби и за анализа и толкување на прибраните податоци. 4. Способност за формулирање и образложување на препораки за дизајнирање (или корекција) на ергономски работни станици кои се применливи за проектанти, инженери или технички персонал. 5. Способност за следење и успешно завршување на ергономски проект. Специфични области 6. Познавање на физичкото оптоварување (дизајн на објави и интерфејси, антропометрија, прилагодување кон напор, биомеханика, гестови и положби, превенција на мускулно-скелетни проблеми...). 7. Познавање на физичкото оптоварување на работното место (прилагодување на физичките влијанија врз луѓето (бучава, топлина, вид, вибрации, нејонизирачко зрачење ...), методологии, дијагноза и критериуми за спречување на поврзани непријатности, итн. 8. Познавање на психичкото оптоварување (внимание, будност, постапување со информации, анализа на човечка грешка, информациски и комуникациски технологии, ергономија на софтвер ...).
Хигиена при работа (Член II.4–22 и Анекс II.4–6)	Критериуми за компетентност 1. Способност за препознавање и документирање на физички фактори, хемиски фактори и хемиски фактори на ризик од органско потекло. 2. Способност за спроведување проценка и, доколку е потребно, мерења на условите на изложеност на овие фактори на ризик. 3. Способност за формулирање и образложување на препораки за избегнување, отстранување, намалување или следење на ризиците во работните ситуации. 4. Способност за пишување спецификации за надворешни лаборатории. Специфични области 5. Познавање на хемиски агенси (токсикологија, основи на токсикокинетика и биомониторинг, безбедност во хемиската индустрија, спречување на несреќи (експлозии, пожари... и професионални заболувања...). 6. Познавање на физички агенси (бучава и вибрации, клима, нејонизирачко зрачење, јонизирачко зрачење, осветлување, електромагнетни полиња, притисок: стрес и удобност...). 7. Познавање на биолошки опасности (инфекции и алергии, бактерии (ендотоксини), вируси, мувли и нивни нуспроизводи...). 8. Познавање на мерења (техники на мерење, применета епидемиолошка статистика во мерењата...).

Психосоцијални аспекти Член II.4-22 и Анекс II.4-7)	Критериуми за компетентност 1. Способност за откривање, анализа, евалуација, советување и предлагање на психосоцијални решенија. 2. Способност за интервенција не само во насока на промени во однесувањето, туку и во насока на организациски промени, како и структурни мерки. 3. Способност за мотивирање на засегнатите лица активно да учествуваат во изработката на структурни решенија. Специфични области 1. Познавање на стресот (квалитет на работата во однос на содржината, работните услови, односите и работната средина, моделите на стрес, соработка со специјализирани центри...). 2. Познавање на насилството на работното место, малтретирањето и сексуалното вознемирување (однос меѓу авторитети, обработка на барања, посебни техники за сослушување на жртви/сторители, прием, помош и следење на жртвите/сторителите, терапевтски мерки за советување или за неповолна положба, траума, лице од доверба, политика за санкции, соработка со специјализирани центри...). 3. Познавање на организацијата на работата (управување со времето, распореди за раководна практика, форми на организација на работата и нивните специфични ризици, системи за управување, итн.).
---	---

4. Акредитација на субјекти кои обезбедуваат стручна обука за БЗР³

Субјектите (како што се универзитети, колеџи или центри за стручно оспособување) кои нудат обука за идни стручни лица за БЗР можеби ќе треба да се акредитираат или регистрираат како гаранција дека ги поседуваат потребниот капацитет и компетентност за да обезбедат образование кое исполнува одреден стандард. Ова истовремено ќе спречи појава на какви било судири на интереси и ќе обезбеди стандардизирано ниво на квалитет во квалификациите на стручните лица за БЗР.

Обезбедувањето интегритет на квалификациите за степен на стручна подготовка е клучно за професијата БЗР да може и понатаму да се професионализира. Акредитацијата на програмите за степени на стручна подготовка е еден начин да се одржи надзорот врз давателите на образование за БЗР и да се осигури дека тие оспособуваат дипломирани студенти кои ги исполнуваат признатите компетенции во индустријата (каде што постојат), како и дека им помага на потенцијалните кандидати за курсеви и работодавачите да идентификуваат реномирани програми.



Пример за држава 137

Северна Македонија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 1191, 2007 година

Во согласност со Член 18-б, организаторот на обуките поднесува писмено барање до Министерството за труд и социјална политика за добивање на одобрение за спроведување на обуки за стручно усовршување на стручни лица за безбедност при работа. Образецот на барањето и потребната документација ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот во согласност со министерот за информатичко општество и администрација. По поднесеното барање, Министерството за и социјална политика во рок од 30 дена донесува решение за одобрување или одбивање на барањето.

Португалија

Закон бр. 42/2012 со кој се регулира пристапот и вршењето на професиите на виш техничар за безбедност при работа и техничар за безбедност при работа

Согласно Член 11, субјектите кои обезбедуваат обука за техничари за безбедност при работа треба да бидат овластени од агенцијата на Министерството за труд со надлежност за унапредување на здравјето и безбедноста при работа. Овие субјекти за секоја обука однапред

треба да го известат субјектот кој врши сертификарање, наведувајќи ги елементите кои се предвидени во упатството за сертификарање, имено:

- опис на обуката што треба да се обезбеди, со датум на започнување, времетраење, работно време и локација;
- пристап до упатствата за обука кои ќе се користат за време на курсот;
- опис на обучувачите, со приложена биографија каде што е наведено дека поседуваат соодветни вештини за предметите што ќе ги предаваат; и
- опис на студентите и наведување на нивните соодветни матични и даночни идентификациски броеви.

Швајцарија

Со Уредбата за квалификации на специјалисти за безбедност при работа бр. 822.116 се регулира акредитацијата на даватели на дополнителна обука. Во Член 9 се предвидува дека организациите кои сакаат нивните дополнителни курсеви за обука да бидат официјално признаени, треба да поднесат писмено барање до Федералната канцеларија за јавно здравје, приложувајќи документи во врска со:

- планот за учење;
- содржината и прописите за испитот; и
- професионалните квалификации на наставниот кадар.

Федералната канцеларија и Државниот секретаријат за економски прашања периодично испитуваат дали понатамошните курсеви за обука сè уште ги исполнуваат условите за признавање (Член 9). Одлуките во однос на ова прашање подлежат на жалба во согласност со општите одредби од федералната постапка (Член 11). Федералната канцеларија води јавен список на признати дополнителни курсеви за обука (Член 10).

5. Сертификарање³

Од општа гледна точка, во шемите за сертификарање се утврдуваат услови како што се минимални нивоа на образование, обука и искуство, како и докажано знаење и вештини (кои се тестираат преку испити) и луѓето се оценуваат врз основа на тие стандарди. Додека во некои држави (како што е Шпанија), доволно е лицето да се стекне со одредени квалификации за да се смета за стручно лице за БЗР, во други држави (како што се Португалија, Латвија, Северна Македонија и Сингапур, видете Пример за држава 138), законот може да наложува понатамошни чекори за лицето официјално да стане стручно лице за БЗР и да биде вработено како такво.

Сертификарањето е еден од методите кои ги користат различните држави за да ја потврдат компетентноста на стручните лица за БЗР - односно, тоа е начин да се направи разлика меѓу стручно лице за БЗР и лице кое не е стручно. Државата може да придонесе за ограничување на практиката на нестручни лица преку услови за сертификарање кои се утврдени со закон. Шемите за сертификарање можат да послужат и како контролен механизам бидејќи кандидатите треба да поднесат документација, како што се потребните квалификации, која ја разгледува надлежниот орган пред да се додели сертификацијата.

Во некои држави, како што се Обединетото Кралство, САД и Австралија, за сертификарање најчесто се задолжени индустриски или професионални здруженија. Во други држави, како што се многу држави во континентална Европа, сертификарањето го регулираат владите (Хејл 2012).



Пример за држава 138

Португалија

Закон бр. 42/2012 со кој се регулира пристапот и извршувањето на професиите на виш техничар за безбедност при работа и техничар за безбедност при работа

Во Член 4 се наведува дека телото кое врши сертифицирање треба да подготви и сподели на својот веб-сајт упатство за сертифицирање во кое ќе се опишат постапките за поднесување и евалуација на барањата, издавањето, суспендирањето и укинувањето на нивните професионални квалификации и условите за сертифицирање на нивните субјекти за обука. Законот предвидува дека заинтересираната страна треба да побара издавање на стручно звање од телото кое врши сертифицирање. Барањето мора да ги содржи името, адресата, матичниот и даночниот број на заинтересираната страна и во прилог на барањето мора да се достави сертификат за квалификација или сертификат за професионална обука. Стручното звање се издава во рок од 40 дена по приемот на барањето на заинтересираната страна во телото кое врши сертифицирање.

Сингапур

Во Член 2-4 од Регулативите за безбедност и здравје при работа (службеници за безбедност и здравје при работа) од 2007 година се наведува дека за да биде подобен да поднесе барање за сертифицирање како службеник за безбедност и здравје при работа, Комесарот мора да се увери дека барателот (а) ги исполнил потребните услови за обука и (б) има најмалку две години практично искуство кое е релевантно за работата што треба да ја извршува службеникот за безбедност и здравје при работа. Во случај кога барателот нема доволно искуство, Комесарот сепак може да додели сертификат доколку е уверен дека барателот има доволно искуство или квалификации што го прават компетентен да постапува како службеник за безбедност и здравје при работа. Согласно Член 4, сертификатите имаат полноважност од две години и согласно Член 5, може да се обноват по видување на Комесарот. Во согласност со Член 7, Комесарот може да наметне услови за обука за континуиран професионален развој на полето на безбедност и здравје при работа.

Северна Македонија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 1191, 2007 година

Во Член 17-а е наведено дека стручниот испит се полага заради проверка на потребното стручно знаење од областа на безбедноста при работа. Стручен испит може да полага лице кои ги исполнува следниве услови:

- да е државјанин на Република Македонија;
- да има живеалиште во Република Македонија;
- да има високо образование од заштита при работа, технички или друг отсек, кој одговара на дејноста на работодавачот (диплома за завршено четиригодишно високо образование или диплома со 300 кредити според европскиот кредит трансфер систем (ECTS));
- со правосилна одлука да не му е изречна забрана за вршење професија, дејност или должност се додека траат последиците од забраната; и
- да има најмалку пет години работно искуство по дипломирањето, во соодветната област за која е поднесено барањето за полагање на стручен испит.

Во Член 17-р е предвидено дека на кандидатите кои го положиле стручниот испит им се издава уверение во рок од 15 дена од денот на завршувањето на стручниот испит.

Латвија	
<i>Во Член 11 до Член 43 од Регулативите бр. 723 од 2018 година во врска со барањата за надлежни органи и компетентни специјалисти за прашања кои се однесуваат на заштитата на трудот и постапките за евалуација на компетентноста се утврдуваат деталите за процесот на сертификација за стручни лица за безбедност и здравје при работа.</i>	
11–14	Процес за виш специјалист за заштита на трудот да поднесе барање до националното тело за акредитација за добивање на сертификат за компетентен специјалист со кој се потврдува компетентноста на лицето за прашања во врска со заштитата на трудот, вклучувајќи: потребни документи; и подобност за полагање на испитот.
15–24	Детали за испитот за сертификација, вклучувајќи: време на испитот; овластувања и функции на Комисијата за сертификација на сертифицирани стручни лица, која ги надгледува испитите; и структура, проценка и времетраење на испитот.
25–27	Содржина на испитот за сертификација
28–30	Известување за резултатите од испитот за сертификација
31–34	Сертификати, вклучувајќи детали за потребната содржина на сертификатите и детали за времето на нивното издавање
35–38	Поништување на веќе издадени сертификати
39	Изминување на полноважноста и обновување на сертификатите
40–42	Јавно известување за издадени и откажани сертификати и за стручни лица спречени да поднесат барање за сертификација
43	Регистрација на сертификати

Покрај сертификацијата на стручни лица за БЗР, може да постои и дополнителна законска обврска за сертифицираните стручни лица за БЗР да се евидентираат во јавен регистар.

6. Континуиран професионален развој³

Континуираниот професионален развој (КПР) е неопходен за да се загарантира дека стручните лица за БЗР го одржуваат и обновуваат своето знаење. Ова е особено важно на полето на БЗР, не само затоа што стекнатите вештини и знаења може постепено да се заборават, туку и затоа што науката и технологијата постојано се развиваат.

Законски може да му се наложи обврска на работодавачот да обезбеди континуиран професионален развој за стручни лица за БЗР кои се директно вработени во претпријатието. Согласно законот, континуираниот професионален развој може да биде услов и за да се одржи/обнови стручното сертификација за БЗР.



Пример за држава 139

Тајланд

Министерска регулатива со која се пропишува стандардот за администрирање и управување со безбедноста при работа, хигиената и животната средина бр. Б.Е. 2549, 2006 година

Во Член 22 се наведува дека работодавачите треба да се уверат дека службениците за безбедност на сите нивоа учествуваат во дополнителна обука за БЗР во согласност со периодите, прописите и постапките кои се пропишани од Генералниот директор.

Северна Македонија*Закон за безбедност и здравје при работа бр. 1191, 2007 година*

Во согласност со Член 18-а, стручното усовршување на стручни лица за безбедност при работа се врши преку учество на обуки за стручно усовршување. Согласно Член 18-в, заради обезбедување на континуирано стручно усовршување во период од пет години стручните лица за безбедност при работа се должни да се стекнат со 100 бода преку учество во обуките за стручно усовршување. Учесството во обуките за стручно усовршување е активно, ако учесникот - стручното лице презентира сопствен труд во својство на предавач на обуката и пасивно ако учесникот - стручното лице ја следи обуката во својство на слушател. Организаторот издава потврда за стекнатите бодови за учество на обуката за стручно усовршување.

Малезија*Прописи за безбедност и здравје при работа (Службеник за безбедност и здравје), 1997 година*

Во Регулатива 8 се наведува дека лицето кое е регистрирано како службеник за безбедност и здравје треба да помине програма за континуирано образование најмалку еднаш годишно со цел да ја обнови регистрацијата. Согласно Регулатива 16, работодавачите треба да ги олеснат континуираното стручно образование и развој со тоа што на службениците за безбедност и здравје при работа ќе им овозможат најмалку еднаш годишно да посетуваат програма за континуирано образование за да го подобрат своето знаење за БЗР.

Сингапур*Регулативи за безбедност и здравје при работа (Службеници за безбедност и здравје при работа) од 2007 година*

Регулатива 7 предвидува дека при издавање одобрение на кое било лице да постапува како службеник за безбедност и здравје при работа, Комесарот може да побара од лицето да посетува обуки кои, според мислењето на Комесарот, се релевантни за работата на службеникот за безбедност и здравје при работа.

Кога службеникот за безбедност и здравје при работа не ги почитува условите, Комесарот може —

- (а) да го поништи одобрението на лицето како службеник за безбедност и здравје при работа; или
- (б) да го одбие барањето за обновување на лице како службеник за безбедност и здравје при работа.

7. Етички сродни барања кои се законски дефинирани³**Пример за држава 140****Португалија***Закон бр. 42/2012 со кој се регулира пристапот и вршењето на професиите виш техничар за безбедност при работа и техничар за безбедност при работа*

Согласно Член 7(1), техничарите за безбедност при работа треба да ги извршуваат своите должности во согласност со голем број деонтолошки начела, и тоа:

- (а) да ги сметаат безбедноста и здравјето на работниците за приоритетни фактори на нивното работење;
- (б) да ја извршуваат својата дејност врз основа на научни сознанија и техничка компетентност и да предлагаат интервенција на специјализирани експерти, кога тоа е потребно;
- (в) да стекнуваат и ажурираат вештини и знаења кои се потребни за извршување на нивните должности;
- (г) да ги извршуваат своите функции со техничка автономија, соработувајќи со работодавачите во исполнувањето на нивните обврски;
- (д) да ги информираат работодавачите, работниците и нивните претставници за импликациите врз БЗР од особено опасни ситуации кои изискуваат итно постапување;

- (г) да соработуваат со работниците и нивните претставници за БЗР преку развивање на нивниот капацитет за интервенција во однос на факторите на ризик на работното место и соодветните превентивни мерки;
- (е) да се воздржат од обелоденување на информации во врска со организацијата, методите на производство или дејноста кои им се познати поради извршувањето на должностите;
- (ж) да ја штитат доверливоста на податоците кои влијаат врз приватноста на работниците; и
- (з) да се консултираат и соработуваат со телата на националната мрежа за спречување на професионални ризици

Во Поддел (2) се поништува секој договор со кој се наложува обврска на стручното лице за безбедност и здравје при работа да ги извршува своите должности на начин што не е во согласност со овие начела, додека во Поддел (3) се наметнува граѓанска казна од 500 до 1000 евра во случај на непочитување на Подделовите (1) и (2).

Латвија

Регулатива бр. 723 од 2018 година во врска со барањата за надлежни органи и компетентни специјалисти за прашања кои се однесуваат на заштитата на трудот и постапките за евалуација на компетентноста

Во Член 6 се наведува дека компетентниот специјалист и надлежен орган се одговорни да се уверат дека задачите кои им се доверени се извршуваат професионално и со добра намера, дека се технички изводливи и се во согласност со барањата на прописите за заштита на трудот. Член 8 предвидува дека надлежното стручно лице и надлежниот орган треба да се уверат дека резултатите од проценката на ризикот и проценката на работната средина се објективни и независни од какво било влијание, особено од финансиска природа, кое може прекумерно да влијае на резултатите од испитувањето или евалуацијата.

Стручниот етички кодекс (познат и како деонтолошки кодекс) е особина на призната професија и има клучна улога во воспоставувањето стандарди за професионално однесување за стручните лица за БЗР. Етичкиот кодекс може да опфаќа теми како што се судир на интереси, стандарди на однесување и посветеност на различни етички начела. Ваквиот кодекс може да се користи и во дисциплински постапки доколку стручно лице за БЗР не се придржува до неговите стандарди. Во многу држави, исклучиво професионалното здружение е одговорно за изработка и објавување на етички кодекс и регулирање на професијата согласно неговите услови и ваквата одговорност не е регулирана со законодавството за БЗР. Сепак, некои држави го формализираа барањето за воспоставување етички кодекс на практика за стручните лица за БЗР во нивниот закон за БЗР (видете Пример за држава 140).

На меѓународно ниво, Меѓународната комисија за здравје при работа (ИЧОН) го изработи Меѓународниот етички кодекс за стручни лица за здравје при работа⁵ за своите членови, во кој се утврдуваат опсежните етички начела кои се осмислени за да се применуваат во различните дисциплини и занимања кои спаѓаат во категоријата стручни лица за БЗР. Меѓународната мрежа на организации за безбедност и здравје при работа утврди неколку „задолжителни минимални обврски“ за кои препорачува да бидат вклучени во соодветните етички кодекси на нејзините членови.

8. Одговорност на стручните лица за БЗР³

Како што е веќе наведено во овој Помошен пакет, работодавачите имаат целосна одговорност да се уверат дека работните места се безбедни, здрави и без опасности. Од перспектива на политиката, проширувањето на одговорноста на стручните лица за безбедност и здравје при работа (кои работат како вработени или како надворешни изведувачи) преку законски одредби може да го наруши ова фундаментално начело.

Сепак, во некои држави, стручните лица за безбедност и здравје при работа може да се сметаат за одговорни во конкретни ситуации кога судот ќе утврди дека нивната професионална небрежност или несоодветно постапување придонеле за болеста или повредата на вработениот.

⁵ Меѓународна комисија за здравје при работа (ИЧОН), [Меѓународен етички кодекс за стручни лица за здравје при работа](#), 2012 година.

Во такви случаи, кога одговорноста се делегира на вработени лица на конкретна позиција и индивидуални вработени лица, може да дојде до појава на ризик одговорноста да се префрли на лица кои немаат овластување, ресурси или капацитет да вршат ефективна контрола. Всушност, вината се префрла на оние кои се поблиску до „првите редови“ на организацијата и со тоа се занемаруваат системските фактори, овозможувајќи ѝ на самата организација да избегне одговорност (Алмонд и Греј, 2017 година⁶).

Во ваква ситуација можна е и злоупотреба, бидејќи поединците може намерно да бидат изложени на ризични функции со цел да се заштити организацијата од одговорност. Оттука, индивидуалната одговорност мора внимателно да се додели и мора да биде усогласена со сеопфатните должности кои им се доверени на работодавачите и организациите.

Во Директивата на Советот на ЕУ 89/391/ЕЕЗ од 12 јуни 1989 година за воведување мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето на работниците при работа се наведува дека работодавачите „се должни да загарантираат безбедност и здравје на работниците во секој аспект кој се однесува на работата. (2) Кога... работодавачот ангажира компетентни надворешни служби или лица, тоа нема да го ослободи од неговите одговорности во оваа област. (3) Обврските на работниците во областа на безбедноста и здравјето при работа не треба да влијаат на начелото на одговорност на работодавачот“. Националните закони со кои се транспонира оваа обврска на земјите-членки (како што се Регулативите за управување со безбедноста и здравјето при работа на Обединетото Кралство од 1999 година) се јасен показател дека целокупната одговорност за управувањето со БЗР не може да се делегира и секогаш ја сноси работодавачот.

Законодавни одговори

Подолу е опфатена дискусија за три законодавни одговори од Австралија, Латвија и Обединетото Кралство, кои се однесуваат на прашањето за одговорност на стручните лица за БЗР, при што се утврдува концептот на индиректна одговорност и се бара задолжително осигурување од штета.

1. Одговорност

Еден пример за законодавен одговор на потенцијалната одговорност на стручните лица за БЗР е индиректната одговорност (исто така наречена викарна одговорност) и степенот до кој поединец - вработен или надворешен изведувач, кој постапува во текот на своите должности - може да се смета за индиректно одговорен за несреќата или болеста на вработен доколку се утврди дека на некој начин придонел за несреќата или болеста.

Важно е да се напомене дека со ваквите законски одредби не се отфрла одговорноста на работодавачот за извршување на казниво дело согласно законот, дури и кога работодавачот целосно се потпрел на советот на вработено лице или надворешен консултант. Наместо тоа, со таквата одредба и работодавачот и вработениот/надворешниот консултант може да сносат одговорност и да подлежат на казни како што се парична казна и затворска казна. Воедно, важно е да се напомене дека со овие одредби секој би можел да се смета за индиректно одговорен за непочитување на законот и затоа не се однесуваат само на стручните лица за безбедност и здравје при работа.

Законодавните шеми значително се разликуваат во секоја држава (видете Пример за држава 141).



Пример за држава 141

Австралија, Нов Јужен Велс

Закон за безбедност и здравје при работа 2011 бр. 10

Дел 256. Вмешаност во прекршок при што се постапува на ист начин како и во случај на фактички прекршок

(1) Лице кое е вмешано во прекршок на одредба за граѓанска казна од Законот за безбедност и здравје при работа се смета дека ја прекршило таа одредба.

6 Безбедност во првите редови: разбирање на работното место како регулаторно учество, П. Алмонд, ГЦ Греј, 2017 година.

- (2) Лицето е вмешано во прекршок на одредба за граѓанска казна доколку, и само доколку, лицето:
- (а) го потпомогнало, поттикнуло, обезбедило информации или создало услови за прекршокот, или
 - (б) го предизвикало прекршокот, без разлика дали со закани или ветувања или на друг начин, или
 - (в) на кој било начин, со постапка или пропуст, директно или индиректно, било свесно вклучено или учествувало во прекршокот, или
 - (г) било инволвирано во заговор со други лица за извршување на прекршокот.

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа од 1974 година

Дел 36. Дела поради вина на друго лице

Кога извршувањето на делото од страна на кое било лице согласно која било од релевантните законски одредби е поради постапка или небрежност на друго лице, тоа друго лице се смета за виновно за делото, а лицето може да биде обвинето и осудено за делото врз основа на овој поддел без разлика дали се поведени постапки против првото споменато лице или не.

2. Задолжително осигурување од професионална одговорност

Еден законодавен одговор на потенцијалната изложеност на граѓански постапки е да се наметне законска обврска за стручните лица за БЗР да добијат осигурување од професионална одговорност или осигурување од одговорност како услов за нивно сертификаирање или регистрација како стручно лице за БЗР.



Пример за држава 142

Латвија

Регулативи бр. 723 од 2018 година во врска со барањата за надлежни органи и компетентни специјалисти за прашања во врска со заштитата на трудот и постапките за евалуација на компетентноста

Согласно Член 4, пред отпочнување на практична активност, компетентниот специјалист добива осигурување за својата граѓанска одговорност до степен до кој осигурувањето би ги покривало загубите што ги претрпел примателот на услугата, а кои би можеле да произлезат од неговите стручни активности, но не помалку од 14.230 евра. Компетентната граѓанска одговорност на компетентниот специјалист мора да биде осигурана во текот на целиот период на работење.

Листа за проверка

Дел 08



Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Одредби	Опфатени со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
- ¹	Улоги, функции и задачи на стручните лица за БЗР			
C155, Член 5(в), 14 C161, Член 11 C187, Член 4(3)(в)	Потребно минимално образование/обука за стручните лица за БЗР			
- ¹	Минимална содржина и времетраење на програмите за образование/обука за БЗР			
- ¹	Акредитација за обучувачи			
- ¹	Шеми за сертифицирање на стручни лица за БЗР			
- ¹	Задолжителен континуиран професионален развој			
- ¹	Деонтолошки кодекс/етички кодекс			

¹ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

ДЕЛ

09

**Системи за прибирање податоци:
евидентирање, известување
и статистика**

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	317
2. Правни аспекти на евидентирање и известување	319
2.1 Евидентирање	319
2.2 Известување	320
2.3 Барања за евидентирање и известување за самовработени лица	323
3. Критериуми за евидентирање и известување: дефиниции	324
4. Листа на професионални болести	324
4.1 Структура на листата на професионални болести	326
4.2 Потреба од редовно прегледување на листата на професионални болести	327
4.3 Професионални болести кои не се на листата на професионални болести	327
5. Објавување на национална статистика за БЗР	329
5.1 Статистика за несреќи на работното место	329
5.2 Статистика за професионални болести	330
5.3 Статистика за опасни настани	330

09

Системи за прибирање податоци: евидентирање, известување и статистика

1. Вовед

Воспоставувањето ефективни системи за прибирање податоци за БЗР е суштинска алатка за управување со БЗР на ниво на работното место, како и на национално ниво. Системите за прибирање податоци за БЗР овозможуваат да се донесат одлуки кои се темелат на тие податоци. Поконкретно, податоците за БЗР се потребни за:

- ▶ развој и подобрување на управувањето со БЗР на работното место;
- ▶ □ управување со БЗР на национално ниво, вклучувајќи:
 - ▶ изработка на национален профил;
 - ▶ поставување приоритети и нивно вклучување во националната програма за БЗР; и
 - ▶ мерење на постигнатиот напредок во функција на националните приоритети; и
- ▶ известување за напредокот во насока на целите за одржлив развој.

Прибирање на податоци за БЗР на работното место

Прибирањето податоци за БЗР започнува на работното место и е обврска на работодавачот (видете Дел IV, Поддел 3.11 од овој Помошен пакет). Податоците за БЗР на работното место им овозможуваат на работодавачот и на стручното лице/стручните лица за БЗР или службите кои се вработени на тоа работно место да:

- ▶ извршат проценка на ризикот;
- ▶ преземат соодветни превентивни и заштитни мерки;
- ▶ ја оценат ефективноста на преземените превентивни и заштитни мерки.

Системи за прибирање податоци за БЗР и управување со БЗР на национално ниво

Податоците за БЗР ја сочинуваат основата за одредување на приоритети и мерење на напредокот. Државите кои ја анализирале природата и честотата на несреќи при работа (вклучувајќи фатални и нефатални повреди), болести, опасни настани, несреќи при патување до работа и сомнителни случаи на професионални болести, подобро можат да одредат приоритети, да осмислат ефективни превентивни стратегии за БЗР и да усвојуваат политички одлуки кои се темелат на информации. Податоците за БЗР можат да помогнат во:

- опишување на здравствената состојба на работното население според возраст, пол, индустрија и социо-економска група;
- идентификување на приоритетни области за политики и стратегии за БЗР (вклучувајќи стратегии и програми за компензација и рехабилитација), стратешко планирање на усогласеноста и програми за обука и образование;
- обезбедување на информации за епидемиолошки студии кои се однесуваат на работата и идентификување на можни области за идно истражување;
- евалуација на ефективноста на превентивните политики и стратегии; и
- проценка на последиците од повредите при работа и професионалните болести, особено во однос на изгубени работни денови или трошоци.

Системите за прибирање податоци за БЗР на национално ниво мора да имаат многу различни извори на податоци за да бидат целосни и веродостојни. Податоците може да се добијат од:

- работодавачите кои ги известуваат надлежните органи за несреќи на работното место, повреди, болести, опасни настани, несреќи при патување до работа и сомнителни случаи на професионални болести;
- служби за здравствена заштита на работното место и општа здравствена заштита, вклучувајќи лекари и медицински сестри;
- инспектори на трудот и анкети на национално ниво;
- известување од страна на работниците и нивните претставници;
- јавни и приватни осигурителни компании; и
- известување до полицијата и службите за итна помош.

Системи за прибирање податоци за БЗР и целите за одржлив развој

Државите кои прибираат и користат веродостојни податоци за БЗР можат да ја исполнат својата обврска за спроведување и известување за целите за одржлив развој. За точно да го измерат и соопштат постигнатиот напредок во однос на индикаторите за целите за одржлив развој, на државите ќе им бидат потребни веродостојни и детални податоци за БЗР.

Во согласност со Целта за одржлив развој 8.8, државите треба да „ги заштитат работничките права и да промовираат безбедни и сигурни работни средини за сите работници, вклучувајќи ги и работниците мигранти, особено жените мигрантки и лицата со несигурен работен однос“. За да се измери напредокот во насока на оваа цел, државите мора да известуваат за напредокот во однос на индикаторот 8.8.1, „Смртоносни и несмртоносни повреди на работното место на 100.000 работници, по пол и статус на мигрант“.

International labour standards

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)



Според меѓународните стандарди на трудот, државите треба да воспостават системи за прибирање податоци за БЗР. Во Конвенцијата бр. 155 е пропишана обврската на државните органи да воспостават процедури за известување за несреќи и болести на работното место од страна на работодавачите, а во соодветни случаи, од страна на осигурителните компании и другите директно засегнати страни. Надлежните органи мора да објавуваат годишна статистика за несреќи и болести на работното место. Во Член 3 и 4 од Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155 исто така се утврдуваат барањата за евидентирање и известување за податоците за БЗР.



