



International
Labour
Organization

SAFETY
+ HEALTH
FOR ALL

► **Изработка на национална
стратегија за подобрување
на безбедноста и здравјето
во микро, мали и средни
претпријатија**
Практичен водич



**Изработка на национална
стратегија за подобрување
на безбедноста и здравјето
во микро, мали и средни
претпријатија
Практичен водич**



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 надополнување 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, *Изработка на национална стратегија за подобрување на безбедноста и здравјејето во микро, мали и средни претпријатија: Практичен водич*, 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 тачноста. Одговорноста исклучиво ја сноси авторот(ите) на преводот.

Адаптаци – Во случај на адаптација на ова дело, заедно со атрибуцијата мора да се додаде и 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 тачноста. Одговорноста исклучиво ја сноси авторот(ите) на адаптацијата.

Материјали од трети страни – Оваа Creative Commons лиценца 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.

ISBN: 9789220434833 (печатено издание); 9789220434840 (PDF веб-издание)

Исто така достапно на:

Англиски ISBN 9789220379080 (печатено издание); 9789220379097 (PDF веб-издание)

Француски ISBN 9789220379066 (печатено издание); 9789220379073 (PDF веб-издание)

Шпански ISBN 9789220379103 (печатено издание); 9789220379110 (PDF веб-издание)

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.

► Благодарност

Овој Практичен водич е изработен од Дафне Папандреа (Меѓународен консултант за БЗР) и Пол МекАдамс (Консултант за методологии на учење), под технички надзор на Манал Ази (LABADMIN/OSH).

Водичот е ревидиран и унапреден со технички придонеси на колегите од LABADMIN/OSH и теренските стручни лица за БЗР. Особена благодарност се упатува до Џуџоши Каваками, кој со своите конструктивни согледувања придонесе за подобрување на прирачникот. Прирачникот е разгледан и од консултанти кои придонесоа кон публикацијата „Безбедност и здравје во микро, мали и средни претпријатија: Збирка од илустрации на случај“ (МОТ, 2020), вклучувајќи ги Бернар Фое Андеге, Ренан Алфонсо Рохас Гутиерез, Мила Теџамаја, Бина Курнијаван, Вишну Пуспопроджо, Маријан Е. Бокирен, Иван Идрово и Хенда Дербел Горбел.

Содржината и активностите подлежеа на пилотирање во Мозамбик и Замбија, каде што се организираа и спроведоа работилници од страна на Илидио Жеке и Џозеф Мванса, под целосно водство и координација на Пенјамбеко Алина Мункава (Стручно лице за БЗР, ILO CO-Lusaka) и Џералд Тембо (Виш програмски службеник, ILO CO-Lusaka).

Посебна благодарност се упатува на Јеонг Јун Ким (LABADMIN/OSH) и Лејси Гронинг (LABADMIN/OSH), кои дадоа значајна поддршка во различни стадиуми од развојот на прирачникот.

Изработката на прирачникот беше овозможена со финансиска поддршка од Владата на Република Кореја, а објавување беше овозможено со финансиска поддршка од Владата на Јапонија преку проектот за консолидирање и ширење на знаења за БЗР, во рамки на водечката програма „Безбедност и здравје за сите“.

Преводот на публикацијата „Изработка на национална стратегија за подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Практичен водич“ 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.

► Акроними

КОО	Корпоративна општествена одговорност
ОХЗ	Организација за храна и земјоделство на Обединетите нации
БДП	Бруто домашен производ
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МСКЗ	Меѓународна стандардна класификација на занимања
ИМОС	Меѓународна организација за стандардизација
МФИ	Микрофинансиски институции
ММСП	Микро, мали и средни претпријатија
НВО	Невладина организација
БЗР	Безбедност и здравје при работа
БЗР-СУ	Систем за управување со безбедноста и здравјето при работа
ПООД	Партиципативна обука ориентирана кон делување
ЛЗО	Лична заштитна опрема
МСП	Мали и средни претпријатија
СЗО	Светска здравствена организација

► Содржина

Благодарност	iii
Акроними.	iv
Вовед	vi
Цел и задачи на Водичот.	viii
Структура на Водичот.	ix
Како да го користите Водичот.	ix
Чекор 1. Воспоставување на работна група.	1
Клучни засегнати страни кои треба да се вклучат во работната група	3
Водич за акција: Чекор 1	5
Чекор 2. Проценка на карактеристиките и состојбата во областа на БЗР кај ММСП во државата	15
Клучни елементи на проценката	16
Водич за акција: Чекор 2	21
Чекор 3. Мапирање на постојните иницијативи во врска со БЗР наменети за ММСП	31
Видови на иницијативи кои треба да се земат предвид при мапирањето	32
Водич за акција: Чекор 3	37
Чекор 4. Изработка на национална стратегија: Идентификување на целите и задачите	41
Појдовна точка	42
Клучни карактеристики на стратегијата	43
Водич за акција: Чекор 4	47
Чекор 5. Осмислување на иницијативи	53
Прилагодување на иницијативите кон карактеристиките на ММСП.	54
Примери за иницијативи за подобрување на БЗР кај ММСП.	55
Водич за акција: Чекор 5	73
Чекор 6. Изработка на ефективен и одржлив план за комуникација	79
Клучни елементи на процесот на комуникација.	80
Водич за акција: Чекор 6	83
Чекор 7. Мониторинг и евалуација на националната стратегија	87
Разбирање на мониторингот и евалуацијата.	89
Спроведување на план за мониторинг и евалуација.	89
Водич за акција: Чекор 7	93
Библиографија.	97

Вовед

Микро, малите и средни претпријатија (ММСП) сочинуваат најголем дел од претпријатијата ширум светот, при што обезбедуваат приходи и средства за егзистенција за стотици милиони работници.

Повеќето ММСП постојано се справуваат со неизвесност во однос на иднината и недостаток на ресурси. Воедно, тие се окарактеризирани и со високо ниво на неформалност и ниско ниво на свест и усогласеност со стандардите за безбедност и здравје при работа (БЗР). Фактот дека се релативно мали и хетерогени честопати укажува на недостаток на институционална и организациска структура која е неопходна како поддршка на БЗР. Поради овие фактори работниците во ММСП се особено изложени на ризици во однос на БЗР.

Во повеќето држави, а особено во државите во развој, владите и социјалните партнери се соочуваат со значајни предизвици поврзани со подобрување на условите за БЗР кај ММСП. Пристапот до ММСП, особено до помалите, многупати е отежнат и изискува прилагодени решенија во зависност од специфичниот контекст во кој работат.

Овој „Практичен водич“ е изработен за да им помогне на корисниците на Меѓународната организација на трудот (владите и организациите на работодавачи и работници) да воспостават рамки за подобрување на условите за безбедност и здравје при работа и за обезбедување на превенција од несреќи при работа, повреди, болести и смртни случаи кај ММСП преку развој на прилагодена стратегија за безбедност и здравје при работа која е конкретно наменета за ММСП.

Проектот на МОТ насловен „Поддршка на механизми за одржливо спроведување во насока на подобрување на БЗР кај мали и средни претпријатија“, кој беше финансиран од Република Кореја, има за цел да им пружи поддршка на корисниците на Меѓународната организација на трудот во поглед на подобрување на одржливото и ефективно спроведување на БЗР кај ММСП.

Во оваа рамка, се изработи глобалниот извештај „Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување“ (МОТ, 2020). Во овој извештај се опишува состојбата со БЗР во ММСП и се разгледуваат најразлични механизми за поддршка што ги изработиле националните влади, социјалните партнери и други чинители со цел да се поттикне усвојувањето на мерки за БЗР кај ММСП.

Извештајот беше надополнет со публикацијата „Безбедност и здравје во микро, мали и средни претпријатија: Збирка од пет студии на случај“ (МОТ, 2020), која содржи резиме за состојбите во областа на БЗР кај ММСП во Камерун, Колумбија, Индонезија, Филипините и Тунис.

Во извештајот и студиите на случај се истакнуваат клучни поуки и препораки во насока на обезбедување ефективно спроведување на мерките за БЗР од страна на ММСП.

Конкретно, националните иницијативи за поддршка треба да бидат економични или по можност бесплатни, лесно достапни и прилагодени на специфичните потреби на ММСП. Во иницијативите треба да се интегрираат БЗР заедно со други цели на управувањето или деловни процеси.

Врз основа на овие наоди и сознанијата од она што веќе е спроведено, како и со идентификување на успешните иницијативи, овој прирачник е изготвен за да им обезбеди на носителите на одлуки практична алатка која е прилагодлива на различни контексти и ситуации.

За да се загарантира квалитетот и применливоста на алатката, нацрт-водичот беше пилотиран во Мозамбик и Замбија. Консултантите со седиште во овие две држави го користеа овој водич, во тесна соработка со ресорното министерство за труд, за да приберат информации и да организираат работилници со релевантни засегнати страни. Секој од консултантите достави извештај за постапките на состаноците и даде детални повратни информации до Одделот за контрола на трудот и безбедност и здравје при работа (LABADMIN) во однос на предизвиците со кои се соочиле и применливоста на Водичот, а со цел да се уверат дека е корисен и практичен.



Цел и задачи на Водичот

Општата цел на овој „Практичен водич“ е да ги поддржи владините функционери, претставниците на организациите на работодавачи и работници и останатите засегнати страни да соработуваат во изработката на прилагодена стратегија за БЗР во насока на подобрување на условите за БЗР кај ММСП.

Со цел да се поттикне заедничка акција за прашања во врска со БЗР кај ММСП, Водичот е осмислен за да ги исполни следниве поконкретни задачи:

- ▶ да обезбеди заедничко согледување, кај различните засегнати страни, на процесот кој е неопходен за изработка на национална стратегија за БЗР кај ММСП;
- ▶ да поттикне учество и посветеност на сите вклучени чинители;
- ▶ да предложи практичен постепен пристап за изработка на национална стратегија за БЗР наменета за ММСП преку координиран процес; и
- ▶ да обезбеди насоки и практични примери за владите, организациите на работодавачи и работници и други релевантни засегнати страни, за да можат заеднички да работат на изработката на урамнотежена, сеопфатна национална стратегија за БЗР за ММСП.

Структура на Водичот

Овој Водич е поделен на седум дела, при што во секој дел се опишува чекор од процесот на изработка на национална стратегија за безбедност и здравје при работа за ММСП. Седумте дела се следниве:



Чекор 1: Воспоставување на работна група



Чекор 2: Проценка на карактеристиките и состојбата во областа на БЗР кај ММСП во државата



Чекор 3: Мапирање на постојните иницијативи во врска со БЗР наменети за ММСП



Чекор 4: Изработка на национална стратегија: Идентификување на целите и задачите



Чекор 5: Осмислување на иницијативи



Чекор 6: Изработка на ефективен и одржлив план за комуникација



Чекор 7: Мониторинг и евалуација на националната стратегија

Секој дел содржи водич за акција (видете го делот насловен „Како да го користите Водичот“ подолу), заедно со додатоци кои содржат дополнителни информации за читателот подобро да може да го разбере концептот за БЗР кај ММСП.

Успешната работна група ќе ги спроведе сите седум чекори наведени погоре. Иако секој чекор треба да се заврши приближно по наведениот редослед, Чекорот 7, „Мониторинг и евалуација на националната стратегија“, треба да се опфати во работата на работната група уште од самиот почеток.

Како да го користите Водичот

Бидејќи ова е Практичен водич, корисниците треба да ги разгледаат сите чекори пред да го идентификуваат најдобриот тек на активности за воспоставување на работна група за БЗР за ММСП. Оттаму, по секој поединечен чекор следува Водич за акција, вклучително и практични работни листови, за начинот на кој може да се анализира состојбата во областа на БЗР кај ММСП во државата. Се пропишува како да се воспостави работната група, но и како да се изработи, спроведе, следи и оценува стратегијата за БЗР со цели, иницијативи и показатели за следење.

Во Водичите за акција се опишуваат деталните чекори кои треба да ги преземе и исполни работната група. Оттаму, тесната соработка помеѓу сите засегнати страни во работната група е предуслов за ефективен и одржлив напредок.

Со оглед на фактот што ова е Практичен водич, читателите треба да ги проценат сопствените потреби, да ги прочитаат деловите кои се најрелевантни за нивниот контекст и да ги прилагодат Водичите за акција согласно нивната конкретна состојба.

Иако овој Практичен водич е наменет за изработка на национална стратегија за БЗР со посебен фокус на ММСП, тој може да се користи и за изработка на секторски стратегии за ММСП согласно состојбите и практиките во државата.





Чекор 1.

Воспоставување на работна група

Целта на првиот чекор е да се идентификуваат сите клучни чинители од значење за БЗР кај ММСП и да се вклучат во национална работна група за изработка и спроведување на национална стратегија за подобрување на условите за БЗР кај ММСП.

Со цел да се изработи и спроведе сеопфатна и одржлива стратегија за подобрување на БЗР кај ММСП, владата треба целосно да се посвети на обезбедување активна соработка меѓу засегнатите министерства и институции, организациите на работодавачи и работници и сите останати релевантни засегнати страни.

Со оглед на фактот што вистинските придобивки од стратегијата ќе бидат видливи на среден до долгорочен рок, од суштинско значење е сите вклучени чинители значително да се посветат на активностите и да одвојат доволно време за таа цел.

Многу држави воспоставија национално трипартитно тело за БЗР (кое честопати се нарекува трипартитен совет или одбор за БЗР), во кое владата и социјалните партнери соработуваат во поглед на управувањето со БЗР на национално ниво. Улогите и функциите на националните трипартитни тела за БЗР се разликуваат во различни држави, при што ваквите тела може да имаат консултативна улога во активностите и проектите на главните институции па сè до улога за донесување одлуки во функција на дефинирање на националните политики и приоритети и изготвување закони и прописи, со одговорности за развој и спроведување на стратегијата.

Националниот трипартитен одбор за БЗР може да биде предводник во организирањето на работна група за БЗР, конкретно наменета за ММСП, бидејќи тоа е во рамки на неговото овластување и може да има буџетски капацитет за да го поддржи процесот. Самиот процес започнува со идентификување на чинителите кои ќе бидат вклучени во работната група и во текот на секој чекор од процесот на изработка и спроведување на стратегијата. Чинителите ќе се обединат во работната група со низа уникатни перспективи, а со цел постигнување на заеднички договорено согледување на приоритетите, целите и средствата за подобрување на БЗР кај ММСП. Нивните соодветни улоги и одговорности треба јасно да се дефинираат од самиот почеток.

Треба да се назначи национален координатор кој ќе ја предводи работната група. Улогата на националниот координатор ќе биде да осигура вклучување и учество на сите релевантни засегнати страни и членови на работната група, да постапува како секретаријат за работната група и да обезбеди сеопфатен пристап.

Координаторот може да биде лице или тело, на пример:

- ▶ стручно лице за БЗР од владино или надворешно тело;
- ▶ трипартитен одбор за БЗР; или
- ▶ друго владино тело за БЗР.

Во овој прв чекор, националниот координатор треба да ги изврши следните задачи:

- ▶ да обезбеди целосно вклучување на социјалните партнери и сите релевантни институции во целосниот процес, од изработката на националната стратегија па сè до нејзиното спроведување, мониторинг и евалуација;
- ▶ да се увери дека во целата стратегија е интегриран пристап со кој се зема предвид родовата еднаквост. Во практика, ова значи дека интересите на жените се застапени во работната група или во процесот на консултации (на пример, преку национален механизам за права на жените и еднакви можности);
- ▶ да се увери дека се применува сеопфатен пристап, бидејќи ММСП се хетерогени, имаат повеќе различни потреби за БЗР и не секогаш имаат исти елементи кои треба да бидат цел на стратегијата;
- ▶ да се консултира со социјалните партнери и сите релевантни институции и да ги повика да учествуваат во работната група за БЗР за ММСП;
- ▶ да го закаже првиот состанок на работната група за да се дискутира за потребата од изработка и спроведување на стратегија за БЗР за ММСП и за да се постигне договор за процесот на изработка на стратегијата (проценка, дефинирање на приоритети, осмислување на иницијативи, план за следење и евалуација, комуникација); и
- ▶ да врши функција на секретаријат на работната група (подготовка на покани и агенди, организирање простории за состаноци, итн.).

► Клучни засегнати страни кои треба да се вклучат во работната група

Влада

На владино ниво, работната група треба да вклучува претставници на министерствата кои имаат директна или индиректна улога во подобрувањето на БЗР кај ММСП.