Корисни алатки и ресурси

МОТ има подготвено голем број ресурси за да ги насочува земјите-членки во воспоставувањето на ефективни системи за прибирање податоци, вклучувајќи:

- [МОТ, Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести, 1996 година.](#)
- [МОТ, Подобрување на националното известување, прибирање податоци и анализа на несреќи при работа и професионални болести, 2012 година.](#)
- [МОТ, Национален систем за евидентирање и известување за професионални болести: Практичен водич, 2013 година.](#)
- [МОТ, „Светски ден за безбедност и здравје при работа во 2017 година: Оптимална придобивка од прибирањето и користењето на податоци за БЗР“, 2017 година.](#)

Овој дел од Помошниот пакет не вклучува дополнителна дискусија за воспоставување на системи за прибирање податоци, туку има за цел да се осврне на правните аспекти на системите за известување за податоци, односно факторите кои може да се дефинираат со закон. Тие може да бидат утврдени во примарниот сеопфатен закон за безбедност и здравје при работа или во регулатива за спроведување.

2. Правни аспекти на евидентирање и известување



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)

Работодавачот има обврска да ги евидентира несреќите на работното место, болестите и избегнатите инциденти, но и да го извести надлежниот орган за истите, како што е пропишано со Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155 (видете Дел IV, Поддел 3.11 од овој Помошен пакет). Покрај работодавачот, обврска за евидентирање и известување имаат и лекарите (секој лекар кој дијагностицира или се сомнева во болест како последица на работата или прегледува и лекува пациент поради повреда на работното место), медицинските сестри, работниците и нивните претставници, полицијата, како и осигурителите за повреди на работното место.

За да се подобри усогласеноста со овие обврски, во законодавството треба да се дефинираат следните клучни спецификации:

- евидентирање: содржината, формата и периодот во кој се води евиденција; и
- известување: содржината и формата на известувањата, критериумите според кои треба да се изработат, роковите за нивно поднесување и надлежните органи до кои треба да се испратат.

Овие аспекти се дополнително разгледани во кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи на работното место и болести на работното место.

2.1 Евидентирање

Во националните закони или прописи треба да се пропише кои информации мора да се евидентираат. Во идеални околности, за таа цел треба да се изработат стандардни обрасци за да се забрза усогласувањето со обврските за евидентирање и известување од страна на засегнатите лица (работодавачи, лекари и слично) и да се олесни нивната анализа. Овие обрасци обично се одобруваат со прописи.

Во суштина, не е задолжително секој инцидент да се пријави кај надлежниот орган. Меѓутоа, во согласност со националните закони, работодавачите можеби ќе треба да водат евиденција за повеќе инциденти, дури и кога не мора да се пријават. Таквите инциденти може да вклучуваат случаи во кои не се нанесени телесни повреди, одредени категории на опасни настани и несреќи при патување до работа.

Инцидентите може да бидат јасен знак за пропусти во системот за управување со БЗР. Следствено на тоа, внатрешниот регистар на инциденти му помага на работодавачот и на тимот за управување со БЗР да ги идентификуваат недостатоците во воспоставените мерки за превенција и заштита, да ги исправат, а со тоа, да спречат несреќи и болести на работното место.

Во кодексот на практика на МОТ за евидентирање и известување за несреќи и болести на работното место се препорачува да се прецизираат следните елементи во националните закони или прописи, поконкретно:

- (а) содржината и форматот на таквите евиденции;
- (б) временскиот период во кој треба да се воспостават евиденции;
- (в) временскиот период во кој треба да се чуваат евиденциите;
- (г) уверување дека таквите евиденции ќе се добијат и водат со почитување на доверливоста на личните и здравствените податоци, во согласност со националните закони и прописи, услови и практика, како и дека се во согласност со став 6 од Препораката бр. 171;
- (д) работодавачот треба да идентификува компетентно лице на ниво на претпријатието за подготовка и водење на евиденција; и
- (е) соработка меѓу процедурите за евидентирање, секогаш кога двајца или повеќе работодавачи се ангажираат истовремено во активности на едно работно место.

2.2 Известување

Надлежни органи кои треба да се известат

Во Кодексот за практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се посочува дека во националните закони или прописи треба да се наведе кој национален орган треба да го известат работодавачите (или други лица или субјекти) за несреќи при работа, професионални болести, несреќи при патување и опасни настани. Овие органи можат да бидат поединечен орган или комбинација од:

- (а) надлежното тело за спроведување (на пример, треба да се известат трудовиот инспекторат во согласност со Член 14 од Конвенцијата бр. 81);
- (б) соодветната осигурителна институција;
- (в) телото што изготвува статистика; или
- (г) кое било друго тело.

Известувањето можеби ќе треба да се поднесе директно до министерствата за труд, здравство и социјална заштита.

Содржина на известувањата

Во националните закони или прописи треба да се наведат информациите кои мора да бидат вклучени во известувањето.

Во Член 5 од Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155 е наведено дека известувањето треба да ги содржи следниве информации:

- (а) претпријатието, раководството и работодавачот;
- (б) доколку е применливо, повредените лица и природата на повредите или болеста; и
- (в) работното место, околностите на несреќата или опасната појава и, во случај на болест како последица на работата, околностите кои придонеле за изложеност на опасности по здравјето

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се препорачува да се вклучат и следните информации во известувањето:

- (а) претпријатие, установа и работодавач: податоци за контакт на работодавачот и претпријатието, економска активност и број на работници;
- (б) име, адреса, работен статус, занимање и времетраење на стажот на повреденото лице или лицето кое заболело како последица на работата;
- (в) опис на повредата или несреќата, вклучувајќи ја природата и локацијата на повредата, географската локација, датумот и времето на настанот и околностите што довеле до настанот; и
- (г) ако станува збор за болест како последица на работата, името и природата на болеста, штетните агенси, процеси или изложеност кои ја предизвикале болеста на работното место, времетраењето на изложеноста на штетни агенси и датумот на дијагнозата.

Содржината на евидентирањето и известувањето може да биде усогласена од практични причини. Содржината на задолжителните евиденции треба во најмала рака да ја вклучува содржината на известувањата, со цел да се осигури дека сите податоци кои треба да ги содржи известувањето, треба и да се евидентираат.

Време на известувањето

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести на работното место се посочува дека во националните закони или прописи треба да се наведе дека известувањата треба да се доставуваат:

- (а) со најбрзи можни средства веднаш по пријавувањето на несреќа на работното место со смртен исход; и
- (б) во рамки на пропишаниот рок за други несреќи на работното место и професионални болести.

Форма на известување

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи и болести на работното место се препорачува во националните закони или прописи да се наведе пропишаната стандардизирана форма на известување кое треба да се користи за известувања до надлежниот орган, што може да биде:

- (а) извештај за несреќа за трудовиот инспекторат;
- (б) извештај за надомест за осигурителната компанија;
- (в) извештај за органот кој одредува статистички податоци; или
- (г) единствен образец кој ги содржи сите основни податоци за сите органи.

Ивестување за професионални болести од лица кои не се работодавачи

Како што е споменато погоре, сеопфатниот и сигурен национален систем на податоци за БЗР вклучува информации од голем број засегнати страни, покрај работодавачите.

Во Член 4(б) од Протоколот од 2002 година се утврдува дека „во барањата и процедурите за известување треба да се утврдат, каде што е соодветно, механизмите за известување за несреќи при работа и болести како последица на работа од страна на осигурителните компании, службите за медицина на трудот, лекарите и другите директно засегнати тела.

Законодавството за БЗР треба да ја опфаќа и обврската на другите лица да пријавуваат болести и повреди при работа, а ова особено се однесува на лекарите.



Пример за држава 143

Доминика

Во Член 5 од Законот за (известување за) несреќи при работа и професионални болести од 1951 година се утврдува дека: „(1) Секој квалификуван лекар кој посетува или е повикан да посети пациент за кој верува дека страда од болест како последица на работата од која заболел во текот на неговото вработување како работник, освен ако претходно не е испратено такво известување, веднаш ќе испрати известување до Комесарот за труд во кое ќе бидат наведени името и целосната поштенска адреса на пациентот и болеста од која страда пациентот, според мислењето на лекарот, како и името и адресата на местото каде што е или бил последен пат вработен.

(2) Доколку квалификуван лекар не испрати известување во согласност со барањата од овој дел, тој е виновен за прекршок и треба да плати парична казна од сто долари, доколку се осуди по судска постапка.“

Мароко

Во Член 324 од Законот за работни односи се предвидува дека „Лекарот по медицина на трудот треба да ги пријави сите болести/несреќи како последица на работата“.

Романија

Во Член 27(2) од Законот за безбедност и здравје бр. 319 од 2006 година се наведува дека „Секој лекар, вклучително и лекарот по медицина на трудот кој е вработен во претпријатието, треба да го пријави секое сомневање во врска со професионалните болести кај локалните јавни здравствени органи“.

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) истакна дека барањето за известување на надлежниот орган за болести и несреќи како последица на работата е вклучено во законодавството на повеќето држави кои поднеле извештаи.¹ Сепак, посочи дека националната практика се разликува и дека доколку оваа практика не се усогласи, можеби нема да може да се направи меѓународна споредба во врска со евалуацијата на успехот во усогласувањето, спроведувањето и превентивните мерки или споредбата ќе биде многу отежната.² Затоа, потребна е поголема конзистентност меѓу земјите-членки во однос на дефинициите, прибирањето податоци и статистичките податоци.



Пример за држава 144

Држава	Релевантен закон
Бахреин	Постапки за известување за несреќи при работа и професионални болести: Министерски указ бр. 12, 2013 година
Бугарија	Уредба за идентификување, испитување, регистрација и известување за несреќи при работа, 1999 година Уредба за постапката за известување, регистрација, верификација, барања и пријавување на професионални болести, 2008 година
Куба	Регистар и испитување на несреќи при работа, Резолуција бр. 19/03
Гренада	Закон за (известување за) несреќи при работа и професионални болести, 1951 година

1 МОТ, Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, КМП.98/III(1B), 2009 година, став 230

2 МОТ, Општо истражување, 2009 година, став 223.

2.3 Барања за евидентирање и известување за самовработени лица

Самовработените лица многупати не ги поседуваат потребните ресурси, инфраструктура и стручност за да управуваат со сопствената безбедност и здравје, вклучувајќи ги и сите односни обврски, како што се евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести. Воедно, самовработените лица можеби нема да бидат во можност да евидентираат и пријавуваат поради сериозноста на претрпената несреќа или стекнатата болест. Оттаму, важно е оваа одговорност да се додели на соодветно лице, покрај самовработените лица. Соодветно лице може да биде, на пример, лицето кое склучило договор за услугите на самовработеното лице доколку било присутно кога се случила несреќата или лицето кое го користи работното место каде што се случила несреќата.

Во Кодексот за практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се препорачува националните закони или прописи за пријавување, евидентирање и известување за несреќи при работа, професионални болести, опасни настани и инциденти да важат и за самовработените лица.

Кодексот за практика укажува на тоа дека во националните закони или прописи треба да се наведе дека известувањата до надлежните органи за несреќи при работа, професионални болести и опасни настани кои вклучуваат **самовработени лица во сопствено претпријатие**, треба да се доставуваат на следниов начин:

- (а) во случај на смрт или нефатална несреќа на работното место, болест како последица на работата или опасен настан кој го попречува самовработеното лице да поднесе известување, известувањето треба да го поднесе лицето кое го контролира објектот или како што е пропишано од надлежниот орган; и
- (б) во други случаи, известувањето треба да го достават самите самовработени лица.

Во Кодексот за практика се посочува и дека во националните закони или прописи треба да се наведе дека известувањето до надлежниот орган за несреќи на работното место, професионални болести и опасни настани кои вклучуваат **самовработени лица во друго претпријатие освен во нивното сопствено претпријатие** треба да биде:

- (а) евидентирано и соопштено од работодавачот во претпријатието во кое работи самовработеното лице; и
- (б) соопштено од самовработеното лице до неговата осигурителна компанија.

Законите со кои се регулираат службите за итна помош, давателите на здравствени услуги и полицијата, може да вклучуваат барања за известување за несреќи при работа и професионални болести во однос на сите работници, вклучително и самовработените работници.



Пример за држава 144^{bis}

Сингапур

Регулативи за (пријавување на инциденти) за безбедност и здравје на работното место, 2006 година

Член 4, б

Доколку дојде до појава на несреќа на работното место во која смртно настрадало лице кое не е на работа или самовработено лице, корисникот на работното место, колку што е можно поскоро, ќе го извести Комесарот за несреќата.

Доколку лице кое не е на работа или самовработено лице доживее несреќа на работното место поради која мора да биде пренесено во болница на лекување за повредата, корисникот на работното место, колку што е можно поскоро, ќе го извести Комесарот за несреќата.

3. Критериуми за евидентирање и известување: дефиниции



International labour standards

- [Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Конвенција за надоместоци за повреда на работното место, 1964 година \(бр. 121\)](#)

Релевантните термини како што се „несреќи при работа“, „професионални болести“, „опасни настани“ и „несреќи при патување до или од работното место“ мора јасно да се дефинираат со националното законодавство за да се загарантира дека сите засегнати лица (работници, работодавачи, државни службеници, итн.) јасно разбираат што треба да се пријави, евидентира и соопшти.

Согласно Член 7 од Конвенцијата бр. 121, земјите-членки треба да „пропишат дефиниција за „индустриска несреќа“, вклучувајќи ги условите при кои несреќата при патување до или од работното место се смета за индустриска несреќа и да ги наведат условите на таквата дефиниција во своите извештаи по примената на оваа Конвенција, поднесени согласно член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот“.

66

99

Дефиниција

Дефиниции содржани во меѓународните стандарди на трудот (Протокол од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155)

„Несреќа како последица на работата“ опфаќа настан кој произлегува од или во текот на работата, а чија последица е фатална или нефатална повреда.

„Болест како последица на работата“ ја опфаќа секоја болест добиена како резултат на изложеност на фактори на ризик кои произлегуваат од работна активност“.

„Опасен настан“ опфаќа лесно препознатлив настан како што е дефинирано согласно националните закони и прописи, со потенцијал да предизвика повреда или болест кај лицата на работа или кај јавноста. Опасниот настан честопати се нарекува и „избегната несреќа“ или „инцидент“.

„Несреќа при патување до или од работното место“ опфаќа несреќа со фатални последици или нанесена телесна повреда која се случува директно за време на патувањето помеѓу местото на работа и:

- (i) главното или секундарното живеалиште на работникот; или
- (ii) местото каде што работникот обично јаде; или
- (iii) местото каде што работникот обично го прима својот паричен надоместок.

4. Листа на професионални болести

Проценката на здравствените исходи за кои е добро познато дека се предизвикани од одредени работни услови, агенсии (обично во форма на листа на професионални болести), супстанции и фактори го олеснува идентификувањето и дијагностицирањето на професионалните болести. Важно е да се утврди кои болести се предизвикани од работата за целите на евидентирање и известување, како и за воспоставување на механизам за надоместок. Вообичаено, законски се усвојува претпоставката дека секоја болест која е евидентирана на *листа на професионални болести* се смета дека е последица на работата доколку заболениот лице било изложено на работни услови, агенсии, супстанции или фактори кои предизвикуваат такви болести.



Меѓународни стандарди на трудот

- Препорака за листа на професионални болести, 2002 година (бр. 194)
- Конвенција за надоместоци за повреда при работа, 1964 година (бр. 121)
- Препорака за надоместоци за повреда при работа, 1964 година (бр. 121)

Во Член 8 од Конвенцијата бр. 121 се наведува дека „Секоја членка -

- ќе пропише листа на болести, која ќе ги опфаќа како минимум болестите наведени во Прилог I кон оваа Конвенција, кои ќе се сметаат за професионални болести под пропишани услови; или
- ќе вклучи во своето законодавство општа дефиниција на професионални болести која е доволно опсежна за да ги опфати како минимум болестите наведени во Прилог I кон оваа Конвенција; или
- ќе пропише листа на болести во согласност со клаузулата (а), дополнета со општа дефиниција на професионални болести или со други одредби за да се утврди дека болестите кои не се наведени или се манифестираат под услови различни од пропишаните, всушност потекнуваат од работната средина.”

Наведениот пристап во Член 8(а) генерално се нарекува „систем на листа“, оној во Член 8(б) се нарекува „систем на општа дефиниција“ или систем на севкупна покриеност, а оној даден во Член 8(в) се нарекува „мешан систем“.



Опции за политика

Различни опции за политика			
	(а) Систем на листа	(б) Систем на општа дефиниција	(в) Мешан систем
Предности	- Ги наведува болестите за кои се претпоставува дека потекнуваат од работата. - Го олеснува одредувањето на надоместокот - Овозможува насочување кон целни превентивни активности	- Теоретски ги опфаќа сите професионални болести: нуди најопсежна и најфлексибилна заштита	- Ги комбинира предностите на опциите (а) и (б) и ги намалува нивните недостатоци
Недостатоци	- Се сведува на одреден број професионални болести - Мора редовно да се прегледува и ажурира.	- На жртвата ѝ овозможува да докаже дека болеста потекнува од работата - Често укажува дека е неопходна арбитража во поединечни случаи - Можеби не овозможува насочување кон целни превентивни активности	

Во Препораката бр. 194 се наведува дека надлежниот орган треба да изработи национална листа на професионални болести за целите на превенција, евидентирање, известување и, доколку е применливо, надомест на штета. Ова треба да се изведе во консултација со најрепрезентативните организации на работодавачи и работници, со примена на методи кои се соодветни на националните услови и практика (став 2).

Во Препораката бр. 194 се препорачува „мешан систем“ со тоа што ќе се поттикнат националните органи да ги вклучат следниве болести во националната листа на професионални болести:

- како минимум болестите наведени во Прилог I од Конвенцијата за надоместоци за повреда при работа, 1964 година (бр. 121), како што е изменета во 1980 година;
- други болести содржани во листата на професионални болести како што е приложена кон оваа Препорака (последен пат ажурирана во 2010 година); и
- дел насловен „болести за кои постои сомневање дека се последица на работата“.

4.1 Структура на листата на професионални болести

Листата на професионални болести на МОТ е структурирана врз основа на следниве критериуми:

1. Професионални болести предизвикани од изложеност на агенсии како резултат на работните дејности
 - 1.1. Болести предизвикани од хемиски агенсии
 - 1.2. Болести предизвикани од физички агенсии
 - 1.3. Биолошки агенсии и заразни или паразитски болести
2. Професионални болести според целни органски системи
 - 2.1. Респираторни болести
 - 2.2. Кожни болести
 - 2.3. Мускулоскелетни нарушувања
 - 2.4. Психички нарушувања и нарушувања во однесувањето
3. Рак како последица на работата
4. Други болести

Секако, ова е логична класификација која треба да се следи. Сепак, не е единствената можна класификација. Други држави се одлучиле за малку поинакви видови на структури.



Пример за држава 145

Европска Унија

Листата на професионални болести на ЕУ е групирана според следниве наслови:

1. Болести предизвикани од хемиски агенсии
2. Кожни болести предизвикани од супстанции и агенсии кои не се вклучени во други заглавја
3. Болести предизвикани од вдишување на супстанции и агенсии кои не се вклучени во други заглавја
4. Инфективни и паразитски болести (во основа се однесуваат на биолошки опасности)
5. Болести предизвикани од физички агенсии

ЕУ изработи и листа на болести за кои постои сомневање дека потекнуваат од работата, кои треба да подлежат на известување и кои може да се разгледаат во подоцнежна фаза за да се вклучат во листата на ЕУ на професионални болести споменати погоре. ЕУ ги подели во групи болестите за кои постои сомневање дека се последица на работата слично како во листата на ЕУ на професионални болести.

Во секој случај, главен приоритет е да се изработи национална листа на професионални болести која ги вклучува како минимум професионалните болести кои се вклучени во Листата на професионални болести на МОТ, како и сите останати болести за кои научно е докажано дека потекнуваат од работата при постоење на неопходната причинско-последична поврзаност помеѓу факторите на ризик и болеста.

4.2 Потреба од редовно прегледување на листата на професионални болести

Листата на професионални болести треба редовно да се ажурира, во согласност со научните достигнувања на ова поле. Листата на професионални болести на МОТ е референтен документ кој овозможува ажурирање на националните листи. Последен пат е прегледана и ажурирана во 2010 година на трипартитен состанок на експерти свикан од Управниот одбор на Меѓународната канцеларија на трудот.

Листата на професионални болести треба да биде составена така што ќе може лесно да се прегледа. Затоа, оваа листа честопати се јавува како анекс кон указ кој ги опфаќа професионалните болести (на пример, во Алжир, Кина, Монако и Обединетото Кралство) или е дел од посебен закон (на пример, во Колумбија). Во Финска, листата е дел од указ кој е издаден во согласност со законот за професионални болести. Во Франција, листата на професионални болести е составена во форма на посебни табели за секоја категорија на болести која е приложена како дополнување на Законот за социјално осигурување. Затоа, листите можат да се изменат без да се бара нова законска потврда на целата листа.

Законите може да вклучуваат и критериуми или да им наложуваат на властите да одредат критериуми за утврдување дали болеста треба да се смета за болест како последица на работата и со тоа да се вклучи во листата на професионални болести.



Пример за држава 146

Данска

Дел 1 од Административниот указ за Листата на професионални болести пријавени на или по 1 јануари 2005 година

Болеста ги исполнува условите да биде призната за болест како последица на работата, во согласност со Член 7(1)(i) од Законот за осигурување од повреди на работното место кога се исполнети следниве услови:

- (i) Штетната изложеност треба да биде доволно сериозна и да трае доволно долго, во согласност со медицинската документација, за да може да ја предизвика болеста;
 - (ii) Според медицинската документација, патолошката слика треба да соодветствува на штетната изложеност и болеста;
 - (iii) Не треба да постојат фактори кои укажуваат дека несомнено болеста е предизвикана од околности кои не се поврзани со работата (Член 8(1) од Законот).
- (2) Дополнително, треба да бидат исполнети посебните услови кои се утврдени во поединечните ставки од Листата на професионални болести (Додаток 1 и Додаток 2, индекс).

4.3 Професионални болести кои не се на листата на професионални болести

За да се избегнат непотребни компликации и да не се оптоваруваат институциите и работниците, листата на професионални болести и механизмите за компензација треба да се усогласат така што законот ќе обезбеди компензација за сите професионални болести без исклучок.

Државите треба да воспостават процедури за болестите да бидат признаени како професионални болести така што работниците ќе имаат право на компензација. Критериумите за дијагностицирање на болест како последица на работата се состојат од два главни елементи:

- (а) причинско-последична поврзаност помеѓу изложеноста на одреден фактор на ризик на работното место и последиците по здравјето и
- (б) вклучување на болеста во листата на професионални болести.

Креаторите на политики може законски да ја предвидат и можноста болестите кои не се вклучени во листата на професионални болести да бидат прогласени за такви, со што

ќе следува компензација за болеста по воспоставувањето на причинско-последична поврзаност. Ова прашање обично се регулира во законодавството за осигурување од повреди при работа и затоа може да биде изоставено во законот за БЗР.

Сепак, правната реформа на законодавството за БЗР може да биде погоден момент за дискусија за овој специфичен аспект. Некои примери се дадени во Пример за државата 147. Од клучно значење е со закон да се пропише прецизниот процес кој треба да се следи за болеста да се признае како болест која произлегува од работата доколку не е вклучена во листата на професионални болести. Префрлувањето на товарот на докажување исклучиво врз работникот (видете Пример за држава 147, „Еритреја“) може да доведе до неизводливо проширување на компензацијата за болести освен оние кои се опишани во листата на професионални болести. Ова се должи на фактот што работникот обично нема знаење и средства да идентификува болест и да го докаже нејзиното потекло. Затоа, проценката на причинско-последичната поврзаност треба да ја врши квалификуван кадар, односно лекар и/или стручен одбор со кој работникот треба да соработува по потреба (видете во Пример за држава 147, „Франција“).

Начелото за исплата на компензација за професионални болести кои не се опфатени во листата на професионални болести може да биде вметнато директно во самата листа (видете во Пример за држава 147, „Уганда“). Друга опција за потребите на компензацијата е лекување на болести кои не се наведени во листата на професионални болести, но се поврзани со работата, како што се несреќи при работа и исплата на компензација за овие болести како такви (видете во Пример за држава 147, „Сингапур“).



Пример за држава 147 Одредби и согледувања

Држава	Одредба	
Централ-ноафриканска Република	Уредба бр. 09.116 од 2009 година за спроведување на Законот бр. 06.035 од 2006 година за социјално осигурување, Член 84	Болест која не е на листата на професионални болести се претпоставува дека потекнува од работата кога ќе се утврди дека болеста е суштински и директно предизвикана од вообичаеното работење на жртвата.
Еритреја	Проглас за работните односи бр. 118/2001, Член 72(4)	Вработениот има право на компензација доколку утврди дека болеста од која заболел потекнува од работата.
Уганда	Закон за компензација на работниците бр. 8, 2000 година, Прилог 3, Дел viii, бр. 54	Секоја друга болест (која не е наведена во Законот) за која научно може да се докаже дека потекнува од работата се смета за болест како последица на работата.
Парагвај	Уредба бр. 5.649/2010, Усвојување на листа на професионални болести, Член 4.2	Другите професионални болести кои не се наведени во листата, ќе бидат признати и за нив ќе се исплати компензација за професионални болести кога директната врска помеѓу извршените задачи и болеста како последица на работата е научно утврдена со соодветни методи и во согласност со практиката во државата.
Франција	Закон за социјално осигурување, Член L461-1	Во случај на вработени кои се жртви на професионални болести кои не се на листата на професионални болести и кои како резултат на тоа што заболеле имаат делумна попреченост од најмалку 25 проценти или умираат, тие добиваат компензација кога Регионалните одбори за признавање на професионални болести ќе ги признаат тие болести за професионални болести.
Сингапур	Закон за компензација за повреди при работа, 2008 година, Член 4 (1A), Прилог 2	Доколку вработениот заболи од болест која не е наведена во првата колона од Прилог 2, но која директно се припишува на изложеност, која произлегува од и во текот на неговото вработување, на хемиски или биолошки агенс и неспособноста или смртта на вработениот произлегуваат од таа болест, ќе се исплати компензација како болеста да е лична повреда од несреќа која произлегува од и во текот на тоа вработување и сите други одредби од овој закон ќе се применуваат соодветно, врз основа на овој член.

5. Објавување на национална статистика за БЗР

Согласно Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155, земјите-членки на годишно ниво треба да објавуваат национална статистика и анализи за БЗР за несреќи при работа, професионални болести, како и за опасни настани и несреќи при патување до и од работното место, доколку тоа е соодветно. Овие статистики треба да се објавуваат со користење на шеми за класификација кои се изготвени врз основа на најновите меѓународни шеми кои се воспоставени под покровителство на МОТ или други надлежни меѓународни организации. Воедно, Конвенцијата бр. 81 предвидува дека годишниот извештај на трудовиот инспекторат треба да вклучува податоци за индустриски несреќи при работа и професионални болести.

Сите прибрани податоци, без оглед на изворот, треба да се состават со користење на истите индикатори како оние што се користат во националниот систем за известување за несреќи при работа и професионални болести.

Корисни алатки и ресурси



МОТ објави голем број ресурси за да ги насочи земјите-членки во подготовката на нивната национална статистика за БЗР, вклучително:

- Резолуција во врска со статистиката за повреди при работа (кои се резултат на несреќи при работа), 1998 година;
- Статистика за повреди при работа од анкети на домаќинствата и анкети на установите, Прирачник за методи на МОТ, 2008 година; и
- Водич за усогласување на статистиката за инспекција на трудот и прибирање и примена на статистика за инспекција на трудот, краток водич, 2016 година.

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се препорачува статистиката за несреќи при работа, професионални болести и опасни настани да се класифицира најмалку според гранката на стопанска дејност во која се случуваат и, доколку е можно, според:

- (а) значајни карактеристики на работниците, како што се статусот на вработување, полот, возраста или старосната група;
- (б) значајни карактеристики на претпријатието..

Во Кодексот на практика се укажува и дека периодот кој е опфатен со статистиката за несреќи при работа и професионални болести не треба да надминува една календарска година и дека статистиката за професионални болести за самовработени лица треба да се прикажува одделно.

Изработката на национална статистика може да биде пропишана со закон или преку други средства, како што се внатрешни циркулари во рамки на министерствата. Шемите за компензација на работниците имаат клучна улога во прибирањето релевантни статистички податоци и затоа треба да се воспостави механизам за соработка помеѓу органот кој управува со шемите за компензација на работниците и органот кој е задолжен за статистика.

5.1 Статистика за несреќи на работното место

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се укажува дека треба да бидат објавени најмалку следните статистички податоци за несреќи при работа:

- (а) вкупен број на жртви, во кој одделно се пресметани:
 - (i) несреќите со фатален исход; и
 - (ii) несмртоносните повреди кои предизвикале неспособност за работа од најмалку три последователни дена, несметајќи го денот на несреќата;
- (б) вкупниот број на изгубени денови, вклучувајќи ги првите три дена, за несмртоносни повреди.

Доколку се достапни неопходните информации, горенаведените статистички податоци може дополнително да се поделат според:

(а) вкупниот број на жртви на:

- (i) несреќи со фатален исход, поделени на смртни случаи кои се случиле во рок од 30 дена од несреќата и оние кои се случиле помеѓу 31 и 365 дена од несреќата;
- (ii) несреќи без фатален исход, поделени во следниве категории: без изгубено работно време или отсуство од работа (како што е наведено во националната дефиниција) или изгубено време (без денот на несреќата) до три дена и повеќе од три дена;

(б) вкупен број на изгубени денови за несмртоносни повреди, поделени во следниве категории: изгубено време до три дена и повеќе од три дена.

Доколку околностите овозможуваат, во статистиката за несреќи на работното место која ја изготвува надлежниот орган може да се наведе вкупниот број, како и одделните вредности. Во идеални околности, надлежниот орган би појаснил дали изгубеното работно време кое е прикажано во статистичките податоци за несреќи на работното место се мери во календарски денови, денови во неделата, работни денови или работни смени.

5.2 Статистика за професионални болести

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се препорачува надлежниот орган да објавува статистички податоци за професионални болести, вклучувајќи го и вкупниот број на пријавени случаи за секоја од болестите на листата на професионални болести пропишана од надлежните органи.

5.3 Статистика за опасни настани

Во Кодексот на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести се препорачува надлежниот орган да објавува статистички податоци за бројот и видовите на пријавени опасни настани.



Листа за проверка

Дел 09

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Прашање	ДА	НЕ	Согледувања
R194	Дали постои регулатива за евидентирање и известување?			
P155, Член 2, 3	Дали е потребно евидентирање за:			
	(а) несреќи на работното место;			
	(б) несреќи при патување до и од работното место;			
	(в) опасни настани; и			
	(г) професионални болести?			
Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести (МОТ, 996)	Во врска со евидентирањето, дали регулативите вклучуваат:			
	(а) содржина и формат на евиденцијата;			
	(б) временски период во кој треба да се водат евиденции;			
	(в) временски период во кој треба да се чуваат евиденциите;			
	(г) барање евиденцијата да се добие и води така што ќе се почитува доверливоста на личните и здравствените податоци;			
	(д) идентификација на компетентно лице на ниво на претпријатието за подготовка и водење на евиденција; и			
	(ф) соработка во постапките за евидентирање кога двајца или повеќе работодавачи истовремено се ангажираат во активности на едно работно место?			
P155, Член 2, 4, 5	Дали е потребно известување за:			
	(а) несреќи на работното место;			
	(б) несреќи при патување до и од работното место;			
	(в) опасни настани; и			
	(г) професионални болести?			
Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести (МОТ, 1996)	Во врска со евидентирањето, дали регулативите вклучуваат:			
	(а) органи до кои треба да се испрати известувањето;			
	(б) содржина на известувањето;			
	(в) време на известувањето; и			
	(г) форма на известувањето?			
Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести (МОТ, 1996)	Дали барањата за евидентирање и известување се однесуваат и на самовработените работници?			

Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Прашање	ДА	НЕ	Согледувања
P155, Член 1	Дали законодавството за безбедност и здравје при работа содржи дефиниции за:			
	(а) несреќи на работното место;			
	(б) несреќи при патување до и од работното место;			
	(в) опасни настани; и			
	(г) професионални болести?			

Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Дали во согласност со законодавството во вашата држава, потребно е следното:	ДА	НЕ	Согледувања
C121, Член 8 R194	Листа на професионални болести?			
R194, став 4	Редовно прегледување на листата на професионални болести?			
R194, став 2	Компензација за професионални болести, вклучувајќи:			
	(а) оние кои се признати во листата на професионални болести; или			
	(б) оние кои, без да бидат на листата на професионални болести, се одликуваат со причинско-последична поврзаност помеѓу условите за работа и последиците по здравјето?			

Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Статистика			
	Прашање	ДА	НЕ	Согледувања
P155, Член 6, 7, C081	Дали законот за безбедност и здравје при работа им наложува обврска на надлежните органи да водат национална статистика за несреќи при работа и професионални болести?			
Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести (МОТ, 1996)	Во однос на несреќите, дали националната статистика е потребна за да го опфати бројот на жртви, поделен на:			
	(i) несреќи со фатален исход;			
	(ii) несмртоносни повреди кои предизвикале неспособност за работа од најмалку три последователни дена, не сметајќи го денот на несреќата; и			
	(iii) вкупен број на изгубени денови, вклучувајќи ги првите три дена, за несмртоносни повреди?			
Кодекс на практика за евидентирање и известување за несреќи при работа и професионални болести (МОТ, 1996)	Дали статистичките податоци се расчленети според пол, возраст и статус на мигрант?			

ДЕЛ 10

Спроведување на законодавство за БЗР

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1 Вовед	337
2. Назначување на инспектори на трудот	338
3. Функции на инспекторите на трудот	339
3.1 Основни функции на инспекцијата на трудот	240
3.2 Дополнителни специфични функции за безбедност и здравје	341
4. Овластувања на инспекторите на трудот	343
4.1 Овластување за слободен пристап до работните места	343
4.2 Овластувања за инспекција и истрага	345
4.3 Овластување за издавање наредби и известувања, вклучувајќи го и овластувањето за прекин на работењето	349
4.4 Овластување да се предложи изрекување на финансиски или парични казни	353
4.5 Овластување за поведување и спроведување на казнени прогони	354
5. Заштита на инспекторите на трудот при вршење на нивните функции и овластувања	356
6. Обврски и забрани кои се однесуваат на инспекторите на трудот	356
6.1 Забрана за судир на интереси	357
6.2 Обврска за доверливост	358
6.3 Обврска да се избегнува оштетување на имотот	359
6.4 Обврска на инспекторите на трудот да поднесуваат извештаи	359
6.5 Обврска на органите за инспекција на трудот да изработуваат годишни извештаи	360

Спроведување на законодавството за БЗР

1. Вовед

за инспекција се фундаментален столб на националните системи за БЗР бидејќи се од суштинско значење за да се обезбеди почитување на обврските во согласност со законодавството за БЗР, вклучително и преку спроведување на законодавството, обезбедување на информации и совети, инспекција на работните места, истрага на несреќи при работа и професионални болести, како и изрекување санкции во случај на непочитување на законодавството.

Воспоставувањето на систем за инспекција е пропишано со меѓународните стандарди на трудот за инспекција на трудот и за БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа, 2006 година \(бр. 187\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 164\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во градежништвото, 1988 година \(бр. 167\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 176\)](#)
- [Препорака за безбедност и здравје во рудниците, 1995 година \(бр. 183\)](#)



Useful tools and resources

Следните ресурси на МОТ содржат детален опис на системите за инспекција на трудот во различни држави..

- МОТ, [Водич за избрани системи за инспекција на трудот \(со посебен осврт на БЗР\), 2011 година.](#)
- МОТ, [Градење на модерни и ефективни системи за инспекција на трудот, 2010 година.](#)
- МОТ, [„Профили на државите за инспекција на трудот“.](#)

На национално ниво, инспекцијата на трудот може да се регулира преку административни закони, законик/закон за работни односи, конкретен закон за инспекција на трудот и законот за БЗР.

Деталите и бројот на одредби за инспекцијата на трудот кои се опфатени во законот за БЗР ќе зависат од правната традиција на државата и архитектурата на трудовиот инспекторат/трудовете инспекторати на државата.

Во државите со граѓанско право, каде што трудовите инспекторати се интегрирани (односно, тие го спроведуваат трудовото право во целост, а не исклучиво законодавството за БЗР), инспекцијата на трудот главно е регулирана во законик/закон за трудот и/или во конкретен закон за инспекција на трудот. Во вториот случај, кога овие држави имаат изготвено закон за БЗР, тој може да содржи и голем број одредби во врска со инспекцијата на трудот за изречно воведување на обврски во врска со законодавството за БЗР (на пример, давање совети, истражување на несреќи и болести на работното место, постапување во случај на непосредни и сериозни ризици, итн.). Ова е случај на пример во повеќенационалната држава Боливија, Никарагва, Перу и Шпанија.

Во државите со обичајно право, каде што постојат инспекторати кои понекогаш се фокусираат исклучиво на спроведување на законите за БЗР (покрај другите инспекторати кои се одговорни за спроведување на други гранки на трудовото право), тенденција во законот за БЗР е посеопфатно да се регулира инспекцијата (во споредба со законите за БЗР во земјите со граѓанско право). Ова е случај, на пример, во Обединетото Кралство.

Во овој дел од Помошниот пакет се појаснуваат функциите и овластувањата во врска со мандатот на инспекторите на трудот во областа на БЗР, како и нивната заштита, заедно со применливите обврски и забрани, кои можат да бидат опфатени во законите за БЗР. Иако процесот на ангажирање од општа гледна точка е детално опишан во други прописи и политики, во овој дел накратко се анализираат некои прашања во врска со назначувањето на инспектори на трудот.

2. Назначување на инспектори на трудот



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\).](#)

Во Член 6 од Конвенцијата бр. 81 и Член 8 од Конвенцијата бр. 129 се предвидува дека „персоналот за инспекција ќе се состои од јавни службеници чиј статус и услови на служба се такви што им гарантираат стабилност на вработувањето и се независни од промени на власта и од несоодветни надворешни влијанија“.

Во овие Конвенции се утврдуваат дополнителни барања за регрутирање, вклучувајќи ги и потребните квалификации.

Назначувањето на инспектори на трудот за спроведување на законодавството за безбедност и здравје при работа е регулирано со законот за инспекција на трудот (во државите каде што постои таков закон), со законите со кои се регулираат изборот и условите за работа на државните службеници или со законот за безбедност и здравје при работа (обично во државите со обичајно право со специјализирани инспекторати за безбедност и здравје при работа).



Пример за држава 148

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа итн. од 1974 година, Дел 19

- (1) Секој орган за спроведување може да назначи за инспектори (со кое било звање кое повремено ќе го одреди) лица со соодветни квалификации кои смета дека се неопходни за спроведување на релевантните законски одредби во рамките на неговото поле на одговорност и може да го повлече секое назначување согласно овој член.
- (2) Секое назначување на лице за инспектор согласно овој дел се врши со инструмент во писмена форма во кој се наведува кои од овластувањата кои се доделени на инспекторите со релевантните законски одредби треба да ги врши назначеното лице; и инспекторот, врз основа на неговото назначување согласно овој дел—
 - (а) ќе има право да ги врши само оние овластувања кои се наведени на тој начин; и
 - (б) ќе има право да ги врши така наведените овластувања само во областа на одговорност на органот што го назначил.
- (3) Голем дел од инструментот за назначување на инспекторот, кој ги одредува овластувањата што тој има право да ги врши, може да биде изменет од страна на извршниот орган што го назначил.
- (4) Доколку е потребно, при извршување или барање за извршување на кое било овластување доделено со која било од релевантните законски одредби, инспекторот го доставува својот инструмент за назначување или соодветно заверена копија од него.

Кенија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007 година, Дел 26

- (1) Се предвидува постоење на виши заменик-директори, заменик-директори, помошници-директори и службеници за безбедност и здравје при работа и други службеници за целите на овој закон.
- (2) Лицето не може да се назначи согласно Поддел (1) освен кога лицето има диплома по наука, медицина, инженерство, хемија, физика, биохемија, нега, зоологија, компјутерски науки, безбедност и здравје при работа или индустриска хигиена.
- (3) Известувањето за назначување на службеник за безбедност и здравје при работа се објавува во Службен весник.
- (4) На секој службеник назначен согласно овој дел, директорот ќе му издаде сертификат за овластување, кој ќе му се достави на барање на корисникот или на кое било лице одговорно за работното место, каде службеникот има намера да влезе согласно овој закон.

3. Функции на инспекторите на трудот

Функциите на инспекторите на трудот треба да се утврдат во законодавството. Иако функциите на повеќето инспектори на трудот се однесуваат на која било гранка на трудовото право, некои се однесуваат на БЗР поконкретно.

Во државите со граѓанско право, општите функции на инспекцијата на трудот обично се регулирани во општиот закон/кодекс за работни односи или во статутите за инспекција на трудот, додека во земјите со обичајно право, тие се дел и од законите за БЗР. Функциите кои поконкретно се однесуваат на БЗР често се дел од БЗР во државите со обичајно право и во државите со граѓанско право.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Препорака за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)
- [Препорака за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 133\)](#)

3.1 Основни функции на инспекцијата на трудот

Внимание



Сите други должности кои им се доделени на инспекторите на трудот не смеат да го попречуваат ефективното извршување на нивните примарни должности, како и нивниот авторитет и непристрасност..

Во Конвенцијата бр. 81 и Препораката бр. 81 се наведуваат основните функции на инспекторите на трудот, кои треба да бидат вклучени во националното законодавство. Овие главни функции, како што се предвидени во Конвенцијата бр. 81, го опфаќаат следното:

- (а) да обезбедат спроведување на законските одредби кои се однесуваат на условите за работа и заштитата на работниците додека се ангажирани во нивната работа, како што се одредбите што се однесуваат на работното време, платите, безбедноста, здравјето и добросостојбата, вработувањето на деца и млади лица и други слични прашања, доколку таквите одредби се спроведуваат од страна на инспекторите на трудот (Член 3(1)(а));
- (б) да обезбедат технички информации и совети на работодавачите и работниците во врска со најефективните средства за почитување на законските одредби (Член 3(1)(б)); и
- (в) да го известат надлежниот орган за недостатоци или злоупотреби кои не се конкретно опфатени со постојните законски одредби. (Член 3(1)(в)).

Одборот на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR) посочи дека за да бидат ефективни интервенциите на инспекторите на трудот, од суштинско значење е работодавачите и работниците да бидат целосно свесни за потребата да ги знаат и да ги остваруваат своите соодветни права и обврски и дека во Член 3, став 1(б) од Конвенцијата бр. 81 и Член 6, став 1(б) од Конвенцијата бр. 129 подеднакво се истакнува важноста на информациите и советите на работодавачите и работниците во врска со најефективните средства за почитување на законските одредби како и во врска со спроведувањето.¹ Следствено на тоа, CEACR укажа дека мора да се воспостави соодветна рамнотежа помеѓу советодавните функции и функциите за спроведување.²

Во Член 3(2) од Конвенцијата бр. 81 и Член 6(3) од Конвенцијата бр. 129 се предвидува дека „сите понатамошни должности кои можат да им се доверат на инспекторите на трудот не смеат да бидат такви што ќе го попречуваат ефективното извршување на нивните примарни должности или на кој било начин ќе наштетуваат на авторитетот и непристрасноста кои им се неопходни на инспекторите во нивните односи со работодавачите и работниците“. CEACR ја нагласи важноста на оваа заштитна мерка.³ Во согласност со ова, во став 8 од Препораката бр. 81 се препорачува дека „функциите на инспекторите на трудот не треба да вклучуваат постапување во својство на помирувач или арбитер во постапки кои се однесуваат на работни спорови“.

1 МОТ, *Инспекција на трудот: Општо истражување на извештаите во врска со Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година (бр. 81) и Протоколот од 1995 година кон Конвенцијата за инспекција на трудот, 1947 година и Препораката за инспекцијата на трудот, 1947 година (бр. 81), Препораката за инспекција на трудот (рударство и транспорт), 1947 година (бр. 82), Конвенцијата за инспекција на трудот (Земјоделство), (бр.1929) Препораката за инспекција (земјоделство), 1969 година (бр. 133), КМП.95/III(1В), 2006 година, став 85.*

2 МОТ, *Промовирање на безбедна и здрава работна средина: Општо истражување во врска со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164) и Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година, КМП.98/III(1В), 2009 година, став 99.*

3 МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 69.



Пример за држава 149

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици 31/1995, Член 9

Инспекторатот за труд и социјално осигурување е должен да врши надзор и контрола на законодавството за спречување на професионални ризици. Инспекторатот ги извршува следните функции:

- (а) Обезбедува исполнување на законодавството за спречување на професионални ризици, како и на правно-техничките одредби во врска со спречување на професионални ризици, иако тие можеби немаат директен статус на трудово законодавство, предлагајќи му соодветна казна на надлежниот орган за трудот, доколку се утврди непочитување на законодавството за спречување на професионални ризици...
- (б) Ги советува и информира претпријатијата и работниците за најефективниот начин за почитување на одредбите чиј надзор му е доверен.

3.2 Дополнителни специфични функции за безбедност и здравје

Покрај горенаведените основни функции кои ги извршуваат инспекторите на трудот, законски може да се наложи да ги извршуваат и следниве должности:

- (а) да ги проценуваат плановите за нови објекти, погони или производствени процеси (кои ги поднесуваат претпријатијата) со цел да утврдат дали наведените планови би го отежнале или оневозможиле почитувањето на законите и прописите кои се однесуваат на здравјето и безбедноста при работа или би претставувале закана за здравјето или безбедноста на работниците (Препорака бр. 81, став 2; Препорака бр. 133, став 11)).
- (б) да соработуваат со работодавачите и работниците во врска со здравјето и безбедноста, имено:
 - (i) кога се спроведуваат истраги, а особено истраги за индустриски несреќи или професионални болести (Препорака бр. 81, став 5); и
 - (ii) преку организирање на конференции или заеднички одбори или слични тела за да се дискутира за прашања во врска со спроведувањето на трудовото законодавство и здравјето и безбедноста на работниците (Препорака бр. 81, став 6, Препорака бр. 133, став 10); и
- (в) да соработуваат со други владини служби и јавни или приватни институции кои се вклучени во слични активности (Конвенција бр. 81, Член 5(a)); Конвенција бр. 155, (Член 15(1)). Таквите институции може да вклучуваат институции за социјално осигурување и социјална сигурност, полиција, судски органи, даночни органи и министерства одговорни за секторите кои се опфатени со инспекцијата, национален механизам за човекови права, органи за имиграција, институции за социјални истражувања и универзитети.⁴
- (г) да учествуваат во програми за едукација на работниците наменети да ги информираат за важечките законски одредби и потребата од нивна строга примена, како и за опасностите по животот или здравјето на лицата кои работат во земјоделски претпријатија и за најсоодветните средства за нивно избегнување (Препорака бр. 133, став 14 (2)(e)).

СЕАСР укажа и дека во некои држави, инспекторите на трудот извршуваат и други функции, вклучително и придонес кон развојот на политики и стратегии за безбедност и здравје при работа (на пример во Бугарија).⁵

⁴ МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 154–162.

⁵ МОТ, *Општо истражување*, 2009 година, став 98.



Пример за држава 150

Регистрирање на нови објекти, погони или производствени процеси

Маврициус

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 28 од 2005, Дел 87

Секое лице кое има намера да изгради фабрика или објект во рамки на постојна фабрика, најмалку 30 дена пред отпочнувањето на изградбата, треба да поднесе барање во писмена форма до Постојаниот секретар за да добие дозвола за градење фабрика и да му достави на Постојаниот секретар соодветни планови за локацијата, заедно со детални цртежи каде што се прикажуваат надморската височина, пресеците и плановите на секој кат од фабриката или објектот, нацртани во размер, со предложени распореди на машините кои треба да се постават во нив и погодностите кои треба да се обезбедат за вработените.

По приемот на барањето согласно Поддел (1), Постојаниот секретар, по спроведувањето на барањата што ги смета за соодветни, со писмено известување –

(а) ја дава дозволата по плаќање на пропишаната такса и под условите што ги смета за соодветни; или

(б) одбива да ја даде дозволата и ја наведува основата за одбивање.

Секое лице кое гради фабрика или објект во рамки на постојна фабрика без дозвола за градење фабрика издадена согласно став (2) ќе стори прекршок.

Соработка со работодавачи и работници

Малезија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 514, 1994 година, Дел 43(2)

По завршувањето на инспекцијата, службеникот треба да им достави на работодавачот и на одборот за безбедност и здравје при работа информации во врска со неговите забелешки и секоја постапка која предлага да ја преземе во врска со работното место.

Соработка со надлежните органи

Шпанија

Закон за спречување на професионални ризици 31/1995, Член 11

Подготовката на превентивни регулативи и контролата на нивното почитување, како и унапредувањето на превенцијата, истражувањето и епидемиолошкиот надзор на професионалните ризици, несреќите при работа и професионалните болести, ја одредуваат потребата од координирање на активностите на Управите кои се одговорни за трудот, здравството и индустријата за поефективна заштита на безбедноста и здравјето на работниците.

Во рамките на таа координација, Управата задолжена за работните услови ќе се погрижи, конкретно, информациите кои се добиени од Инспекторатот за труд и социјално осигурување при вршење на овластувањата доделени со Член 9(1) од овој закон да бидат доставени до надлежниот здравствен орган за целите кои се пропишани во Член 10 од овој закон и Член 21 од Законот за општо здравје 14/1986, како и до Управата одговорна за индустријата за целите утврдени во Законот 21/1992 за индустријата.

Разно

Никарагва

Општ закон за безбедност и здравје при работа бр. 618, 2007 година, Член 304

Законот, меѓу другото, ги опфаќа следните функции:

- промовирање на учество на секторот во подготовка на активностите за безбедност и здравје при работа;
- спроведување на студии и истражувања за идентификување на причините за болести и несреќи како последица на работата;
- изработка на национални политики за безбедност и здравје при работа; и
- воспоставување соработка и помош со универзитетите;

4. Овластувања на инспекторите на трудот

На инспекторите на трудот мора да им се дадат овластувања кои им овозможуваат да ги извршуваат своите функции без пречки или одложување. Овие овластувања може да се внесат во законите за БЗР и да се пропише како и кога инспекторите може да ги користат при извршување на своите функции. Речиси сите национални законодавства им даваат овластувања на инспекторите на трудот во врска со следењето на условите за безбедност и здравје.⁶

Како што е случајот со функциите на инспекторите на трудот, во државите со граѓанско право, овластувањата на инспекторите на трудот обично се регулирани во општ закон/кодекс за работни односи или статут за инспекција на трудот, додека во државите со обичајно право тие се дел и од законите за БЗР. Анализата на законите укажува дека и државите со граѓанско право може да ги вклучат овластувањата на инспекторите во нивните закони за БЗР, особено оние што се најзначајни за БЗР.

За да се олесни анализата на овластувањата на инспекторите на трудот во овој поддел, тие се групирани во следниве подкатегории:

1. Овластување за слободно влегување на работни места;
2. Овластувања за инспекција и истрага;
3. Овластување за издавање наредби и известувања, вклучувајќи го и овластувањето за прекин на работата;
4. Овластување да се предложи изречување на финансиски казни или парични казни; и
5. Овластување за поведување и спроведување гонења.

4.1 Овластувања за слободен пристап до работните места

Одредбите со кои им се дава овластување на инспекторите слободно да влегуваат на работните места се клучни компоненти на законите за безбедност и здравје при работа кои им овозможуваат на инспекторите да ги исполнуваат функциите за кои станува збор погоре.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)
- [Препорака за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 133\)](#)

Во Член 12 од Конвенцијата бр. 81 и Член 16 од Конвенцијата бр. 129 се пропишуваат овластувањата на инспекторите на трудот со соодветни дозволи „да влегуваат слободно и без претходна најава во кое било време од денот или ноќта на кое било работно место кое подлежи на инспекција, како и да влегуваат во текот на денот во сите простории за кои имаат основана причина да веруваат дека подлежат на инспекција“.

Главните елементи на овластувањето за влез се разгледани подолу.

(а) Овластувањето за влез ќе биде дозволено без претходна најава

СЕАСР истакнува колку е важно да се дозволат ненајавени посети (посети без претходна најава) од страна на инспекторите на работните места. Ваквите посети ги спречуваат обидите да се прикрие прекршок, на пример, со менување на вообичаените услови за работа, спречување на присуството на сведок или оневозможување на инспекција.⁷

⁶ МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 105.

⁷ МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 263.



Пример за држава 151

Свазиленд

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 9, 2001 година, Дел 5(1)(а))

Во текот на редовното работно време и без претходна најава, инспекторите имаат право да влезат на кое било работно место за кое инспекторот има основана причина да верува дека подлежи на овој закон и да извршат каква било инспекција и истрага кои инспекторот смета дека се потребни.

Известување за присуство на работното место

Во согласност со Член 12(2) од Конвенцијата бр. 81 и Член 16(3) од Конвенцијата бр. 129, откако инспекторите ќе пристапат на кое било работно место за да извршат инспекциска посета, тие ќе го известат работодавачот или неговиот претставник за своето присуство, освен кога сметаат дека таквото известување може да биде штетно за извршувањето на нивните должности.



Пример за држава 152

Кенија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007 година, Дел 32(1)(а)(i)–(ii)

Службеникот за безбедност и здравје при работа, секогаш кога е изводливо да го стори тоа и кога според неговото мислење тоа нема да ја попречи целта на инспекцијата, ќе го извести корисникот или некое друго надлежно лице на работното место за неговото пристигнување на работното место со цел да изврши инспекција. Кога службеникот за безбедност и здравје при работа извршил инспекција на работното место без претходно да го извести... тој, во разумен рок по таквата инспекција, ќе ги извести корисникот и директорот во писмена форма за причината зошто не е дадено известување.

(б) Овластувањето за влез ќе може да се користи во кое било време од денот или ноќта

Иако некои држави буквално го преземаат овој израз, други го ограничуваат овој прерогатив со користење на формулации како што се „во кое било разумно време“ или „во текот на работното време“.

Став 9 од Препораката бр. 133 укажува на тоа дека „активноста на инспекторите на трудот во земјоделството во текот на ноќта треба да биде ограничена на прашања кои не може ефективно да се контролираат во текот на денот“.

СЕАСР го изнесе своето мислење дека заштитата на работниците и техничките барања за инспекцијата треба да бидат примарни критериуми за одредување на соодветното време на посетите, на пример за проверка на непочитување како што се експлоатирани услови за ноќна работа на работно место кое официјално работи само дење или за спроведување технички инспекции кои изискуваат запирање на машините или производствените процеси. Воедно, појасни дека инспекторот треба да одлучи дали посетата е разумна и дали инспекциите треба да се вршат само ноќе или надвор од работното време кога тоа е оправдано.⁸



Пример за држава 153

Белорусија

Закон за безбедност при работа бр. 356–Z, 2008 година, Член 36

Инспекторите на трудот, службеници на Одделот на Државниот инспекторат за трудот при Министерството за труд и социјална заштита на Република Белорусија, имаат право, по приложување на соодветни овластувања, слободно да влегуваат, **во кое било време од денот или ноќта**, во сите простории и објекти на работодавачот за да ја проверат усогласеноста со законодавството за безбедност и здравје при работа.

⁸ МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 270.

(а) Овластувањето за влез во кое било време во текот на денот или ноќта ќе се применува на работните места кои подлежат на инспекција

Сепак, инспекторите исто така ќе имаат право слободно и без претходна најава во текот на денот да влегуваат во сите **простории за кои имаат основана причина да веруваат дека подлежат на инспекција**.

Овластување за влез во станбени простории

Иако станбените простории може да бидат работни места кога во нив се вработени куќни помошници, тие обично се заштитени со законите за приватност и инспекторите на трудот не може слободно да влегуваат во нив против волјата на сопственикот или без потребниот судски налог.

Во Член 16(2) од Конвенцијата бр. 129 се утврдува дека инспекторите на трудот „не смеат да влегуваат во приватниот дом на операторот на претпријатието... освен со согласност на операторот или со посебно овластување издадено од надлежниот орган“.

СЕАСР посочи дека во многу држави на инспекторите им е дозволено да влегуваат и во други простории покрај работните места кои подлежат на инспекција, за кои инспекторите на трудот имаат причина да веруваат дека се користат за плаќање на работници кое подлежи на нивната надлежност. Во случај на приватен дом, вообичаено е потребна согласност од работодавачот, станарот или судски орган, во зависност од случајот.⁹



Пример за држава 154

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година

Дел 163: Овластувања за влез

- (1) Инспектор може во секое време да влезе на место кое е работно место, или за кое инспекторот разумно се сомнева дека е работно место.
- (2) Влегувањето може да се спроведе согласно став (1) со или без согласност на лицето кое го управува или контролира работното место.
- (3) Доколку инспектор влезе на место согласно став (1) и тоа не е работно место, инспекторот мора веднаш да го напушти местото.
- (4) Инспектор може да влезе на кое било место ако има овластување со налог за претрес.

Дел 170: Места кои се користат за станбени потреби

Покрај сè друго во овој Дел, овластувањата на инспекторот согласно овој Дел во врска со влегувањето на одредено место не се остваруваат во однос на кој било дел од местото што се користи само за станбени цели, освен:

- (а) со согласност на лицето кое го управува или контролира местото; или (б) според овластувањето доделено со налог за претрес; или
- (б) само за целите на добивање пристап до сомнително работно место, но само:
 - (i) доколку инспекторот со причина верува дека нема достапен разумен алтернативен пристап; и
 - (ii) во разумно време, имајќи го предвид времето во кое инспекторот смета дека се извршуваат работи на местото до кое се бара пристап.

4.2 Овластувања за инспекција и истрага

Законодавството треба да ги опфаќа овластувањата на инспекторите на трудот за спроведување инспекции и истраги. Во табелата подолу се опфатени главните овластувања во врска со инспекцијата и истрагата, меѓународните стандарди на трудот во кои тие се признати и сите релевантни коментари на СЕАСР.

⁹ МОТ, *Општо истражување*, 2006 година, став 264.

Овластувања на инспекторите да вршат инспекција и истрага		Меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Одбор на експерти за примена на конвенции и препораки (CEACR)
Испитување, тестирање или истрага	Да спроведат какво било испитување, тестирање или истрага кои сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби строго се почитуваат.	C81, Член 12.1(v) C129, Член 16.1(v)	
Анализа на материјали и супстанции	Да земат или да одвојат за анализа примероци од материјали и супстанции кои се користат или со кои се ракува, под услов работодавачот или неговиот претставник да бидат известени за какви било примероци или супстанции кои се земени или одвоени за анализа	C81, Член 12.1(v)(iv) C129, Член 16.1(v)(iii)	CEACR посочи дека многу држави имаат законодавство со кое инспекторите се овластуваат да земаат примероци ¹⁰ .
Сослушување	Да го сослушаат, сами или во присуство на сведоци, работодавачот или персоналот на претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби.	C81, Член 12.1(v)(i) C129, Член 16.1(v)(i)	CEACR посочи дека со законодавството на повеќето држави, инспекторите на трудот ги имаат овие овластувања, проширувајќи ги за да опфатат сослушувања на секое лице чии докази би можеле да бидат корисни за потребите на инспекцијата. CEACR укажа дека е од суштинско значење инспекторите на трудот лично да проценат дали да спроведат доверливи сослушувања. ¹¹
Подготовка на книги, регистри и документи	Да бараат доставување на какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано со националните закони или прописи кои се однесуваат на условите за работа, со цел да се види дека се во согласност со законските одредби и да ги копираат таквите документи или да преземат извадоци од нив.	C81, Член 12.1(v)(ii) C129, Член 16.1(v)(ii)	CEACR истакна дека повеќето држави вклучиле одредби за таа цел во нивното законодавство. ¹²
Соработка на работодавачи и работници	Да бараат од претставниците на работниците и раководството, а особено од членовите на одборите за БЗР, директно да соработуваат со службениците на инспекторатот за труд, на начин и во рамките на ограничувањата кои се утврдени од надлежниот орган, при спроведување на истраги, особено истраги за индустриски несреќи или професионални болести.	R81, став 5	
Истраги на несреќи при работа и професионални болести	Доколку е можно, инспекторите треба да бидат вклучени во секоја истрага на самото место за целите на утврдување на причините за најсериозните несреќи или професионални болести, особено оние кои влијаат врз голем број работници или кои имаат фатални последици.	C129, Член 19(2)	CEACR посочи дека со Конвенцијата бр. 129 инспекторите се поттикнуваат да водат истраги само на сериозни или фатални несреќи и болести и оние кои влијаат на одреден број работници. Во Конвенцијата се појаснува дека ниедна одредба во Конвенцијата не забранува поголемо учество на инспекторите на трудот во истрагите и истражувањата на помалку сериозни несреќи и болести. Сепак, CEACR нагласи дека ова не треба да се презема освен кога има достапни соодветни ресурси кои ќе им овозможат на инспекторите правилно да ги извршуваат своите примарни функции. ¹³

10 MOT, *Општо истражување*, 2006, став 278.11 MOT, *Општо истражување*, 2006, став 275.12 MOT, *Општо истражување*, 2006, став 276.13 MOT, *Општо истражување*, 2006, став 130.



Пример за држава 155

Овластувања на инспекцијата на трудот кои се опфатени во законодавството за безбедност и здравје при работа

Овластувања	Држави во кои се опфатени овие овластувања
Испитување, тестирање или истрага	Барбадос Закон за безбедност и здравје при работа од 2005 година, Член 97(з) Инспекторот може, заради извршување на своите должности, да ги спроведе неопходните испитувања и истраги за да утврди дали се почитуваат одредбите од Законот (за БЗР) и кој било законски акт кој е на сила во врска со јавното здравје, доколку тие се однесуваат на работното место или на кое било лице кое е вработено на работното место. Сингапур Закон за безбедност и здравје на работното место од 2009 година, Дел 41(и) Инспекторот има овластување да побара од која било болница, медицинска клиника или мртвечница да обезбеди какви било информации (вклучително и здравствени картони) за кое било лице кое работи или работело на работно место, кое е повредено во несреќа на работното место или за кое постои сомневање дека страда од болест како последица на работата и се лекува во болницата или медицинската клиника. Република Кореја Закон за стандарди на трудот бр. 5309, 1997 година, Член 102(2) Инспектор на трудот кој е лекар или лекар назначен од инспектор на трудот има овластување да врши медицински прегледи на работници кои страдаат од болест која спречува континуирано вработување на работникот.
Анализа на материјали и супстанции	Кенија Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007 година, Делови 32(1)(в),(г) и (д) и 34(1) Службеникот за безбедност и здравје при работа ги има следните овластувања: - да зема мерки, да фотографира и да прави снимки што смета дека се неопходни за целите на какви било испитувања или истраги согласно овој Закон; - да развива и печати фотографии од местата на несреќи на работното место; - да зема и одвојува примероци од какви било предмети или супстанции кои се пронајдени на кое било работно место во кое има право да влезе и од атмосферата во или во близина на таквото работно место, под услов работодавачот да биде известен за земениот примерок; - ...да зема за анализа доволно примероци од која било супстанција што се користи или е наменета да се користи на работното место, супстанција во однос на која се сомнева дека е прекршено кое било правило согласно овој Дел или за која смета дека при анализата може да се докаже дека супстанцијата веројатно ќе предизвика телесни повреди кај вработените лица.
Сослушувања	Јужна Африка Закон за безбедност и здравје при работа 85 од 1993 година, Дел 29(1)(б) Инспектор може, за целите на овој закон, да испраша кое било лице кое е или било во такви простории, самостојно или во присуство на кое било друго лице, за кое било прашање на кое се однесува овој закон.
Изработка на книги, регистри и документи	Бенин Кодекс за работни односи бр. 98-004, 1998 година, Член 274 Инспекторите на трудот имаат овластување да побараат копија од сите, записи или документи. Финска Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка на полето на безбедноста и здравјето при работа на работните места бр. 44, 2006 година, Дел 4(1)(5) Инспекторите имаат право да добијат од работодавачите за инспекција договор за обезбедување здравствена заштита при работа склучен помеѓу работодавачот и давателот на услуги за здравствена заштита при работа или опис на услугите за здравствена заштита при работа од работодавачот кој ги обезбедил, услугите како и акционен план за здравствена заштита при работа, анализа на работното место и каков било друг опис на активностите за здравствена заштита при работа кој е неопходен за целите на спроведувањето.

Соработка на работодавачи и работници	Перу Закон за безбедност и здравје при работа бр. 29783, 2011 година, Член 96(а) Инспекторите на трудот имаат право да ги вклучат во инспекциските посети работниците, нивните претставници, експертите и техничарите, како и претставниците на заедничките одбори или официјално назначените лица за кои сметаат дека се неопходни за најдобро спроведување на инспекцијата на БЗР. Нов Зеланд Закон за безбедност и здравје при работа бр. 2015, бр. 70, Прилог 2, Дел 1(8) Претставникот за безбедност и здравје може да се консултира со регулаторот или инспекторот за какво било прашање во врска со безбедноста и здравјето при работа. Шпанија Закон за спречување на професионални ризици 31/1995, Член 36.2(а) Претставниците за превенција, при извршување на надлежностите кои им се доделени, се овластени да ги придружуваат експертите во оценките на работната средина, а во согласност со одредбите од Член 40 од овој закон, да ги придружуваат инспекторите за инспекција на трудот и социјално осигурување при инспекциите и проверките што ги вршат на работните места со цел да се провери почитувањето на Законот за спречување на професионални ризици. Тие ќе можат да ги наведат сите соодветни забелешки по сопствено видување.
Истраги на несреќи при работа и професионални болести	Финска Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка на полето на безбедноста и здравјето при работа на работните места бр. 44, 2006 година, Дел 6 Истрагата на несреќа при работа што предизвикува смрт или тешка повреда, за која се известени органите за безбедност и здравје при работа, се спроведува итно и без одложување. Во истрагата, се анализира текот на настаните и причините за несреќата, како и можноста за спречување на слични несреќи.



Пример за држава 156

Дополнителни овластувања за инспекција на трудот кои се опфатени во законодавството за безбедност и здравје при работа

Овластување	Пример
Да побара помош од други јавни органи или експерти	Тринидад и Тобаго Закон за безбедност и здравје при работа, 2004 година, бр.1, Член 72(1)(б) Инспекторот има овластување да побара присуство и помош од полициски службеник доколку има основана причина да очекува каква било сериозна пречка при извршувањето на неговата должност. Финска Закон за спроведување на безбедност и здравје при работа и соработка на полето на безбедноста и здравјето при работа на работните места бр. 44, 2006 година Дел 12(1) Органите за безбедност и здравје при работа можат да се обратат на надворешни експерти за да ги истражат околностите кои се значајни за целите на спроведувањето. Дел 52 На барање на органите за безбедност и здравје при работа, полицијата треба да обезбеди извршна помош за спроведување.

4.3 Овластувања за издавање наредби и известувања, вклучувајќи го и овластувањето за прекин на работењето

Овластувањето на инспекторите на трудот да издаваат известувања има клучна улога во спречувањето на несреќи и болести, бидејќи со известувањето може да му се наложи на работодавачот да го прекине или да го исправи несоодветното постапување.

Постојат два главни вида на известување: подобрување и забрана. Во основа, известувањата се разликуваат во однос на следните карактеристики:

- со известувањата за подобрување му се наложува на носителот на обврски да преземе одредена активност(и), додека известувањата за забрана го обврзуваат носителот на обврски да се воздржи од одредени постапки; и
- известувањата за подобрување може да се достават со временски рок, додека известувањата за забрана обично имаат „непосредно влијание“.

При утврдување на ризик за безбедноста и здравјето на работниците, инспекторите можеби ќе треба да издадат наредба со која бараат од работодавачот да преземе активности за отстранување или контрола на ризикот во даден временски период. Меѓутоа, доколку таквиот ризик е непосреден и сериозен, инспекторите ќе треба да достават наредба со непосредно извршно дејство за да ја запрат работата што го предизвикува ризикот. Притоа, инспекторите на трудот можеби ќе треба да воведат процес на санкционирање. Сепак, ако ризикот е помал, инспекторите на трудот може да одлучат само да го посоветуваат и предупредат работодавачот наместо да издадат известување.

Овластувањето за наредба за прекин на работата во случај на непосреден и сериозен ризик е посебно значајно со оглед на непосредната опасност и големата веројатност дека ќе биде предизвикана штета. Инспекторите на трудот треба да имаат овластување да преземат итни мерки при идентификување на ситуации на „непосредна опасност“ за време на инспекција на работното место. Во такви околности, инспекторите може да бидат овластени да ја прекинат работата, да наложат преземање итни мерки за решавање на проблемот и да забранат продолжување на работата сè додека не се исправат или отстранат неусогласените услови што ги изложуваат работниците на непосредна опасност.

Издавањето наредби во врска со безбедноста и здравјето е клучен прерогатив на инспекторите на трудот кој го наложуваат меѓународните стандарди на трудот и ова треба да биде изречно опфатено во законодавството.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Член 12(1)(в)(iii) од Конвенцијата бр. 81 предвидува дека „инспекторите на трудот кои имаат соодветни дозволи се овластени да го спроведуваат објавувањето на известувањата кои се пропишани со законските одредби“.

Согласно Член 13(1) од Конвенцијата бр. 81, „инспекторите на трудот се овластени да преземат соодветни чекори со цел да се поправат дефектите во постројката, распоредот или методите на работа за кои тие со причина веруваат дека претставуваат закана за безбедноста или здравјето на работниците“.

Внимание



Непосредни опасности по безбедноста и здравјето на работниците

Наредбата за прекин на работата во случај на *непосредни опасности по безбедноста и здравјето на работниците* е клучен прерогатив на инспекторите на трудот. Секоја поврзана жалба нема да има суспензивно дејство врз таквата наредба.

Член 13(2) од Конвенцијата бр. 81 дополнително предвидува дека „за да им се овозможи на инспекторите да преземат такви чекори, тие се овластени, под услов да имаат право на жалба до судски или управен орган како што е предвидено со закон, да издаваат или да имаат издадено наредби со кои се бара -

- (а) измените на инсталацијата или постројката да се извршат во одреден временски рок според потребите во насока на обезбедување усогласеност со законските одредби кои се однесуваат на безбедноста или здравјето на работниците; или
- (б) мерки со непосредно извршно дејство во случај на непосредна опасност по безбедноста или здравјето на работниците.

Член 18 од Конвенцијата бр. 129 содржи слична одредба во однос на земјоделските претпријатија и го дополнува тоа овластување за изречно да ги овласти инспекторите да издаваат наредби со кои се бараат: (а) измени на просториите, алатите, опремата или машините (покрај инсталацијата и постројките); и

- (б) мерки со непосредно извршно дејство, кои можат да доведат дури и до прекин на работата, во случај на непосредна опасност по безбедноста или здравјето.

СЕАСР ги повика државите да воведат законски одредби со кои инспекторите на трудот е овластуваат да преземат мерки со непосредно извршно дејство во случаи на непосредна опасност по безбедноста и здравјето на работниците, без притоа извршувањето на таквите дејствија да подлежи на потврда од страна на судија или без да се суспендира нивното извршување во случај на жалба.¹⁴

Во двете Конвенции се појаснува дека кога постапката за инспекторите да издаваат наредби кои тие ги пропишуваат не е компатибилна со административната или судската практика на земја-членка, инспекторите имаат право да поднесат барање до надлежниот орган за издавање наредби или за поведување мерки со непосредно извршно дејство (Член 13(3) од Конвенцијата бр. 81 и Член 18(3) од Конвенцијата бр. 129).

Член 18(4) од Конвенцијата бр. 129 понатаму пропишува дека дефектите кои инспекторот ги забележал при посета на претпријатие и наредбите кои ги дава или ги има дадено инспекторот, веднаш треба да им бидат соопштени на работодавачот и претставниците на работниците.

СЕАСР истакна дека особено значајно е што опсегот на инспекцијата е проширен во многу национални законодавства за да ги опфати сите фактори кои би можеле да претставуваат закана за безбедноста и здравјето во објектите кои подлежат на инспекција на трудот каде што се изведува опасна работа. Воедно, СЕАСР посочи дека во случаи кога дефектите не претставуваат непосредна опасност, инспекторите на трудот може да одобрат период во кој мора да се направат пропишаните измени и дека рокот за известување понекогаш е утврден со закон, но почесто трудовиот инспектор има слобода да го одреди врз основа на индивидуалните околности и сложеноста на предложените мерки.¹⁵

¹⁴ МОТ, *Општо истражување*, 2006, став 117.

¹⁵ МОТ, *Општо истражување*, 2006, став 110.

**Пример за држава 157**

Овластување за известување и прекин на работата кое е опфатено во законодавството

Држава и закон	Одредба
Кенија <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007 година, Дел 39</i>	(1) Во овој дел „известување“ значи известување за подобрување или известување за забрана. (2) Известувањето може да вклучува, но не секогаш вклучува насоки за мерките кои треба да се преземат за прекин на каков било прекршок или решавање на прашања на кои се однесува известувањето, а сите такви насоки може да бидат формулирани - (а) до која било мера со упатување на кој било кодекс на практика одобрен од Директорот; и (б) да му остават на лицето на кое му се доставува известувањето избор помеѓу повеќе начини за прекин на прекршокот или решавање на прашањето. (3) Кога некоја од одредбите од овој закон или правилата кои се донесени врз основа на него се применува на објект или каква било градба поврзана со објект, во известувањето нема да се наведат никакви мерки кои треба да се преземат за отстранување на прекршокот од таа одредба, кои се посериозни од неопходните мерки согласно условите на кои било градежни правила кои би требало да ги исполнува објектот или градбата. (4) Пред службеникот за безбедност и здравје при работа да достави известување во врска со кој било простор што се користи или треба да се користи како работно место, што изискува или веројатно ќе доведе до преземање мерки кои влијаат на средствата за евакуација во случај на пожар со кои се обезбедени или треба да бидат обезбедени просториите, тој ќе се консултира со противпожарната служба на подрачјето во кое се наоѓаат просториите. (5) При доставено известување за подобрување или известување за забрана, кое треба да стапи на сила веднаш— (а) известувањето може да биде повлечено од службеникот за безбедност и здравје при работа во кое било време пред истекот на периодот наведен во него согласно Член 36 или Член 37, во зависност од случајот; и (б) така наведениот период може да биде продолжен од службеникот за безбедност и здравје при работа во кое било време кога не е поднесена жалба против известувањето.
Данска <i>Закон за работна средина бр. 1072 од 2010 година, Дел 77</i>	(1) Управата за работна средина може да одлучува по прашања кои се однесуваат на непочитување на овој закон или на прописите или одлуките кои се донесени согласно овој закон, а во таа смисла да наложи прашањата да се решат веднаш или во одреден рок. (2) Доколку Управата за работна средина смета дека е потребно за да се спречи непосреден, сериозен ризик по безбедноста или здравјето на вработените или на други лица, може да наложи веднаш да се постапува во однос на ризикот, така што: 1. присутните веднаш ќе ја напуштат опасната зона. 2. ќе се прекине користењето на машина, машински дел, контејнер, монтажна конструкција, апарат, алат или друга техничка опрема или супстанција или материјал, или 3. ќе се прекине работата како таква. Генералниот директор на Управата за работна средина може да наложи секое лице кое испорачало или пуштило на пазарот техничка опрема или лична заштитна опрема или супстанција или материјал што претставува ризик по безбедноста и здравјето, и покрај тоа што се користи во согласност со неговите релевантни упатства, да преземе потребни мерки за да го реши проблемот. Во врска со ова, Генералниот директор може да утврди дека: 1. техничката опрема, врз основа на нејзините технички карактеристики, е подеднакво ризична како и техничка опрема за која пласирањето на пазарот е забрането или ограничено или кога техничката опрема подлежи на посебни услови, или

	2. техничката опрема има ризични технички карактеристики поради неусогласеност со хармонизиран стандард. (4) На барање на Европската комисија, Управата за работна средина може да наложи да се забрани или ограничи пласирањето на техничка опрема на пазарот или техничката опрема да подлежи на посебни услови доколку 1. техничката опрема, врз основа на нејзините технички карактеристики, е подеднакво ризична како и техничка опрема за која пласирањето на пазарот е забрането или ограничено или кога техничката опрема подлежи на посебни услови, или 2. техничката опрема има ризични технички карактеристики поради неусогласеност со хармонизиран стандард. (5) Управата за работна средина може 1. да забрани пласирање на пазарот на техничка опрема или лична заштитна опрема која е означена спротивно на прописите за CE означување, 2. да наложи повлекување од пазарот на техничка опрема или лична заштитна опрема која е означена спротивно на прописите за CE означување, или 3. да наложи ограничување на пласирањето на пазарот на техничка опрема или лична заштитна опрема која е означена спротивно на прописите за CE означување. (6) Управата за работна средина може да му наложи на лицето кое испорачало или пуштило на пазарот техничка опрема, лична заштитна опрема или супстанција или материјал, да ја уништи на соодветен начин, доколку техничката опрема, личната заштитна опрема или супстанцијата или материјалот претставуваат сериозен ризик за безбедноста и здравјето.
Тајланд <i>Закон за безбедност, хигиена на работното место и работна средина B.E. 2554, 2011 година, Член 36</i>	Доколку инспектор за БЗР утврдил дека работодавач, вработен или кое било засегнато лице го прекршило или не го почитува Законот за БЗР од 2011 година или кои било Министерски регулативи кои се издадени согласно овој закон или утврдил дека условите за работа, објектите, просториите, машините или опремата што ги користи вработениот може да бидат опасни за вработениот, инспекторот за БЗР има овластување да му наложи на тоа лице да ги запре дејствијата со кои е извршен прекршок, или соодветно да ги исправи, подобри или усогласи во рок од 30 дена. При постоење на оправдана причина што го спречува завршувањето на постапката во тој период, инспекторот за БЗР може да го продолжи тој период не повеќе од двапати, секој по 30 дена од датумот на истекување на тој период. Доколку е потребно, по дозвола од Генералниот директор на Одделот за заштита на трудот и добросостојба (или назначено лице), инспекторот за БЗР има овластување да му наложи на работодавачот да го прекине користењето на машини или опрема, објект, просторија или да врзува и печати материјал што може да предизвика сериозна опасност за вработениот, целосно или делумно, сè додека не се преземат корективни мерки за правилно усогласување со таквата наредба.
Перу <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 29783, 2011 година, Член 96, (г) и (ж)</i>	Инспекторите на трудот имаат овластување да: - бараат од субјектот каде се врши инспекција да ги изврши, во одреден временски период, неопходните измени на објектите, работната опрема или методите на работа кои обезбедуваат усогласеност со одредбите кои се однесуваат на безбедноста или здравјето на работниците... и да: - наредат прекин или итна забрана на работата или задачите поради непочитување на прописите за спречување на професионални ризици при постоење на сериозен и непосреден ризик за безбедноста или здравјето на работниците, со поддршка на полициските служби.
Обединетото Кралство <i>Закон за безбедност и здравје при работа од 1974 година, Дел 20(2)(д)</i>	Издавање наредба да не се менува состојбата во просториите за да се зачува местото на несреќата и да се заштитат доказите Инспекторот може да наложи просториите во кои тој има право на влез согласно Законот да останат во непроменета состојба онолку долго колку што е потребно со причина, за целите на испитување или истрага согласно Законот.

4.4 Овластување да се предложи изрекување на финансиски или парични казни

Во некои држави, законите им даваат дискреционо право на инспекторите да издаваат прекршочни известувања или да поведуваат постапки за трудовиот инспекторат или суд за изрекување казни за прекршоци во областа на безбедноста и здравјето при работа. Во други држави, законите им овозможуваат на инспекторите на трудот самите да изрекуваат санкции, но оваа практика може да ја зголеми корупцијата.



Пример за држава 158

Овластувања за финансиски казни кои се опфатени во законодавството за безбедност и здравје при работа

Држава и закон	Одредба
Ирска <i>Закон за безбедност, здравје и добросостојба при работа бр. 10, 2005 година, Дел 79</i>	Доколку инспекторот има основани причини да верува дека некое лице извршува или извршило пропишано кривично дело согласно релевантните законски одредби, тој или таа може да му достави на лицето известување во пропишаната форма во кое се наведува дека- (а) се претпоставува дека лицето го сторило казнивото дело и (б) нема да поведе гонење во врска со наводното казниво дело во текот на периодот кој е наведен во известувањето и доколку плаќањето кое е наведено во известувањето се изврши во тој период, нема да поведе гонење во врска со наводното кривично дело.
Куба <i>Прекршоци на законодавството за труд, хигиена при работа и Уредба за социјално осигурување – Закон бр. 246, 2007 година, Член 36</i>	Во случај кога инспекторот ќе утврди прекршок за време на постапката на инспекциски надзор, инспекторот изрекува парична казна и други соодветни административни мерки.
Перу <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр.29783, 2011 година Член 96 (i)</i>	Инспекторите можат да предложат мерки за санкционирање до Субјектот кој е задолжен за управување со социјалното осигурување во случај на непочитување на обврските за социјално осигурување.
Обединета Република Танзанија <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 5, 2003 година, Дел 88(1)</i>	Главниот инспектор може, доколку е уверен дека некое лице сторило казниво дело согласно овој закон или според кој било пропис донесен согласно овој закон, со наредба да договори спогодба за лицето да плати парична казна за таквите прекршоци ...
Буркина Фасо <i>Законик за работни односи, закон бр. 028–2008/ AN, Член 396</i>	Инспекторите на трудот изрекуваат, во согласност со овој закон, казни за помали прекршоци кои сторителите на казниви дела треба да ги платат во врска со јавната благајна.

Непарични санкции

Постојат голем број нефинансиски санкции кои регулаторите можат да ги применат за спроведување на усогласеноста со законите за БЗР. Овие санкции генерално не се достапни директно за инспекторите, но може да се активираат врз основа на нивните согледувања, препораки или докази прибрани во текот на нивните истраги.

Еден пример е регулатор за БЗР (или друго соодветно тело) кој ја суспендира или одзема лиценцата на компанијата за преземање на одредени активности или извршување на одредени задачи (на пример, управување со објект со голема опасност, управување со одредени видови постројки или машини или складирање на одредени опасни супстанции)).¹⁶ Други непарични санкции би можеле да вклучуваат објавување на „листа на недолични постапки“, општествено полезна работа или исклучување од јавни набавки (видете го и Делот XI од овој Помошен пакет).

16 MOT, Општо истражување, 2006, став 301..



Пример за држава 159

Држава	Одредба
Барбадос <i>Закон за безбедност и здравје при работа од 2005 година, Дел 53(2)</i>	Доколку Главниот службеник за работни односи утврди дека која било просторија која реално се користи не е соодветна, тој ќе ја суспендира важноста на сертификатот за период за кој смета дека е разумен, со цел да му овозможи на корисникот да ја прилагоди просторијата за да биде соодветна или да добие други простории.

4.5 Овластување за поведување и спроведување на казнени прогони

Законодавството треба да предвиди гонење во случаи на непочитување што води до соодветни санкции. Законодавците треба да размислат дали трудовите инспекторати треба да бидат овластени да поведуваат и спроведуваат гонења по утврдување на непочитување или дали овој прерогатив треба да му се отстапи на друг надлежен орган (како што е канцеларијата на јавниот обвинител). Инспекторите на трудот може да се појават на суд како сведоци.

Во националните закони или прописи може да им се наложи на инспекторите на трудот да им издадат на носителите на обврски известување за подобрување за да спроведат корективни или превентивни мерки или известување за забрана за воздржување од постапување спротивно на законот за безбедност и здравје при работа, пред да поведат гонење.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Во Член 17(1) од Конвенцијата бр. 81 и Член 22(1) од Конвенцијата бр. 129 се пропишува дека „лицата кои ги прекршуваат или занемаруваат законските одредби кои ги спроведуваат инспекторите на трудот, се одговорни за итни судски постапки без претходно предупредување: Под услов да може да се направат исклучоци во националните закони или прописи во однос на случаите во кои треба да се даде претходно известување за спроведување на корективни или превентивни мерки“.

Во согласност со Член 17(2) од Конвенцијата бр. 81 и Член 22(2) од Конвенцијата бр. 129, „инспекторите на трудот по своевидување може да даваат предупредувања и совети наместо да поведуваат или препорачуваат постапки“.

Член 23 од Конвенцијата бр. 129 укажува дека „доколку инспекторите на трудот во земјоделството не се овластени сами да поведуваат постапки, тие се овластени да упатуваат извештаи за непочитување на законските одредби директно до надлежен орган за поведување такви постапки“.



Пример за држава 160

Овластување за поведување на казнен прогон кое е опфатено во законодавството за безбедност и здравје при работа

Држава	Одредба
Перу <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 29783, 2011 година, Член 96(е)</i>	Инспекторите на трудот имаат овластување да поведат постапка за санкционирање со издавање на известување за прекршок поради непочитување на правилата за безбедност и здравје при работа.
Кенија <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007 година, Дел 33</i>	Службеникот за безбедност и здравје при работа може, иако не е адвокат, да поведува казнен прогон, да спроведува или брани пред прекршочен суд какво било обвинение, информација, жалба или друга постапка што произлегува од овој закон или при извршување на неговата должност како службеник за безбедност и здравје при работа. Доколку казниот прогон се поведува на иницијатива на службеникот за безбедност и здравје при работа или се спроведува од негова страна, неговата компетентност за приложување на доказ како сведок при поведување на казнен прогон за казниво дело согласно овој закон нема да се доведе во прашање.
Малезија <i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 514, 1994 година, Дел 61</i>	Согласно одредбите од Законот за кривична постапка, службеник за безбедност и здравје при работа или службеник со посебно овластување во писмено форма од Генералниот директор може да поведе и спроведува казнен прогон во врска со казниви дела сторени во согласност со овој закон или која било регулатива донесена врз основа на него.
Шпанија <i>Закон за систем за инспекција на трудот и социјално осигурување 23/2015, Член 22(14)</i>	Инспекторите имаат овластувања да им препорачаат на своите претпоставени да поведат постапка пред судовите за работни односи.
Обединетото Кралство <i>Закон за безбедност и здравје при работа од 1974 година, Дел 39</i>	Инспектор, доколку е овластен во тоа име од страна на извршниот орган што го назначил, може, иако не е советник или адвокат, да поведе постапка пред суд за казниво дело според која било од релевантните законски одредби.



Прашања за дискусија

Концептот на извршни обврски во согласност со австралиското право

Во австралискиот закон за безбедност и здравје при работа е воведен концептот на извршна обврска. *Извршна обврска* е законски обврзувачки документ во писмена форма во кој се утврдуваат различните обврски за носителот на обврски за кој регулаторот утврдил дека ги прекршил одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа, со цел преземање на различни активности како што се прекин на неусогласените практики, следење обука или какви било други постапки за поголема усогласеност со законите за безбедност и здравје при работа. Прифаќањето на обврската е алтернативно решение во замена на судска постапка. Непочитувањето на обврската може да му овозможи на регулаторот да поведе судска постапка наложувајќи парични казни за непочитување на обврската, а воедно може да му овозможи да поведе постапка во врска со првичното непочитување. Видете, на пример, Дел 11 од Законот за безбедност и здравје при работа на Квинсленд од 2011 година.

5. Заштита на инспекторите на трудот при вршење на нивните функции и овластувања¹⁷

За да се загарантира дека инспекторите на трудот можат да ги извршуваат своите функции и да ги остваруваат своите овластувања без страв од одмазда, во законодавството може да се исклучи можноста инспекторите на трудот да сносат граѓанска и кривична одговорност, како што е случајот во Кенија и Јужна Африка. Постои можност и граѓанската и кривичната одговорност да се додели на државата, за која инаку би бил одговорен инспектор на трудот или друг службеник, како што е случајот во Австралија, или пак можност да се обезбеди обесштетување за трудовиот инспектор како што е случајот во Обединетото Кралство.



Пример за држава 161

Заштита на инспекторите на трудот во законодавството за безбедност и здравје при работа

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 270

Инспектор или друго лице кое е вклучено во спроведувањето на овој Закон не сноси никаква граѓанска одговорност за постапка или пропуст кои се извршени или пропуштени со добра волја и при извршување или наводно извршување на овластувања и функции согласно овој Закон. Во став 2 е пропишано дека граѓанска одговорност која би се однесувала на лице, со исклучок на став 1, наместо тоа се однесува на Комонвелтот.

Јужна Африка

Закон за безбедност и здравје при работа 85 од 1993 година

Дел 31(4)

Инспектор кој спроведува истрага нема да сноси никаква граѓанска одговорност врз основа на каква било содржина во извештајот (за истрагата) наведен во став (2).

Дел 32(13)

Инспектор кој претседава со која било формална истрага нема да сноси никаква граѓанска одговорност врз основа на каква било содржина во извештајот (формална истрага) составен согласно став (9).

Кенија

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 15, 2007, Дел 41

Службеникот нема да биде лично одговорен за каква било постапка, побарување или барање за ништо што го презема службеникот за безбедност и здравје при работа, доколку е направено добронамерно за целите на извршување на функциите, овластувањата или должностите согласно овој закон..

Обединетото Кралство

Закон за безбедност и здравје при работа итн., 1974 година, Дел 26

Кога е поведена постапка против инспектор во врска со дејствие кое е сторено при извршување или наводно извршување на која било од релевантните законски одредби, а околностите се такви што тој нема законско право да бара од извршниот орган што го назначил да го обесштети, тој орган, сепак, може да го обесштети за целата штета или дел од штетата и трошоци или издатоци што можеби му било наредено да ги плати или што можеби ги имал, доколку органот е убеден дека тој искрено верувал дека обжаленото дејствие било во рамките на неговите овластувања и дека неговата должност како инспектор му наложила или му дала право да го стори тоа.

6. Обврски и забрани кои се однесуваат на инспекторите на трудот

Покрај овластувањата, инспекторите на трудот подлежат на голем број должности и забрани за да се осигури дека ги извршуваат своите функции независно и праведно, согласно висок професионален стандард и без да предизвикуваат каква било незаконска штета.

¹⁷ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

6.1 Забрана за судир на интереси

Законодавството треба да вклучува забрана за судир на интереси и да му наложува на инспекторот да открие каков било паричен или друг личен интерес во дејноста или работното место што инспекторот треба да го провери. Инспекторот треба да го соопшти откриениот наод на раководителот (или делегатот) на одделот или агенцијата во која е инспекторот е службеник.

Забраната и откривањето на можни судири на интереси имаат за цел избегнување на какви било несоодветни и неправични дејствија преземени од страна на инспекторите на трудот кои се штетни за правата на претпријатијата и работодавачите во кои се врши инспекцијата, како и да се спречи корупција.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Член 15(а) од Конвенцијата бр. 81 и Член 20(а) од Конвенцијата бр. 129 предвидуваат дека „на инспекторите на трудот им е забрането да имаат каков било директен или индиректен интерес во претпријатијата под нивен надзор“.

СЕАСР смета дека концептот на „интерес“ треба да се дефинира во националното законодавство и да вклучува интереси како што се учество во управувањето со претпријатието, директно или преку посредник, купување акции или финансиско учество или интерес во користењето на патент или име на бренд. Ова не само што овозможува да се спречат ситуации на јасен судир на интереси, туку и овозможува идентификување на која било друга ситуација за која со причина може да се смета дека веројатно ќе има несоодветно влијание врз извршувањето на функциите на инспекторот.¹⁸



Пример за држава 162

Гвајана

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 32 од 1997 година, Член 12(5)

Ниедно лице кое е корисник на каков било индустриски објект или кое има директен или индиректен интерес од објектот или во кој било процес или дејност што се врши во објектот или од патент во врска со објектот или е вработено во или околу таков објект, не смее да биде назначено за инспектор или да постапува како инспектор.

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 15

(1) Инспекторот мора да достави писмено известување до регулаторот за сите интереси, парични или поинакви, што ги има или стекнува, а кои се во судир или би можеле да бидат во судир со правилното извршување на функциите на инспекторот.

(2) Регулаторот мора да му даде насоки на инспекторот да не постапува или повеќе да не постапува по одредено прашање доколку регулаторот утврди дека инспекторот има потенцијален судир на интереси во врска со одредено прашање и регулаторот смета дека инспекторот не треба да постапува или повеќе не треба да постапува по ова прашање.

6.2 Обврска за доверливост

Доверливи информации се оние кои ги добиваат инспекторите во текот на нивните службени должности или во врска со администрирањето или спроведувањето на законодавството за безбедност и здравје при работа, особено:

- изворот на жалбите;
- деловните, производствените и другите трговски тајни; и
- информациите за личните работи на едно лице (на пример, состојбата на нечие физичко или психичко здравје).



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Во Член 15(б) од Конвенцијата бр. 81 и Член 20(б) од Конвенцијата бр. 129 се пропишува дека „инспекторите на трудот се обврзани да не обелоденуваат, дури и по напуштањето на службата, никакви производствени или деловни тајни или работни процеси за кои може да добијат информации во текот на извршувањето на нивните должности“.