- **Министерство за труд.** Вообичаено, ова министерство е ресорно за БЗР. Тоа ќе биде клучна засегната страна, заедно со која било соодветна национална институција посветена на прашања во врска со ММСП при справување со развојот на БЗР кај ММСП.
- **Министерство за здравство.** Во неколку држави, ова министерство ги дели надлежностите во врска со здравјето при работа со Министерството за труд. Може да обезбеди релевантни податоци за несреќи и болести на работното место и информации за иницијативи во врска со унапредување на здравјето.
- **Министерство за земјоделство.** Важно е да се вклучи ова министерство поради секторот што го претставува, кој честопати опфаќа голем број ММСП.
- **Министерство за финансии.** Вклучувањето на ова министерство од самиот почеток е особено важно за да се обезбеди одржливост на севкупната стратегија. Министерството може да биде одговорно за распределба на финансиски средства за националната стратегија за БЗР за ММСП. Покрај тоа, може да обезбеди информации и предлози за иницијативи за развој и зајакнување на ММСП, нивно формализирање и начини за поедноставување на бирократијата за ММСП.
- **Министерство (или министерства) кои ги опфаќаат ММСП.** Во некои држави, може да се назначи конкретно министерство со фокус на ММСП и нивните потреби, препознавајќи ја нивната важна улога во националните економии. Во повеќето држави, ММСП се вклучени во одговорностите на министерството кое е ресорно за економски развој. Во други држави, микропретпријатијата се опфатени во рамки на други министерства (како што е Министерството за вработување, вештини, мали и семејни бизниси во Австралија). Министерствата кои се надлежни за ММСП имаат клучна улога во работната група во фазата на осмислување во насока на обезбедување релевантни информации и совети за потребите и карактеристиките на ММСП, како и во фазата на спроведување преку вклучување на БЗР во процесот на подобрување и поддршката што им ја пружаат на ММСП.
- **Национален механизам за унапредување на жените и промовирање на еднакви можности за мажите и жените.** До 2004 година, согласно препораките на ООН, повеќето држави имаа воспоставено некаков вид на национален механизам. Обликот на таквиот механизам значително се разликува кај државите, одразувајќи ги разликите во владините структури и политичките избори (министерство, агенција, оддел, канцеларија, совет, комисија, итн.). Вклучувањето на овој механизам е од клучно значење за да се загарантира дека во политиките и стратегиите за БЗР не се занемарува родовата еднаквост и не се пренебрегнува значителната реална застапеност на жените во претприемништвото, кои се воглавно сконцентрирани токму во микро и малите претпријатија.
- **Други релевантни министерства, агенции и институции.** Тие може да вклучуваат инспекторат за труд, локални власти, служби за медицина на трудот, национални осигурителни фондови и социјално осигурување или оддел за статистика. Други релевантни министерства може да бидат министерствата за животна средина или министерствата за индустрија. Во зависност од тоа кои сектори имаат голем удел на застапеност на ММСП на ниво на држава, други министерства или институции може да бидат особено релевантни.

Работодавачи

Треба да се поканат претставници на националните федерации на работодавачи да учествуваат во работната група доколку застапуваат претприемачи од сите дејности. Сепак, националната федерација на претприемачи во некои држави застапува само големи или средни претпријатија, честопати исклучувајќи ги микро и малите претпријатија или може да вклучува само одредени стопански сектори, како што се трговијата или земјоделството. Со цел да се обезбеди застапување на интересите на малите и микро претпријатијата, потребно е да се идентификуваат релевантните здруженија во секоја поединечна држава, кои можат да бидат, на пример:

- ▶ здруженија кои претставуваат мали и/или микро бизниси;
- ▶ здруженија кои претставуваат специфични индустрии или сектори
- ▶ стопански комори; или
- ▶ здруженија на жени-претприемачи.

Работници

Како дел од работната група треба да се повикаат и претставници на националните синдикални центри или федерации. Бидејќи ММСП честопати немаат независни синдикати, учеството на националните синдикати од релевантните сектори е од суштинско значење. Би било особено добро да се вклучат доколку имаат конкретни сектори посветени на работниците во ММСП. Може да се поканат и секторските синдикати кои застапуваат сектори со висока концентрација на ММСП.

Синдикалните претставници за безбедност може значително да придонесат бидејќи се конкретно обучени за безбедност и здравје на работното место.

Стручни лица

Советите на стручни лица од академската заедница и научните/техничките институти може да бидат особено корисни за работната група. Може да се вклучат стручни лица за безбедност и здравје при работа, ММСП или осмислување на стратегија, мониторинг и евалуација, итн. При изборот на стручни лица, треба да се внимава на еднаквата родова застапеност.

Може да се повикаат и стручни лица од меѓународни организации (МОТ, Светската здравствена организација (СЗО), Организацијата за храна и земјоделство на Обединетите нации (ФАО) итн.) кои исто така ќе дадат свои насоки и поддршка.

Невладини организации и граѓански организации

На крајот, во работната група може да се повикаат и граѓанските организации и невладините организации кои ги поддржуваат микро и малите бизниси, вклучувајќи ги оние од неформалната економија и оние кои ги застапуваат жените-претприемачи и микропретприемачите.



Водич за акција: Чекор 1

Следните работни листови се наменети да помогнат при процесот на воспоставување на работната група, вклучително и преку мапирање на релевантните засегнати страни и утврдување на нивниот релативен интерес и влијание во областа на БЗР и ММСП. Воспоставувањето на соодветна работна група е од суштинско значење бидејќи ја поставува основа за изработка на сигурна и одржлива национална стратегија.

Работен лист 1.1: Воспоставување на работна група

Воспоставувањето на работна група ќе се одвива најдобро доколку заеднички се согледа целта на работната група. Засегнатите страни кои се собрале да разговараат за целта на работната група треба да ги разгледаат прашањата кои се дадени подолу.

Клучни прашања за воспоставување на работна група:

► Зошто да се воспостави работна група?

.....

.....

.....

.....

► Кој ќе ја воспостави работната група (национално трипартитно тело за БЗР или друг орган)?

.....

.....

.....

.....

► Кои се квалификациите за национален координатор?

.....

.....

.....

.....

► Кој ќе биде назначен за национален координатор?

.....

.....

.....

.....

Работен лист 1.2: Контролен список за националниот координатор на работната група

Користете го контролниот список подолу за да ги следите задачите за националниот координатор на работната група.

Контролен список: почетни задачи за националниот координатор на работната група	
Задача	Check (✓)
Да ги идентификува и да се консултира со релевантните засегнати страни кои можат да бидат дел од работната група. Ова вклучува министерства, агенции/институции, работодавачи, работници, стручни лица, невладини организации и граѓански организации. Видете го Работниот лист 1.3 (Мапирање на засегнати страни). Треба да се обрне внимание на географската застапеност, урбаните/руралните средини, различните сектори/потсектори и еднаквата родова застапеност.	☐
Да ги повика засегнатите страни да учествуваат во работната група. Работната група треба да има членови кои активно ќе се залагаат и ќе работат на подобрување на БЗР кај ММСП.	☐
Да се увери дека родовата перспектива ќе биде интегрирана за време на сите состаноци, активности и процеси на работната група.	☐
Да го спроведе првиот состанок на работната група, со осврт на следниве прашања: ▶ општата цел на работната група Видете го Работниот лист 1.1, прашање 1 ; ▶ чекорите на работната група како што се опишани во ова упатство; ▶ како да се обезбеди целосно учество на членовите на работната група; ▶ зачестеноста на состаноците; и ▶ модалитетите за Секретаријатот на работната група, вклучително покани и агенди за состаноци, споделување на релевантни документи, организирање простории за состаноци, потребен помошен персонал, итн.	☐
Друго:	☐

Мапирањето на засегнатите страни се состои од три дела: идентификување на релевантните засегнати страни, мапирање на нивниот релативен интерес и влијание и анализа на мапирањето. Овој чекор е клучен за работната група добро да ги разбере клучните чинители во областа на БЗР кај ММСП и нивните соодветни улоги.

Дел 1: Идентификување на засегнатите страни

Користете ја табелата подолу за да ги наведете потенцијалните засегнати страни со интерес или влијание врз БЗР за ММСП. Не секогаш сите засегнати страни ќе бидат дел од работната група.

[illegible]

Дел 2: Мапирање на засегнатите страни според влијанието/интересот

Во долунаведената мапа на засегнати страни внесете ги засегнатите страни кои се наведени во Делот 1 погоре. Во мапата на засегнати страни се идентификуваат две карактеристики: интересот што го има засегнатата страна за БЗР кај ММСП и влијанието што го има засегнатата страна врз подобрувањето/застапувањето на БЗР за ММСП. Работната група заеднички треба да договори што секоја карактеристика подразбира во практика. На пример:

- ▶ *Како се дефинира интересот?* Дали засегнатата страна ги поддржувала ММСП во минатото? Дали изразила интерес за поддршка на прашања кои се однесуваат на БЗР за ММСП?
- ▶ *Како се дефинира влијанието?* Дефинирајте го видот на влијание во однос на изработката на политики, спроведувањето на програми, мониторингот и евалуацијата, застапувањето/поддршката на други чинители, истражувањето, родовата припадност, одржливоста на животната средина, итн.

Мапата е поделена на четири квадранти (видете ја сликата на следната страница):

- ▶ *Засегнати страни со слаб интерес и слабо влијание.* Ова се обично засегнати страни кои работната група ќе ги следи за да процени дали нивниот интерес/влијание се менува или не, но тие обично не се значаен фактор кој придонесува за проблематиката на БЗР за ММСП.
- ▶ *Засегнати страни со слаб интерес и големо влијание.* Ова се засегнати страни кои тековно треба да се информираат за работата на работната група и случувањата во областа на БЗР за ММСП во државата.
- ▶ *Засегнати страни со голем интерес и мало влијание.* Ова се засегнати страни кои редовно треба да се консултираат за прашања во врска со БЗР за ММСП.
- ▶ *Засегнати страни со голем интерес и големо влијание.* Ова се главните засегнати страни кои треба да бидат дел од работната група и кои можат да имаат клучна улога во решавањето на прашањата за БЗР на ММСП во државата.

Земете ги како пример министерството за труд и една мала организација на работници. Во кој квадрант од мапата на засегнати страни би припаѓале тие?

- ▶ Министерството за труд веројатно би било засегната страна со висок степен на интерес и високо ниво на влијание во однос на безбедноста и заштитата при работа за ММСП. Оваа засегната страна треба да има клучна улога во работната група.
- ▶ Малата организација на работници може да има висок степен на интерес за безбедноста и заштитата при работа за ММСП, но релативно ниско ниво на влијание. Оваа засегната страна треба редовно да се консултира за да се осигури дека работната група ги решава релевантните прашања во областа на БЗР.

► Мапа на засегнати страни

Слаб интерес Големо влијание „ИНФОРМИРАЊЕ“	Голем интерес Големо влијание „ЗАЕДНИЧКО РАБОТЕЊЕ“
.....	
.....	
.....	
.....	
Слаб интерес Слабо влијание „СЛЕДЕЊЕ“	Голем интерес Слабо влијание „КОНСУЛТИРАЊЕ“
.....	
.....	
.....	
.....	

Дел 3: Анализирање на мапата на засегнати страни

Откако ќе заврши мапирањето во Делот 2, разгледајте ги следниве прашања:

Анализа

- Со кого ќе работиме за да ја зајакнеме работата на работната група?

.....

.....

.....

.....

- Каква стручност, знаење, вештини, алатки и ресурси поседуваат засегнатите страни во работната група?

.....

.....

.....

.....

- Кои се мотивациите на засегнатите страни за поддршка на БЗР за ММСП? Кои се краткорочните, среднорочните и долгорочните цели и области од интерес за засегнатите страни?

.....

.....

.....

.....



-
- Како ќе работи работната група со различни засегнати страни? Какви можности за синергија постојат меѓу засегнатите страни? Какви ризици или предизвици постојат кога овие засегнати страни работат заедно?

.....

.....

.....

.....

-
- Дали работната група ќе работи на „префрлување“ на некои засегнати страни од еден квадрант во друг? Доколку одговорот е потврден, на кој начин ќе го стори тоа??

.....

.....

.....

.....

-
- Колку засегнатите страни се родово одговорни во својата работа?

.....

.....

.....

.....





Чекор 2.

Проценка на карактеристиките и состојбата во областа на БЗР кај ММСП во државата

Целта на овој чекор е да се процени состојбата на ММСП во државата, особено во однос на БЗР, со цел да се идентификуваат приоритетните области и да се изработи национална стратегија за БЗР за ММСП која се темели на информации.

За да се изработи ефективна и изводлива национална стратегија за подобрување на БЗР кај ММСП, неопходно е да се согледа моменталната состојба на БЗР за ММСП во државата. Ова подразбира јасна слика за постојната правна, институционална, административна и техничка инфраструктура во однос на ММСП и системот за БЗР.

Врз основа на оваа проценка, ќе треба да се идентификуваат недостатоците и да се донесат одлуки за приоритетните прашања, со оглед на фактот што тие ќе бидат двигател на севкупниот процес на националната стратегија.

Оваа проценка може да биде по налог на работната група, националниот одбор за БЗР или националниот орган за БЗР. Доколку овие тела имаат внатрешен капацитет, тие исто така можат да ја спроведат проценката или да ја доверат на надворешни експерти за БЗР, универзитети или институти за БЗР.

Спроведувањето на проценката може да биде можност за да се отпочне блиска соработка помеѓу сите чинители кои учествуваат во работната група, активно вклучувајќи ги во процесот од самиот почеток.

Откако ќе се изготви проценката, работната група треба да има можност да ја разгледа проценката и да дискутира за проценката. Потврдувањето на наодите од проценката ќе овозможи заедничко согледување на моменталната состојба на БЗР за ММСП во државата.

► Клучни елементи на проценката

Дефиниција на ММСП

Во проценката треба да бидат вклучени дефинициите за ММСП од правна и статистичка гледна точка. Врз основа на дефиницијата која е усвоена од државата, сите податоци кои се споменати во следните пасуси треба да се поделат по микро, мали и средни претпријатија. Ваквата поделба е потребна бидејќи претпријатијата може да имаат многу различни потреби кои изискуваат различни стратегии и иницијативи, во зависност од нивната големина.

Во некои држави, дефиницијата за средно претпријатие вклучува релативно големи претпријатија, со голем број вработени, кои во однос на капацитетот и потребите полесно се поврзуваат со големи претпријатија отколку со микро и мали претпријатија. Слично на тоа, поради нивната сензитивност и нивното значително присуство во неформалната економија, за микро претпријатијата може да биде потребна различна стратегија во однос на малите и средните претпријатија.

Социоекономска состојба на ММСП

Клучно е да се разбере состојбата на ММСП во државата врз основа на точни податоци кои може да се проверат. Споредувањето на овие податоци со информациите за националното законодавство за БЗР, политиките и посетите на трудовата инспекција ќе помогне да се утврди дали секторите и регионите со највисок процент на ММСП се добро опфатени во националните закони и политики за БЗР, дали им е даден приоритет во националните стратегии и програми и дали се доволно опфатени преку национални инспекциски кампањи и посети.

За таа цел треба да се прибираат податоци за:

- сектори/стопански дејности со висока концентрација на ММСП (на пример, земјоделство, рударство и ископување камен, производство, градежништво, транспорт, образование, трговија, услуги, итн.);
- внатрешни/глобални пазари; и
- географска распределба на ММСП (на пример, по регион/покраина/округ или по урбана/рурална средина).

Податоците треба да се расчленат и по пол за да се разбере обемот на женското претприемништво и неговата распределба по големина, сектор и географска област, како и за да се изработат политики и стратегии во кои се земаат предвид овие карактеристики и специфичните потреби на жените.

Информации за неформалната економија

Повеќе од четири од вкупно пет претпријатија во светот работат во неформалната економија. Спротивно на претходните економски прогнози, неформалноста не само што не се намалила со текот на времето, туку е и во подем во многу држави.

Неформалната економија е дел од економијата кој владата тешко може да го следи и нејзините активности ретко се вклучени во бруто-домашниот производ (БДП) на државата.

За да се подобри БЗР, особено во микропретпријатијата, треба да се разгледа неформалната економија и да се вложат напори за прибирање релевантни податоци и информации за нејзините карактеристики со цел да се поддржи осмислувањето на соодветни стратегии, кога тоа е изводливо.

Законодавство за БЗР за ММСП и институционални рамки

Проценката треба да содржи информации за законодавството за БЗР, фокусирајќи се на ММСП и секторите во кои тие се најзастапени.

Потребна е сеопфатна анализа на барањата за БЗР, вклучително:

- ▶ утврдување на опасности и проценка на ризик;
- ▶ усвојување на мерки за превенција и контрола, врз основа на хиерархијата на контроли¹ и вклучувајќи бесплатно обезбедување на соодветна лична заштитна опрема, доколку е потребно;
- ▶ обезбедување соодветни објекти (на пример, тоалети и простории за миење); и
- ▶ обука за БЗР (воведна и редовна обука);
- ▶ надзор на здравјето на работниците;
- ▶ евидентирање и известување за несреќи и болести на работното место;
- ▶ планирање на вонредни состојби; и
- ▶ консултации со работниците.

При анализата на ваквите прашања треба да се земе предвид секоја постоечка диференцијација согласно големината на претпријатието или секторот.