Во Член 15(в) од Конвенцијата бр. 81 и Член 20(в) од Конвенцијата бр. 129 се пропишува дека „инспекторите на трудот ќе го сметаат за апсолутно доверлив изворот на секоја жалба што им укажува на дефект или непочитување на законските одредби и нема да му дадат никакво известување на работодавачот или неговиот претставник дека инспекцијата се врши како последица на приемот на таква жалба“.

Во некои случаи може да се предвидат исклучоци, особено кога информациите им се неопходни на полицијата или судските органи за гонење на прекршок.¹⁹



Пример за држава 163

Ботсвана

Закон за фабриките бр. 31, 1973 година, Дел 68(б) и (7)

Ниеден инспектор, освен доколку тоа е потребно за казнен прогон за прекршок согласно овој закон, не смее да објавува или открива на кое било лице детали за кој било производствен, деловен или работен процес за кој може да добие информации во текот на вршењето на неговите должности. Инспекторот треба да го смета за апсолутно доверлив изворот на која било жалба која му укажува на непочитување на одредбите од овој закон и нема да му дава никакви информации на корисникот или неговиот претставник дека посетата од инспекторот е извршена како последица на таквата жалба.

Јужна Африка

Закон за безбедност и здравје при работа 85 од 1993 година, Дел 36

Ниедно лице не смее да обелоденува никакви информации во врска со работите на кое било друго лице што ги добил при извршувањето на своите функции согласно овој закон, освен-

- (а) до степен до кој тоа може да биде потребно за правилно спроведување на одредба од овој закон;
- (б) за целите на спроведување на правдата; или
- (с) на барање на претставник за безбедност и здравје или на одбор за безбедност и здравје овластен за таа цел.

¹⁹ МОТ, *Општо истражување*, 2006, став 231.

6.3 Обврска да се избегнува оштетување на имотот¹⁷

Инспекторите треба да вложуваат напори за избегнување на какви било промени или оштетување на имотот додека ги извршуваат своите функции и овластувања. Законодавството може да вклучува релевантни одредби.



Пример за држава 164

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 182

При извршување или наводно извршување на овластување за усогласеност, инспекторот мора да ги преземе сите разумни чекори за да се увери дека инспекторот и секој помошник на инспекторот предизвикуваат колку што е можно помалку непријатности, загуба и штета.

6.4 Обврска на инспекторите на трудот да поднесуваат извештаи

Обврската за поднесување извештаи може да има различни цели, вклучително и како средство за одговорност, како алатка за прибирање релевантни информации врз основа на кои ќе се донесат одлуки и ќе се спроведе стратешко планирање и распределба на ресурсите, за олеснување на изработката на годишните извештаи на трудовите инспекторати, а воедно и како средство за документирање на доказите кои се прибрани преку инспекции и истраги и кои можат да доведат до судска постапка или да се користат во судска постапка.

Како јавни службеници, инспекторите обично подлежат на законски барања од јавниот сектор во однос на стручност, чесност, непристрасност, компетентност и севкупна одговорност. Притоа, тие стандарди не треба да се повторуваат во законодавството за БЗР, но во спротивно може да биде соодветно да се вклучат во законот за БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Во Член 19 од Конвенцијата бр. 81 и Член 25 од Конвенцијата бр. 129 се наведува дека „Инспекторите на трудот или локалните инспекциски канцеларии, согласно случајот, се должни да доставуваат до централниот инспекциски орган периодични извештаи за резултатите од нивните инспекциски активности. Овие извештаи се изготвуваат на начин и се однесуваат на теми како што повремено се пропишани од страна на централниот орган. Тие се доставуваат најмалку онолку често колку што може да пропише тој орган, а во секој случај не поретко од еднаш годишно.“



Пример за држава 165

Јужна Африка

Закон за безбедност и здравје при работа 85 од 1993 година

Дел 31

(2) По завршувањето на истрагата согласно Поддел (1), инспекторот поднесува писмен извештај за тоа, заедно со сите релевантни изјави, документи и информации кои ги прибрал, до државниот обвинител во чија надлежност се случил таков инцидент, а истовремено доставува копија од извештајот, изјавите и документите до главниот инспектор.

(3) По прием на извештајот наведен во Поддел (2), државниот обвинител постапува по него во согласност со одредбите од Законот за истраги бр. 58 од 1959 година или Законот за кривична постапка бр. 51 од 1977 година, во зависност од случајот.

Дел 32

(9) На крајот од истрагата согласно овој дел, инспекторот во улога на претседавач составува писмен извештај за тоа.

(10) Дадените докази во која било истрага согласно овој член се евидентираат и инспекторот во улога на претседавач доставува копија од доказите заедно со неговиот извештај до главниот инспектор, а во случај на инцидент во кој или како резултат на кој некое лице починало или било сериозно повредено или се разболело, инспекторот доставува копија од наведените докази и извештајот до државниот обвинител во чија надлежност се случил таков инцидент.

(12) По приемот на извештајот наведен во став (10), државниот обвинител постапува по него во согласност со одредбите од Законот за истраги бр. 58 од 1959 година или Законот за кривична постапка бр. 51 од 1977 година, во зависност од случајот.

Тринидад и Тобаго

Закон за безбедност и здравје при работа, 2004, бр. 1, Дел 70(2)

Главниот инспектор е должен да го известува Извршниот директор за прашања во врска со администрирање, спроведување и унапредување на целите на овој закон, како што ќе побара Извршниот директор, како и да ги спроведува сите насоки добиени од Извршниот директор.

6.5 Обврска на органите за инспекција на трудот да изработуваат годишни извештаи

Изработката на годишни извештаи е од клучно значење за прибирање на сите релевантни податоци за инспекторатот да може да ги измери своите постигнувања, како и за стратешко планирање на своите интервенции. Во законодавството треба да биде предвидена обврската на инспекторатот за труд да објавува годишен извештај кој содржи, меѓу другото, информации за инспекциите, нивните резултати и статистика. Барањата за годишно известување за владините агенции обично се опфатени со управните закони. Сепак, известувањето во врска со БЗР може да подлежи и на законодавството за БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)
- [Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година \(бр. 155\)](#)

Согласно Член 20 и 21 од Конвенцијата бр. 81, Член 26 и 27 од Конвенцијата бр. 129 и Член 11(г) од Конвенцијата бр. 155, подготовката на годишни извештаи е задолжителна и во овие членови се наведени информациите кои мора да бидат опфатени во тие извештаи.

Член 20 од Конвенцијата бр. 81 и Член 26 од Конвенцијата бр. 129 дополнително предвидуваат дека годишните извештаи треба да се објавуваат најдоцна 12 месеци од изминувањето на годината на која се однесуваат и треба да се достават до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во рок од три месеци од нивното објавување.

Во Член 21 од Конвенцијата бр. 81 и Член 27 од Конвенцијата бр. 129 се наведуваат прашањата кои треба да бидат опфатени во годишниот извештај на следниов начин:

- (а) закони и прописи кои се значајни за работата на службата за инспекција;
- (б) персонал на службата за инспекција на трудот;
- (в) статистика за работните места кои подлежат на инспекција и бројот на работници кои работат во нив;
- (г) статистика за инспекциските посети;
- (д) статистика за прекршоци и изречени казни;
- (е) статистика за индустриски несреќи; и
- (е) статистика за професионални болести.

Став 9 од Препораката бр. 81 содржи дополнителни детали за содржината на годишните извештаи кои трудовите инспекторати треба да ги достават.



Пример за држава 166

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа, 2011 година, Дел 152(a)

Регулаторот има функција да советува и да дава препораки до министерот, како и да известува за функционирањето и ефективностa на овој закон.

Соединетите Американски Држави

Закон за безбедност и здравје при работа бр. 91-596, 1970, Дел 8(e)(1)

Секретарот и Секретарот за здравство и социјални услуги се овластени да ги прибираат, анализираат и објавуваат, во резимирана или детална форма, сите добиени извештаи или информации согласно овој дел (во врска со инспекција, истрага и водење евиденција).

Листа за проверка

Дел 10



Прашање		Опфатено со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
	Дали во законот се наведени функциите на инспекторите на трудот, вклучувајќи:			
C81, Член 3(1)(а)	(а) сигурно спроведување на законодавството за БЗР;;			
C81, Член 3(1)(б)	(б) обезбедување на технички информации и совети;			
C81, Член 3(1)(в)	(в) информирање на надлежниот орган за дефекти или злоупотреби кои не се конкретно опфатени со законот;			
R81, став 2 R133, став 11	(г) проценка на безбедносниот и здравствениот аспект на плановите за нови установи, постројки или процеси на производство; и			
R133, Став 14(2)(е)	(г) учество во програмите за едукација на работниците?			
	Дали законот им наложува на инспекторите на трудот/инспекторат да се координираат со други надлежни органи и засегнати страни, како што се:			
C81, Член 5(а) C155, Член 15(1)	(а) други владини службеници;			
R81, став 5–6	(б) претставници на работниците и работодавачите; и			
	(в) други лица?			
	Дали во законот се признати следниве овластувања на инспекторите на трудот:			
C81, Член 12 C129, Член 16	(а) овластување да влезе слободно и без претходна најава во кое било време од денот или ноќта на кое било работно место кое подлежи на инспекција;			
C81, Член 12.1(в) C129, Член 16.1(в)	(б) овластување за инспекција и истрага, вклучувајќи:			
C81, Член 12.1(в)(iv) C129, Член 16.1(в)(iii)	(i) овластување за спроведување на какво било испитување, тестирање или истрага;			
C81, Член 12.1(в)(i) C129, Член 16.1(в)(i)	(ii) овластување за земање или одвојување на примероци од материјали и супстанции за потребите на анализа;			
C81, Член 12.1(в)(ii) C129, Член 16.1(в)(ii)	(iii) овластување за сослушување на работодавачот или персоналот на претпријатието;			
C129, Член 19(2)R81, Став 5	(iv) овластување за подготовка на какви било книги, регистри или други документи;			
	(v) овластување за истражување на несреќи при работа и професионални болести;			
	(vi) овластување за барање соработка од работодавачите и работниците;			

Прашање		Опфатено со законот за БЗР		Согледувања
		ДА	НЕ	
C81, Член 12-13, C129, Член 18	(vii) овластување за издавање наредби и известувања, вклучително и овластување за прекин на работата;			
- ¹	(viii) овластување за да се предложи издавање на финансиски казни или парични казни; и			
C81, Член 17 C129, Член 22, 23	(ix) овластување за поведување и/или спроведување на казнен прогон?			
C81, Член 6 C129, Член 8	Дали законот предвидува назначување на инспектори на трудот?			
- ¹	Дали законот предвидува заштита на инспекторите на трудот при извршување на нивните должности?			
	Дали законот предвидува должности и забрани кои се однесуваат на инспекторите на трудот, вклучувајќи:			
C81, Член 15(а) C129, Член 20(а)	(а) забрана за судир на интереси;			
C81, Член 15(б)(в) C129 Член 20(б)(в)	(б) обврска за доверливост;			
- ¹	(в) обврска да се избегне штета на имот; и			
C81, Член 19 C129, Член 25	(г) обврска на инспекторите на трудот да поднесуваат извештаи?			
C81, Член 20-21, C129, Член 26-27, R81, 9	(д) обврска на органите за инспекција на трудот да изработуваат годишни извештаи			

1 Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

ДЕЛ 11

Прекршоци и казни во врска со БЗР

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Вовед	367
2. Прекршоци: Непочитување на одредбите од законот за БЗР	368
2.1 Вовед	368
2.2 Конститутивни елементи на прекршоците	368
2.3 Субјективниот елемент во прекршоците: кривична намера (mens rea)	369
2.4 Прекршоци во врска со строга одговорност	370
2.5 Отежнувачки фактори	371
2.6 Типологија на прекршоците во врска со БЗР	372
2.7 Прекршоци кои не се однесуваат на БЗР, а се значајни за ефективната на законодавството за БЗР	375
3. Казни за прекршувањата на одредбите за БЗР	381
3.1 Вовед	380
3.2 Органи кои имаат овластување да изрекуваат казни	380
3.3 Начела на кои се засноваат казните	381
3.4 Видови на казни	381
4. Процедурални правила	388

11

Прекршоци и казни во врска со БЗР

1. Вовед

Правните стандарди за БЗР постојат за да се воспостави минимален кодекс на постапување и практика според кој носителите на обврски мора да постапуваат. Треба да се спречи непочитување на овие стандарди, вклучително и по пат на казни. Прекршоците на законите за БЗР и соодветните казни мора да се јасно дефинирани со закон.

Дефиниција

Што се прекршоци и казни за целите на овој Помошен пакет?

Прекршок: случај на непочитување, престап, казниво дело или повреда на законските одредби за што законодавците обично припишуваат казни..

Казна: принудна и казнена мерка која законодавците ја предвидуваат за непочитување на законодавството, исто така позната како **санкција**..

Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Во Член 18 од Конвенцијата бр. 81 и член 24 од Конвенцијата бр. 129 се потврдува клучната улога на извршните санкции за подобрување на ефективностa на регулаторните системи и се наложува обврска на земјите-членки да вклучат соодветни казни во националните закони или прописи и ефективно да ги спроведуваат.

Различните видови на носители на обврски, нивните одговорности и обврски за БЗР се опфатени во деловите II и IV од овој Помошен пакет.

Како што е случај со законските барања за БЗР, прекршоците во врска со оваа практика може да се дефинираат во многу различни видови на правни инструменти или нивна комбинација, вклучувајќи го законот за БЗР или трудовото право, подредени инструменти и во кривичното право. Малите прекршоци обично подлежат на опомена и помали парични казни и може да бидат опфатени во секундарни правни инструменти како што се регулативи и уредби. Посериозните прекршоци често се утврдени во законот за БЗР или трудовото право. Тие може да се санкционираат со поголеми парични казни и може да доведат до построги последици за работодавачот, како што е привремен прекин на работата или дури и суспендирање на лиценцата за вршење дејност. Најсериозните прекршоци се вклучени во кривичниот закон/законик кога законодавецот одлучува да ги казни со кривични казни како што е затворска казна.

2. Прекршоци: Непочитување на одредбите од законот за БЗР¹

2.1 Вовед

При градењето на систем на прекршоци на БЗР, регулаторите треба да пропишат како да се конфигурираат овие прекршоци. За да можат да го сторат тоа, тие треба целосно да ги разберат следните прашања за кои се зборува во овој поддел:

- Кои се конститутивните елементи на прекршоците?
- Кои се различните нивоа на кривична намера (исто така позната како *mens rea*) што може да се неопходни за секој прекршок?
- Кои се различните видови отежнувачки фактори што може да се припишат на секој прекршок?
- Кои се различните типологии на прекршоци кои постојат?

2.2 Конститутивни елементи на прекршоците

Прекршоците се составени од два главни конститутивни елементи:

- Објективниот елемент (исто така познат како *actus reus*): постапка или пропуст кои се спротивни на обврската утврдена со закон;
- Субјективниот елемент (исто така познат како *mens rea*): вина или кривична намера (видете го Подделот 2.3 подолу); и
- Врската помеѓу објективните и субјективните елементи: овие елементи треба да бидат поврзани, односно кривичната намера треба да биде поврзана со постапувањето или непостапувањето.

Овие конститутивни елементи се карактеристика на *прекршок според постапувањето* и на *прекршок според исходот* (видете ги дефинициите кои следуваат). Сепак, кај прекршокот според исходот постојат два дополнителни конститутивни елементи:

- исходот или резултатот од постапувањето или непостапувањето: овој исход е негативен резултат кој прераснува во штета; и
- причинско-последичната врска: треба да постои директна поврзаност помеѓу постапувањето или непостапувањето и кривичната намера и резултатот.

Дефиниција

Прекршок според постапувањето е прекршок во кој носителот на обврски не ја извршил потребната активност без притоа да предизвика штета.

Прекршок според исходот е прекршок во кој неисполнувањето на потребната активност довело до конкретна штета (на пример, смрт, повреда, болест на работниците).

¹ Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

2.3 Субјективниот елемент во прекршоците: кривична намера (mens rea)

Субјективниот елемент е особено релевантен во кривичното право, каде што е неопходно постоење на кривична намера за постапката или пропустот да се квалификува како кривично дело. За прекршоците да подлежат на позначајни казни, обично е потребен повисок степен на виновност. Тој е релевантен и во граѓанското право, особено кога станува збор за утврдување надомест за каква било нанесена штета на работниците.

Да се биде виновен или да се покаже кривична намера (mens rea) значи да се свесен до одреден степен дека постапката или пропустот за кои станува збор претставуваат прекршок. Државите може да пропишат различни степени на виновност. Државите вообичаено прават разлика помеѓу намера и небрежност, но може да пропишат и дополнителни степени меѓу овие два степена. Треба да се напомене дека обвинетата страна вообичаено не може да тврди дека не го познава законот како оправдување за постапката или пропустот.

Слика 17: Видови на вина



Пример за држава 167

Нивоа на виновност



Кривична намера (mens rea) која е потребна на ниво на намера, невнимателност или небрежност

Јужна Африка	Света Луција	Швајцарија
<i>Закон за безбедност и здравје при работа бр. 85, 1993 година, Дел 38(м)</i>	<i>Кривичен законик, бр. 9 од 2004 година, Член 92</i>	<i>Федерален закон од 20 март 1981 година за осигурување од несреќи, Член 113</i>
Секое лице кое... намерно или невнимателно прави нешто на работното место или во врска со употребата на постројки или машини со што ги загрозува безбедноста или здравјето на кое било лице, се смета за виновно за казниво дело.	Смрт предизвикана од груба небрежност или невнимателност : „Лице на кое со закон му се наложува обврска или кое лично презело обврска да го зачува животот и: а) кое без оглед на животот, безбедноста, добросостојбата и здравјето на другите, го занемарува извршувањето на таа обврска или ја извршува небрежно и со тоа предизвикува смрт на друго лице; или б) кое постапува невнимателно така што создава очигледен и сериозен ризик од предизвикување физичка повреда на некое друго лице и кое со тоа предизвикува смрт на тоа друго лице; е виновен за убиство без умисла.“	Лицето кое, непочитувајќи ја обврската за информирање, дало неточни информации или одбило да даде информации, не ги исполнило пропишаните образци или работникот кој ги прекршил одредбите за спречување на несреќи и професионални болести без да ги загрози другите луѓе, доколку постапило намерно , ќе се казни со притвор или парична казна. Доколку лицето постапило небрежно , ќе се казни со парична казна.

2.4 Прекршоци во врска со строга одговорност

Во законот за БЗР, субјективниот елемент или кривичната намера не се секогаш потребни за постапката или пропустот кои се спротивни на законот да се квалификуваат како „прекршок“. Ова е познато како „строга одговорност“. Всушност, со прекршувањата на законот за БЗР во некои држави се постапува главно како со прекршувања на строга одговорност. Ова може да се разјасни во законот за БЗР или преку судската практика. Некои закони за БЗР изречно се повикуваат на *строга одговорност*.



Пример за држава 168

Одредби за строга одговорност

Законодавство со обичајно право	Релевантно законодавство	Пример на одредби за спроведување на строга одговорност (не е сеопфатен)
Австралија	Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 12F(2)	Строга одговорност се однесува на секој физички елемент од секое кривично дело согласно овој закон, освен кога е поинаку наведено..
Канада²	Закон за работни односи на Канада, Дел II за БЗР, Дел 148	Согласно овој член, секое лице кое прекршува одредба од овој дел е виновно за казниво дело и е одговорно
Нов Зеланд³	Закон за безбедност и здравје при работа од 2015 година, Дел 48 и 49	<i>Казниво дело за непочитување на обврска што го изложува поединецот на ризик од смрт или сериозна повреда или сериозна болест</i> (1) Лице врши казниво дело според овој дел доколку— (а) лицето има обврска согласно Поддел 2 или 3; и (б) лицето не ја исполнува таа обврска; и (в) тоа непочитување го изложува кое било лице на ризик од смрт или сериозна повреда или сериозна болест. <i>Казниво дело за непочитување на обврската</i> (1) Лицето врши казниво дело согласно овој член доколку лицето— (а) има обврска согласно Поддел 2 или 3; и (б) не ја исполнува таа должност.
Јужна Африка	Закон за безбедност и здравје при работа од 1993 година, Дел 38(д)	Секое лице кое го спречува или попречува инспекторот во извршување на неговите функции е виновно за прекршок.
Шпанија⁴	Закон за прекршоци и санкции во трудовите закони, одобрен со Кралска законодавна уредба бр. 5/2000	Овој закон ги вклучува прекршоците и санкциите во врска со БЗР. Строгата одговорност се применува во однос на управните санкции содржани во овој закон.
Боливарска Република Венецуела	Органски закон за труд и работници (Државен весник бр. 6.076 од 7 мај 2012 година)	Член 43 Објективна одговорност на работодавачот Секој работодавач е должен да им гарантира на работниците услови за безбедност, хигиена и соодветна работна средина и е одговорен за несреќи при работа и професионални болести кои ги претрпеле работниците, приправниците, практикантите, стипендистите на работното место или како резултат на причини во врска со работата. Одговорноста на работодавачот ќе се утврди, без разлика дали постои вина или небрежност од негова/нејзина страна или од страна на работниците, приправниците, практикантите или стипендистите ...

² OSG, „Законот за безбедност и здравје при работа и строга одговорност“, 2017 година.

³ Адвокатско друштво на Нов Зеланд, „Плаќањето на казна има приоритет во однос на исплатите на акционерите и директорите“, 2019 година.

⁴ Mutual Universal, „Превенција на професионални ризици за мали и средни претпријатија: Правни одговорности во превенцијата на професионални ризици“, 2017.

2.5 Отежнувачки фактори

Отежнувачки фактори се факти или околности кои го зголемуваат степенот на виновност на даден носител на обврски и сериозноста на прекршокот за кој се товари. Според тоа, се зголемува и строгоста на казната што може да се изрече.

Слика 18. Отежнувачките фактори доведуваат до поголеми казни за прекршоци на законите за безбедност и здравје при работа



Отежнувачки фактори вклучуваат:

- Повторливи прекршоци од различна или иста природа (познати како *рецидивизам, повторување, системско непочитување*);
- шаблон на постојаност (како што е значително времетраење на прекршокот);
- ранливост на жртвите кои се изложени на прекршокот (како што се работници под 18 години);
- особено сериозен исход или однесување (како што е фатална несреќа);
- број на работници погодени од прекршоците;
- висок степен на кривична намера (*mens rea*) (т.е. прекршокот бил намерен или вклучувал груба небрежност);
- специфичен работен контекст или вид на работа (како што се индустрии и задачи со висок ризик);
- прекршување на претходни наредби и издадени решенија;
- неспроведување на превентивни и заштитни мерки кои требало да се спроведат; и
- непочитување на препораките дадени од стручното лице за БЗР, службите за БЗР, претставниците на работниците за БЗР или одборот за БЗР на работното место.

Пример за држава 169

Закони во кои се интегрирани некои од горенаведените отежнувачки фактори



Данска

Во Дел 82(2) од Законот за работна средина бр. 1072 од 2010 година се пропишува дека казните може да се зголемат до затворска казна од најмногу 2 години доколку прекршокот довел до несреќа која вклучува сериозна телесна повреда или смрт, додека во Член 82(3) се додава дека ќе се смета за отежнувачка околност доколку вработените намерно или поради груба небрежност ги прекршат законските барања за (1) употреба на лична заштитна опрема; (2) примена на мерки за екстракција; (3) употреба на заштитна опрема или заштитни мерки; (4) употреба на безбедни работни методи; или (5) сертификати за кранови или виљушкари.

Германија

Во Дел 26(1) од Законот за спроведување на мерки за безбедност и здравје при работа од 1996 година се пропишува изрекување на затворска казна од најмногу една година или парична казна на секој кој ... постојано повторува дело кое е опишано во Дел 25(1) [прекршување на извршна наредба во својство на работодавач]..

Нов Зеланд

Законот за безбедност и здравје при работа од 2015 година предвидува казна до 3 милиони долари за казниво дело „невнимателно постапување во однос на должноста“ (во согласност со Дел 47) и казна до 500.000 долари за казниво дело „строга одговорност“ (во согласност со Дел 49).

Шпанија

Во Член 39 од Законот за прекршоци и санкции во врска со работните односи, одобрен со Кралската законодавна уредба бр. 5/2000 се утврдуваат следните критериуми кои се земат предвид при изрекување на построги санкции за прекршоци во врска со БЗР:

- (а) Степенот на опасност од дејностите кои се извршуваат во компанијата или на работното место.
- (б) Трајната или минлива природа на ризиците кои се својствени за овие дејности.
- (в) Сериозноста на штетата која е предизвикана или можела да настане поради немање превентивни мерки или недоволно превентивни мерки.
- (г) Бројот на погодени работници.
- (д) Индивидуалните или колективните заштитни мерки усвоени од работодавачот и дадените упатства за спречување на ризици.
- (е) Непочитување на претходните предупредувања или барања...
- (е) Непочитување на дадените предлози од службите за превенција, делегатите за превенција или одборот за БЗР на компанијата за корекција на постојните законски недостатоци.
- (ж) Општото постапување на работодавачот во однос на строгото почитување на правилата за спречување на професионални опасности.

Того

Во Член 293 од Законот за работни односи, Закон бр. 2006–010, се пропишува затворска казна во случаи на повторување на кривичното дело (рецидивизам), додека во Член 294 се наведува дека другите санкции треба да се удвојат во случаи на рецидивизам.

2.6 Типологија на прекршоците во врска со БЗР

Прекршоците на прописите за безбедност и здравје при работа може да се кодифицираат во различни категории и за секоја категорија може да има разлики во однос на начинот на кој се класифицираат прекршоците, што се бара од процесите на истрага/инспекција, кој е надлежен орган задолжен за постапување по прекршокот, како и опсегот на казни кои може да следуваат по прекршокот. Овие категоризации се темелат на две главни варијабли: дали казнивото дело се заснова на постапувањето на обвинетиот или на *исходот* од неговото постапување и дали прекршокот е од помал или повисок степен на *тежина и сериозност*, врз основа на неговите детали.



Опции за политика

Преглед на различните видови прекршоци

Прекршоци на БЗР според постапувањето или исходот	Прекршоци на БЗР според тежината или сериозноста
(а) Прекршоци според постапувањето	(а) Прекршоци на БЗР според сериозноста на постапувањето
(б) Прекршоци според исходот	(б) Прекршоци на БЗР според сериозноста на исходот

2.6.1 Прекршоци на БЗР според постапувањето или исходот

(а) Прекршоци според постапувањето

Овие прекршоци опфаќаат непочитување на законските стандарди за БЗР кои се утврдени во согласност со граѓанското, трудовото, управното или кривичното право. Прекршоците според постапувањето се засноваат на фактички наод дека со постапувањето или непостапувањето на носителот на обврски биле прекршени законските стандарди за БЗР. Тие се нарекуваат и „процесни стандарди“ бидејќи им наложуваат на носителите на обврски да работат на начин со кој се исполнуваат одредени стандарди.



Пример за држава 170

Обединетото Кралство

Дел 33(1) од Законот за безбедност и здравје при работа од 1974 година вклучува голем број прекршоци според постапувањето. На пример, се предвидува дека лицето извршило казниво дело кога -

- (а) не извршило обврска содржана во Дел 2 до Дел 7;
- (б) постапило спротивно на Дел 8 или Дел 9;
- (в) постапило спротивно на какви било здравствени и безбедносни прописи или кој било услов или забрана кои се наложени согласно кои било такви прописи (вклучувајќи го и кој било услов или забрана на кои подлежи врз основа на условите или кој било услов или ограничување во врска со која било лиценца, одобрение, ослободување или друго овластување кое е издадено, дадено или доделено во согласност со прописите);
- (...)

Полска

Во *Член 220 од Полскиот кривичен законик* се наведува дека секој кој е одговорен за БЗР, а не ги исполнува обврските и како резултат на тоа го изложува вработениот на непосредна опасност од губење на животот или сериозно наштетување на здравјето, ќе подлежи на казна лишување од слобода до три години.

Република Кореја

Во *Член 10(1) од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 13096 од 2016 година* се наведува дека за индустриски несреќи кои се регулирани со указ на Министерството за труд ... работодавачот е должен да го пријави нивното потекло, причини, датум на пријавување, планови за спречување на повторување итн., до министерот за труд во согласност со условите пропишани со указ на Министерството за труд. Непочитувањето на оваа обврска е казниво дело согласно *Член 72(3)*.

(б) Прекршоци според исходот

Овие прекршоци се засноваат на фактички наоди дека носител на обврски ги прекршил законските стандарди за БЗР, при што носителот на обврски имал кривична намера (*mens rea*) и прекршокот довел до специфичен исход. За прекршоци според кривичниот исход е неопходен доказ за прекршок на законски стандард за БЗР кој довел до одредена штета, обично одреден степен на повреда.



Пример за држава 171

Шпанија

Во *Член 142 од Органскиот закон 10/1995 од Казнениот законик* се наведува дека лице кое преку груба небрежност ќе предизвика смрт на друго лице, ќе биде казнето за убиство од невнимание и се наведува дека ова казниво дело може да биде извршено преку небрежност при работа, што значи дека работодавачите и другите лица со одговорности за безбедност и здравје при работа може да бидат гонети доколку предизвикаат смрт како резултат на сериозна небрежност при извршувањето на нивните задачи.

Канада

Во Дел 221 од Кривичниот законик се наведува дека секое лице кое со кривична небрежност ќе предизвика телесна повреда на друго лице, ќе се смета виновно за казниво дело и ќе подлежи на затворска казна до десет години.

Обединета Република Танзанија

Член 81 од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 5 од 2003 година предвидува дека кога некое лице е убиено или има претрпено сериозна телесна повреда како последица на непочитување на која било одредба од овој закон или на кој било пропис од страна на корисникот или сопственикот на фабриката или работното место... корисникот или сопственикот на фабриката или работното место, без оглед на која било друга казна, ќе подлежи на парична казна од најмалку 10 милиони танзаниски шилинзи или на затворска казна до две години ...

2.6.2 Прекршоци на БЗР според тежината или сериозноста**(а) Прекршоци на БЗР според сериозноста на исходот**

Прекршоците кои спаѓаат во оваа категорија и соодветната казна ќе се утврдат според специфичната предизвикана штета (исход на прекршокот).