Поголемиот дел од законодавството за БЗР е под ресор на Министерството за труд. Сепак, другите министерства ќе споделуваат дел од одговорноста за законодавството за БЗР (вклучувајќи ги и ММСП). На пример, Министерството за животна средина ќе биде одговорно за законодавството за подобро спречување на хемиски несреќи и за итни реакции во вакви случаи, вклучувајќи одредби со кои се регулираат деловните овластувања за употреба на опасни супстанции, анализа на последиците надвор од локацијата и планови за управување со ризик, итн.

1 Според хиерархијата на контрола на БЗР, мерките за превенција и контрола треба да се спроведуваат по следниов редослед на приоритети: (1) отстранување на опасноста (т.е. мерки со кои целосно се отстранува изворот на ризик); (2) замена со помалку опасен процес или производ; (3) технички и инженерски контроли (т.е. мерки со кои се намалува веројатноста за изложеност на опасност); (4) административни контроли (т.е. организациски мерки и процедури што го сведуваат ризикот на минимум со усвојување на безбедни системи на работа); (5) лична заштитна опрема треба да се користи само кога не можат да се идентификуваат колективни заштитни мерки.

Трудови инспекции во ММСП

Во согласност со Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1955 година (бр. 81) и Конвенцијата за трудова инспекција (земјоделство) од 1969 година (бр. 129), податоците кои ги прибрале трудовите инспектори треба да вклучуваат информации за:

- ▶ работни места кои подлежат на инспекција и нивниот соодветен број на вработени;
- ▶ инспекциски посети;
- ▶ прекршоци и изречени санкции;
- ▶ прекршоци пријавени на надлежните органи; и
- ▶ несреќи при работа, повреди при работа и професионални болести (со фатален и нефатален исход).

Трудовите инспектори можат да прибираат и други податоци за пазарот на трудот (на пример, видови договори за вработување; приходи/плати; социјална заштита; работно време, вклучувајќи прекумерни работни часови, прекувремена работа, работа на дежурства, ноќни смени; итн.).

Во многу држави, трудовата инспекција работи со ограничени ресурси и ограничен број на персонал, кои се оптоварени со преклопувачки задачи. Во такви услови, инспекторите се обврзани да одредат кои активности се приоритетни и имаат тенденција да ги исклучат малите претпријатија, кои се побројни и дисперзирани низ дадена држава. Сепак, ова ги исклучува токму оние компании во кои помалку внимание се посветува на мерките за спречување на ризик и за кои проактивната улога на инспекцијата би можела да биде покорисна во спречувањето на несреќи и професионални болести.

Познавањето на начинот на кој трудовите инспекции постапуваат во однос на ММСП е клучен влезен фактор за сеопфатна проценка.

За текстот на инструментите поврзани со БЗР, видете ја веб-страницата на МОТ, „Конвенции и препораки“.

Податоци за повреди и болести при работа кај ММСП

Анализата на состојбата со безбедноста и здравјето кај ММСП може да ги опфати следниве прашања:

- ▶ повреди при работа кај ММСП со фатален или нефатален исход;
- ▶ професионални болести кај ММСП со фатален или нефатален исход;
- ▶ видови повреди и болести при работа;
- ▶ пријавени и надоместени повреди и болести при работа; и
- ▶ сериозни повреди при работа (на пример, повреди за кои е потребно повеќе од 30 дена отсуство).

Податоците за БЗР се достапни во националниот профил за БЗР. Сепак, во националниот профил за БЗР може да недостасуваат некои од податоците споменати погоре или може да нема достапни податоци за БЗР по тип на претпријатие. Во овој случај, би било релевантно да се анализираат овие податоци од секторска перспектива, фокусирајќи се на оние сектори кои, врз основа на социоекономската проценка се идентификувани како сектори кои опфаќаат голем број ММСП (на пример, земјоделство, градежништво, трговија, итн.).

Други извори на информации можат да обезбедат релевантни податоци за проценка на условите за БЗР кај ММСП, особено министерството за труд, институциите за социјално осигурување, трудовиот инспекторат, органите за надоместоци за повреди при работа и органите за јавно здравје.

Други институции можеби спровеле истражувања за БЗР кај ММСП, како што се осигурителните компании, секторските тела, здруженијата на работодавачи и синдикатите, универзитетите и невладините организации (НВО).

Треба да се вложат напори за да се пронајдат податоци кои се расчленети по пол и возраст, со што би се добило подобра слика за состојбата, а тоа би го подобрило фокусот на стратегијата

Категории на распределба на податоци за БЗР

Општите податоци за БЗР (без разлика дали се прибрани од националниот орган за БЗР, трудовиот инспекторат, установите за социјално осигурување или кое било друго тело) може да се распределат по различни категории, што може да доведе до важни согледувања за изработката на национална стратегија за БЗР за ММСП. Ваквите распределени категории го опфаќаат следново.

Големина на претпријатието: во групи со различна големина врз основа на бројот на вработени лица, така што групите би биле што е можно помали. Идеално би било да се формираат групи во следните опсези: [1-4]; [5-19]; [20-49]; [50-99]; [100-499]; [500-999]; [1.000+]. За да се олесни проучувањето на ММСП, треба да се прибираат податоци со помали групи; статистичките податоци кои се добиваат со користење на помали групи секогаш може подоцна да се спојат во поголеми групи доколку тоа е потребно. Во овој случај не треба да има категорија „непознато“.

Административен регион: врз основа на административните поделби на секоја држава (држава, покраина, округ, итн.).

Институционален сектор: јавен, приватен или друг законски дефиниран сектор.

Гранка на стопанска дејност: врз основа на специфични индустрии. Како референца може да се користи [Меѓународната стандардна индустриска класификација на сите стопански дејности \(ISIC\)](#).

Занимање: На најниско можно ниво на распределба. Како референца може да се користи [Меѓународната стандардна класификација на занимања \(ISCO\)](#).

Возраст: би била идеална поделбата во старосни групи со опсег од 5 години, почнувајќи од 15 години или минималната возраст што се користи за дефинирање на населението на работоспособна возраст за статистички цели, на пример: [15-19]; [20-24]; [25-29]; [30-34]; [35-39]; [40-44]; [45-49]; [50-54]; [55-59]; [60-64]; [65-69]; [70+]. Може да се користат и старосни групи со поголем опсег.

Пол: машки; женски.

Преземено од: МОТ, *Водич за усогласување на статистичките податоци за трудовата инспекција*, 2016 година.

Информации за условите за БЗР кај ММСП

Покрај податоците за несреќи и болести при работа, може да се приберат информации за специфичните услови за БЗР кај ММСП.²

На пример, прашања во врска со БЗР може да се вклучат во националните анкети за работна сила, во кои исто така може да се евидентираат и други податоци, вклучувајќи ја големината на претпријатието, секторот, локацијата итн., за да се овозможи идентификување на клучните предизвици со кои се соочуваат ММСП.

Може да се спроведат и прилагодени анкети за БЗР со цел да се идентификуваат главните ризици со кои се соочуваат ММСП и она што треба дополнително да се осознае (вклучително и во однос на законските барања за БЗР), како и главните двигатели и пречки за подобрување на БЗР во овие претпријатија.

Релевантни информации може да се најдат и во студии и истражувања за специфични прашања за БЗР кои се фокусираат на ММСП, кои честопати ги спроведуваат агенции за БЗР, институции, истражувачки центри, универзитети, невладини организации, работодавачи и деловни здруженија или синдикати.

2 Видете МОТ, *Краток водич за извори и примена на статистичките податоци за безбедност и здравје при работа*, 2020 година.





Водич за акција: Чекор 2

Следните работни листови овозможуваат да се процени состојбата и да се добие јасна слика за ММСП во државата. Овој чекор може да одземе многу време и може да претставува предизвик во однос на идентификувањето, прегледувањето и проценувањето на информациите. За државите со ажуриран национален профил за БЗР, профилот веројатно може да обезбеди корисни информации за да се заврши овој чекор.

Преку прибирање на ажурирани и сеопфатни информации за моменталната состојба на БЗР кај ММСП, ќе може да се дефинираат јасни приоритети и да се следат подобрувањата.

Пополнете ги табелите подолу за да ги опишете ММСП во вашата држава.

Дефиниција на ММСП

Дали постои национална дефиниција за ММСП?

Имајте предвид дека некои држави може да имаат законска дефиниција, додека други може да користат дефиниција за статистички цели.

Со кои критериуми се дефинираат ММСП? Користете ја табелата подолу за да ги наведете критериумите по кои се разликуваат ММСП. Пополнете ги колоните со критериуми кои се специфични за контекстот на вашата држава. Примери за критериуми се број на вработени (во годишни работни единици), годишен обрт или годишен биланс на состојба

Критериуми	
Микро	
	
Мали	
	
Средни	
	

Пополнете ја табелата подолу за да ја опишете социоекономската состојба во вашата држава.

Национална социоекономска состојба во однос на ММСП

Главни сектори/стопански дејности на ММСП

[illegible]

Географска распределба на ММСП

**Постојни податоци распределени по пол за социоекономската состојба во државата
(На пример, процент на жени-претприемачи/сопственички на мали бизниси)**

.....

.....

.....

.....

Постојни информации/податоци за ММСП во неформалната економија

.....

.....

.....

.....

Постојни податоци и истражувања за БЗР и ММСП

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Работен лист 2.3: Проценка на состојбата во државата во однос на БЗР

Пополнете ја табелата подолу за да ја опишете состојбата во вашата држава во однос на БЗР.

Состојба во државата во однос на БЗР со посебен осврт на ММСП

Правни, политички и институционални рамки за БЗР

- ▶ Законодавство за БЗР кое ги опфаќа ММСП

Дали законот вклучува специфично улоготување на ММСП во однос на барањата?

.....

.....

.....

.....

- ▶ Специфично законодавство за БЗР со посебен осврт на ММСП (доколку го има)

.....

.....

.....

.....

- ▶ Национална инфраструктура за БЗР која е релевантна за ММСП

.....

.....

.....

.....

► ММСП во рамки на националните/секторските политики, стратегии и програми за БЗР

*Дали ММСП се опфаќени само во таквиите политики и програми или тие се специфична цел/приоритет?
Како се спроведуваат и следат овие политики, стратегии и програми?*

.....

.....

.....

Ресурси

► Финансиски ресурси наменети за БЗР

.....

.....

.....

► Финансиски ресурси наменети за ММСП

.....

.....

.....

► Финансиски ресурси конкретно наменети за БЗР за ММСП

.....

.....

.....

Несреќи и болести при работа

- Податоци за повреди и болести при работа кај ММСП
Доколку се достапни, податоциите треба да бидат распределени по големина (микро, мали или средни); сектор; географска распределба; и пол.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Трудова инспекција

- Зачестеност на трудови инспекции кај ММСП
Доколку се достапни, податоциите треба да бидат распределени по големина (микро, мали или средни); сектор; и географска распределба.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Свесност, информации и обука

- Информации за нивото на свесност на засегнатите страни за законодавството за БЗР кај ММСП

.....

.....

.....

- Информации за нивото на свесност на ММСП за законодавството за работното место и практиките за поддршка на БЗР

.....

.....

.....

- Постојни програми за обука за поддршка на БЗР за ММСП, вклучително и воведна обука

.....

.....

.....

Анкета

- Информации од која било постојна анкета во која се прибираат податоци за условите за безбедност и здравје при работа кај ММСП

.....

.....

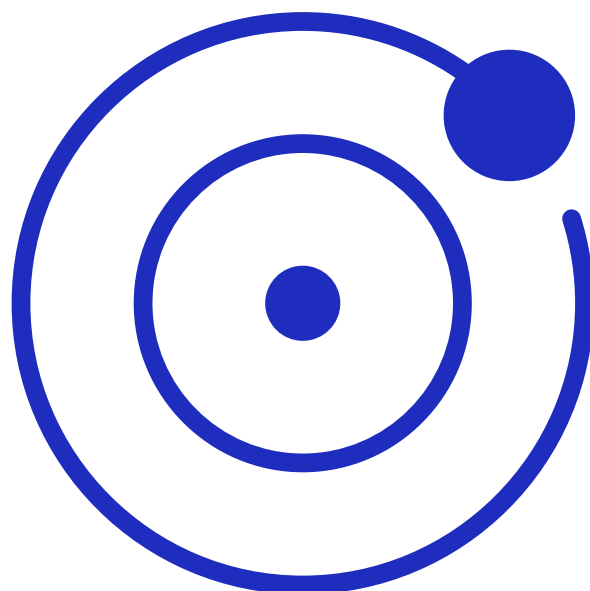
.....

PHOTOCO

PHOTOCOPIE
LASTIFICATION
SAISIE/SCAN
IMPRESSION
PHOTOCOPIE
100 Ar
Kara-panondro
200 Ar
IMPRESSION NOIR: 200 Ar
IMPRESSION COULEUR:
manomboka @ 300 Ar

PHOTOCOPIE
IMPRESSION
PHOTOGRAPHIE
MIVCHA





Чекор 3.

Мапирање на постојните иницијативи во врска со БЗР наменети за ММСП

Целта на овој чекор е да се добие сеопфатна слика за тековните иницијативи во врска со БЗР за ММСП, но не само оние што се сосредоточуваат конкретно на БЗР, туку и оние што се наменети за подобрување на развојот на ММСП, а со цел да се разгледа можноста за вклучување на компонента за подобрување на БЗР.

Многу држави ја препознаваат клучната улога на ММСП во националната економија во однос на создавањето работни места и БДП. ММСП честопати се препознаваат како клучни чинители кои доведуваат до развој и конкурентност на националната економија.

Како резултат на тоа, во многу држави националните власти спроведуваат иницијативи³ со посебен осврт на ММСП, од кои некои имаат за цел подобрување на условите за безбедност и здравје при работа за ММСП или вклучување на компонента за БЗР.

Пред да се поведат нови иницијативи за подобрување на БЗР за ММСП, важно е сеопфатно да се мапираат сите постојни иницијативи наменети за ММСП, не само оние кои конкретно се однесуваат на БЗР, туку и оние кои се однесуваат на други аспекти за подобрување на ММСП, особено оние што се имаат покажано како успешни и одржливи. Покрај тоа, во овој список треба да се земат предвид сите општи иницијативи за БЗР во државата, бидејќи тие исто така можат да помогнат да се добијат информации

за приоритетите, а притоа може да се создадат можности за ММСП. Особено е важно прибраните информации да ги вклучуваат резултатите од краткорочните и среднорочните евалуации на општите иницијативи за БЗР, нивото на учество на ММСП во нив и нивната одржливост. Воедно, важно е да се идентификуваат добрите практики и поуки со цел да се надградат позитивните искуства и да се избегне повторување на грешки.

За примери за прашања, видете МОТ, Безбедност и здравје во микро, мали и средни претпријатија: Збирка од пет студии на случај, 2020 година.

Би било корисно доколку сите засегнати страни во работната група за БЗР за ММСП обезбедат информации за активностите кои ги спроведуваат и помогнат во прибирањето информации од останати извори, како што се други министерства и институции кои спроведуваат иницијативи за поддршка на воспоставувањето и продуктивноста на ММСП, деловни здруженија и организации на работодавачи, синдикати, здруженија на жени-претприемачи, финансиски институции, осигурителни агенции, универзитети и институти за обука, како и меѓународни организации (МОТ, СЗО, ОХЗ, итн.), невладини организации, итн.

► Видови на иницијативи кои треба да се земат предвид при мапирањето

Советодавни услуги за БЗР наменети за ММСП

Преку советодавните услуги за БЗР, ММСП добиваат информации за регулативата, алатките и иницијативите за БЗР, како и совети за БЗР кои може да се спроведат во практика, но и практична поддршка (на пример, при спроведување на процесот на проценка на ризици, усвојување на соодветни мерки за превенција и контрола, обука и информирање на работниците, итн.).

Ваквите услуги може да ги обезбедуваат јавни или приватни органи, на пример, јавни органи (трудови инспекторати, национален орган за БЗР, итн.), организации на работодавачи и деловни здруженија, синдикати, секторски здруженија, институти за БЗР, осигурителни институции, универзитети или установи за обука, консултантски фирми, итн.

Може да се приберат информации за видот на поддршка што се обезбедува за прашања како што се регулатива за БЗР, споделување на промотивни материјали за БЗР или практични совети прилагодени на конкретни ММСП (како што се поддршка при спроведувањето на процес на проценка на ризици, усвојување на соодветни мерки за превенција и контрола, обука и информирање на работниците, итн.). Воедно, од особено значење е да се знае формата во која се даваат советите, на пример преку состаноци лице в лице, видео комуникација, преку телефон, пошта, наменски веб-платформи или апликации, итн. Исто така, корисно е да се направи преглед на вклучените трошоци (дали услугите се обезбедуваат бесплатно или постојат механизми за субвенционирање на трошоците, итн.).

3 Во овој водич се користи терминот „иницијатива“ за да се означи која било програма, проект или акција со кои се подобрува БЗР за ММСП. Како што работната група ја развива својата стратегија, може да го користи терминот „иницијатива“ или кој било друг термин што го смета за важен за специфичниот национален контекст.