**Пример за држава 172****Буркина Фасо**

Во Член 354 од Кривичниот законик се наведува дека одговорното лице се казнува со затворска казна од два месеци до една година и со парична казна од 50.000 до 3 милиони CFA франци ... кога нерешавањето или преземањето мерки на претпазливост во врска со повреди, несреќи и болести **доведува до целосна неспособност на работниците да работат повеќе од три месеци.**

Куба

Член 296 од Кривичниот законик, Закон бр. 62, 1987 година, предвидува дека:

1. Кога прекршувањето на заштитните мерки за безбедност и здравје при работа **доведува до смрт на работник**, лицето кое е одговорно за спроведување и извршување на овие мерки ќе подлежи на затворска казна од две до пет години.
2. Во случај кога прекршувањето на заштитните мерки за безбедност и здравје при работа **доведува до сериозни повреди или нарушено здравје на работникот**, одговорното лице ќе подлежи на затворска казна од шест месеци до две години или парична казна од двесте до петстотини квоти.
3. Во случај кога одговорното лице за спроведување на заштитните мерки за безбедност и здравје при работа не ги спровело, со што **предизвикало смрт на работник**, одговорното лице ќе подлежи на затворска казна од една до три години или парична казна од 300 до 1.000 рати.
4. Во случај кога одговорното лице за спроведување на заштитните мерки за безбедност и здравје при работа не ги спровело мерките, **предизвикувајќи сериозна повреда или нарушено здравје на работникот**, одговорното лице ќе подлежи на затворска казна од три месеци до една година или парична казна од 100 до 300 рати.

(б) Прекршоци во однос на БЗР врз основа на сериозноста на постапувањето

Постои можност и сериозноста на прекршоците систематски да биде дел од формални класификации врз основа на **ризикот од штета** и важноста на занемареното дејствие во однос на неговата релевантност за превентивни цели. Во овие класификации не само што се разликува сериозноста на прекршокот, туку честопати се прави разлика и меѓу казните кои може да се изречат.



Пример за држава 173

Шпанија

Со Законот за прекршоци и санкции во врска со работните односи, одобрен со Кралската законодавна уредба бр. 5/2000, прекршоците на БЗР се класифицираат во три категории на сериозност:

Помали прекршоци вклучуваат непочитувања на нормите за спречување на професионални ризици кои не претставуваат директен ризик за физичкиот интегритет и здравјето на работниците (Член 11).

Сериозни прекршоци вклучуваат неспроведување на проценки на ризик или превентивни активности, како и непочитување на нормите за спречување на професионални ризици кои создаваат сериозни ризици за физичкиот интегритет и здравјето на работниците (Член 12). *Многу сериозни (тешки) прекршоци* вклучуваат непрекинување на работењето за кое се смета дека претставува сериозен и непосреден ризик за безбедноста и здравјето на работниците (Член 13).

Холандија

Во Уредбата на министерот за социјални работи и вработување од 27 ноември 2012 година, со која се утврдува Правилото за политика за изрекување на парична казна за законодавството за работни услови (G&VW/AA/2012/16953), се дефинираат три класи на прекршоци:

сериозни прекршоци кои повлекуваат непосредни казни - тие вклучуваат работни активности кои предизвикуваат сериозни ризици за лицата (како што е „Изложеност на работниците ... на концентрации на супстанции во индивидуалната респираторна зона на вработениот повеќе од двојно поголема од ограничувањето (законското ограничување или ограничувањето кое е утврдено од работодавачот)“, прекршоците кои се однесуваат на директното оптоварување подлежат на административни казни, тие опфаќаат прашања во врска со недостаток на професионална компетентност или занемарување на ублажувањето на ризикот (како што е „Недостаток на соодветен стручен надзор врз млади работници“); и

за прекршоците за второ казниво дело следуваат спогодби за парична казна, кога претходно е дадено предупредување за други помалку сериозни прекршоци и недостатоците не се решени.

2.7 Прекршоци кои не се однесуваат на БЗР, а се значајни за ефективноста на законодавството за БЗР

Покрај прекршоците во врска со работењето и управувањето со БЗР, во законот треба да се вклучат голем број клучни специфични прекршоци кои не се однесуваат на БЗР, но се од суштинско значење за обезбедување на ефективноста на законите за БЗР. Во овој поддел станува збор за некои од нив, со примери.



Опции за политика

Избрани прекршоци кои на прв поглед не се однесуваат на БЗР

- (а) Попречување на работата на инспекторите на трудот
- (б) Попречување на работата на претставниците на работниците
- (в) Незаконско присвојување на идентитетот на инспекторите на трудот
- (г) Поткуп на инспектори
- (д) Одмаздничко постапување против укажувачи
- (ф) Лажни искази или изјави
- (е) Недавање одговор на барањата од Трудовиот инспекторат
- (ж) Протекување на информации за инспекциите
- (з) Неприфатливо постапување
- (с) Непочитување на наредбите на инспекторите на трудот

(а) Попречување на работата на инспекторите на трудот

Во многу законодавства се пропишуваат различни прекршоци во врска со попречувањето на работата на инспекторите на трудот во извршувањето на нивните должности, како што се одбивање влез во просториите, задржување на информации или непочитување на барањата за инспекција.



Меѓународни стандарди на трудот

- Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година (бр. 81)
- Конвенција за инспекција на трудот (земјоделство), 1969 година (бр. 129)

Во Член 18 од Конвенцијата бр. 81 и Член 24 од Конвенцијата бр. 129 се утврдува дека „со националните закони или прописи е предвидуваат и ефективно ќе се спроведат соодветни казни за прекршоци на законските одредби кои ги извршуваат инспекторите на трудот и за попречување на инспекторите на трудот во извршувањето на нивните должности“.



Пример за држава 173bis

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година

188 Казниво дело за попречување или спречување на инспектор

Лицето не смее намерно да попречува или спречува инспектор во извршувањето на неговите или нејзините овластувања за усогласеност, ниту да наведува или да се обидува да наведе друго лице да го стори тоа.

Дел 189 Казниво дело за лажно претставување како инспектор

Лице кое не е инспектор не смее, на каков било начин, несовесно да се претставува себеси како инспектор.

Дел 190 Прекршок за напад, закана или заплашување на инспектор

Лицето врши прекршок ако:

- лицето учествува во постапување; и
- лицето има намера, со таквото постапување, директно или индиректно да нападне, да се закани или да заплаши друго лице; и
- другото лице е инспектор или лице кое му помага на инспектор.

Барбадос

Закон за безбедност и здравје при работа од 2005 година, Дел 100

- орисникот, неговите застапници и службеници, на секое работно место секогаш се должни да ги обезбедат средствата кои му се потребни на инспекторот како нужни средства за влез, преглед, инспекција, истрага, земање примероци или на друг начин за извршување на неговите овластувања согласно овој закон во врска со работното место.
- Секое лице кое
 - намерно и без основана причина одложува, попречува или спречува инспектор или член на Противпожарната служба да ги извршува неговите овластувања или функции, што може да биде случај согласно овој закон;
 - не доставува никаков регистар, сертификат или документ што е должен да го достави согласно овој закон или прописите;
 - намерно крие какви било информации за тоа кој е корисник на работното место;
 - прикрива или се обидува да скрие некое лице од инспектор или спречува или се обидува да спречи некое лице да се појави пред да биде испитано или додека се испитува од страна на инспектор;
 - не се придржува до барање на инспектор согласно овој закон;
 - напаѓа, се спротивставува, попречува или заплашува инспектор или Член на Противпожарната служба при извршувањето на неговата должност согласно овој закон или прописите;
 - користи непристојни, погрдни или навредливи изрази кон инспектор или член на Противпожарната служба при извршувањето на неговата должност;
 - со понуда на било каков подарок, мито, ветување или друга стимулација спречува или се обидува да спречи инспектор или член на Противпожарната служба да ја извршува својата должност согласно овој Закон или прописите; или
 - ја прекршува која било одредба од овој Закон, прописите или кој било указ кој е донесен согласно овој Закон; се смета за виновно за казниво дело.

Јужна Африка

Во Дел 38 (д) и (з) од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 85 од 1993 година се наведува дека секое лице кое го попречува или спречува инспекторот во вршењето на неговите функции ... [или] одбива да се придржува или не се придржува најмногу како минимум кон кој било услов или барање поднесено од инспекторот при извршувањето на неговите функции, се смета за виновно за казниво дело и откако лицето ќе биде прогласено за виновно, се казнува со парична казна која не надминува 50.000 ранди или со затворска казна која не надминува една година.

(б) Попречување на работата на претставниците на работниците

Покрај тоа што попречувањето на работата на инспекторите се дефинира како прекршок, во некои законодавства се смета за прекршок и попречувањето на претставниците на работниците во извршувањето на нивните функции во врска со безбедноста и здравјето при работа.

**Пример за држава 174****Австралија**

Во Законот за безбедност и здравје при работа на Јужна Австралија од 2012 година се утврдуваат низа казниви дела во врска со попречување на носителите на дозволи за безбедност и здравје при работа (синдикални службеници со овластувања да истражуваат прекршувања на прописите за безбедност и здравје при работа, да проверуваат простории и да се консултираат со работниците). Во Дел 144 се наведува дека лицето не смее, без основано оправдување, да одбие или неоправдано да одложи влез на работното место од страна на носител на дозвола за влез во областа на безбедноста и здравјето при работа кој има право да влезе на работното место согласно овој Дел и може да подлежи на граѓанска казна од 50.000 долари доколку постапи спротивно на ова барање.

Брегот на Слоновата Коска

Во Член 100.5 од Законот за работни односи, Закон бр. 95-15, се наметнуваат казни, вклучувајќи парични казни и можност за затворска казна од 2 до 12 месеци, за лицата кои го попречуваат назначувањето на членови на одборот за безбедност и здравје при работа или го попречуваат вршењето на должностите на членовите.

(в) Незаконско присвојување на идентитетот на инспекторите на трудот

Лажното претставување како инспектор на трудот може да се смета за прекршок во законодавството за безбедност и здравје при работа (доколку не е поинаку забрането согласно кривичниот закон).

**Пример за држава 175****Нов Зеланд**

Во Дел 180 од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 70 од 2015 година се наведува дека лице кое не е инспектор не смее, на никаков начин, да се претставува како инспектор и дека лицето кое постапува спротивно на оваа забрана, откако ќе биде прогласено за виновно, подлежи на парична казна до 10.000 долари.

(г) Поткуп на инспектори

Во некои закони за БЗР и законици за работни односи конкретно се споменуваат прекршоците кои се однесуваат на поткуп на инспектори со цел да се добијат повластици. Во други законодавства, за инспекторите за БЗР важат општите закони против поткуп, исто како и за другите јавни службеници.

**Пример за држава 176****Јапонија**

Во Член 115(3) од Законот за индустриска безбедност и здравје бр. 57 од 1972 година се наведува дека кога лице кое било извршен службеник или вработен во посебна агенција која ја спроведува посебната служба, прифатило, побарало или дало ветување за мито за некое барање во врска со должноста за време на извршувањето на функцијата и извршило измама или не ја извршило должноста на лицето во врска со митото, лицето ќе биде казнето со затворска казна до пет години.

(д) Одмаздничко постапување против укажувачи

Во многу држави се смета за прекршок кога работодавачите применуваат одмазднички мерки против укажувачите или други работници кои презеле активности за прекин на прекршоците во однос на безбедноста и здравјето при работа, како што е известување на надлежните органи. Заштитата обично, како минимум, ги опфаќа претставниците на работниците. На пример, во некои држави, претставниците на работниците не може да бидат отпуштени без одобрение од трудовиот инспекторат.

**Пример за држава 177****Финска**

Во *Поглавје 47, Дел 4, од Кривичниот законик на Финска бр. 39/1889* се наведува дека работодавач или негов претставник, кој без оправдување врз основа на закон или колективен договор за вработување или државна служба отпушта, на друг начин разрешува или праќа на задолжително неплатено отсуство претставник на вработените ... или управител за безбедност при работа ... или му доделува скратено работно време, ќе биде осуден на парична казна, освен кога делото се казнува како дискриминација при работа, за повреда на правата на претставник на вработените.

(ѓ) Лажни искази или изјави

Давањето лажни искази или изјави во евиденциите и поднесоците до инспекторите на трудот или регулаторите во врска со БЗР може да биде посебен прекршок.

**Пример за држава 178****Обединетото Кралство**

Во *Дел 33(1)(j) од Законот за безбедност и здравје при работа од 1974 година* се наведува дека казниво дело е кога некое лице намерно ќе направи лажен запис во кој било регистар, книга, известување или друг документ кој согласно која било од релевантните законски одредби треба да се води, доставува или дава, со намера да измами и да злоупотреби таков запис за кој знае дека е лажен.

(е) Недавање одговор на барањата од Трудовиот инспекторат

Недавањето одговор на барањата поднесени од трудовиот инспекторат по извршена инспекција исто така може да се дефинира како специфичен прекршок.

**Пример за држава 179****Мозамбик**

Во *Член 267(г) од Законот за работни односи бр. 23 од 2007 година* се посочува дека непојавувањето, без оправдување, на работодавачите или нивните претставници пред службите на трудовиот инспекторат кога се повикани да дадат изјави, да обезбедат информации или да достават или приложат документи, по утврдување на дејствие кое изискува такви постапки, претставува прекршок кој е казнив со парична казна од пет до десет пати поголема од минималната плата.

(ж) Протекување на информации за инспекциите**Меѓународни стандарди на трудот**

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

Општо прифатено е ненајавените инспекции се ефективни. Ова е опфатено во Член 12(1) (а) од Конвенцијата бр. 81, каде што е пропишано дека инспекторите на трудот имаат право слободно и без претходна најава да влезат во кое било време од денот или ноќта на кое било работно место кое подлежи на инспекција. Давањето информации во врска со планираните посети за инспекција може сериозно да се одрази на нивната ефективност. Ова може да се смета за конкретен прекршок.



Пример за држава 180

Порторико

Во Член 25(г) од Законот за безбедност и здравје при работа се наведува дека секое лице кое предвремено ќе извести за каква било инспекција која треба да се спроведе согласно овој закон, без овластување од Секретарот или лицата назначени од него, откако ќе биде прогласено за виновно, ќе биде казнето со парична казна од најмногу пет илјади (5.000) долари или со затворска казна од најмногу шест (6) месеци, или обете казни.

(з) Неприфатливо постапување

На крајот, можеби ќе постојат тенденции во националното законодавство да се воведат специфични прекршоци во врска со одговорноста за неприфатливо постапување, или во форма на **вознемирување и малтретирање** или во форма на **самоубиство**. Вознемирувањето на работното место, прекршоците за малтретирање (особено во врска со „мобинг“, координирано малтретирање од страна на колегите) и сексуалното вознемирување се препознаваат како значајни психосоцијални ризици во многу правосудства.



Пример за држава 181

Јапан

Законот препознава два различни проблеми кои се однесуваат на самоубиство во врска со работата – „кароши“ (смрт од прекумерна работа) и „кароџисацу“ (самоубиство предизвикано од прекумерна работа). Овие концепти доведоа до воведување на Законот за превенција и унапредување на смртта од прекумерна работа, итн. (Закон бр. 100 од 27 јуни 2014 година) и дава основа за граѓанска одговорност (неисполнување на обврската за организирање на работата така што психичката и физичката болест не произлегуваат од акумулирање на прекумерен замор или стрес), а неодамна обезбеди и основа за регулаторни прекршоци во однос на безбедноста и здравјето при работа.

Франција

Член L.1152-1 од Францускиот трудов законик гласи дека вработените не смеат да подлежат на повторливи постапки кои претставуваат морално вознемирување, кое намерно или ненамерно ги влошува нивните работни услови и веројатно ќе наштети на нивните права и достоинство, ќе го наруши нивното физичко или психичко здравје или ќе ја загрози нивната професионална иднина. Член 222-33-2 од Францускиот казнен законик предвидува санкција со затворска казна во времетраење од две години и парична казна од 30.000 евра за ова казниво дело. Во Член L.412 1-1 од Францускиот трудов законик се проширува општата обврска на работодавачот да ги преземе потребните мерки за да загарантира безбедност и да го заштити физичкото и психичкото здравје на работниците.

Шпанија

Во Член 184 од Органскиот закон бр. 10/1995 од Казнениот законик се наведува дека секое лице кое бара сексуални услуги, за себе или за трето лице, во контекст на работен однос ... и со таквото постапување ја става жртвата во објективна и сериозно застрашувачка, непријателска или понижувачка положба, ќе биде казнето како сторител на сексуално вознемирување, со затворска казна од три до пет месеци или парична казна од шест до десет месеци.

(s) Непочитување на наредбите на инспекторите на трудот

Непочитувањето на наредбите на инспекторите на трудот е друг вид прекршок, кој иако сам по себе не е прекршок на БЗР, сепак може да биде прекршок во врска со БЗР кога наредбата е поврзана со прекршок на закон или одредба за БЗР.



Пример за држава 181bis

Барбадос

Член 118 од Законот за безбедност и здравје при работа од 2005 година предвидува дека секое лице кое не ги почитува барањата на известувањето кое е издадено согласно Дел 112 (известување за подобрување) или Дел 113 (известување за забрана) ќе биде задолжено, откако ќе биде прогласено за виновно, да плати парична казна од 1.000 долари и 100 долари за секој дополнителен ден додека продолжува извршувањето на прекршокот.

3. Казни за прекршувањата на одредбите за БЗР⁵

3.1 Вовед

При воспоставувањето на систем на казни за БЗР, регулаторите треба да одредат како да ги конфигурираат. За да можат регулаторите да го сторат ова, тие треба добро да ги разберат следниве прашања, кои ќе бидат разгледани во овој поддел:

- Какви казни треба да се применуваат за да се исполнат пошироките цели на системот за БЗР?
- Кој треба да биде одговорен за изрекување и наплата на казни?
- Кои се различните видови казни?
- Како да се утврди соодветното ниво на казни?
- Како треба да се пресметуваат нивоата на парични казни (глоби)? Кои фактори треба да се земат предвид?
- Кои алтернативи на паричните казни треба да се предвидат согласно законите за БЗР? Какви цели и влијанија треба да имаат?

3.2 Органи кои имаат овластување да изрекуваат казни

Казните обично се изрекуваат од страна на административните агенции или агенциите за спроведување на трудовото право, најчесто трудовиот инспекторат, по утврдување на прекршок и може да подлежат на преку судски процеси. Судовите може да изрекуваат казни по поведување постапка за прекршок во однос на безбедноста и здравјето при работа, при што судовите имаат обврска да донесат одлука за соодветните казни. Различните судии може да имаат различни овластувања за изрекување казни и опсеги на казни што можат да ги применат.



Пример за држава 182

Шведска

Законот за работна средина бр. 1977:1160, Поглавје 7, Дел 7 предвидува дека Шведскиот орган за работна средина може да издаде, на лице задолжено за безбедност, наредби или забрани кои се неопходни за да се обезбеди усогласеност... [и] притоа заедно со одлуката за издавање наредба или забрана, може да биде изречена и условна финансиска казна.

5 Општо согледување земајќи ги предвид практиките во државата.

3.3 Начела на кои се засноваат казните

Законските казни ги зајакнуваат правните норми на кои се однесуваат така што одвраќаат од намерата да се направи прекршок и поттикнуваат на усогласеност со законските стандарди за БЗР. Истовремено, тие се форма на „негативна награда“, поради тоа што санкционирањето на прекршителите ги уверува лицата кои ги почитуваат стандардите дека нема да се доведат во конкурентна неповолна положба. Казните за прекршоци на БЗР треба да бидат:

- **Пропорционални на сериозноста на штетата и грешката во прекршокот.** Помалку сериозните прекршоци се казнуваат со помали казни, додека за посериозните прекршоци се изрекуваат поголеми казни. Исто така, креаторите на закони и политики треба да ги проценат природата и важноста (тежината) на јавниот интерес или јавното добро што сакаат да го заштитат при дефинирање на прекршоците и нивните соодветни казни. Проценката може да подразбира проценка на прекршоци и казни кои се утврдени во други гранки на правото и уверување дека нивоата на казни кои треба да се утврдат за прекршоци на БЗР се споредливи со утврдените казни за заштита на правата или интересите со слична тежина.
- **Ефективни за промена на постапувањето на носителите на обврски со цел да се одвратат од намерата за прекршок.** Ова може да се постигне, на пример, со утврдување парични казни кои се доволно високи за почитувањето на законот да чини помалку отколку неговото непочитување. Непаричните казни се ефективни кога значително ја ограничуваат економската добивка што може да ја остварат носителите на обврски.
- **Предвидливи и непроизволни.** Ова значи дека во законот треба јасно да се дефинираат применливите казни и да се наведе на кои прекршувања се однесуваат. Лицето може да биде гонето и да му се изрече казна само за прекршок кој е утврден во законот - ова е познато како начело на законитост (или *nulla poena sine lege*).

3.4 Видови на казни



Опции за политика

Видови на казни

- (а) Парични казни
- (б) Непарични казни

(а) Парични казни

За да донесат одлука за тоа како да ги прилагодат паричните казни и да го утврдат нивниот износ, креаторите на политиките треба да ги разберат различните механизми за одредување на стапката на паричните казни.

Како општо начело, се препорачува да се донесе законски механизам за прилагодување на стапките на паричните казни, кога е потребно, за да се земе предвид и инфлацијата. При ажурирање на стапката, треба да се консултираат социјалните партнери за да се утврди новиот износ. Одлуката треба да се заснова на објективни критериуми и да се разгледа со независни експерти.



Опции за политика

Механизми за одредување на стапката на парични санкции

- Опција 1: Утврдување на фиксен износ за секој вид прекршок
- Опција 2: Обезбедување флексибилност при одредување на износот на казната за секој вид прекршок
- Опција 3: Систематизирање на паричните казни за прекршоци кои се однесуваат на БЗР преку примена на критериуми за пресметка на парични санкции
- Опција 4: Дефинирање на износот на казната со упатување на друга надворешна мерка, како што е националната минимална или просечна плата

Опција 1: Утврдување на фиксен износ за секој вид на прекршок

Предноста на оваа опција е поголемата правна сигурност: носителите на обврски и органите за спроведување го знаат точниот износ што треба да се наплати. Од друга страна, недостатокот е што оваа опција е ригидна и не овозможува флексибилност за проценка на отежнувачки фактори и кривична намера (*mens rea*, како што е објаснето погоре) кои не се опфатени во дефиницијата на прекршокот и следствено не дозволува износот на казната соодветно да се прилагоди. Друг недостаток е што фиксниот износ не е прилагодлив на економските флукутации. Доколку креаторите на политиките одлучат да ги дефинираат паричните казни кои можат да се изречат во форма на фиксни или конкретни бројки или износи, можеби е полесно и попожелно да се направи ова во секундарни извори (како што се регулативи или уредби) отколку во примарни извори (работни законици или казнени законици), така што тие полесно ќе се ажурираат како одговор на променливите социјални и економски околности.



Пример за држава 183

Сејшели

Во Дел 39 од Уредбата за безбедност и здравје при работа од 1978 година се наведува дека работодавачот кој, без основано оправдување, не се придржува до која било од овие регулативи, е виновен за прекршок и подлежи на парична казна од 20.000 сејшелски рупии. Во овој пример, износот на санкцијата не може да се зголеми поради рецидивизам, на пример, освен ако не постои друга одредба во која изречено се предвидува ова. Сепак, фактот дека износот е утврден во уредба му олеснува на регулаторот да го ажурира.

Опција 2: Обезбедување флексибилност при одредување на износот на казната за секој вид прекршок

Ваквата флексибилност може да се постигне со утврдување на опсег во кој треба да се одреди износот на казната (на пример, парична казна „до“ максимален износ).

Предноста на оваа опција, за разлика од првата, е тоа што му овозможува на органот за спроведување да го прилагоди износот на казната во зависност од постоењето на отежнувачки фактори и присутниот степен на вина (*mens rea*). Понатаму, ако во законот се утврди казна со фиксен износ, ова би можело да доведе до ситуација во која надлежниот орган ќе одлучи да не изрече таква казна кога казната се смета за непропорционална. На пример, ситуација во која микро или мало претпријатие сторило голем број прекршоци и како последица на тоа, збирот на соодветни казни за прекршокот достигнува екстремно висока парична казна, која реално претпријатието не може да ја плати без да банкротира. Со можноста за прилагодување на ваквата казна или ваквите казни се отфрла ризикот за појава на слични ситуации.

Недостатокот е што може да доведе до нееднаквости во износите на казните кои се применуваат за слични прекршоци и ситуации доколку не постојат јасни критериуми кои треба да се следат при пресметување на износите на казните. Овој недостаток може да се реши преку механизмот кој е појаснет во следната опција 3. Подолу се дадени неколку примери преку кои се прикажува техниката на одредување на износот за која станува збор овде.



Пример за држава 184

Шпанија

Во Член 142(2) од Органскиот закон бр. 10/1995 од Казнениот законик се наведува дека лице кое, преку полесна небрежност, ќе предизвика смрт на друго лице, ќе биде казнето со парична казна од три до осумнаесет месеци. Изречената санкција важи за временски период, во рамките на наведениот опсег, за секој ден на кој осуденото лице мора да плати парична казна.

Опција 3: Систематизирање на парични казни за прекршоци кои се однесуваат на БЗР преку примена на критериуми за пресметка на парични казни

Критериумите за пресметка на парични казни би можеле да се утврдат преку закон или упатства. Ова нуди можност да се обезбеди флексибилност и конзистентност кога агенциите за спроведување на граѓанското, административното и кривичното право и судиите изрекуваат казни. Во други правни извори исто така може да се наведат различните отежнувачки фактори во врска со прекршокот (како што е сериозноста на штетата) и сторителот (големината, прекршочното досие на сторителот), кои треба да се земат предвид при одредување на износот на казната (за кој претходно се дискутираше во овој дел). Подолу се дадени неколку примери.



Пример за држава 185

Обединетото Кралство

Главните прекршоци во рамките на *Законот за безбедност и здравје при работа од 1974 година (Додаток 3А)* подлежат на „неограничени парични казни“ во случај на казнен прогон. Во 2015 година беше објавена збирка од *Упатства на Советот за изрекување казни* за систематизирање на одредувањето казни за прекршоци на прописите за безбедност и здравје при работа. Организациските казни се пресметуваат преку упатување на неколку фактори:

- (а) Категоријата на прекршокот, врз основа на вина (многу висока, висока, средна, ниска);
- (б) Сериозноста и веројатноста за ризик во врска со безбедноста и здравјето при работа (висока, средна, ниска);
- (в) Големината на компанијата (обрт: многу голема, голема, средна, мала, микро); и
- (г) Присуството или отсуството на отежнувачки фактори (претходни прекршоци, игнорирани предупредувања од регулаторите, и др.).

Холандија

Со Уредбата на министерот за социјални работи и вработување од 27 ноември 2012 година со која се утврдува Правилото за политика за изрекување парична казна за законодавството за работни услови (G&VW/AA/2012/16953) се утврдуваат повеќе согледувања кои се применуваат при одредување на казна за прекршок на БЗР:

- (а) Класификација на прекршокот (како „сериозен“, „директно задолжување“ или „втор прекршок“);
- (б) Појава на повторливи прекршоци (ова може да ја зголеми казната до 300%);
- (в) Големината на вклучената компанија (бројот на вработени);
- (г) Сериозноста на исходот (во случај на смрт, казната се зголемува за 500%; трајна повреда за 400%; изложеност на повеќе од 50 вработени на ризик за 200%).

Опција 4: Дефинирање на износот на казната со упатување на друга надворешна мерка, како што е националната минимална или просечна плата

Предноста на оваа техника на одредување на износот е што казните се прилагодуваат на пошироките економски флукуации и трендови. Недостаток на оваа опција е што може да наложи обврска на носителите на обврски да спроведат истражувања или да проверат кој е вистинскиот износ на казната.



Пример за држава 186

Ангола

Член 31 од Уредбата за безбедност, хигиена и здравје при работа бр. 31 од 1994 година предвидува парична казна до десет пати поголема од **просечната месечна плата исплатена во компанијата** за секое казниво дело.

El Salvador

Член 82 од Општиот закон за спречување на професионални ризици, одобрен со Законодавна уредба бр. 254, овозможува изрекување на финансиски казни во износ од **4 до 28 пати поголем од минималната плата** во државата.

Перу

Во Член 39 од Општиот закон за инспекција на трудот бр. 28806 од 2006 година се утврдува максималниот износ за паричните казни (кој се разликува во зависност од степенот на сериозност на сторениот прекршок) во однос на „даночни единици“. Вредноста на даночната единица ја утврдува Министерството за економија преку уредба и земајќи ги предвид микроекономските фактори.

Замбија

Во Законот за безбедност и здравје при работа бр. 36 од 2010 година се користи поимот „казнени единици“ за да се пресметаат паричните казни кои се предвидени за прекршоците. Вредноста на казнената единица се пропишува со Уредба на министерот за финансии.

(б) Непарични казни

Постојат најразлични непарични казни кои може да се изречат покрај паричните казни или може да се применат независно. Непаричните казни може да бидат најразлични. Постоенето на повеќе различни казни „од кои може да се избере“ може да му помогне на надлежниот орган да го „прилагоди“ својот одговор на прекршоците на безбедноста и здравјето при работа така што ќе ја избере најсоодветната казна, во зависност од специфичниот контекст. Непаричните казни исто така може да имаат поголемо влијание врз постапувањето на носителите на обврски. Подолу се опишани повеќе различни непарични казни.

**Опции за политика****Видови на непарични казни**

- (i) Именување и засрамување
- (ii) Исклучување од процесите на наддавање по јавни набавки
- (iii) Општествено полезна работа
- (iv) Одземање на дозволата за работа на претпријатието или затворање на бизнисот
- (v) Дисквалификување на носители на должности од законски улоги или привилегии
- (vi) Ставање на сторителите под условна казна или надзор
- (vii) Затвор

(i) Именување и засрамување

Трудовите инспекторати може да водат „список на недолични постапки“ или **регистар на носители на должности кои не ги исполнуваат условите** и кои извршиле прекршоци во однос на безбедноста и здравјето при работа и да ги објавуваат ваквите податоци преку различни медиуми, како што се службените весници или и веб-сајтовите на јавните органи. Алтернативна казна за засрамување е **изрекување на јавна наредба** со која носителот на должност или јавните органи се принудени да ги објават сторениот прекршок и изречената казна на многу видлив начин, како што е во публикација на деловна асоцијација, јавен весник или национално списание. Регулаторните казни за недолични постапки може да претставуваат моќно средство за да се поттикнат промени во постапувањето.⁶

⁶ Видете Џудит ван Ерп, „Именување без засрамување: Објавување на санкциите во холандскиот финансиски пазар“, *Регулатива и управување* 5(3): 287–308.



Пример за држава 187

Соединетите Американски Држави

Агенцијата за безбедност и здравје при работа, федералниот регулатор за безбедност на работното место, одржува интерактивна мапа на која за секоја сојузна држава се наведени сите компании кои се осудени за непочитување на БЗР и кои добиле казна од 40.000 долари или повеќе.⁷

Ирска

Во Дел 85 од Законот за безбедност, здравје и добросостојба при работа бр. 10 од 2005 година се наведува дека Управата за безбедност и здравје може да состави список на имиња и адреси и опис на деловната или друга дејност на секое лице кое добило парична казна или друга казна во врска со законодавството за безбедност и здравје при работа и може во секое време да наложи објавување на тој список на начин што го смета за соодветен.