Мрежи за БЗР

Практично е да се идентификуваат мрежите за БЗР кои работат на локално, национално и секторско ниво (доколку ги има), како и учеството во регионални или меѓународни мрежи за БЗР. Ваквите мрежи можат да бидат организирани или поддржани од министерства, органи на јавната администрација, национални организации за безбедност, здравствени експерти (вклучувајќи индустриски хигиеничари, инженери за безбедност, експерти за БЗР и експерти во други професии за БЗР), социјални партнери, професионални здруженија, даватели на услуги или други тела.

Мрежите можат да опфаќаат различни видови активности, како што се споделување на добри практики, информации, обука и образование, истражување, советодавни услуги, алатки, подигање на свеста и лобирање за важноста на превенцијата како прашање на економски и социјален развој. Некои мрежи вклучуваат и меѓусебна соработка на членовите во спроведувањето на заеднички проекти и програми.

Повеќето мрежи работат преку интернет, не само за доставување информации и алатки на веб-платформи, туку и за организирање обуки или експертски состаноци и настани.

Подигање на свеста за БЗР

Подигањето на свеста е важен елемент за стратегијата за подобрување на БЗР кај ММСП. Оттаму, корисно е да се има сеопфатна слика за главните тековни и претходни иницијативи за подигање на свеста на различни субјекти (како што се тела за БЗР, трудови инспекторати, осигурителни компании, деловни здруженија, организации на работници, секторски организации, итн.) со користење на различни средства (социјални медиуми, радио, телевизија, весници, јавни настани, итн.).

Би било корисно да се знае дали со кампањите се постигнало посакуваното влијание и дали биле опфатени ММСП, особено микро и малите претпријатија, кај кои недостатокот на знаење и свесност за прашања во врска со БЗР може да биде изразен во споредба со поголемите претпријатија.

Алатките кои се подготвени во претходните кампањи (видеа, постери, летоци, контролни списоци, е-алатки, итн.), доколку се ефективни, може да се прилагодат за идни иницијативи.

Обука за БЗР

Многу држави во своето законодавство вклучуваат обврски за работодавачите да им обезбедат соодветна обука за БЗР на работниците и нивните претставници. За време на мапирањето, организациите на работодавачи и организациите на работници можат да обезбедат информации за тоа дали се нуди таква обука, како се нуди и како се исполнуваат потребите на ММСП (најмалите претпријатија честопати се ослободени од национална задолжителна обука за БЗР).

Треба да се приберат информации за видовите обуки што им се нудат на ММСП, вклучително и дали постои конкретна обука за БЗР или дали темата БЗР е опфатена во други активности за обука. Воедно, треба да се приберат информации за давателите на услуги, користените методи, времетраењето и надоместокот за обезбедената обука. Во многу случаи, надоместокот за обуката и времето кое е потребно за нејзино следење претставуваат клучни пречки за пристапност кај ММСП.

Од исклучителна важност е да се добијат податоци кои се распределени според големината на компанијата. На пример, микро претпријатијата честопати се исклучени од обуката што ја нудат институциите, додека тие може да имаат пристап до обука што ја нудат невладините организации, здруженијата или локалните органи. Истовремено, микро претпријатијата се соочуваат со тешкотии да одвојат време за следење обука бидејќи тие вообичаено се друштва со едно вработено лице.

Важно е да се добијат податоци расчленети по пол за да се утврди дали жените-претприемачи, особено во микро и малите претпријатија, имаат еднаков пристап до учество во понудените услуги за обука и доколку немаат еднаков пристап, да се испитаат пречките кои постојат.

Евалуациите на обуката често се ограничени на повратни информации на ниво на реакција на крајот од курсот. Сепак, би било покорисно да се направи долгорочна проценка на влијанието за да се утврди дали знаењето всушност е стекнато, пренесено и применето од страна на слушателите во практика, со што се генерираат мерливи подобрувања.

При мапирањето треба да се утврди и дали постојат добри практики кои може да се спроведат на ист начин, како што се иницијативи кои директно им обезбедуваат поддршка и обука за БЗР на ММСП во оддалечени области со користење на мобилно возило

Награди за БЗР

Можете да ја проверите стапката на учество на ММСП во иницијативи за доделување награди за БЗР (доколку ги има), како и дали постојат конкретни награди за нив, вклучително и награди за жени-сопственички на бизниси.

Сертификати за БЗР

Треба да се утврди дали јавните органи, телата за БЗР, осигурителните институции, секторските организации или други тела издаваат сертификати за БЗР, на пример, по завршувањето на конкретни програми за обука за БЗР, учество во специфични иницијативи за БЗР или спроведување на системи за управување со безбедност и здравје при работа.

Тендери за јавни набавки

Неколку држави вклучуваат социјални клаузули за БЗР во тендерите за јавни набавки, кои можат да бидат ефективни алатки за стимулирање на БЗР кај ММСП. И покрај фактот што ММСП може да се соочат со ограничувања за поднесување понуди на вакви тендери, главните подизведувачи сè уште ќе бидат во оваа категорија на претпријатија. Работната група може да истражи дали оваа практика е веќе воспоставена и кои критериуми се потребни.

Економски стимулации

Корисно е да се мапираат програмите за економски стимулации кои се предвидени за поддршка на подобрувањата на БЗР кај ММСП, вклучително и намалувањето на надоместоците за осигурување во врска со подобрувањата на БЗР. Воедно, важно е да се идентификува како се финансираат овие иницијативи со цел да се процени нивната долгорочна финансиска одржливост.

Други иницијативи наменети за ММСП

Релевантните иницијативи за подобрување на развојот на ММСП, дури и кога не се фокусираат конкретно на БЗР, можат да претставуваат ефективно средство за воведување на БЗР како дополнителен елемент или предуслов за пристап до други економски, производствени или финансиски средства.

Програми за развој на ММСП

Многу програми за поддршка на ММСП работат на национално, регионално и меѓународно ниво и опфаќаат најразлични услуги што ги нудат јавните институции, стопанските комори и индустријата, здруженијата на работодавачи, технолошките центри и истражувачките институти. Целта на ваквите програми е да им помогнат на претприемачите во натамошниот развој на нивните бизниси. Во таа насока, тие обезбедуваат помош при спроведување на дијагнози, изработка на бизнис планови и поддршка при спроведувањето на планот.

Од општа гледна точка, микро претпријатијата не се цел на ваквите услуги, иако во некои држави постојат специфични програми за нив. Со повеќето програми за микро претпријатија управуваат јавни субјекти или невладини организации (честопати со поддршка на меѓународни организации) со цел да се стимулира растот и формално да се регулираат микро претпријатијата во нивната заедница, да се сузбие сиромаштијата и да се изгради локална економска виталност. Општо земено, овие програми нудат директна техничка помош и поддршка на локалните претприемачи и обезбедуваат микрофинансирање. Некои од нив се конкретно наменети за жените.

Со мапирање на постојните програми и услуги за ММСП ќе се добијат клучни информации за осмислување на стратегија за безбедност и здравје при работа за ММСП.

Програми за поддршка на процесот на формализација

Неколку држави спроведуваат програми за поддршка на процесот на формализација односно формално регулирање на микро и мали претпријатија и обезбедување пристап за компаниите до алатките на финансискиот систем, добивање на кредитни линии и неповратни средства од фондовите за кофинансирање, олеснување на нивното позиционирање на домашните и меѓународните пазари, учество во процесите на избор на владини набавки, добивање попусти во однос на аспекти како што се комерцијална регистрација, данок на доход и парафискални придонеси, како и учество во владини шеми за развој на бизниси. Доколку овие програми се воспоставени, тие можат да поттикнат развој на БЗР како услов за формализираните претпријатија.

Микрокредити и гаранциски фондови

Пожелно е да се провери дали институциите за микрофинансирање обезбедуваат финансиски услуги за микро и мали претпријатија и кои се постојните услови за пристап до нив (на пример, формализација на претпријатието, осигурување, обука, исполнување на минималните стандарди за пристојна работа, итн.). Честопати постојат и програми за микрокредитирање кои се конкретно наменети за жените.

Во некои држави, владините институции даваат гаранции за да им олеснат на ММСП во пристапот до финансиски средства кои им се неопходни за да ја подобрат својата конкурентност. ММСП добиваат поддршка за долговите за кои е склучен договор преку кој било финансиски посредник што им обезбедува кредит. Овие гаранции се користат за кредитни и лизинг операции наменети исклучиво за финансирање на обртен капитал, фиксни инвестиции, капитализација на бизнисот, технолошки развој или отворање бизниси.

Корисно е да се истражи дали се воспоставени вакви мерки и кои се нивните карактеристики, бидејќи постои можност да се користи финансискиот леверџ или гаранција за да се поттикнат подобрувања на БЗР кај ММСП.

Иницијативи за корпоративна општествена одговорност

Во државата на ММСП може да има и програми за корпоративна општествена одговорност (КОО). Некои програми може да вклучуваат подобрување на БЗР и социјалната заштита, без оглед на секторот на стопанска дејност. Доколку не постојат вакви програми, постои можност да се искористат постојните програми за корпоративна општествена одговорност за да се вклучат и ММСП и да се воведат подобрувањето на БЗР во нивните главни цели.

Проекти за техничка соработка

Постојат многу проекти наменети за унапредување на ММСП кои ги спроведуваат меѓународните или националните технички агенции во контекст на мултилатерална или билатерална меѓународна соработка. За жал, честопати нема координација помеѓу ваквите интервенции, така што неколку проекти во една држава може да се имплементираат со иста намена, но со различни, а понекогаш и спротивставени пристапи и методи. Доколку не постои национална институција која е задолжена за координација преку која можат да се идентификуваат информации за тековните проекти во државата, резидентниот претставник на Обединетите нации во државата треба да биде во можност да обезбеди податоци за меѓународна соработка, додека дипломатските мисии на главните држави-донатори можат да обезбедат информации за проектите што ги поддржуваат.





Водич за акција: Чекор 3

Целта на следниот работен лист е да се мапираат тековните иницијативи во врска со БЗР кои се наменети за ММСП во државата. Членовите на работната група и засегнатите страни кои се идентификувани во Работниот лист 1.3 ќе бидат особено корисни во насока на обезбедување информации за ваквите иницијативи. Иако овој процес може да одзема многу време и да претставува предизвик, тој е од клучно значење за да се разберат постојните иницијативи пред да се пристапи кон изработка на национална стратегија.

 Работен лист 3.1: Тековни национални иницијативи за ММСП

Користете ја табелата подолу и на следната страница за да ги мапирате тековните национални иницијативи во врска со БЗР за ММСП.

Видови на иницијативи: некои примери

- ▶ Советодавни услуги за БЗР наменети за ММСП
- ▶ Мрежи за БЗР
- ▶ Подигање на свеста за БЗР
- ▶ Обука за БЗР
- ▶ Награди за БЗР
- ▶ Сертификати за БЗР
- ▶ Тендери за јавни набавки

▶ ЕКОНОМСКИ ПОТТИЦИ

- ▶ Други иницијативи
 - ▶ Програми за развој на ММСП
 - ▶ Програми за поддршка на процесот на формализација
 - ▶ Микрокредитни и гаранциски фондови
 - ▶ Иницијативи за КОО
 - ▶ Проекти за техничка соработка

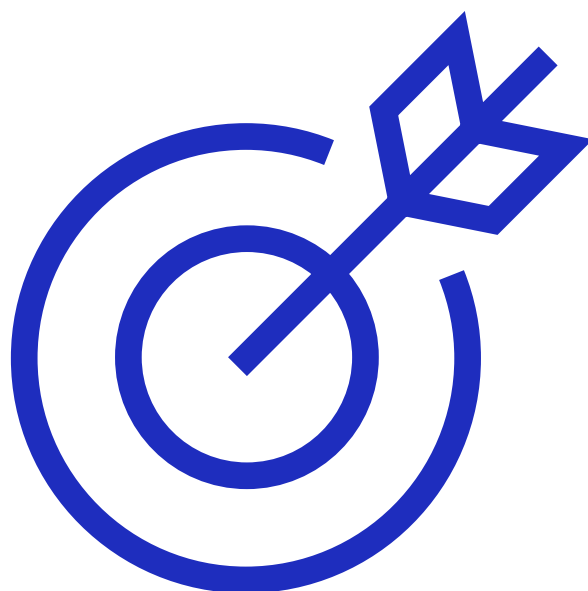
Вид на иницијатива (видете го полето)

Опсег (на национално, локално, секторско ниво, итн.)

This image shows a full page of dot grid paper. It features two vertical columns of small, evenly spaced dots. Each column contains 20 rows of dots, creating a total of 40 horizontal positions for writing or drawing. The dots are light gray and set against a white background. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]





Чекор 4.

Изработка на национална стратегија: Идентификување на целите и задачите

Целта на овој чекор е да се постават основите за националната стратегија за безбедност и здравје при работа за ММСП. Со користење на прибраните информации за БЗР кај ММСП, вклучително и за постојните иницијативи, овој чекор помага да се дефинираат приоритетите што треба да се идентификуваат со јасни и реални цели и задачи.

Со цел да биде одржлива, изработката на стратегија за подобрување на БЗР кај ММСП треба да биде резултат на **партиципативен процес**, во кој сите членови на работната група (и други надворешни чинители доколку е неопходно) дискутираат и заеднички ги дефинираат приоритетите, целите и задачите. Националниот координатор на работната група треба да го **предводи процесот** за да се увери дека, пред да се изработи стратегијата, сите учесници се запознаети со резултатите од проценката и мапирањето и се согласни во однос на главните предизвици и можности. Неопходен е договор, бидејќи сите засегнати страни мора да имаат удел во стратегијата и да се чувствуваат вклучени во нејзиното спроведување, активно придонесувајќи преку нивните односни организации или институции.

► Појдовна точка

Појдовната точка за изработка на стратегија за подобрување на БЗР за ММСП е доброто разбирање на состојбата и мапирање на програмите и иницијативите во оваа област.

Со проценката (видете во Чекор 2) се обезбедуваат подробни информации за состојбата во врска со ММСП.

Преку мапирањето (видете во Чекор 3) се изработува список на конкретни иницијативи за БЗР за ММСП и општи програми за развој на ММСП кои можат да претставуваат интересна можност за синергии со подобрување на БЗР.

При разгледувањето на информациите кои произлегуваат од мапирањето, ќе треба да се осврнеме на некои особености на разгледаните програми и иницијативи, како што се постигнатите резултати (директни или индиректни), иновативните методи и добрите практики, поуките, одржливоста и трошоците. Анализата на овие особености ќе ѝ овозможи на работната група да учи од она што веќе е направено и ќе поттикне идни активности.

Врз основа на добиените резултати од проценката и мапирањето, може да се идентификуваат предизвиците и можностите кои произлегуваат од анализата на состојбата. Спроведувањето на оваа анализа како првичен чекор ќе ѝ помогне на работната група да ги разгледа стратешките предизвици и можности пред да се обиде да постави цел.



► Клучни карактеристики на стратегијата

Цел на стратегијата

Со помош на наодите од проценката, ќе може да се даде преглед на карактеристиките на ММСП, што ќе биде од суштинско значење за дефинирање на стратегијата што ќе ја спроведе работната група. Ќе треба да се направи соодветен избор во однос на целната група. Може да се разгледаат следниве прашања:

- Дали ММСП имаат доволно заеднички елементи за да бидат единствена целна група?
- Дали работната група планира диференцирани стратегии за ММСП, согласно нивните различни специфичности и потреби?
- Дали работната група ќе даде приоритет на една од овие групи?
- Дали работната група ќе ги ограничи своите интервенции на формалната економија или треба да се интегрираат компаниите кои работат во неформалната економија?
- Дали постојат одредени целни сектори во кои ММСП се премногу застапени?
- Како планирате да обезбедите родово одговорен пристап и да ја подобрите целосната интеграција на жените-претприемачи во вашата стратегија?
- Како треба да се разгледаат специфичните аспекти за младите работници, кои честопати се премногу застапени во секторот на ММСП, особено во секторот за техничко и стручно образование и обука?

Иако ММСП имаат многу заеднички карактеристики, треба да се земе предвид нивната значајна хетерогеност, што се однесува и на прашањата во врска со БЗР. Конкретно, веројатно постојат релевантни разлики во управувањето, капацитетот на ресурсите, социјалните односи, организацијата на работата, застапувањето на работниците, деловната стратегија, ранливоста во ланците на набавки и разни други димензии. Следствено на тоа, истражувањето на ММСП како единствен субјект може да спречи темелна анализа на двигателите и бариерите за интервенции за БЗР.

Ресурси и одржливост

Стратегијата мора да биде финансиски одржлива.