Обединетото Кралство

Во Дел 10(1) од Законот за корпоративно убиство без умисла и корпоративно убиство од 2007 година се посочува дека судот пред кој организацијата е осудена за корпоративно убиство без умисла и корпоративно убиство може да издаде наредба („наредба за јавност“) со која се бара од организацијата да го објави на одреден начин (а) фактот дека е осудена за кривичното дело; (б) специфични детали за кривичното дело; (в) износот на секоја изречена казна; (г) условите на секоја наредба за поправно постапување.

Шпанија

Во Член 2 од Кралската законодавна уредба бр. 597/2007 за објавување на санкции за сериозни прекршоци во врска со безбедноста и здравјето при работа се наведува дека откако санкциите ќе стапат на сила, надлежниот орган што ги издал... ќе наложи тие да се објават во Службениот весник на државата или на Автономната заедница, во согласност со соодветната област на надлежност... во рок од најмногу три месеци, додека во Член 3 се додава дека таквиот орган може да ги објави санкциите преку други јавни средства освен оние споменати во претходниот дел.

(ii) Исклучување од процесите на наддавање за јавни набавки

На носителите на обврски кои сториле прекршоци во врска со БЗР може да им се забрани да поднесуваат понуди за договори за јавни набавки. Во законот за БЗР може да се овозможи забрана за одреден обвинет во кој било конкретен случај (како дел од пакет казни) или може да се наведе дека кој било обвинет нема да биде подобен за учество во тендер како автоматска последица на неговата осуда. Друга опција е владините органи кои доделуваат договори за јавни набавки да одлучат, врз основа на сопствената политика, дека нема да прифаќаат понуди од обвинети кои се осудени за прекршок во врска со БЗР.



Пример за држава 188

Португалија

Во согласност со Член 562(2)б од Законот бр. 7/2009 за одобрување на Законот за работни односи, сторителот кој ќе изврши повторливи и сериозни непочитувања на Законот, ќе биде лишен од правото да учествува во јавни тендери во период до две години.

⁷ Видете во Агенција за безбедност и здравје при работа на Соединетите Американски Држави, „Случаи на спроведување со првични казни од \$40.000 или повеќе“.

(iii) Општествено полезна работа

Со комбинираната казна која се состои од одреден степен на поправно постапување и посрамување, може да му се наложи на носителот на обврски да извршува услуги во интерес на заедницата, односно некаков облик на работа во корист на поширокото општество.

**Пример за држава 189****Канада**

Во Дел 75(1) од Законот за безбедност и здравје при работа на Алберта од 2017 година се наведува дека кога некое лице е осудено за кривично дело спротивно на овој закон, покрај или како алтернатива на преземање на која било друга мерка која е предвидена во овој закон, судот може ... да издаде наредба со која ќе му наложи на лицето

- (а) да плати, на начин и во износ пропишан од судот, паричен износ на страна која е именувана од судот да ги прими таквите средства, за која било од следниве цели:
 - (i) програми за обука или образование во врска со безбедноста и здравјето на работниците
 - (ii) истражувачки програми за дијагностички, превентивни или корективни аспекти на безбедноста и здравјето на работниците;
 - (iii) каква било иницијатива за безбедност и здравје на работниците од страна на непрофитна организација;
 - (iv) воспоставување и инвестирање во стипендии за образовни институции кои нудат студии по безбедност и здравје при работа и сродни дисциплини;
 - (v) каква било друга намена со која се унапредува целта за постигнување здрави и безбедни работни места; или
- (б) да преземе каква било друга постапка која судот смета дека е соодветна.

Наредбата може да содржи каква било материја или услови кои судот смета дека се соодветни. Ова е опсежно дискреционо право за изрекување креативни казни.

(iv) Одземање на лиценцата за работа на претпријатието или затворање на бизнисот

Друга казна која може да се изрече по прекршок е наложување на корективна работа, привремени прекини на работењето или затворање на бизнисот.

**Пример за држава 190****Шпанија**

Во Член 26 од Општата регулатива за постапката за изрекување санкции за прекршоци на трудовото право, одобрена со Кралската уредба бр. 928/1998, се утврдува дека трудовиот инспекторат може, по сериозни непочитувања на прописите за безбедност и здравје при работа, да предложи прекин на работните активности за одреден временски период или затворање на соодветното работно место.

Саудиска Арабија

Во Член 236 од Законот за работни односи се наведува дека секое лице кое ги прекршува одредбите... [во врска со безбедноста на работното место и спречувањето на несреќи] ќе подлежи на парична казна... или затворање на фирмата во времетраење од 30 дена или трајно. Со оваа мерка, затворањето на просториите не е условна мерка (за да се направат подобрувања), туку форма на казна сама по себе.

(v) Дисквалификување на носителите на обврски од законски улоги или привилегии

Казните можат да се применат и за да се дисквалификуваат носителите на обврски од законски улоги или привилегии, вклучително и лиценци за вклучување во одредени активности (на пример, право да бараат визи за странски работници, лиценца за вклучување во одредена дејност или занимање, дозвола за продажба на алкохол) или за да имаат корист од јавни субвенции. Ваквата практика може да следува случајно по непочитување на прописите за безбедност и здравје при работа.



Пример за држава 191

Обединетото Кралство

Во Дел 2 од Законот за дисквалификување на директори на компании од 1986 година е предвидена можност за овластување на судот да издаде наредба за дисквалификување против лице кога е осудено за кривично дело (без разлика дали по обвинение или по кратка постапка) во врска со унапредувањето, формирањето, управувањето, ликвидирањето или бришењето на компанија. Непочитувањето на Законот за безбедност и здравје при работа од 1974 година може да претставува такво кривично дело.

Шпанија

Член 46 од Законот за прекршоци и санкции во врска со работните односи, одобрен со Кралската законодавна уредба бр. 5/2000, предвидува автоматско повлекување на јавната помош, бонусите и бенефициите во врска со програмите за вработување и стручно оспособување во случај на голем број сериозни и многу сериозни прекршоци.

(vi) Ставање на сторителите под условна казна или шеми за надзор

Може да се издадат и наредби со кои се бара програма за надзор или условна казна по прекршок на прописите за безбедност и здравје при работа. Ваквата наредба може да поттикне зачестена употреба на известувања за подобрување, но во неа треба да се прецизираат условите и времетраењето на секој условен однос и да се додели одговорност за негово следење.



Пример за држава 192

Канада

Во Дел 732.1(3.1g) од Кривичниот законик од 1985 година се укажува дека судот може да пропише, како дополнителни услови за условна казна која е изречена за организација, при што сторителот ... ќе се придржува кон сите други разумни услови кои судот ги смета за пожелни за да се спречи организацијата да изврши последователни казниви дела или да се поправи штетата предизвикана од прекршокот. Ова се однесува на прекршоци во врска со БЗР.

(vii) Затворска казна

Честопати најзначајната казна што може да се изрече по прекршување на прописите за безбедност и здравје при работа е затворската казна, нешто што е релевантно само во случај на физички лица. Затворска казна најчесто се изрекува за најсериозните кривични прекршоци (кои не се од административен карактер) и обично ја изрекува судија по прогласување на лицето за виновно.



Пример за држава 193

Република Кореја

Во Член 66–68 од Законот за безбедност и здравје при работа бр. 13096 од 2016 година се утврдуваат затворските казни кои се однесуваат на повеќе „групи“ на прекршоци на прописите за безбедност и здравје при работа. На пример, во Член 67 се наведува дека лице кое ќе стори кривично дело кое спаѓа во кој било од следниве подставови, ќе се казни со затворска казна од најмногу пет години или со парична казна која не надминува 50 милиони вони.

Шпанија

Во Член 142(1) од Органскиот закон бр. 10/1995 од Казнениот законик се наведува дека лице кое преку груба небрежност ќе предизвика смрт на друго лице, ќе биде казнето за убиство од невнимание, со затворска казна од една до четири години. Ова е кривично дело кое може да се изврши поради пропусти на полето на безбедноста и здравјето при работа. Максималната дозволена казна се одредува, со разгледување на соодветното ниво врз основа на околностите, за што судијата кој ја изрекува казната има дискреционо право.

4. Процедурални правила

За да се утврди прекршок и да се изрече казна, треба да постојат сигурни процедурални правила. Тие се разликуваат во зависност од природата на прекршокот (административен/казнен).

Деталната дискусија за процедуралните аспекти на спроведувањето на законите за безбедност и здравје при работа не е дел од опсегот на овој Помошен пакет. Сепак, во контекст на овој Помошен пакет, важно е накратко да се споменат главните процедурални правила со оглед на нивната најголема улога во постигнувањето ефикасни и ефективни системи за спроведување на трудовото право.



Корисни алатки и ресурси

МОТ, [Клучни начела на кои се темелат постапките за санкционирање кои се применуваат за прекршоците на безбедноста и здравјето при работа](#), 2021 година.

Законодавството треба да содржи процедурални правила во кои се дефинира процесот кој треба да се следи кога утврдувањето на прекршок на законодавството за БЗР доведува до поведување на формална постапка или процес на санкционирање. Процедуралните правила вклучуваат дефинирање на формата и содржината на известувањата, како и роковите и средствата со кои тие може да се достават, проверка на усогласеноста со наредбите и известувањата, сослушувањата на сторителите кои можеби ќе треба да ги спроведе трудовиот инспекторат, како и роковите, формата и средствата за известување за изрекување казни.

Во државите со граѓанско право, процедуралните правила обично се дефинирани во закони различни од законите за БЗР, како што се процедуралните закони за работни односи и законите за инспекција на трудот, додека во државите со обичајно право, некои процедурални правила се опфатени во законите за БЗР.



Меѓународни стандарди на трудот

- [Конвенција за инспекција на трудот, 1947 година \(бр. 81\)](#)
- [Конвенција за инспекција на трудот \(земјоделство\), 1969 година \(бр. 129\)](#)

Особено важни се процедуралните правила со кои се воспоставуваат **механизми за преиспитување на одлуките кои ги донеле инспекторите на трудот или трудовиот инспекторат**, бидејќи со нив се зачувува правото на наводниот сторител да биде сослушан и одбранет. Прибегнувањето кон овие механизми е задолжително во согласност со меѓународните стандарди на трудот (Член 13(2) од Конвенцијата бр. 81 и 18(2) од Конвенцијата бр. 129). Во законодавството треба да се предвидат временските рамки во кои може да се поднесе жалба, прашањата против кои може да се поднесе жалба, органите кои се надлежни да ги разгледуваат жалбите, како и видовите одлуки коишто може да ги донесат.



Корисни алатки и ресурси

МОТ, [Санкции за инспекција на трудот: закон и практика на националните системи за инспекција на трудот](#), 2013 година..

Жалбите може да бидат вонсудски (административни) и судски. Првиот вид се жалби кои ги разгледува јавен административен орган - трудовиот инспекторат или министерството. Во случај подносителот на барањето да не е задоволен од исходот од оваа внатрешна ревизија, треба да се обрати до трибунал или суд.



Пример за држава 194

Држава и закон	Одредба
Австралија <i>Закон за безбедност и здравје при работа од 2011 година, Дел 12</i>	Со овој закон сеопфатно се регулираат жалбите на одлуките пред трудовиот инспекторат и трибуналот (Комисија за правична работа, австралискиот национален трибунал за работното место).
Јужна Африка <i>Закон за безбедност и здравје при работа, 1993 година, Дел 35</i>	(1) Секое лице кое е оштетено од која било одлука донесена од инспектор согласно одредба од овој закон, може да поднесе жалба против таквата одлука до главниот инспектор, а главниот инспектор, откако ќе ја разгледа основаноста на жалбата и причината поради која инспекторот ја донел одлуката, ќе ја потврди, поништи или измени одлуката или ќе ја замени таквата одлука со која било друга одлука која инспекторот требало да ја донесе, според мислењето на главниот инспектор. (2) Секое лице кое сака да поднесе жалба во смисла на став (1), е должно во рок од 60 дена од објавувањето на одлуката на инспекторот, да поднесе таква жалба до главниот инспектор во писмена форма, наведувајќи ги основите врз кои е донесена. (3) Секое лице кое е оштетено од одлука донесена од главниот инспектор согласно став (1) или при вршење на кое било овластување согласно овој закон, може да поднесе жалба против таквата одлука до индустрискиот суд, а индустрискиот суд ќе го испита и разгледа прашањето што е предмет на жалбата и ќе ја потврди, поништи или измени одлуката или ќе ја замени таквата одлука со која било друга одлука што главниот инспектор требало да ја донесе, според мислењето на индустрискиот суд. (4) Секое лице кое сака да поднесе жалба согласно Поддел (3), во рок од 60 дена од донесувањето на одлуката на главниот инспектор, треба да ја поднесе таквата жалба до регистраторот на индустрискиот суд во согласност со правилата на индустрискиот суд; (5) Жалбата согласно Поддел (1) или (3) во врска со забрана која е изречена согласно Член 30(1)(а) или (б), нема да го суспендира дејството на таквата забрана..
Обединетото Кралство <i>Закон за безбедност и здравје при работа, дел 24</i>	(1) Во овој член „известување“ значи известување за подобрување или известување за забрана. (2) Лицето на кое му е доставено известување може во пропишан рок од датумот на доставување, да поднесе жалба до [трибунал за работни спорови], а по таквата жалба, трибуналот може да го поништи или да го потврди известувањето, а доколку го потврди, може да го стори тоа во неговата оригинална форма или со измени кои трибуналот може да ги смета за соодветни во околностите. (3) Кога жалба во согласност со овој дел е поднесена против известување во рамки на дозволеният рок според претходниот поддел, тогаш— (а) во случај на известување за подобрување, поднесувањето на жалбата ќе има дејство на суспендирање на извршувањето на известувањето додека жалбата правосилно да се реши или, ако жалбата е повлечена, до повлекувањето на жалбата; (б) во случај на известување за забрана, поднесувањето на жалбата ќе има слично дејство ако, но само ако, на барање на подносителот на жалбата, трибуналот наложи така (и тогаш само од давањето на насоката). (4) За целите на секоја постапка поведена пред [трибунал за работни спорови F1] според овој член може да бидат назначени еден или повеќе проценители.

Листа за проверка

Дел 11



Релевантни меѓународни стандарди на трудот (ILS)	Опфатени во законот за БЗР?	ДА	НЕ	Согледувања
1	Прекршоци			
2	Прекршоци според постапувањето			
2	Прекршоци според исходот			
3	Отежнувачки фактори			
C81, Член 18 C129, Член 24	Казни, вклучително:			
4	(а) парични казни;			
5	(б) непарични казни; и			
5	(в) затворски казни.			
C81, Член 13(2) C129, Член 18(2)	Можност за обжалување на казните			

- 1 Прекршоците мора да се дефинираат со цел да се утврдат односните казни, кои се потребни во согласност со меѓународните стандарди на трудот.
- 2 Согледување на можна класификација на видовите прекршоци, земајќи ги предвид практиките во државата.
- 3 Согледување на факторите поради кои прекршокот може да биде посериозен и со тоа да се бара посериозна казна, имајќи ги предвид практиките во државата.
- 4 Согледување на можна класификација на видовите казни, земајќи ги предвид практиките во државата.

ДЕЛ 12

Техники за изработка на закони

Помошен пакет за изработка на законодавство за безбедност и здравје при работа

1. Начела на техниките за изработка на закони	395
1.1 Соодветни	396
1.2 Кохеренти	396
1.3 Јасни, едноставни и прецизни	397
1.4 Конзистентни од внатрешен аспект	399
1.5 Конзистентни од надворешен аспект	400
1.6 Родово-неутрални	401
1.7 Изготвени во еднообразен стил	402
2. Структура на законот за БЗР	402
2.1 Процедурални одредби за спроведување	403
3. Дополнителни одредби	403
3.1 Преамбула	403
3.2 Употреба на дефиниции	404
3.3 Преодни и завршни одредби	407
3.4 Прилози/анекси	408

12

Техники за изработка на закони

1. Начела на техниките за изработка на закони

Техниките за изработка на закони имаат клучна улога при донесување на закон кој може лесно да се разбере, да се разгледа, да се примени и да се спроведе, па затоа може да бидат и ефективни. Воедно, тие влеваат сигурност за корисниците во врска со начинот на кој ќе се применува законот.

Опсегот на овој Помошен пакет не вклучува детално разгледување на ефективната изработка на закони. Сепак, подолу накратко се разгледуваат голем број клучни точки. Целта, пред сè, е да им се пружи помош на корисниците на овој Помошен пакет чии влади немаат изработено национални упатства за изработка на закони или на кои им е потребен поедноставен преглед на основните техники и начела за изготвување закони.

Ефективните, добро изготвени закони треба да бидат:

- ▶ **соодветни:** соодветствуваат на проблемите кои се стремат да ги решат;
- ▶ **кохерентни:** лесно може да се разгледаат;
- ▶ **јасни:** многу разбирливи и недвосмислени;
- ▶ **едноставни:** не вклучуваат никакви непотребни елементи;
- ▶ **прецизни:** не оставаат неизвесност кај читателот;
- ▶ **конзистентни од внатрешен аспект:** се избегнуваат контрадикции, заблуди и погрешно изразување;
- ▶ **конзистентни од надворешен аспект:** се усогласуваат со постојната законска рамка;
- ▶ **родово-неутрални:** се избегнува употреба на термини кои се специфични за полот и заменки; и
- ▶ **изготвени во еднообразен стил:** се користат еднообразни изрази и симболи.



1.1 Соодветни

Текстот на законот треба во доволна мера да ги опфаќа идентификуваните проблеми и да ги исполнува целите на законот на задоволително ниво.

Следниот член со кој се утврдува опсегот на законот за БЗР е пример за *несоодветна* одредба: „Овој закон се однесува на ситуации со зголемен ризик, тешки и опасни работни услови“.

Одредбата е несоодветна бидејќи целта на сеопфатниот закон за БЗР е да обезбеди основна заштита од опасности при работа за *сите работници*, а не само за некои работници. Со ограничување на опсегот на законот само на работници во одредени „видови работа/услови“ нема да се постигне таа цел бидејќи многу работници би останале незаштитени. Работниците кои немаат опасни професии исто така може да бидат изложени на професионални ризици бидејќи тие се својствени за секое работно место.

Друг пример за *несоодветна* одредба би бил следниот: „Работодавачот не смее да ги спречи вработените да преземат мерки за да се заштитат себеси во ситуации на непосредна опасност, освен во случаи на небрежни и невнимателни постапки“. Оваа одредба е несоодветна бидејќи не ја исполнува целта на законот за БЗР, а тоа е да ги заштити работниците. Небрежноста на работникот не е оправдување за изложеност на работник на непосредна опасност. Едно од начелата на БЗР е дека доколку работникот има разумно оправдување да верува дека ситуацијата претставува непосредна и сериозна опасност за неговиот живот или здравје, треба да е во можност да ја напушти таа ситуација на непосредна опасност.

Дополнителен пример за *несоодветна* одредба би бил да се бара од работодавачот да им обезбедува на работниците млечни производи (како што се млеко и јогурт) за да се спречат и/или ублажат потенцијалните негативни влијанија врз здравјето на работниците што произлегуваат од изложеноста на опасни супстанции како што се хемикалии. Ова е стара практика што се применува во некои земји, на која ѝ недостасуваат научни докази дека е ефикасна во спречувањето на штети по здравјето. И покрај позитивните влијанија кои млечните производи може да ги имаат врз здравјето на работниците, сами по себе тие се далеку од доволни за да ги заштитат работниците од штети по здравјето во случај кога се изложени на опасни супстанции. Затоа, апсолутно е неопходно да се осигури дека работниците користат соодветна лична заштитна опрема секогаш кога ризиците на кои се изложени не можеле да се отстранат или контролираат со колективни заштитни мерки.

Понатаму, предвидувањето надоместок за опасна работа за да им се „надомести“ на работниците за нивната изложеност на ризици исто така е несоодветно. Општо начело е дека *надоместокот за опасност* не може да се смета за ефективен или соодветен политички одговор. Наместо тоа, опасностите треба да се решаваат во самиот извор и да се отстранат или да се контролираат таму каде што отстранувањето не е можно, со цел да се спречат несреќи и болести. Затоа, плаќањето на работниците за ризиците на кои се изложени, наместо контролирањето на таквите ризици, не е во согласност со превентивниот пристап на меѓународната добра практика.

Важно е и да се напомене дека иако во компаративното трудово право може да се забележат добри практики и сериозни согледувања за законодавците, преносот на одредби и пристапи од една во друга држава не секогаш функционира, особено кога правниот, политичкиот, економскиот или социјалниот контекст се разликуваат. Ова може да биде чест случај со одредбите за застапување и учество на работниците, чиешто функционирање и ефикасност може да зависи од начинот на кој овие одредби се во согласност со „разновидноста“ на капитализмот и културата и традициите на индустриските односи кои преовладуваат во дадена земја.

1.2 Кохеренти

Кохерентноста се однесува на логичката структура и текот на еден закон, преку кои неговата содржина се организира во целини во кои се групираат одредби на истата тема или со слични идеи. Овие целини имаат неколку нивоа: единици од повисоко ниво, од основно ниво и од пониско ниво. *Содржината* на почетокот на правниот инструмент содржи преглед на неговата содржина што им помага на законодавците да се уверат дека структурата е кохерентна и им помага на корисниците полесно да го разгледаат и разберат законот.

Табела 10: Основни елементи на закон

Ниво	Обичајно право	Граѓанско право
Единици од повисоко ниво	поглавје, дел, поделба, подподелба	книга, наслов, поглавје, подпоглавје, дел
Единици од основно ниво	дел	член
Единици од пониско ниво	поддел, став, подстав, точка, потточка	број, став, алинеја

Табелата делумно се заснова на Европската Унија, [Заеднички практичен водич на Европскиот парламент, Советот и Комисијата за лица вклучени во изготвувањето на законодавството на Европската Унија](#)

1.3 Јасни, едноставни и прецизни

Разбирливоста на законите е предуслов за усогласеност. Законот кој е тешко разбирлив за лице без стручно познавање е закон кој веројатно нема се почитува. Оттаму, правните инструменти треба да се изготвуваат колку што е можно појасно, поедноставно и попрецизно. Ова може да се постигне на следниов начин.

Избегнувајте двосмислени фрази кои содржат повеќе идеи или концепти и користете кратки реченици, идеално е да се користи еден концепт по реченица

На пример: „Обврската на работодавачот да се консултира со работниците се постигнува преку одборот за безбедност и здравје при работа на работното место, кој е составен од еднаков број претставници на работодавачот и работниците, при што претставниците на работниците се избираат од редот на работниците“. Оваа реченица содржи четири идеи: (i) работодавачот има обврска да се консултира со работниците за безбедност и здравје при работа; (ii) работодавачот треба да формира заеднички одбор за безбедност и здравје при работа како механизам за консултации; (iii) одборот за безбедност и здравје при работа треба да се состои од еднаков број претставници на работодавачот и работниците; и (iv) претставниците на работниците треба да се избрани од самите работници. За да биде појасно, се препорачува да се изрази една идеја по реченица.

Подредете ги речениците на начин кој логично го одразува текот на образложението

На пример: „Работодавачот има обврска да обезбеди лична заштитна опрема за сите работници. Работодавачот има обврска да обезбеди и обука за БЗР за работниците. Личната заштитна опрема треба да биде соодветна за ризиците кои постојат на работното место. Мерките за БЗР треба да бидат на трошок на работодавачот“. Во овој случај, една единствена одредба опфаќа неколку обврски по следниот редослед: започнува со обврската да се обезбеди лична заштитна опрема, потоа се споменува обврската да се обезбеди обука за БЗР, а потоа се навраќа на обврската да се обезбеди лична заштитна опрема. Покрај тоа, не е јасно на што се однесува „мерките за БЗР“: дали се однесува и на личната заштитна опрема и на обуката или само на една од овие две обврски? Дали опфаќа други мерки за БЗР, како на пример ергономски канцелариски материјал?

Користете секојдневен јазик и избегнувајте жаргон и застарени термини

На пример: „Должностите кои му се наметнуваат на работодавачот во согласност со член XXX од Законот за БЗР *mutatis mutandis* важат за самовработено лице“. *Mutatis mutandis* е латински израз кој често се користи во правни инструменти (што може да се смета за правен жаргон), кој можеби не е разбирлив за неупатено лице.

Користете сегашно време и граматичка структура со активни реченици наместо пасивни реченици

На пример: „Медицинската услуга на работното место е обезбедена од медицински и болнички персонал кој поседува сертификат издаден од министерот за здравство“. Оваа реченица, во која се користи граматичка структура со пасивна реченица, подобро ќе се изрази со активна реченица: „Медицинскиот и болничкиот персонал кој поседува сертификат издаден од министерот за здравство обезбедува медицинска услуга на работното место“.

Користете позитивни наместо негативни искази

На пример: „Работодавачот нема да ги изложува работниците на ризици по нивната безбедност и здравје“. Оваа одречна реченица лесно може да добие позитивна конотација доколку се преформулира на следниот начин: „Работодавачот ќе обезбеди безбедност и здравје на работниците“.

Почитувајте ги правилата за граматика, правопис и интерпункција

На пример: „Работниците имаат право да се приклучат кон режимите за заштита на трудот за соодветна здравствена заштита, да подлежат на прегледи за откривање на професионални болести, да им се исплати премија за осигурување од несреќи при работа и професионални болести од страна на работодавачот, да добијат надоместок кога страдаат од несреќи и/или професионални болести, да им се платат трошоците за медицинска проценка за повреди и/или болести предизвикани од несреќи при работа и професионални болести...“

Очигледно, во овој пример има неколку граматички, правописни и интерпункциски грешки (недостасуваат запирки), обележани со жолта боја, што го отежнува следењето на статијата.

Избегнувајте прекумерна употреба на акроними и кратенки и напишете ги акронимите и кратенките целосно првиот пат кога се користат

На пример, понекогаш законотворците се повикуваат на органите преку акроними. Оваа практика не се препорачува, бидејќи не сите граѓани ќе можат да разберат на што се однесуваат акронимите.

Не вклучувајте одредби кои не се однесуваат на норми, како што се препораки, изјави или желби

На пример: „Се препорачува работодавачот да обезбеди лична заштитна опрема не само за вработените, туку и за другите работници кои работат во неговото претпријатие, како што се изведувачите“. Законот е нормативен и задолжителен инструмент, кој не треба да содржи препораки. Наместо тоа, препораките треба да се изнесени во посебен документ со упатства како дополнување или прилог кон законот.

Користете модални глаголи со кои јасно се разликува обврска (како што е „мора“) од можност (како што се „треба“ или „може“)

На пример: „Работодавачот не може да одбие од платата на работникот ниеден износ во замена за обезбедени мерки за безбедност и здравје“. Препорачливо е да се користи глаголот „мора“ или изразот „на работодавачот му е забрането да“ за во реченицата да се изрази построга обврска на работодавачот да ги покрие трошоците за мерки за безбедност и здравје.

Не вклучувајте одредби во кои се пренесуваат, повторуваат или преформулираат пасуси од други закони, членови или наслови на закони

На пример, пренесувањето на сосема истиот текст од законот во подзаконските акти не е корисно.

Наведете упатување кон други членови или закони за корисникот да може да ги идентификува и избегнувајте сериски или верижни упатувања (одредба која се повикува на друга одредба која содржи дополнителни упатувања)

На пример:

- Член 15: Работодавачот треба да им обезбеди на работниците лична заштитна опрема како што е наведено во Член 35.
- Член 35: Личната заштитна опрема треба да биде во согласност со техничките правила кои се утврдени во соодветната регулатива.

Во овој пример е наведено верижно упатување, кое му укажува на читателот да разгледа два члена и еден пропис за да разбере еден член. Воедно, во Член 35 не се идентификува предметната регулатива. Препорачливо е да се спојат Член 31 и 35 и да се наведе точниот назив на регулативата, на следниов начин: „Работодавачот треба да им обезбеди на работниците лична заштитна опрема која е во согласност со техничките правила кои се утврдени во Регулотива бр. 3 од 2020 година за техничките барања за лична заштитна опрема.“

Користете упатување само кога:

- (i) го поедноставува текстот;
- (ii) не ја отежнува разбирливоста на одредбата;
- (iii) наведениот акт е објавен или е доволно достапен за јавноста;
- (iv) се земаат предвид последиците од можните измени на наведениот акт.

Горенаведениот пример е применлив и овде. Полесно е да се повикате на пропис наместо да ги наведете сите технички правила кои може да се применат во овој случај во законот и со тоа да ја удвоите содржината на прописот. Истовремено, техничките правила се премногу специфични за да бидат вклучени во општ сеопфатен закон за безбедност и здравје при работа.

Дајте му наслов на законот што го одразува предметот на текстот и не ги доведува во заблуда корисниците

На пример, „Закон за заштита на работниците“. Читателите би можеле погрешно да го разберат и да помислат дека овој закон е за заштита од непотребни дисциплински мерки и неправедно отпуштање, наместо заштита на работниците од професионални ризици.

Друг пример за непотребна сложеност би бил да се бара од работодавачот да користи различни формулари за евидентирање и известување за несреќи при работа со фатални и нефатални последици, големи несреќи, труења, болести, избегнати несреќи, обезбедување прва помош, итн. Наместо тоа, би било поедноставно и полесно за примена да се обезбедат еден или два формулари кои се дизајнирани на флексибилен начин, така што можат да бидат соодветни за секаков вид на ситуација која може да се пријави. Покрај тоа, во суштина нема потреба да се користат различни формулари за целите на евидентирање и известување, бидејќи информациите кои работодавачите ќе ги чуваат и информациите кои треба да ги достават до надлежните органи во суштина се исти.

Законот ќе биде попрецизен и појасен доколку се прецизира дали советот/одборот за БЗР е национален или заснован на работното место и доколку е дефиниран неговиот состав, функции и начин на работа, секогаш кога законот за БЗР наложува основање на такво тело.

1.4 Конзистентни од внатрешен аспект

Конзистентност на законот од внатрешен аспект се однесува на отсуството на несовпаѓања и недоследности низ целиот текст, како што се спротивставени одредби. За да се осигури дека законот е конзистентен од внатрешен аспект, важно е:

Да се користат исти термини за упатување на истите концепти низ целиот текст

На пример, користењето на термините „известување“ и „пријавување“ кога се однесуваат на истата појава (информирање на органите за несреќи при работа и професионални болести) може да предизвика забуна. Воедно, наизменичното користење на термините „вработен“ и „работник“ е проблематично бидејќи во досегашната теорија тие се користат за да се укаже на различни улоги. „Вработен“ често подразбира лице кое е во работен однос со работодавач и работи врз основа на договор за вработување. „Работник“ обично се однесува поопсежно на секое лице кое обезбедува услуга или работа на друго лице и на тој начин може да опфати изведувач, агенциски работник и независни работници (кои не се вработени). Сепак, не постојат универзални дефиниции за овие термини. Државите ги дефинираат овие термини на различен начин, особено терминот работник, во зависност од националната политика за БЗР. Затоа, секогаш се препорачува внимателно да се дефинираат во законот за БЗР, а притоа да се користи едниот или другиот термин, но не и двата термина.