Пред да се дефинираат стратегијата, целите и задачите, треба да се истражи какви видови на финансирање се достапни, какво надворешно финансирање може да се мобилизира и какви ресурси можат да се пронајдат преку директно и оперативно вклучување на организациите и институциите кои работат во областа на подобрување на БЗР или за поддршка на ММСП (или оние кои можеби се веќе вклучени). Воедно, ќе треба да се предвиди дали овие ресурси ќе бидат „ad hoc“ или ќе можат да имаат континуитет и одржливост без оглед на специфичните тековни политички состојби.

Временска рамка

За стратегијата да биде успешна, таа треба јасно да се дефинира во рамки на фиксен временски период. Повеќето стратегии се дефинирани за да се завршат во период од две до пет години. Ова овозможува развој на конкретни цели, задачи и иницијативи кои можат правилно да се следат и оценуваат.

Цели и задачи

Стратегијата мора да има јасна цел (или цели), кои преку иницијативите за кои ќе се одлучува, ќе се изразат како мерливи цели. Работната група мора да биде амбициозна и да размислува за практичната примена при поставувањето на одредена цел. Не треба да се поставуваат недостижни цели бидејќи доколку не се остварат,

тоа може да наштети не само на тековната стратегија, туку и на идните иницијативи. Воедно, треба да се избегнува премногу конзервативен или претпазлив пристап. Во спротивно, постои ризик работната група да не влијае врз состојбата и да не биде стимулативна и мотивирачка за засегнатите страни.

Уште во оваа фаза треба да се предвидат случаи на мониторинг и евалуација (видете во Чекор 7 подолу), така што стратегијата може да се прилагоди на промените што ќе произлезат за време на нејзиното спроведување доколку се утврдат проблеми во врска со нејзината ефективност и/или одржливост.

Поставување на цели

Целите се всушност опис на долгорочните заложби што работната група сака да ги постигне. Тие се опсежни и ги изразуваат општите намери или насоки.

Со цел да бидат ефективни, целите треба да се:

Мотивирачки. Мотивацијата е клучна за постигнување на целите. За остварување на целта е неопходна посветеност. Сите засегнати страни кои се вклучени во оваа вежба треба да се уверени дека поставените цели се значајни и дека навистина вреди да се постигнат бидејќи ќе го подобрат животот на многу луѓе. Во таа насока, важно е да се избегне поставување на премногу цели и фокусот да биде насочен кон целите кои навистина можат да доведат до позитивна промена.

Јасни. Целите треба да бидат јасен показател за идните насоки и водилка за стратегијата. Нејасните цели се бескорисни бидејќи не даваат доволно насоки. Колку се поописни целите, толку е поголема веројатноста дека сите ќе ја разберат секоја цел на ист и недвосмислен начин.

Кохерентни. Секоја цел треба да биде поврзана со мисијата на работната група и насочена кон долгорочно значително подобрување на условите за безбедност и здравје при работа кај ММСП.

Реални. Поставените цели треба да бидат остварливи во рамки на предвиденото време, достапните ресурси и утврдените предизвици и можности.

Дефинирање на цели

Целите се конкретни достигнувања кои можат да се постигнат со следење на одреден број иницијативи.

За да се дефинираат целите, важно е да имате **референтни точки** со кои се проценува состојбата пред интервенцијата со цел да се дефинираат промените/подобрувањата кои сакате да ги постигнете. Проценката (Чекор 2) и мапирањето (Чекор 3), доколку се направат внимателно, ќе ги обезбедат потребните информации за утврдување на референтните точки.

Целите треба да бидат специфични, мерливи, остварливи, релевантни и временски определени („**SMART**“):

Специфични односно конкретни (**S**pecific): доколку се премногу општи, нема да може да се осмислат иницијативи за нивно постигнување.

Мерливи (**M**easurable): треба да вклучуваат јасни квантитативни и квалитативни елементи кои овозможуваат мониторинг и евалуација на нивното постигнување.

Остварливи (**A**chievable): треба да се постават реални (но предизвикувачки) цели, кои можат да се постигнат преку спроведување на иницијативите кои се дефинирани во стратегијата.

Релевантни (**R**elavant): целите треба да бидат поврзани со поставените цели, така што постигнувањето на сите цели ќе обезбеди крајно постигнување на тие цели.

Временски определени (**T**imed): целите мора да имаат рок кој се однесува на активностите/програмите кои се осмислени за постигнување на целите.

Во табелата подолу се дадени примери за цели и задачи кои може да се опфатат во стратегиите за подобрување на БЗР кај ММСП.

Пример 1: работни места во ММСП	Пример 2: Поттикнување на лидери во областа на безбедност и здравје при работа	Пример 3: Финансиски пристап за ММСП
Цел: Поттикнување на квалитетни работни места во ММСП кои се безбедни, здрави и правични.	Цел: Изработка на мрежа на застапници за БЗР од сите сектори кои се залагаат за подобрување на условите за БЗР во претпријатијата.	Цел: Подобрување на финансискиот пристап за микро и мали претпријатија и поттикнување на одржлива и одговорна финансиска инклузија за малите претпријатија.
Задачи: Намалување од 15 проценти на три од најчестите видови повреди на работното место и причини за болести кај ММСП во три сектори. Намалување од 15 проценти на повредите и болестите кај ММСП кои работат во три сектори чија карактеристика се работни места со висок ризик. Намалување од 15 проценти на смртните случаи кај ММСП во градежниот сектор, со посебен осврт на четирите водечки причини за смртни случаи (падови, удари, згмечувања и повреди од електричен удар). Намалување од 20 проценти на повредите и болестите кај најмалку 100.000 работни места кои се вклучени во пилот-програмата. Во рок од пет години од датумот на стапување во сила на значајните конечни правила, да се постигне намалување од 20 проценти на смртните случаи, повредите или болестите во стапката на моментална усогласеност на ММСП.	Задачи: Организирање на ресурси за корпоративна општествена одговорност како помагало на давателите на услуги за да ги исполнат своите општи потреби во областа на трудот и БЗР. Развивање на вештините на давателите на услуги со цел да се подобрат нивните услови за работа и последователно да се постигне поголема продуктивност. Да им се овозможи на давателите на услуги да се придржуваат кон законодавството за работни односи и БЗР.	Задачи: Усогласување на финансиските и нефинансиските услуги на давателите на финансиски услуги со потребите на микро и малите претпријатија во пилот-областите. Зголемување на продуктивноста, подобрени услови за работа и пристап до финансиски и нефинансиски услуги. Подобрување на пристапот до општествено одговорно финансирање кое е интегрирано во националните политики и регулаторната рамка.

Пристап на повеќе нивоа

Со цел да биде ефективна, стратегијата мора да биде јасно изразена на различни нивоа.

- ▶ Политики и мерки на **национално ниво (макро ниво)**. Тие ја опфаќаат целата држава.
- ▶ Политики и мерки на **секторско или локално ниво (средно ниво)**. Секторскиот пристап е особено важен во случајот на ММСП, кои можат да бидат сконцентрирани во сектори во кои условите за БЗР се особено сериозни и има потреба од итна интервенција. Треба да се примени локален/регионален пристап за прилагодување на националните политики на регионалниот/локалниот контекст, земајќи ги предвид неговите специфичности.
- ▶ Политики и мерки на **ниво на претпријатие (микро ниво)**. Тие вклучуваат пилот-иницијативи, кои доколку се покажат успешни, можат да прераснат во добри практики што ќе се реплицираат на национално ниво.

Стратегијата може да има и меѓународна димензија, на пример преку учество во меѓународни мрежи и форуми за БЗР/ММСП или преку развивање на пристап на соработка и мобилизација на средства, со меѓународни, билатерални и мултилатерални тела.

Со стратегијата може да се предвидат и специфични активности кои конкретно се наменети за жените-претприемачи, доколку тоа е соодветно, во согласност со наодите од проценката.

Синергии

Стратегијата треба да ја олесни координацијата на различните иницијативи за безбедност и здравје при работа наменети за ММСП и притоа треба да се комбинираат различни елементи, вклучувајќи регулатива, поттици и подигање на свеста. Одржливоста и влијанието на стратегијата во голема мера ќе зависат од можностите што произлегуваат од стратегијата за воспоставување на соработка и синергии со други области во кои е потребна интервенција, особено иницијативи кои имаат за цел унапредување на ММСП (претходно опфатени во рамки на Чекорот 3 за мапирање) со интегрирање на елементи на БЗР.

Истовремено, стратегијата треба да овозможи вклучување на надлежните органи, социјалните партнери и други организации со цел да се зголеми синергијата и максимално да се искористат достапните ресурси.

Внимателно испланираното и координирано постапување е гаранција дека ММСП добиваат исти пораки од различни засегнати страни, со што се зголемува легитимноста и кредибилитетот.

Координацијата меѓу различните засегнати страни може да овозможи и подобро искористување на честопати ограничените достапни ресурси со распределба на задачи на најефикасните организации, што пак може да доведе до видливи подобрувања на БЗР по прифатливи цени.



Водич за акција: Step 4

Чекор 4



Следните работни листови се наменети да ѝ помогнат на работната група да ги идентификува потребите, целите што може да се спроведат и задачите што ќе ги поттикнат иницијативите. Овој чекор е клучен за изработка на кохерентна и одржлива национална стратегија, при што работната група треба да пронајде заеднички перспективи и да ја дефинира својата сеопфатна визија врз основа на потребите кои се идентификувани во анализата на недостатоци.

Работен лист 4.1: Анализа на недостатоци за да се дефинира стратегијата

Анализата на недостатоци е алатка за испитување на моменталната состојба на БЗР за ММСП во споредба со идеалната, посакувана состојба. Разгледувањето на недостатоците со споредба на моменталната и посакуваната состојба помага да се осмисли севкупната стратегија, како и приоритетите, целите и иницијативите за да се поправат недостатоците (видете ја сликата на следната страница).

За да ја завршите анализата на недостатоци, одговорете на следниве прашања:

1. **Моментална состојба:** Врз основа на проценката (Чекор 2), каква е моменталната состојба на БЗР за ММСП?
2. **Посакувана состојба:** Која е посакуваната, идеална состојба на БЗР за ММСП?
3. **Недостатоци:** Кои се недостатоците при споредба на моменталната и посакуваната состојба?
4. **Стратегија:** Која е севкупната стратегија што може да помогне да се поправат недостатоците на моменталната во однос на посакуваната состојба? Земете ги предвид целната(ите) публика(и), категоријата на претпријатија (микро, мали или средни), формалните/неформалните економии, барањата за родово-одговорен пристап, достапните ресурси, потенцијалните секторски приоритети, временската рамка, итн.

Други прашања кои треба да се земат предвид при спроведување на анализата на недостатоци:

- ▶ Со оглед на предложената стратегија, кои се потенцијалните ризици? Кои се предизвиците, колку е стабилна моменталната политичка состојба и кои се останатите тековни закани (на пример, КОВИД-19)?
- ▶ Како стратегијата влијае на средно, макро и микро ниво на државата? Како со стратегијата се опфаќаат синергиите меѓу нивоата? Што е со нивоата во однос на регион, област, општина и претпријатие?
- ▶ Како стратегијата помага при зајакнување на односите меѓу засегнатите страни? Меѓу трипартитните чинители? Меѓу социјалните партнери? Меѓу секторите?
- ▶ Колку е одржлива стратегијата?

Работен лист 4.2: Утврдување на цели и задачи

Одговорете на прашањата подолу за да ги утврдите целта и задачите на стратегијата за подобрување на безбедноста и здравјето при работа кај ММСП. Ова ќе ѝ овозможи на работната група да ги дефинира визијата и мисијата на националната стратегија за да се увери дека се насочени кон целите, со јасни задачи за следење на напредокот.

Цели:

- ▶ Која е општата цел на стратегијата?

Забелешка: Работната група може да се одлучи за повеќе од една цел, но треба да има предвид дека целите се општи по обем и дека преку целите може да се добијат повеќе резултати.

.....

.....

.....

.....

Задачи (видете „Совети за изготвување задачи“ подолу):

- ▶ Кои се конкретните задачи кои мора да се реализираат за да се постигне/ат целта/ите?

.....

.....

.....

.....

.....

Ресурси

- ▶ Кои се достапните ресурси за постигнување на целите и задачите?

.....

.....

.....



Пристап на повеќе нивоа:

Како ќе се постигнат целта и задачите на национално ниво (макро ниво), секторско или локално ниво (средно ниво) и на ниво на претпријатие (микро ниво)?

.....

.....

.....

.....

Синергии:

Како целите и задачите ќе помогнат за соработката и координацијата со засегнатите страни?

.....

.....

.....

.....

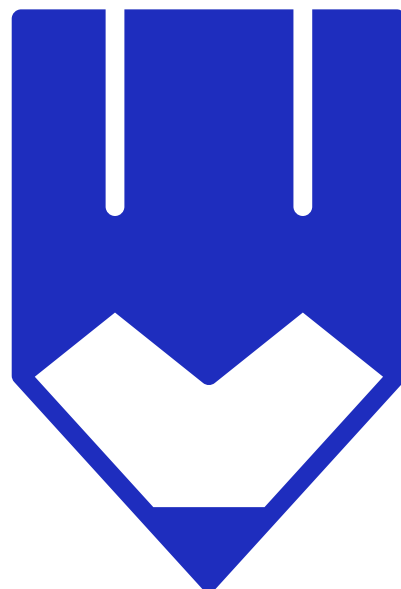
Совети за изготвување на цели:

- ▶ Идентификувајте за „што“ е наменета целта - што сакате да промените? На пример: несреќи во врска со работата, програми за обука, политики, стандарди за БЗР, практики за управување, итн.
- ▶ Идентификувајте го нивото на промена што го очекувате со постигнувањето на целта. Честа референтна точка за пишување цели и резултати е Блумовата таксономија, со која се идентификуваат шест нивоа на учење во однос на целите: знаење, разбирање, примена, анализа, синтеза и евалуација. На пример, ако вашата цел е да се подигне свеста за БЗР кај ММСП, можете да напишете цел што е на ниво на „знаење“; доколку вашата цел е преглед на политиката, вашата цел би била на ниво на „анализа“.
- ▶ Изберете глагол за дејство кој е на нивото на промена што е утврдено во претходниот чекор. Видете ја табелата подолу за пример на список на глаголи за изразување дејство.
- ▶ Додадете дополнителни критериуми со кои се квалификува целта, како што се временска рамка или процентуална промена.

Примери за глаголи кои означуваат дејство:

Постигнува	Утврдува	Спроведува	Намалува
Помага	Комуницира	Подобрува	Реструктурира
Гради	Дистрибуира	Отпочнува	Стандардизира
Соработува	Елиминира	Одржува	Структурира
Прибира	Евалуира	Следи	Обучува
Дефинира	Олеснува	Организира	
Развива	Води	Планира	





Чекор 5.

Осмислување на иницијативи

Целта на овој чекор е да се осмислат конкретни иницијативи за поддршка на целите и задачите кои се изготвени во Чекор 4. Во рамки на овој чекор се дадени примери за различни видови на иницијативи за давање предлози на работната група.

Откако пошироко ќе се одреди насоката за во иднина со утврдување на целокупната стратегија и целите што треба да се постигнат, работната група сега треба да ги формулира кохерентните и конкретни иницијативи кои се неопходни за постигнување на целите и задачите, вклучително и преку обезбедување на одржливи ресурси и финансирање.

Совети за осмислување на иницијативи:

- ▶ Бидете доследни во поглед на целите и задачите на стратегијата.
- ▶ Разгледајте ги достапните ресурси и можности со цел да осмислите реални и одржливи иницијативи.
- ▶ Применете родово-одговорен пристап.
- ▶ Вклучете ги чинителите кои ќе учествуваат во спроведувањето на иницијативите.
- ▶ За секоја иницијатива, наведете кој е одговорен и дефинирајте јасни временски рокови.

▶ Прилагодување на иницијативите кон карактеристиките на ММСП

Еден од клучните предизвици при обезбедувањето помош и поддршка на ММСП е прилагодувањето на иницијативите за безбедност и здравје при работа на специфичните карактеристики на ММСП. Иницијативите мора да бидат прилагодени на специфичните потреби и работните практики на ММСП и на реалното опкружување во кое тие работат.

Насочување кон конкретни сектори или потсектори

За да се опфати најголемиот број на ММСП, треба да се обрне посебно внимание на секторите во кои тие се најприсутни. Сепак, прилагодувањето на алатка или пристап кон поширок сектор честопати не е доволно бидејќи има големи варијации кај условите и потребите за БЗР при работа на поопсежно ниво, како што е во производствената или прехранбената индустрија. Насочувањето кон конкретни потсектори обезбедува добра основа за нудење поддршка на БЗР. Таков пример би било насочувањето кон пекари наместо кон прехранбената индустрија воопшто или насочување кон компании за заварување или работа на висина во градежништвото наместо на производствената индустрија воопшто.

За да се изготват кохерентни иницијативи за БЗР кои се прилагодени на потребите на ММСП и кои се специфични за секторот, важно е да се вклучат стручни лица за БЗР, како и регулаторни органи и луѓе со релевантно познавање на секторот и вклучените процеси. Стручните лица од секторот ги познаваат и условите за работење, вклучувајќи ранливости, пазар, конкуренција и влијание врз клиентите, како и ланецот на вредности, што овозможува поддршка за добар квалитет на БЗР, кој е исто така прилагоден на потребите и условите на целната група и регулаторните барања.

Организациската структура на секторите исто така се разликува во различни држави, вклучително и во однос на присуството на организации на работодавачи и работници, кои се клучни чинители за подобрување на БЗР кај ММСП, како и застапеноста на жени-претприемачи, кои може да имаат специфични потреби кои треба да се исполнат.

Опфаќање на различните работни практики

Иницијативите за БЗР не треба само да се прилагодат на специфичниот сектор или потсектор, туку и да се прилагодат на неговите специфични работни практики. Со интегрирање на потенцијални решенија и алатки со секојдневните работни практики, се зголемуваат можностите за успешни прилагодувања, како и можностите за подобрување и менување на секојдневните работни практики за да се постигнат поодржливи решенија за БЗР.

ММСП обично имаат конкретни работни практики врз основа на физичка работа, користење на машини, специфични работни техники и решавање проблеми кога ќе настанат, на кои треба да се прилагодат практичните совети.

На пример, секторите кои имаат големо искуство со употребата на прирачници во писмена форма, може да имаат придобивка од упатства за БЗР во писмена форма, но истиот пристап може да не биде ефективен во секторите кои не се усогласени со традиционалните работни практики и кои можеби имаат потреба од дополнителна лична поддршка од трудови инспектори или други посредници.

Иницијативите треба да се прилагодат и на специфични работни практики со цел да се обезбедат конкретни технички совети за начинот на решавање на проблемите со БЗР. Сепак, треба да се напомене дека конкретни и детални совети главно може да се дадат за вообичаени проблеми за кои решенијата се веќе познати и оценети. Од друга страна, многу потешко е да се обезбеди таква поддршка за проблеми кои се посложени, како што се психосоцијалните или организациските прашања во врска со БЗР.

Истакнување на позитивните влијанија од добрите услови за БЗР врз продуктивноста и деловните постигнувања

Лошите работни средини и услови за БЗР можат негативно да влијаат врз продуктивноста и квалитетот на производот, а тоа е пречка за претпријатието да ги исполни пазарните барања. Слично на тоа, се има покажано дека условите за работа од општествена и раководна гледна точка, како што се овластување, пристап до обука, нивоа на учество и еднаквост, позитивно влијаат врз работењето и успешноста на претпријатието.

Подобрите услови за работа можат индиректно да ги подобрат постигнувањата, на пример со зголемување на задоволството на клиентите и мотивацијата на работниците или со намалување на отсуството од работа и несреќите.

Подобрувањата можат да го променат и влијанието на работните места врз развојот.

Претпријатијата кои водат сметка за безбедната работа, соодветното работно време и еднаквите можности, што се фактори кои ги намалуваат ризиците и ги подобруваат можностите за семејствата и заедницата, имаат поголеми придобивки отколку само зголемен профит.

Позитивната средина за БЗР го подобрува севкупниот углед на претпријатието, а со тоа и неговата деловна стратегија. Во добрата работната средина се зајакнува кредибилитетот на претпријатијата, а тоа може да послужи како двигател за подобрување или барем исполнување на минималните барања за БЗР.

► Примери за иницијативи за подобрување на БЗР кај ММСП

Врз основа на опсежно истражување за одржливи механизми за подобрување на БЗР кај ММСП, идентификувани се некои клучни видови иницијативи, имено:

1. зајакнување на регулаторната рамка за БЗР за ММСП;
2. поттикнување на советодавната улога за БЗР на посредниците со посебен осврт на ММСП;
3. градење компетенции и подигање на свеста; и
4. воведување на механизми врз основа на поттици.

Подолу се резимирани главните елементи и предизвици на низа иницијативи кои можат да послужат како референца за подготовка на активности кои треба да се спроведат заради подобрување на БЗР кај ММСП. Тие се темелат на истражувања, студии на случај, интервјуа и преглед на литературата кои се спроведени во рамките на проектот „Одржување на одржливи механизми за спроведување за подобрување на БЗР во мали и средни претпријатија“ и подготовката на извештајот насловен „Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување“ (МОТ, 2020), при што и двата се финансирани од Република Кореја.

Долунаведените примери се однесуваат на различни искуства на МОТ и други релевантни чинители чија цел е подобрување на БЗР кај ММСП. Секоја држава, преку својата работна група, мора да изработи сопствена стратегија врз основа на проблемите кои се утврдени во проценката, контекстот кој е дефиниран при мапирањето, поставените цели, достапните ресурси, можностите и присутните предизвици. Не постојат универзални решенија и секоја држава мора да го пронајде својот пат, но за да го стори тоа, може да црпи инспирација од искуствата на други држави, без разлика дали се позитивни или негативни. МОТ има конкретна задача да ги прибира и систематизира овие примери, како и да обезбеди нивна достапност.

Зајакнување на регулаторната рамка за БЗР за ММСП

Цврстата регулаторна рамка е многу важна за опфат на ММСП. Многу ММСП немаат доволно ресурси или не сметаат дека БЗР е приоритет и тешко може да се пристапи до нив со информации и кампањи. Оттаму, законските обврски и соодветните механизми за усогласеност се од клучно значење за да се обезбедат безбедни и здрави услови за работа кај ММСП.

Прописите за БЗР обично се изготвуваат со специјализирана терминологија, а за усогласеност се неопходни неколку процедури и документи, што придонесува за согледување на барањата за БЗР како регулаторно административно оптоварување. За да се спроведе законот и да се изготви потребната документација, ММСП честопати треба да соработуваат со надворешни консултанти, што може да биде проблем за микро и малите претпријатија кои може да имаат тешкотии да ги сносат трошоците за вакви консултанти.

Треба да се воведат или прилагодат методи за поддршка на ММСП при усогласувањето со регулаторните барања преку координирање на заложбите на регулаторните органи, трудовите инспекторати, социјалните партнери и други тела кои можат да обезбедат советодавни услуги бесплатно или по прифатлива цена.

За повеќе информации, видете МОТ, Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување (2020), Поглавја 2.1 и 2.2.

Клучни барања за БЗР

Во Конвенцијата бр. 155 се дефинираат активностите кои владите треба да ги преземат и во рамките на претпријатијата за подобрување на БЗР и условите за работа. Се дефинираат улогите на работодавачите, работниците и нивните претставници кои треба да бидат признати од националните законодавства за БЗР.

Обврските на работодавачите вклучуваат:

- ▶ колку што е практично изводливо, да се уверат дека работните места, машините, опремата и процесите под нивна контрола се безбедни и без ризик по здравјето (член 16.1);
 - ▶ колку што е практично изводливо, да се уверат дека хемиските, физичките и биолошките супстанции и агенсии под нивна контрола се без ризик по здравјето кога се преземаат соодветни мерки за заштита (член 16.2);
 - ▶ да обезбедат, доколку е потребно, соодветна заштитна облека и заштитна опрема за да се спречи, колку што е практично изводливо, ризик од несреќи или од негативни последици врз здравјето (член 16.3);
 - ▶ да обезбедат, доколку е потребно, мерки за справување со итни случаи и несреќи, вклучително и соодветни мерки за прва помош (член 18);
 - ▶ да дадат соодветни информации за мерките кои се преземени за да се обезбеди БЗР на претставниците на работниците и можноста да се консултираат со нивните претставнички организации за такви информации - под услов да не обелоденуваат комерцијални тајни (член 19(в));
 - ▶ да обезбедат соодветна обука за БЗР на работниците и нивните претставници (член 19(г)); и
 - ▶ да им овозможат на работниците или на нивните претставници, а во зависност од случајот и на организациите кои ги застапуваат, да поставуваат прашања и да бидат консултирани за сите аспекти на БЗР во врска со нивната работа (член 19(е)).
- Обврските на работниците вклучуваат:
- ▶ да соработуваат во исполнувањето на обврските кои ги има нивниот работодавач (член 19 (а)); и
 - ▶ да го известат својот директен претпоставен за секоја ситуација за која имаат основано оправдание да веруваат дека претставува непосредна и сериозна опасност по нивниот живот или здравје - сè додека работодавачот не преземе корективни мерки, доколку тоа е неопходно, од работниците не може да се бара да се вратат на работното место каде што постои континуирана непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето (член 19 (ф)).

Обврските на претставниците на работниците вклучуваат:

- ▶ соработка со работодавачот на полето на БЗР (член 19 (б)).

Мерките за БЗР не треба да вклучуваат никакви трошоци за работниците (член 21).

Ревидирање на законската рамка за подобро да се опфатат ММСП



Зошто?

Јасната и сеопфатна правна рамка за БЗР е од примарно значење за ММСП, особено затоа што малите претпријатија честопати „реагираат“ на усогласеноста со регулативите и може да имаат тешкотии да се усогласат со многу различни законски акти, за кои не се стручни од правен аспект и не поседуваат управувачка структура.



Клучни елементи

Соодветно е да се ревидира правната рамка за да се воспостави единствена, основна група од стандарди за БЗР на високо ниво, прецизирајќи ги општите обврски на работодавачите и правата и одговорностите на работниците. Ваквите стандарди ќе послужат како рамка за преостанатите прописи, кои можат да бидат наменети за различни видови претпријатија и сектори.

Законодавството за БЗР треба да го заштити физичкото и психичкото здравје на сите работници, жени и мажи, вклучително и оние кои работат во помали бизниси и во неформалната економија.

Правата за БЗР треба да се прошират на работниците во неформалната економија и треба да се поттикне транзицијата од неформална во формална економија, бидејќи и двете се од суштинско значење за подобрување на БЗР кај ММСП.⁴



Главни предизвици

Ревизијата или усвојувањето на законите е долготраен и макотрпен процес. За таа цел, многу е важно сите членови на работната група да бидат цврсто убедени и посветени на оваа иницијатива, а нивните соодветни организации/институции треба целосно да ги поддржуваат.

Покрај тоа, законските измени изискуваат парламентарно одобрување. Работната група и институциите што таа ги застапува мора да имаат капацитет да ја подигнат свеста кај политичките партии во парламентот и да ја добијат нивната поддршка. Како одговор на овој предизвик, потенцијално идеално решение е да постои општа правна рамка, која по потреба може да се ажурира и прилагодува со уредби и резолуции на надлежните министерства.

4 Земјите-членки и социјалните партнери можат да се водат според Препораката за транзиција од неформална во формална економија, 2015 година (бр. 204).

Намалување на бирократијата за ММСП



Зошто?

Административните процедури во врска со барањата за БЗР честопати се сложени и одземаат многу време, особено кога претприемачот не е запознаен со ваквите практики. Ова конкретно се однесува на процедурите за известување за професионални несреќи и болести, документација за проценка и управување со ризици, барања за совети од трудовиот инспекторат, како и процедури за барање поттици за подобрување на БЗР.

Ваквите тешкотии можат да доведат до обесхрабрување и избегнување на законските обврски и заложби за подобрување на БЗР.



Клучни елементи

Би било корисно заедно со социјалните партнери (на крајот врз основа на анкети) да се идентификува кои се најсложените процедури, со што ќе се преземат мерки за нивно поедноставување - на пример, со воведување на телематски методи (наменски сајтови, апликации, е-пошта) за кои не е потребно физичко присуство во канцеларија за практично спроведување. За сопственик на микро претпријатие, одењето во канцеларија за да се реши бирократско прашање би значело затворање на претпријатието во тој период.

Формуларите и процедурите можат да се поедностават, стандардизираат и напишат со користење на разбирлив јазик, избегнувајќи ја употребата на технички жаргон кој корисниците нема да можат лесно да го разберат.

Секогаш кога е можно, би било соодветно да се намалат и/или обединат барањата и процедурите, избегнувајќи удвојување и преклопување на документите, со подобрување на координацијата помеѓу различните засегнати тела. На пример, може да се воведат унифициран систем кој ќе му овозможи на претприемачот да пријави несреќа или болест при работа, без да троши време на комуникација преку различни средства со различни субјекти (како што се тела за инспекција, осигурување и други функции). Истиот пристап на поедноставување би можел да се примени и во однос на документите за БЗР што треба да се изработат.

Новите технологии можат да ја олеснат оваа задача, на пример со воспоставување на наменски веб-сајт каде што би можеле да се презентираат сите практики.



Главни предизвици

Воспоставувањето на веб-сајт како единствена онлајн референтна точка за сите административни прашања во врска со БЗР изискува силна соработка меѓу сите засегнати институции, како и ефикасен систем кој лесно може да се користи. За да се спречат потенцијални проблеми, веб-сајтот треба да го креира и администрира организација која се занимава со проблематиката на БЗР, а информациите кои се собрани таму треба систематски да се распределат и достават до други поврзани организации. Приватноста на чувствителните податоци кои се додадени во системот исто така може да претставува проблем. Покрај тоа, микропретприемачите може да се соочат со тешкотии во однос на пристапот до информатичка технологија и недоволното познавање на работата на интернет.

Изработка на методи за инспекција на БЗР прилагодени на ММСП



Зошто?

Сеопфатните и редовни инспекции (или барем веројатноста за инспекција) се од клучно значење за да се обезбеди спроведување и исполнување на барањата за БЗР кај ММСП. Сепак, во повеќето држави, трудовите инспекторати имаат само ограничена можност да пристапат до ММСП поради нивните ограничени ресурси и капацитети, заедно со употребата на традиционални методи за инспекција кои не се прилагодени за помали претпријатија.

Помалите претпријатија може да имаат тенденција да реагираат со сомневање и непријателство кон законските органи и трудовите инспектори. Покрај тоа, помалите претпријатија бараат практични и применливи решенија за проблемите со кои тие се соочуваат, додека инспекторите вообичаено не се во позиција да обезбедат такви специфични решенија. При утврдувањето на прекршувања на законодавството, овие претпријатија сакаат да знаат што е погрешно и што е прифатливо, а воедно сакаат и конкретни предлози за подобрувања.



Клучни елементи

Во последните децении, трудовите инспекторати претрпеа сериозни намалувања на средствата и персоналот во многу држави. Зајакнувањето на инспекторатите може да биде гаранција за поголем број инспекции воопшто, вклучително и преку зголемување на бројот на инспекциски посети кај ММСП и давање приоритет на секторите кои се сметаат за многу ризични (како што е градежништвото) или кои имаат висока концентрација на ММСП кои со години биле исклучени од инспекциските посети.

Треба да се изработат наменски методи за инспекција за помалите претпријатија преку приспособување и прилагодување на традиционалните инспекции за подобро да се исполнат специфичните потреби на помалите претпријатија без притоа да се компромитира целта на инспекциите.

Фокусот треба да биде насочен кон дијалог и совети за тоа како да се исполнат обврските за БЗР, а не само на обезбедување инспекции, бидејќи помалите претпријатија може да имаат тешкотии да пронајдат соодветни решенија за проблемите кои се утврдени за време на инспекциите. Пристапот кој се темели на совети може позитивно да се одрази на постигнувањата на ММСП во областа на БЗР така што ќе се посвети повеќе внимание на прашањата за БЗР и подобро ќе се разберат барањата за БЗР и како да се усогласат со нив. На пример, трудовите инспектори би можеле да им дадат насоки на ММСП за тоа како да вршат проценки на ризици со цел да им помогнат да се усогласат со прописите. Покрај посетите, може да се дадат совети и преку центри за повици, пошта, пораки, веб-страници и други канали кои можат да им овозможат на работодавачите и работниците да постават специфични прашања за барањата за БЗР и усогласеноста.

Претприемачите често гледаат на инспекторите со сомневање, ако не и со загриженост и се плашат од казни за какви било утврдени неправилности. Еден клучен предизвик е како да се промени перцепцијата за инспекторите и да се зголеми довербата во нив. За да биде убедлив за време на советодавната посета, инспекторот мора да биде запознаен со проблемите на ММСП, секторот во кој работи и неговата локација. На овој начин, инспекторот ќе може да даде корисни совети кои претприемачот ќе ги цени.



Главни предизвици

Самиот факт дека инспекторите за БЗР може да имаат различни улоги, односно да вршат инспекција и регулирање на усогласеноста со постојните законски рамки, а во исто време да имаат и советодавна улога, може да предизвика оптоварување и нејаснотии. На претприемачот можеби нема да му биде јасно дали инспекторот дошол да ја провери усогласеноста со законот и да санкционира неправилности или, напротив, дошол да помогне и да даде совет.

За правилно да ја извршуваат советодавната функција, инспекторите мора да имаат завршено соодветна обука, вклучително и да поседуваат вештини кои се специфични за секторот на БЗР, доколку тоа е неопходно, како и да нагласат дека даваат само информации за можни решенија со изнесувања на добри примери од други слични претпријатија.