Еднообразно користете ги дефинираните термини во целиот текст, односно користете ги како што се дефинирани за да го одразат значењето кое им е дадено

На пример, закон за БЗР во кој наизменично се користат различни термини како што се „компетентно лице“, „стручно лице за БЗР“, „техничар за БЗР“ и „регистрирано лице“ кои се однесуваат на истиот поим (т.е. стручно лице кое е ангажирано да управува со БЗР на работното место), не е доволно конзистентен и доведува до забуна.

Почитувајте го опсегот на правниот инструмент низ целиот текст

На пример, ограничувањето на опсегот на примена на одредени одредби во законот за БЗР на специфични сектори (градежништво, рудници, производство, земјоделство, фабрики, итн.) е неконзистентно доколку е предвидено тој закон за БЗР да биде општ и сеопфатен, односно да обезбеди основна заштита на *сите работници во сите гранки на стопанска дејност*. Слично на тоа, вклучувањето на изолирани одредби за различни сектори е збунувачка практика бидејќи со тоа опсегот на Законот за БЗР не е доволно јасен. Вообичаена практика е да се донесе сеопфатен закон за БЗР, кој потоа се надополнува со секторски закони или прописи за БЗР кои обезбедуваат дополнителни барања за секторите во кои е потребно понатамошно регулирање со оглед на нивната ризична природа. Подеднакво несоодветно е да се доделуваат различни овластувања на инспектори за секој сектор. Одредбите за спроведување треба да се прошират и да бидат конзистентни во сите индустрии, освен кога се потребни дополнителни овластувања поради специфичноста на индустријата.

Секогаш кога се утврдени барања, во барањата јасно треба да се наведе кој е одговорен субјект или носител на обврски

На пример, „На работниците треба да им се обезбеди лична заштитна опрема“. Важно е јасно и изречно да се наведе дека работодавачот е должен да им обезбеди лична заштитна опрема на работниците. Во спротивно, може да се тврди дека работниците, нивните синдикати или државата имаат обврска да ја купат личната заштитна опрема.

Друг пример за внатрешна неконзистентност може да биде одредба со која се наложува обврска на работодавачот да ги извести надлежните органи за болест на вработениот како последица на работата, додека во друга одредба се утврдуваат доверливоста и приватноста на личните медицински податоци. Овие две одредби се контрадикторни. Доколку работодавачот треба да ја почитува доверливоста на личните медицински податоци, тој не може истовремено да биде должен да споделува со трети лица информации за болест од која заболел работникот.

Внатрешната конзистентност може да се подобри со преамбула, дефиниции и прилози/ анекси, што може да придонесе законот да биде поразбирлив (за повеќе информации, видете во Поддел 3 подолу).

1.5 Конзистентни од надворешен аспект

За еден закон да биде конзистентен од надворешен аспект:

- не смее да биде контрадикторен или спротивен на закони од повисок ранг (како што се Уставот, меѓународното право) и закони од ист ранг; и
- мора да биде усогласен и компатибилен со други закони во врска со БЗР со цел да се избегнат забуни и противречности.

На пример, законот за БЗР кој вклучува изолирани одредби со кои се утврдуваат процедурални правила може да биде неконзистентен од надворешен аспект. Ова се должи на фактот што процедуралните правила може да се регулираат во различни правни инструменти покрај законот за БЗР, вклучувајќи го и трудовото право, процедурален закон со кој конкретно и исклучиво се регулираат процедурите во врска со трудот или

процедурален закон кој се однесува на какво било решавање на спорови за кое било прашање помеѓу лице или правен субјект и јавната администрација. Всушност, неретко процедуралните правила кои може да се применат за БЗР (како што се поднесувањето жалби, санкционирањето на прекршок, итн.) се дисперзирани во неколку правни инструменти. Оттаму, доколку законот за БЗР вклучува процедурални правила, важно е да се осигури дека тие се компатибилни со процедуралните одредби содржани во други закони.

Се препорачуваат преодни и завршни одредби за да се обезбеди кохерентност од надворешен аспект. Во одредбите може да се укаже кога законот стапува на сила и како влијае на постојните закони (на пример, со законот може да се укинат некои постојни закони, а да се изменат други) (за повеќе информации, видете во Поддел 3 подолу).

1.6 Родово-неутрални

Од аспект на политиката, важно е да се користат родово-неутрални изрази во законодавството за да се даде соодветен пример, да се поттикне отфрлање на дискриминаторски изрази и постапки, како и да се обезбеди еднаков пристап и еднаква примена на законот. Следствено на тоа, законотворците треба да обезбедат родова неутралност низ целиот закон со користење на следниве техники за да придонесат за постигнување на родово-неутрални изрази.

Заменете ги термините кои се специфични за конкретен род со неутрални термини (на пример, заменете го „маж“ со „лице“ или „поединец“).

- Заменете ги заменките во еднина со форми во множина (на пример, заменете го „тој“ и/или „таа“ со „тие“; заменете ги него/нејзе со „нив“) или користете и машки и женски форми (на пример, „тој или таа“, при што обично не се препорачува употреба на коси црти и цртички).
- Образложете дека употребата на еден род во своето значење вклучува упатување и на другиот род, освен кога контекстот наложува поинаку.
- Повторувајте именки наместо да користите заменки кои се однесуваат на конкретен род (на пример, повторувајте ја именката „работодавачот“ наместо да ја замените со „него“ или „нејзе“).
- Користете називи за работните позиции кои се неутрални во однос на родот (на пример, „полициски службеник“ наместо „полицаец“).
- Преформулирајте го текстот за да не мора да се користат термини и заменки за конкретен род (на пример, за да избегнете непотребни упатувања на „негов“, „него“ и слично во зависните реченици).

На пример, следната одредба не е родово-неутрална: „Секое самовработено лице е должно да го спроведува неговиот потфат така што ќе се увери, колку што е практично изводливо, дека тој и останатите лица (кои не се негови вработени) кои може да бидат засегнати од тоа, не се изложени на ризици по нивното здравје или безбедност“. Наместо тоа, може лесно да се примени родова неутралност така што одредбата ќе се формулира на следниов начин: „Самовработените лица се должни да го спроведуваат својот потфат така што ќе се уверат, колку што е практично изводливо, дека тие и останатите лица (кои не се нивни вработени) кои можат да бидат засегнати од тоа, не се изложени на ризици по нивното здравје или безбедност.“

Родовите аспекти се од клучно значење во регулирањето на безбедноста и здравјето при работа, бидејќи бремените жени и доилките имаат потреба од посебна заштита. Покрај тоа, важно е да се загарантира дека се достапни соодветни санитарни простории и за мажите и за жените. На крај, подеднакво важно е да се спомене дека специфичните потреби за родот мора соодветно да се земат предвид при одредувањето технички правила кои се применуваат за мерките за безбедност.

Внимание**Родово-неутрална наспроти родово-пристрасна (сексистичка) терминологија**

Родово-неутрални термини	Родово-пристрасни (сексистички термини)
поединец, лице, човечко суштество луѓе, заедница, општество, човештво, човечки род просечен човек деловни кругови, деловни раководители обичен човек, поединец народен правобранител персонал научен персонал, труд, работна сила, работник работен месец, месечно работно време по лице претседавач, претседател, свикувач полициски службеник морепловец пожарникар риболовец член на конгрес член на совет занаџчија поштенски службеник, разнесувач на пошта	маж машки род просечен маж бизнисмени обичен маж омбудсман број на ангажирани луѓе работен човек месечно работно време по маж претседател (маж) полицаец морнар пожарникар (маж) рибар конгресмен советник мајстор поштар

Белешка: делумно заснована на MOT, Упатство за изработка на инструментите на MOT, 2006 година.

1.7 Изготвени во еднообразен стил

Следењето на еднообразен стил исто така помага полесно да се разбере законот. Во оваа смисла, важно е да се почитуваат однапред дефинираните правила за употреба на акроними и кратенки, пишување со големи букви, броеви, датуми, валута и други симболи.

2. Структура на законот за БЗР

Иако целта на овој Помошен пакет е да се фокусира на утврдувањето на содржината и суштината на сеопфатен рамковен закон за БЗР, важно е да се запомни дека јасната и логичка структура за закон за БЗР може да има клучно значење за да се загарантира дека законите се достапни за сите засегнати страни со различно ниво на познавање на правото и сите засегнати страни може лесно да ги користат. Ова, пак, има суштинска улога во постигнувањето ефективно управување со БЗР. Од општа гледна точка, структурата на овој Помошен пакет е наменски осмислена за да ја одрази структурата на моделот на сеопфатен рамковен закон за БЗР.

Табела 11: Хипотетичка структура на закон за БЗР во однос на структурата на Помошниот пакет

Наслов на поглавје или на дел	Соодветен дел во овој Помошен пакет
Содржина	не е применливо
Преамбула/вовед	Дел 12
	Дел 12 ¹
Опсег	Дел 2
Институции во рамки на националните системи за БЗР	Дел 3

¹ Забележете дека, иако дискусијата за дефинициите е во последниот дел од овој Помошен пакет, во законите за БЗР дефинициите обично се наведени како еден од првите суштински делови. Во таа смисла, структурата на Помошниот пакет не ги одразува повеќето закони за БЗР кои се на сила во моментот.

Носители на обврски и права за БЗР	Дел 4
Застапување, консултации и учество	Дел 5
Одредби за заштита на ранливите работници	Дел 6
Служби за здравје при работа	Дел 7
Стручни лица за БЗР	Дел 8
Прибирање податоци за БЗР: Евидентирање и известување	Дел 9
Спроведување на законодавството за БЗР	Дел 10
Прекршоци и казни во врска со БЗР	Дел 11
Преодни одредби	Дел 12
Завршни одредби	Дел 12
Прилози/анекси	Дел 12

2.1 Процедурални одредби за спроведување

Процедуралните одредби може да вклучуваат постапки за спроведување во случај на непочитување, механизми за жалби и постапки за жалба или оспорување на одлуките на јавната администрација. Ефективните правила во врска со спроведувањето на законите имаат клучна улога за да се загарантира дека сите учесници на работното место можат да ги уживаат суштинските права и заштитата кои ги содржи материјалното право. Фокусот на овој Водич е на правно-материјалната содржина на законите за БЗР, па затоа процесното право генерално е надвор од неговиот опсег.

3. Дополнителни одредби

3.1 Преамбула

Преамбулата е описна компонента на статут, која генерално се наведува по долгиот наслов и пред извршните зборови и суштинските одредби. Има контекстуална улога во позиционирањето на законодавството и прегледот на образложението, целта и/или предметот на законот. Таа му дава суштински информации на читателот во врска со правната основа и валидноста на законот. Во некои држави, преамбулата содржи и детали за претходните закони кои се укинуваат и/или заменуваат со овој закон.

Фактичката содржина на Преамбулата значително се разликува од една до друга држава. Сепак, во, преамбулата може да се вклучат следниве одредби:

- вовед, образложение и цели на законот;
- сродно законодавство кое постоело и претходно, неговата релевантност и статус;
- правната основа на законот, односно одредбите во повисок законски орган (како што е Уставот на државата), која овозможува донесување на законот;
- преглед на механизмот за доставување на нацрт-законодавството до националните парламенти и законодавната постапка која треба да се следи; и
- упатувања на сите меѓународни правни инструменти кои ги усвоил парламентот и се вклучени во националното право.

3.2 Употреба на дефиниции

Еден исклучително важен аспект на законот е употребата на дефиниции. Иако земјите-членки се тие што треба да одлучат дали да дефинираат различни термини, во процесот на дефинирање на секој термин тие треба внимателно да ја проценат (а) потребата од дефинираниот термин; (б) составот на неговата дефиниција (т.е. да се обезбедат значајни дефиниции, со добра структура); и (в) неговото влијание низ целиот текст (со замена на термините во текстот со нивните дефиниции).

Законотворците треба да бидат свесни дека нималку не е корисно да се применуваат дефинирани термини кои не се потребни, дефиниции кои се тешко разбирливи, таканаречените „циркуларни дефиниции“ (користење на дефинираниот збор во текстот за дефиниции) или „верижни дефиниции“ (дефинираниот термин во својата дефиниција вклучува друг дефиниран термин). Тие непотребно го оптоваруваат и усложнуваат законот и следствено на тоа, може да имаат негативно влијание врз усогласеноста.

Внимание



Проблеми во дефинициите кои често се среќаваат во законите за безбедност и здравје при работа

Проблем	Пример	Појаснување
Непотребни дефиниции	„тешка работа“, „штетна работа“, „опасна работа“	Обично не е потребно да се користат и дефинираат неколку концепти кои се многу блиски по значење и може да биде контрапродуктивно бидејќи создава конфузија и го отежнува разбирањето и толкувањето на законот.
Циркуларни концепти	„Хемикалија“ значи хемиски елемент и соединение и нивна мешавина, без разлика дали се природни или синтетички.	Не се препорачува да се дефинира термин со користење на збор кој се содржи во тој термин бидејќи тоа на никој начин не придонесува за појаснување на значењето на терминот.
Верижни дефиниции	„Индустриски објект“ значи фабрика, продавница, канцеларија или работно место и која било зграда...	Оваа дефиниција го содржи терминот „фабрика“, кој е дефиниран и во законот од кој е преземен овој пример. Вклучувањето на дефиниран термин во дефиницијата на термин дополнително (често непотребно) усложнува.

Следствено на тоа, одлуката за дефинирање на термин треба да се заснова на наменско образложение во кое се опишува потребата од таква дефиниција. Треба да се дефинираат само термини кои се користат низ целиот текст и кои може да бидат двосмислени. Дефинициите треба да се напишат на едноставен начин, без употреба на дефинираниот термин во текстот на дефиницијата или упатување на друг дефиниран термин. Треба да се внимава да се осигури дека дефинициите на термините во врска со БЗР се точни (односно, во согласност со меѓународно договореното значење на тие термини).

Табелата подолу содржи повеќе термини и нивните дефиниции како што се конфигурирани во Меѓународните стандарди на трудот. Следењето на терминологијата на Меѓународните стандарди на трудот може да биде особено корисно за да се осигури дека термините кои се користат во националното законодавство (а) се усогласени (и во согласност) со нив и (б) се концептуално точни.



Меѓународни стандарди на трудот

Често дефинирани термини	Дефиниции засновани на меѓународните стандарди на трудот и други нормативни алатки на МОТ
несреќа при патување до или од работното место	Несреќа која доведува до смрт или телесна повреда и која се случува при директно патување до или од работното место и: (а) главното или секундарното живеалиште на работникот; или (б) местото каде што работникот обично јаде; или (в) местото каде што работникот обично ја прима својата плата. (Протокол од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155)
изведувач	Лице или организација која обезбедува услуги на работодавач на работното место на работодавачот во согласност со договорените спецификации, услови и одредби. (ILO-OSH 2001)
компетентно лице	Лице кое поседува соодветни квалификации, како што се соодветна обука и доволно знаење, искуство и вештини за безбедно извршување на специфичната работа. Надлежните органи може да дефинираат соодветни критериуми за назначување на овие лица и може да ги одредат обврските кои ќе им се доделат. (Конвенција бр. 167)
опасен настан (инцидент или избегнат инцидент)	Лесно препознатлив настан како што е дефиниран според националните закони и прописи, со потенцијал да предизвика повреда или болест кај лица на работа или кај јавноста. (Протокол од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155)
работодавач	Видете го Делот II од овој Помошен пакет.
опасност	Вродениот потенцијал за предизвикување повреда или наштетување на здравјето на луѓето (ILO-OSH 2001)
здравје	Во однос на работата, означува не само отсуство на болест или слабост; туку ги вклучува и физичките и психичките елементи кои влијаат на здравјето, а кои се директно поврзани со безбедноста и хигиената на работното место. (Конвенција бр. 155)
заеднички одбор за БЗР	Одбори во кои работниците имаат најмалку еднаква застапеност со претставниците на работодавачите. (Препорака бр. 164)
национален систем за БЗР	Инфраструктурата која ја обезбедува главната рамка за спроведување на националната политика и националните програми за БЗР. (Конвенција бр. 187)
национална програма за БЗР	Секоја национална програма што вклучува цели кои треба да се постигнат во однапред утврдена временска рамка, приоритети и средства за постапување кои се формулирани за подобрување на БЗР и средства за проценка на напредокот. (Конвенција бр. 187)
национална превентивна култура за безбедност и здравје	Култура во која правото на безбедна и здрава работна средина се почитува на сите нивоа; во која владата, работодавачите и работниците активно учествуваат во обезбедувањето безбедна и здрава работна средина преку систем на дефинирани права, одговорности и должности; и во која се дава највисок приоритет. (Конвенција бр. 187)
несреќа при работа	Случај што произлегува од или во текот на работата, а резултира со фатална или нефатална повреда. (Протокол од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155)
болест како последица на работата	Секоја болест добиена како резултат на изложеност на фактори на ризик кои произлегуваат од работната активност. (Протокол од 2002 година кон Конвенцијата бр. 155)
служби за здравје при работа	Служби на кои им се доверени суштински превентивни функции и се одговорни за советување на работодавачите и работниците и нивните претставници во претпријатието за: (а) барањата за воспоставување и одржување на безбедна и здрава работна средина што ќе овозможи оптимално физичко и ментално здравје во однос на работата; и (б) прилагодување на работата кон можностите на работниците во однос на нивната состојба на физичко и ментално здравје. (Конвенција бр. 161)

систем за управување со БЗР	Збир од меѓусебно поврзани или интерактивни елементи за утврдување на политиката и целите на БЗР и за постигнување на тие цели. (ILO-OSH 2001)
ризик	Комбинација од веројатноста за појава на опасен настан и сериозноста на повредата или штетата по здравјето на луѓето кои биле предизвикани од овој настан. (ILO-OSH 2001)
проценка на ризик	Процес на евалуација на ризиците по безбедноста и здравјето кои произлегуваат од опасностите на работното место. (ILO-OSH 2001)
одбор за безбедност и здравје	Одбор со застапување на претставници за безбедност и здравје на работниците и претставници на работодавачите, формиран и функционален на ниво на организација во согласност со националните закони, прописи и практика. (ILO-OSH 2001)
надзор на работната средина	Општ термин кој вклучува идентификација и евалуација на факторите на животната средина кои може да влијаат врз здравјето на работниците. Опфаќа проценки на санитарните услови и условите за хигиена на работното место; фактори во организацијата на работата кои може да претставуваат ризик за здравјето на работниците; колективна и лична заштитна опрема; изложеност на работниците на опасни агенси; како и контролни системи кои се осмислени за да ги отстранат и намалат. Од гледна точка на здравјето на работниците, надзорот на работната средина може да се фокусира, но не да биде ограничен на ергономијата; превенција од несреќи и болести; хигиена на работното место; организација на работата; и психосоцијални фактори на работното место. (ILO-OSH 2001)
работник	Разгледајте ја дискусијата во Дел II од овој Помошен пакет.
повреди, нарушено здравје и болести во врска со работата	Негативни влијанија врз здравјето кои произлегуваат од изложеност на хемиски, биолошки, физички, организациски и психосоцијални фактори на работа. (ILO-OSH 2001)
следење на здравјето на работниците	Општ термин кој опфаќа процедури и истраги за проценка на здравјето на работниците во насока на откривање и идентификување на каква било абнормалност. Резултатите од надзорот треба да се користат за заштита и унапредување на здравјето на поединецот, колективното здравје на работното место и здравјето на изложеното работно население. Постапките за проценка на здравјето може да вклучуваат, но не се ограничени на медицински прегледи, биолошко следење, радиолошки прегледи, прашалници или преглед на здравствени картони. (ILO-OSH 2001)
претставник на работниците	Секое лице кое е признато како такво според националното законодавство или практика, без разлика дали се: (а) претставници на синдикатите, имено, претставници назначени или избрани од синдикатите или од член на таквите синдикати; или (б) избрани претставници, имено, претставници кои се слободно избрани од редовите на работниците на [организацијата], во согласност со одредбите од националните закони или прописи или од колективните договори и чии функции не вклучуваат активности кои се признати како ексклузивен прерогатив на синдикатите во засегнатата земја. (Конвенција бр. 135)
претставник за БЗР на работниците	Претставник на работниците кој е избран или назначен во согласност со националните закони, прописи и практика за да ги застапува интересите на работниците во прашањата кои се однесуваат на БЗР на работното место. (MOT-БЗР 2001)
работно место	Сите места каде што работниците треба да бидат или да одат поради нивната работа и кои се под директна или индиректна контрола на работодавачот. (Конвенција бр. 155)

3.2.1 Примена на изразот „практично изводливо“

Некои држави (воглавно држави со обичајно право) честопати го користат изразот „практично изводливо“ при утврдување на обврските на работодавачите. Меѓутоа, без соодветна дефиниција, овој термин може да доведе до тешкотии при толкувањето за носителите на обврски и за судството. Оттаму, доколку се користи, пожелно е да се дефинира. Дефиницијата им помага на носителите на обврски да разберат како да преземат активности кои се „практично изводливи“ и им помага на судиите при толкувањето.

Пример за држава 195

Австралија

Закон за безбедност и здравје при работа 2011, Дел 18

Во овој Закон, **практично изводливо**, во однос на обврската да се загарантира безбедност и здравје, значи она што е, или било во одреден момент, практично можно да се направи за да се загарантира безбедност и здравје, земајќи ги предвид и оценувајќи ги сите релевантни прашања, вклучувајќи го следното:

- веројатноста за појава на опасноста или ризикот; и
- степенот на штета што може да произлезе од опасноста или ризикот; и
- што засегнатото лице знае или треба да знае со конкретна причина за:
- опасноста или ризикот; и
- начини за отстранување или сведување на минимум на ризикот; и
- достапноста и соодветноста на начините за отстранување или сведување на минимум на ризикот; и
- (д) по проценка на обемот на ризикот и достапните начини за отстранување или сведување на минимум на ризикот, трошоците во врска со достапните начини за отстранување или сведување на минимум на ризикот, вклучително и дали трошоците се значително непропорционални на ризикот.

Обединетото Кралство

Извршното тело за безбедност и здравје изработи упатства за значењето на изразот „колку што е практично изводливо“ и појасни дека „подразбира проценка на ризикот во однос на трудот, времето и финансиите кои се потребни за негово контролирање“. (Видете во Обединетото Кралство, Извршно тело за безбедност и здравје, „[Управување со ризици: Стручно упатство](#)“)

3.3 Преодни и завршни одредби

Со преодните и завршните одредби вообичаено се утврдува влијанието на новиот закон за БЗР врз постојното законодавство и нивните импликации. Овие одредби се неопходни за поголема сигурност од правен аспект, како и кохерентност на законодавството. Клучните или заедничките одредби вклучуваат:

- Одредби кои го означуваат датумот на стапување во сила на новиот закон за БЗР и датумот на кој ќе стапат во сила конкретни одредби (тие може да бидат различни датуми, во зависност од околностите на поединечните држави);
- Одредби со кои изречно се укинува кој било закон или одредба која претходно била во сила, а со новиот закон за БЗР станува неприменлива или застарена;
- Одредби со кои јасно се укажува дека во случај на спротивставени одредби во новиот закон за БЗР и постојното законодавство, ќе преовладува новиот закон за БЗР;
- Одредби со кои се изменуваат претходните закони;
- Одредби со кои се утврдуваат временски ограничувања и периоди во кои некои специфични одредби не се применливи или нема да се применуваат (т.е. ако одредбата има дејство само за одреден период), притоа, доколку е потребно, одредбата треба јасно да ги изразува влијанијата од временската полноважност на одредбата.

Пример за држава 196 Завршни одредби

Австралија

Закон за национална безбедност на железницата (Јужна Австралија) од 2012 година, Член 48

- (1) Доколку некоја одредба од законодавството за безбедност и здравје при работа се однесува на работењето на железницата, таквата одредба и понатаму ќе се применува и мора да се почитува, како дополнување на овој Закон.
- (2) Доколку некоја одредба од овој Закон е неконзистентна со одредба од законодавството за безбедност и здравје при работа, одредбата од законодавството за безбедност и здравје при работа преовладува во однос на каква било неконзистентност.
- (3) Усогласеноста со овој Закон или со кој било услов кој се наложува во согласност со овој Закон сама по себе не претставува одбрана во која било постапка за прекршок против законодавството за безбедност и здравје при работа.
- (4) Доказите за значајно непочитување на овој Закон се прифатливи во која било постапка за прекршок против законодавството за безбедност и здравје при работа.

Преодни одредби

Европска Унија

Директива 2006/42/ЕЗ за машини, Член 27

Како општо правило, со оглед на фактот што производителите имаат период од три години и половина помеѓу стапувањето во сила на Директивата 2006/42/ЕЗ и примената на нејзините одредби, во текот на кој можат да ги прилагодат своите производи каде што е потребно, не се сметаше дека е нужно да се предвиди преоден период. Сепак, како отстапување од општото правило, во Член 27 се предвидува преоден период од 18 месеци за преносни машини за прицврстување со погон на патрони и други преносни ударни машини со погон на патрони, во текот на кој земјите-членки може да дозволат пласирање на пазарот на производи кои се во согласност со претходно важечките национални одредби.

(Видете Европска комисија, „Водич за примена на Директивата за машини 2006/42/ЕЗ“, став 154.)

3.4 Прилози/анекси

Анексите или прилозите се користат за приложување на материјали одделно од диспозитивот или главниот, суштински текст, бидејќи содржат долги или технички детали за кои не е соодветно или пожелно да се вклучат во главниот закон. Примери за содржини кои може да се соодветни за прилог или анекс опфаќаат:

- технички одредби (на пример, список на професионални болести или опасни супстанции кои се наведени во суштинските одредби);
- други обемни материјали кои отстапуваат од согледувањето на суштинските одредби од засегнатата страна, како што е табела која содржи граѓански или кривични казни;
- список на изменети одредби;
- детали за овластувањата за усвојување регулативи согласно основниот закон за БЗР;
- упатувања на меѓународни договори кои ќе стапат на сила со законот за БЗР; и
- повеќе мали текстуални измени.

Суштинскиот дел во главниот текст од законот треба да содржи јасно упатување на анексот или прилогот. На пример, во суштинска одредба во законот може да се наведе дека „незаконски е работниците под 18 години да се изложуваат на опасните супстанции наведени во Прилог 1“. Ова упатување во главниот дел обезбедува упатување или врска до содржината на анексот.

Важно е да се напомене дека анексите и прилозите не треба да создаваат никакви нови законски права или обврски кои претходно не се утврдени во главниот дел од законот за БЗР.



Корисни ресурси

- Белгија, Државен совет, *Начела на законодавна техника: Водич за изготвување законодавни и регулаторни текстови*, 2008 година.
- Хектор Перез Бурбон, *Прирачник за законодавна техника*, Фондација Конрад-Аденауер, 2007. (Аргентина)
 - Европски Парламент, [„Родово-неутрален јазик во Европскиот парламент“](#), 2018 година.
 - Европска Унија, *Заеднички практичен водич на Европскиот парламент, Советот и Комисијата за лица вклучени во изготвувањето на законодавството на Европската Унија*, 2015 година; достапен на англиски, француски и шпански јазик и на уште 21 друг јазик.
- Франција, [Државен совет, Водич за изготвување закони](#), 2017 година.
- МОТ, [Прирачник за изготвување инструменти на МОТ](#), 2006 година.
- Перу, Конгрес на Републиката, [Прирачник за законодавна техника](#), 2011 година.
- Шпанија, Министерство за претседателство, *Насоки за нормативна техника*, 2005 година.
- Швајцарија, Водич за законодавство: *Водич за изработка на федерално законодавство*, 2019 година.
- Обединето Кралство, Канцеларија на парламентарниот советник, [Упатство за изготвување закони](#), 2020 година.
- Соединети Американски Држави, Сенат на Масачусетс, [Прирачник за изготвување закони и правни акти](#), 2003 година.

Листа за проверка

Дел 12 - Ги одразува општоприфатените техники за изготвување закони



Прашања	ДА	НЕ	Согледувања
Дали нацрт-законот за БЗР е:			
- соодветен?			
- јасен?			
- едноставен?			
- прецизен?			
- кохерентен?			
- конзистентен од внатрешен аспект?			
- конзистентен од надворешен аспект?			
- родово-неутрален?			
- изготвен во еднообразен стил?			
Дали структурата на нацрт-законот за БЗР е исправна? Дали ги групирате регулаторните елементи според темата? Дали се по логичен редослед?			
Дали дефинирате термини во законот за БЗР? Доколку е така:			
- дали сте размислувале за потребата од такви дефиниции?			
- дали се корисни?			
- дали се конзистентни со меѓународните стандарди на трудот?			
- дали го оцените нивното влијание?			
- дали се користат конзистентно низ целиот текст?			
Доколку законот не вклучува дефиниции, дали сите термини се јасни? Дали има потреба да се дефинираат одредени термини?			
Дали законот вклучува помошни одредби, вклучувајќи:			
- преамбула?			
- преодни и завршни одредби?			
- прилог(прилози)/ анекс(анекси)?			
Доколку не вклучува, дали вклучувањето на некои од горенаведените би било корисно за да се обезбеди конзистентност од внатрешен и надворешен аспект и јасност на законот?			

Често дефинирани термини во законите за БЗР	Меѓународни стандарди на трудот кои содржат такви дефиниции	Дали овие дефиниции се опфатени во вашиот закон за БЗР?		Согледувања
		ДА	НЕ	
несреќа при патување до или од работното место	P2002			
изведувач	ILO-OSH 2001			
компетентно лице	C167; ILO-OSH 2001			
опасен настан (инцидент или избегнат инцидент)	P2002			
работодавач	Видете ја дискусијата во дел II од овој Помошен пакет за обемот и опфатот на законите за безбедност и здравје при работа			
опасност	ILO-OSH 2001			
здравје	C155			
заеднички одбор за БЗР	R164			
национален систем за БЗР	C187			
национална програма за БЗР	C187			
национална превентивна култура за безбедност и здравје	C187			
несреќа како последица на работата	P2002			
болест како последица на работата	P2002			
служби за здравје при работа	C161			
одбор за БЗР	ILO-OSH 2001			
систем за управување со БЗР	ILO-OSH 2001			
ризик	ILO-OSH 2001			
проценка на ризик	ILO-OSH 2001			
надзор на работната средина	ILO-OSH 2001			
работник	C155 (видете ја и дискусијата во дел II од овој Помошен пакет за обемот и опфатот на законите за безбедност и здравје при работа)			
повреди, нарушено здравје и болести во врска со работата	ILO-OSH 2001			
следење на здравјето на работниците	ILO-OSH 2001			
претставник на работниците	C135			
претставник за безбедност и здравје на работниците	ILO-OSH 2001			
работно место	C155			

Оддел за трудова администрација,
инспекција на трудот и безбедност и
здравје при работа (LABADMIN/OSH)
Одделение за управување и трипартизам

Меѓународна канцеларија на трудот
Route des Morillons, 4
1211 Женева 22
Швајцарија
Телефон: +41 (0) 22 799 6715
Факс: +41 (0) 22 799 6878
Е-пошта: labadmin-osh@ilo.org

ISBN 978-92-2-043214-3