Како што веќе беше споменато, на трудовиот инспекторат честопати може да му недостасуваат финансиски средства и персонал, опрема, вештини и обука за следење и спроведување на усогласеноста со БЗР, особено во државите во развој. Усогласеноста може да делува како невозможна цел, особено во контекст на микро, мали и неформални фирми, поради недостатокот на инспектори и ограничените ресурси со кои располагаат инспекторатите.

Поттикнување на усогласеност преку други регулаторни агенции



Зошто?

ММСП се тешко достапни поради тоа што се многубројни и поради големиот обрт, во комбинација со ограничените ресурси кои се достапни за инспекции за БЗР. Некои држави се соочуваат и со недостаток на инспектори за БЗР, што претставува дополнителен предизвик. Истовремено, други видови инспектори и регулаторни тела, како што се инспекторите за безбедност на храна или органите за животна средина, редовно се во контакт со ММСП и обично добро го познаваат секторот. Преку работата на таквите органи и инспектори и обезбедување на заеднички инспекциски посети, може да се зголеми бројот на ММСП кои ќе се опфатат со истите ресурси. Локалните органи кои се во близок контакт со ММСП во областа треба да ги поседуваат потребните вештини и ресурси за да изградат компетенции во врска со БЗР на локално ниво.



Клучни елементи

Идентификувајте ги постојните органи кои имаат добра покриеност на ММСП во избрани целни сектори.

Истражете ја можноста за интегрирање на елементи за БЗР во ваквите инспекции преку тесна соработка со идентификуваните органи.

Поттикнете градење на капацитети и зголемување на вештините и компетенциите во врска со БЗР на релевантните локални органи кои се во близок контакт со ММСП.

Изберете клучни теми за безбедност и здравје при работа кои се особено важни за одреден сектор и доделете ги на органот кој не е задолжен за безбедност и здравје при работа за тој сектор, со цел да се вклучат совети за овие теми во нивните инспекции на ММСП.

Јасно дефинирајте ги задачите за безбедност и здравје при работа на органот кој не е задолжен за безбедност и здравје при работа и обезбедете соодветна поддршка, на пример, така што ќе обезбедите соодветно знаење и информации за безбедност и здравје при работа на нивните инспектори.

Воспоставете механизми за силна соработка со органите преку размена на информации за компании со слаби перформанси и спроведување на заеднички инспекции.

Интегрирање на безбедноста и здравјето при работа во инспекциите за хигиена на храната

Инспекциите за безбедност на храната се спроведуваат поредовно од инспекциите за безбедност и здравје при работа. Во многу држави, органите за храна мора да извршат инспекција на новоосновано претпријатие во првите месеци по неговото отворање. Потоа, може да се спроведуваат редовни инспекции еднаш годишно или на неколку години, во зависност од националниот контекст.

Овие инспектори имаат добро практично познавање на секторот, а честопати и лични сознанија врз основа на нивните претходни посети. Честопати, истиот инспектор се среќава со истиот работодавач во период од неколку години и притоа може да изградат добри односи и меѓусебна доверба.

Доколку се соодветно обучени, тие се компетентни да обезбедат совети и поддршка на ММСП кај кои исто така се врши инспекција за усогласеност со барањата за БЗР.



Главни предизвици

Регулаторните тела кои не се задолжени за БЗР немаат обврска да обезбедат поддршка за БЗР на посетените ММСП кај кои е извршена инспекција. Тие главно можат да се занимаваат со БЗР кога постои јасна поврзаност помеѓу нивната главна тема и БЗР, додека неколку аспекти на БЗР се премногу различни од нивните задачи и не можат да се решат.

Иако инспекторите и советниците кои не се задолжени за БЗР обично добро го познаваат секторот и нивната специфична област, сепак можеби немаат доволно познавање од областа на БЗР. Доколку не се правилно обучени, нивните совети и поддршка за БЗР може да бидат несоодветни.

Оваа иницијатива може да доведе до забуна кај ММСП во врска со регулаторните улоги, претприемачите може да имаат тешкотии да направат разлика помеѓу различните органи и барањата што ги наложуваат на ММСП во врска со условите за БЗР. Со оглед на фактот што трудовите инспектори честопати имаат советодавна улога за претпријатијата, а истовремено ја следат усогласеноста, двосмисленоста на нивните улоги може да создаде дополнителен притисок кај деловните оператори, кои може да не се свесни дали инспекторот првенствено е во посета за да ја провери усогласеноста или за да обезбеди помош во спроведувањето на мерките за БЗР.

Поттикнување на советодавната улога за БЗР на посредниците со фокус на ММСП

Регулаторните заложби на трудовите инспектори и инспекторите за БЗР може да се надополнат со други видови посредници кои можат да ги поддржат ММСП во толкувањето на регулативата за БЗР, со што ќе им помогнат на ММСП да ги разберат барањата што ги добиваат од органите. Тие исто така можат да ги поддржат ММСП во управувањето со ризици и превентивните активности

Ваквите посредници може да опфаќаат советодавни услуги за БЗР, организации на работодавачи и деловни здруженија, синдикати, институции за социјално осигурување, здруженија на жени, сметководители, земјоделски советници, добавувачи на опрема и материјали, професионалци со потенцијално влијание во областа на БЗР и невладини организации. Советниците за БЗР треба да ги применуваат стандардите кои ги утврдиле трудовите инспектори како референца за нивната работа со ММСП.

Координацијата меѓу сите чинители кои комуницираат со ММСП во областа на БЗР е од суштинско значење, вклучително и меѓу трудовите инспектори и другите посредници, а со цел да се избегнат преклопувања, спротивставени пораки и трошење ресурси.

За повеќе информации, видете МОТ, Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување (2020), Поглавја 2.3 и 2.4.

Воспоставување или зајакнување на советодавни системи за БЗР за ММСП



Зошто?

Советниците за БЗР можеби се најважните посредници за пристап до ММСП и подобрување на условите за БЗР во овие претпријатија. Тие се компетентни во областа на БЗР, што им дава легитимитет кај работодавачите. Можат да дадат практични совети и препораки, а тоа е она што го бара работодавачот.



Клучни елементи

Подолу се наведени некои од областите во кои мора да се донесат клучни одлуки во врска со советодавните услуги за БЗР.

- ▶ **Задолжително наспроти доброволно користење.** Една клучна одлука е да се утврди дали користењето на советодавни услуги е задолжително или доброволно или претставува комбинација од двете. На пример, може да биде задолжително да се консултира советник за БЗР, освен кога работодавачите или раководителите се обучени за управување со БЗР. Доколку користењето на вакви услуги е доброволно, може да се усвојат поттици за да се поттикне ангажирање на надворешни советници. На пример, работодавачите од ММСП кои имаат ангажирано надворешен советник за БЗР може да избегнат пополнување на одредена правна документација, што често одзема многу време.
- ▶ **Трошоци и финансирање.** Друга клучна одлука е да се утврди дали советодавните услуги за БЗР ќе зависат од пазарот или ќе бидат бесплатни за ММСП. Бидејќи ММСП честопати имаат ограничени буџети, особено микро и малите претпријатија, тие можеби нема да сакаат да платат за услуги за БЗР, особено доколку не постои законска обврска за советодавни услуги за БЗР. Поверојатно е дека бесплатните или евтините советодавни услуги за БЗР ќе доведат до опфат на голем број ММСП. Оттаму, за да се подобри пристапот на микро и малите претпријатија до услуги за БЗР, работната група треба да идентификува начини за субвенционирање на тие услуги, како на пример преку обезбедување наменски заеми за ММСП, користење на дел од премиите за осигурување или други јавни линии за финансирање или вклучување на социјалните партнери во обезбедувањето на такви услуги.
- ▶ **Опсег.** Важно е да се дефинираат задачите што советниците за БЗР треба да ги извршуваат за ММСП. Задачите може да вклучуваат поддршка на ММСП во исполнувањето на нивните законски обврски за БЗР, вклучително и преку спроведување на задолжителни проценки на ризици и последователна изработка на потребната документација. Истовремено, можат да обезбедат обука и информации за БЗР за работниците и работодавачите. Кога советодавните услуги за БЗР ги врши доктор по медицина на трудот или се вршат во консултација со доктор по медицина на трудот, тие можат да вклучуваат и медицински прегледи за работниците. Советниците за БЗР треба да бидат свесни за достапните алатки и иницијативи за БЗР кои се фокусираат на ММСП за да можат да ги распределат.

Совладување на вештините за ефикасни советодавни услуги за БЗР

За ефективен пристап до ММСП и поддршка на подобрувањата на БЗР кај нив, советниците за БЗР треба:

- ▶ добро да го познаваат секторот во кој работат ММСП;
- ▶ да ги прилагодат своите услуги, вклучувајќи ги информациите и советите што ги нудат, на потребите и карактеристиките на ММСП, бидејќи ММСП најчесто бараат персонализирани решенија кои се прилагодени на нивниот специфичен бизнис;
- ▶ да ги опфатат сите различни видови ризици за БЗР, вклучувајќи ги психосоцијалните ризици и новите и појавените ризици;
- ▶ да претпочитаат лични средби и редовно да се враќаат во истото претпријатие - личниот контакт помага да се развие однос кој се темели на доверба, што е од суштинско значење за пристап до ММСП и нивна поддршка во процесот на подобрување на БЗР;
- ▶ да дадат конкретни совети за да им помогнат на ММСП да ги решат проблемите; и
- ▶ да ги охрабрат работодавачите и работниците да ги постават сите прашања што сакаат да ги постават во врска со БЗР без страв од одмазда или опомена од регулаторните органи.

**Главни предизвици**

Доколку услугите за БЗР се сметаат за премногу скапи, опфатот може да биде ограничен поради недоволно ресурси и недоволен деловен интерес од страна на ММСП, кои ќе им дадат приоритет на други теми кои се поитни од нивна перспектива

Надворешните советници за БЗР може да се однесуваат поинаку кога комуницираат со големи претпријатија, за разлика од ММСП. Тие може да не постапуваат со ММСП како со индивидуални клиенти, туку може да репродуцираат стандардни документи и препораки, без да посветат многу внимание на специфичните потреби и контекстот на ММСП.

Некои компании користат надворешни даватели на услуги за БЗР за да изработат проценки на ризик во писмена форма само за да ги исполнат барањата и на тој начин да избегнат санкции од страна на трудовите инспектори, а притоа не ја користат проценката на ризици како основа за усвојување мерки за контрола на ризиците. Всушност, тоа е причината поради која не се придржуваат кон намените на прописите.

Квалитетот на понудените услуги за БЗР може многу да се разликува, особено доколку не постои систем за сертифицирање и акредитација.

Зајакнување на улогата на социјалните партнери како посредници за БЗР



Зошто?

Социјалните партнери може да имаат активни улоги како посредници така што ќе обезбедуваат директна помош на поединечни ММСП. Тие можат да им помогнат на ММСП да ги разберат нивните обврски за БЗР, од страната на претпријатијата (главно здруженија на работодавачи) и од страната на работниците (синдикати).

Работодавачите на ММСП генерално имаат голема доверба во организациите на работодавачи бидејќи тие работат во свој интерес, што може дополнително да ја подобри улогата на организациите на работодавачи како посредници за БЗР за ММСП.



Клучни елементи

Организациите на работодавачи и деловните здруженија имаат важна улога во обезбедувањето поддршка на ММСП кои се нивни членови, а во функција на подобрување на нивните услови за БЗР. Тие треба да поттикнат интеграција на прашањата за БЗР во деловниот процес на ММСП, истакнувајќи ги позитивните влијанија на безбедните и здрави услови за работа врз продуктивноста и угледот на бизнисот.

Организациите на работодавачи може да ги насочуваат ММСП кои се нивни членови по добивање на известување за подобрување од трудовите инспектори или кога треба да решаваат случаи на надомест за повреди на работното место или други релевантни прашања. Во такви ситуации, организацијата на работодавачи е клучна во толкувањето на барањата кои се преточени во конкретни акции и решенија преку известувањата за подобрување и законодавството за БЗР. Ова е важна задача, бидејќи како што веќе беше споменато, ММСП честопати тешко можат целосно да разберат што се бара од нив.

Како дел од нивната информативна функција, организациите на работодавачи можат да организираат и семинари на теми на полето на БЗР, на кои експерт дава информации за специфични теми од интерес за ММСП кои се нивни членови. Организациите на работодавачи можат исто така да обезбедат обука за БЗР за работодавачи, раководители и претставници на работниците за БЗР (во зависност од националното законодавство).

Како посредник, синдикатите можат да понудат советување на своите членови, да споделуваат информации за БЗР и да обезбедат обука за БЗР (особено за претставниците за БЗР). За таа цел, тие треба да бидат добро застапени во ММСП. Помалите претпријатија честопати немаат формално застапување на работниците, вклучително и преку претставници за БЗР или заеднички комитети за БЗР, бидејќи тие вообичаено се неопходни единствено за средни и големи претпријатија.

За да се надмине оваа ситуација, синдикатите можат да организираат мрежа на претставници за БЗР за да ги опфатат помалите претпријатија (во истата заедница и/или истиот сектор) кои немаат претставник на работниците за БЗР на работното место. Тие треба да имаат соодветно познавање за БЗР, секторот и карактеристиките на помалите бизниси. Дополнително, тие треба редовно да ги посетуваат претпријатијата (на пример, еднаш годишно). Овој тип на иницијатива може да ја зголеми свеста за БЗР кај работниците и да придонесе за позитивна соработка со работодавачите за подобрување на условите за БЗР.

Невладините организации и здруженијата кои го промовираат развојот на женското претприемништво може да се искористат и како канал за пристап до ММСП во сопственост на жени. Тие можат да вклучат компонента за БЗР во нивните активности во врска со технички совети, советување, обука и промоција.



Главни предизвици

Иницијативите и помошта на социјалните партнери обично се засноваат на членство. Помалите претпријатија вообичаено се помалку интегрирани во националните системи за индустриски односи, а работната сила во овие претпријатија честопати е помалку организирана. Ограниченото членство на помалите бизниси во организациите на работодавачи и во синдикатите може да биде големо ограничување за опфат на социјалните партнери.

Воспоставување и поддршка на мрежи за БЗР за ММСП



Зошто?

Работодавачите во ММСП се заинтересирани за совети и насоки од колеги и соработници кои се соочуваат со истите предизвици и можат да дадат конкретни и изводливи решенија.

За таа цел, мрежите за БЗР можат да бидат ефективно средство за споделување добри практики и поттикнување на размена на постојни информации за БЗР. Преку мрежите за БЗР, ММСП можат да пронајдат и да имплементираат ефективни решенија за БЗР кои се прилагодени на нивните потреби.



Клучни елементи

Воспоставувањето на мрежи за БЗР на ММСП може да се поттикне на локално и регионално или секторско ниво. Ваквите мрежи може да ги воспоставуваат националните или локалните јавни управи, заедно со социјалните партнери и стручните лица за БЗР. Мрежите за БЗР можат да ги вклучуваат не само релевантните чинители за БЗР, туку и засегнатите страни од јавното здравство и други институции, кога тоа е релевантно.

Мрежите обично вклучуваат споделување на добри практики, информации, обука и образование, истражување и советодавни услуги. Приклучувањето кон мрежа нуди разни придобивки за ММСП. На пример, тие можат заеднички да организираат обуки, да изготвуваат информативни материјали и упатства, да споделуваат искуства и да отпочнат соработка и заеднички иницијативи.

Локалните или националните мрежи можат да бидат дел од општите меѓународни мрежи за БЗР, кои го пренесуваат своето искуство и имаат придобивки од поширока гледна точка. Постои можност и да учествуваат во постојните мрежи на ММСП и да се интегрира компонента за БЗР во нив.



Главни предизвици

За воспоставување на мрежа е неопходна воведна почетна фаза пред да се консолидира мрежата и да се привлечат нови членови. Оттаму, за воспоставување на мрежа, неопходни се мотивација и упорност.

За приклучување кон мрежа е потребно време, а ММСП, особено микро и малите претпријатија, можат да посветат време само на активности од кои компанијата има очигледна и непосредна придобивка.

За да се воведат темата за БЗР во постојна мрежа на општи теми за ММСП неопходни се стручност и способност да се предочи корисноста на здравата работна средина за продуктивноста и успехот на бизнисот.

Градење компетенции и подигање на свеста за БЗР кај ММСП

Подигањето на свеста, информирањето и обуката можат да бидат главни двигатели на подобрувања на БЗР кај ММСП, со оглед на фактот што една клучна причина за реактивниот пристап на многу ММСП кон БЗР честопати е нивното слабо познавање на БЗР и барањата за БЗР, како и нивното согледување дека прашањата кои се однесуваат на БЗР не се важни за претпријатието.

Конвенцијата бр. 155 им наложува на земјите-членки да усвојат мерки за да се поттикне вклучување на едукација за БЗР на сите нивоа на образование и обука. Врз основа на одредбите од Конвенцијата, многу држави во своето законодавство вклучуваат обврски за работодавачите во однос на обезбедување соодветна обука за БЗР за работниците и нивните претставници. Сепак, за задолжително учество во обука за БЗР обично е потребен минимален број вработени. Затоа најмалите претпријатија, кај кои потребата е најитна, вообичаено се ослободени од национална задолжителна обука за БЗР.

За повеќе информации, видете МОТ, Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување (2020), Поглавје 2.5.

Изработка на методологии за обука за БЗР прилагодени на целната публика на ММСП



Зошто?

ММСП имаат потреба од практични информации и лесно применливи методи и алатки за да ги идентификуваат сопствените проблеми и да ги преземат потребните чекори за подобрување.

Претприемачите од ММСП имаат малку време на располагање и оскудни ресурси, па затоа при обуката за БЗР мора да се усвојат пристапи и методи кои им овозможуваат на учесниците брзо и со прифатливи трошоци да ги разберат клучните информации и концепти. Жените-претприемачи, поради тоа што имаат многу различни улоги, се соочуваат со уште поголеми тешкотии да одвојат време за други активности, па затоа во секоја иницијатива мора да се земат предвид нивните специфични потреби и ограничувања.



Клучни елементи

Со цел да биде ефективна, при обуката за БЗР, особено на работното место, треба:

- ▶ да се обезбеди рамнотежа помеѓу теоријата и практиката;
- ▶ да се усвојат методи на учество во учењето;
- ▶ да се користи јазик кој целната публика лесно може да го разбере;
- ▶ да се дадат примери од слични компании (по големина и сектор);
- ▶ да се спроведува во време и на места кои се лесно достапни; и
- ▶ да има придобивка од присуството на искусни работници како ментори.

Усвојувањето на партиципативен пристап, проследен со практичната природа на активностите кои треба да се преземат, се покажа како корисен начин за мотивирање на работодавачите во ММСП да преземат мерки и да ги подобрат своите услови за работа. Ова истовремено придонесува за прогресивно спроведување на законските барања, поттикнувајќи активно учество на работодавачите и работниците во донесувањето одлуки и остварувањето на правата на работниците да уживаат во безбедно и здраво работно место.

Особено за помалите претпријатија, може да биде соодветно да се организира заедничка обука за неколку компании (од истиот сектор и/или од сроден сектор); Покрај економската предност, овој метод нуди можност за размена на искуства со други ММСП и може да поттикне воспоставување на мрежи.

Обука преку учество насочена кон акција од MOT

Методологијата на MOT за обука преку учество насочена кон акција (PAOT) се заснова на следните шест начела.

1. Искористување на локалната практика.
2. Примена на учење преку практика.
3. Поттикнување на размена на искуства.
4. Поврзување на работните услови со други цели на управувањето.
5. Фокусирање на достигнувањата.
6. Поттикнување на учество на работниците.

За мерење на резултатите, подобрувањата генерално се евидентираат преку фотографии „пред и потоа“, кои исто така се користат како примери во идните обуки, со што се охрабрува учење од колеги кои веќе имале корист од обука преку учество насочена кон акција.⁵



Главни предизвици

Трошокот за обуката и времето кое е потребно за учество може да претставуваат значителна бариера, особено за микро и малите претпријатија.

ММСП понекогаш не ја согледуваат потребата за развивање на своите знаења и вештини за БЗР и затоа не покажуваат интерес за понудената обука за БЗР, дури и ако е бесплатна.

Можен е и недостаток на квалификувани обучувачи за БЗР, особено во руралните средини.

5 За повеќе информации, видете MOT, „Обука преку учество насочена кон акција (PAOT)“.

Креирање на алатки и ресурси кои се прилагодени на секторските и локалните состојби



Зошто?

ТОбезбедувањето на специфични алатки е долгогодишна стратегија за поддршка на ММСП. Општото искуство е дека многу алатки се премногу сложени, како што се алатките за управување со БЗР и поради тоа ММСП тешко можат да ги користат. Притоа, алатките честопати не се осмислени и прилагодени на ММСП и им недостасува стратегија за споделување за ММСП да може да пристапат до нив и да бидат мотивирани да ги користат. Очигледно, на ММСП им се потребни поконкретни алатки доколку сакаат да развијат свои сопствени контроли за БЗР.

Многу ММСП, особено микро компаниите, имаат тешкотии со системите за управување со БЗР, а тие обично не функционираат кај ММСП.

При изработката на системи за управување со БЗР, важно е да се разгледаат ваквите сеопфатни тешкотии со формалното управување со БЗР. Неопходна е поддршка за управување со БЗР која е подобро прилагодена на работните практики на различните сектори.

ММСП имаат потреба од едноставни и практични алатки. Информациите и концептите мора лесно да се преточат во конкретни и изводливи акции.

Терминологијата која се користи за време на обуката за БЗР мора да биде соодветна за слушателите, во однос на стилот и самите изрази кои се користат, бидејќи во некои држави се зборуваат различни јазици во различни области или може да има области или сектори кои вклучуваат многу работници-мигранти. Употребата на слики може да биде особено ефективна за брзо и концизно пренесување на пораките.



Клучни елементи

Може да се изработат голем број ресурси и алатки за да им се помогне на ММСП (работодавачи и раководители, работници и претставници за БЗР) да ги подобрат условите за БЗР.

Овие материјали треба да ги одразуваат ризиците кои се специфични за секторот, организацијата на работата и други фактори, како што е социјалниот контекст.

Во ресурсите и алатките мора да се користат најсоодветни средства и методи за да се достигне целната популација. Доколку ресурсите се наменети за лица со ниско ниво на образование или кои недоволно го познаваат јазикот во државата, треба да се избегнуваат премногу материјали во писмена форма и да се користат повеќе визуелни елементи, како што се пиктограми и визуелни помагала. Кога се користат слики, тие треба да бидат инклузивни, претставувајќи ги и мажите и жените од различните етнички групи кои се присутни во целната популација.

Ресурсите и алатките може да опфаќаат различни теми во врска со БЗР. На пример, тие можат да помогнат во процесот на идентификување на опасностите и контрола на ризиците или можат да обезбедат информации за имплементација на систем за управување со БЗР.

Може да се изработат алатки и ресурси како што се следните:

- ▶ водичи и прирачници во кои се опишува како да се решат одредени проблеми со БЗР;
- ▶ контролни списоци;
- ▶ веб-портали со онлајн интерактивни алатки, вебинари и поедноставени прашања и одговори;
- ▶ алатки за самостојно оценување;
- ▶ визуелни материјали, постери и други материјали за подигање на свеста;
- ▶ видеа во кои се прикажуваат добри работни практики и информации за различни видови контролни мерки; и
- ▶ наменски практични апликации за специфични ризици за БЗР или за специфични сектори.

Checkpoints apps series (серија од апликации за контролни точки) на MOT

Checkpoints apps series (серијата од апликации за контролни точки) на MOT е дигитална алатка за подобрување на БЗР на работното место. Корисниците можат да истражуваат илустрирани описи на секоја контролна точка и да креираат интерактивни контролни листи кои се прилагодени на нивното работно место. Секоја апликација вклучува и препораки за најдобри практики за преземање мерки и спроведување на ефективни подобрувања.

Серијата ги вклучува следниве апликации:

- ▶ „Ергономски контролни точки“
- ▶ „Ергономски контролни точки во земјоделството“
- ▶ „Контролни точки за спречување стрес на работното место“

**Главни предизвици**

Во многу опкружувања, споделувањето се смета за едноставно објавување информации на интернет, но овие веб-сајтови веројатно ги посетуваат главно попреприемчивите ММСП, кои веќе се свесни и заинтересирани за БЗР. Постапувањето со обемните достапни информации и изборот на она што е најсоодветно за специфичните потреби може да претставува сериозен проблем за ММСП, особено за микро и малите претпријатија.

За ММСП кои имаат тешкотии самостојно да ги пронајдат вистинските информации, посредниците можат да им помогнат со насочување кон релевантни и сигурни извори на информации, но честопати нема доволно достапни посредници за да ја обезбедат оваа услуга и да пристапат до ММСП.

За изработка на алатки и материјали за обука е потребно не само продлабочено техничко познавање на материјата, туку и подеднакво солидно методолошко знаење. Во Чекор 6 (Изработка на ефективен и одржлив план за комуникација) се разгледуваат некои од елементите на процесот на комуникација кои мора да бидат познати за да се изработат ефективни комуникациски стратегии.

Оваа комбинација на технички и методолошки вештини не е секогаш достапна и треба да се користат надворешни специјализирани услуги за обука/комуникација.

Трошоците за изработка на материјали за обука може да се оправдаат само ако се амортизираат со нивната опсежна употреба, со соодветна стратегија за споделување. Во спротивно, овој процес може да биде прескап.

Пред да се изработат нови алатки, треба да се утврди кои алатки веќе постојат (преку мапирањето кое е опфатено во Чекор 3) и да се провери дали се достапни и по која цена или под кои услови може да се прилагодат на специфичната намена (вид на бизнис, сектор, карактеристики, целна популација, итн.).

Уште еднаш, координацијата и соработката помеѓу сите вклучени чинители се од суштинско значење за да се избегне преклопување и да се обезбеди ефикасно споделување.

Воспоставување на механизми врз основа на поттици

За поттикот да има влијание, потенцијалните придобивки треба да бидат јасни и претприемачот треба да ја согледа нивната значајност.

Поттиците можат да бидат од различни видови:

- ▶ економските поттици можат да бидат *директни* (на пример, тие можат да се обезбедат за целосно или делумно покривање на трошоците за надградба или купување на опрема која е нужна за постигнување на целите на БЗР во компанијата) или *индиректни* (како што е намалување на премиите за осигурување во случај на подобрувања на БЗР на работното место);
- ▶ административните поттици може да вклучуваат ослободување од некои специфични административни оптоварувања, на пример со намалување или суспендирање на некои барања во случај кога компанијата се консултира со советник за БЗР;
- ▶ поттиците за награди можат да се усвојат за да се зајакне позитивниот углед на компанијата преку *сертификации, ознаки или награди*. Националните награди често се доделуваат на јавни церемонии, давајќи им можност на владите или другите релевантни засегнати страни да поттикнат култура на безбедност преку оддавање на јавно признание на добри примери.

За повеќе информации, видете МОТ, Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување (2020), Поглавје 2.6.

Сертификати



Зошто?

Рамката за признавање која претежно е наменета за ММСП е привлечна бидејќи гарантира дека нивните заложби и подобрувања на полето на БЗР нема да бидат засенети од поголемите и подобро опремени претпријатија.

Поголемите претпријатија (партнери) честопати бараат сертификарање за своите подизведувачи.

ММСП многупати немаат ресурси да инвестираат во рекламирање на своите производи и јавно признавање. Доделувањето награда за квалитет на БЗР на одредена фирма претставува пожелен бесплатен публицитет.



Клучни елементи

Сертификарањето може да биде бесплатно или да се обезбеди со надоместок, но доколку е така, износот мора да биде прифатлив.

Мора да се воспостават јасни процедури за сертификарање, како и за ревизија.

Сертификатите честопати се однесуваат на спроведувањето на системите за управување со БЗР. Постојат меѓународно признати сертификати како што е ISO, но тие обично не се соодветни за помали претпријатија, бидејќи се однесуваат на вид на организација и ресурси кои ММСП обично ги немаат.

Може да се воспостават специфични системи специјално наменети за ММСП, кои исто така можат да имаат различни нивоа. На пример, може да се издаде прв основен сертификат по следење курс за обука (и по проверка на стекнатото знаење/компетентности), додека дополнителни сертификати може да се издадат врз основа на ревизии на работното место каде што се оценуваат условите за БЗР и преземените мерки за подобрување.



Главни предизвици

Со години се води меѓународна дебата за сертификарањето. Сигурноста на ваквата практика понекогаш може да се доведе во прашање доколку телото за сертификарање е финансирано од самата компанија.

Заинтересираните страни мора да бидат вклучени при идентификувањето, изборот и контролата на компаниите на кои ќе им бидат доделени награди со цел да се избегне наградување на компаниите кои даваат погрешни или делумни информации за нивните постигнувања на полето на БЗР и кои не даваат позитивен пример.

Механизмите за сертификарање треба да бидат поддржани од сеопфатна стратегија која ги вклучува претпријатијата на сите нивоа. Во овој контекст, доколку се вклучени поголеми претпријатија, ММСП може да имаат поттик да учествуваат во шемата бидејќи голем број поголеми претпријатија (партнери) наложуваат сертификарање за нивните подизведувачи.

Поттикнување на намалување на трошоците врз основа на осигурување и други економски поттици



Зошто?

ММСП имаат ограничени финансиски ресурси и затоа тешко можат да обезбедат финансии за инвестиции во БЗР. Ваквиот потфат изискува инвестиции во човечки ресурси (обука) и надворешни советувања, како и директни инвестиции од претпријатието во форма на опрема, реорганизација на работните места или други подобрувања на БЗР.

Намалувањето на трошоците за осигурување може да биде моќна алатка за мотивирање на ММСП да ги подобрат своите услови за БЗР. ММСП може да бидат заинтересирани да инвестираат за да добијат долготрајни попусти и може да бидат поттикнати од подобрувањето на БЗР за да добијат директна награда.

Дел од премијата за осигурување на компаниите може да се поврати за финансирање на превентивни мерки на ниво на работното место преку поддршка за проекти наменети за подобрување на безбедноста и здравјето. Со оглед на фактот што ваквите програми ги пренасочуваат средствата што компаниите ги плаќаат кон подобрувања на БЗР, тие можат да бидат економски одржливи.



Клучни елементи

Оваа иницијатива треба да ја предводат националните осигурителни тела. Тие имаат можност да спроведуваат опсежни активности за поддршка, вклучувајќи финансиска поддршка и поддршка за обука, како и надзорни и превентивни консултации за подобрувања на БЗР.

Потенцијалната покриеност кај формалните ММСП е значителна, бидејќи во повеќето држави сите претпријатија и работници мора да бидат осигурени.

За превентивни активности за БЗР може да се одобрат попусти за осигурителни премии. Тие може да се применат на претпријатија кои се подготвени да имплементираат системи за управување со БЗР или кај оние кои инвестирале финансии за подобрување на БЗР, како на пример преку обука на вработените, замена на машини или алатки, реструктурирање на работното место, итн. Покрај намалувањето на премиите, може да се земе предвид и финансирање на дел од трошоците.

Друг вид на поттик може да биде исплата на работните денови кои се одвоени за учество во активности за обука за БЗР.

Некои фактори за успех кои можат да придонесат за подобрување на БЗР од вакви субвенции се следните:

- ▶ јасно доставување на информациите за субвенциите до ММСП;
- ▶ воспоставување на јасни и едноставни процедури за ММСП да аплицираат за такви субвенции; и
- ▶ поттикнување на процес на континуирано подобрување надвор од субвенционираниите инвестиции за БЗР.



Главни предизвици

Осигурителните институции мора да бидат посветени. Во многу држави тие имаат пореактивен отколку проактивен пристап и сметаат дека нивната улога на полето на БЗР повеќе се однесува на надоместок и реинтеграција отколку на превенција.

Трошоците за подготовка за аплицирање за економска поддршка можат да ги обесхрабрат ММСП, особено помалите.

Микро и малите претпријатија што работат во неформалната економија се целосно исклучени.

Вклучување на БЗР во други иницијативи наменети за ММСП

При мапирањето (видете во Чекор 3 погоре) можеби се идентификувани некои иницијативи кои веќе постојат за ММСП, а кај кои може да се интегрира БЗР. Анализата на овие иницијативи ќе овозможи евалуација за утврдување на оние кои треба и понатаму да се применуваат, а доколку е потребно и да се зајакнат и реплицираат, како и оние кои треба да се изменат или прекинат.

На пример, компонента за БЗР може да се вклучи во курсеви за обука за ММСП организирани од деловни или професионални здруженија за подобрување на продуктивноста, курсеви за обука и советување кои ги обезбедуваат различни јавни и приватни тела за тоа како да се започне и управува со бизнис или програми и проекти за развој на женското претприемништво.

Веќе споменавме како соработката со други регулаторни агенции (на пример, инспекции за безбедност на храната) може да послужи за подобрување на усогласеноста со стандардите за БЗР.

Пристапот до микрокредити, заеми или учество на тендери може да се поврзе со одредени барања за квалитет на БЗР.

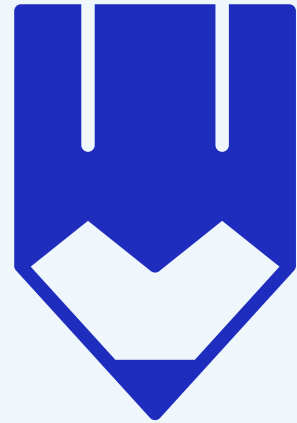
Друга стратегија може да биде поттикнување на БЗР кај ММСП преку ланецот на набавки. Мултинационалните компании кои се чувствителни на социјални прашања и работнички права можат да имаат клучна улога со воведување или зајакнување на подобрувањето на БЗР како услов за добивање договори во ланецот на набавки.

Пандемијата со КОВИД-19 и БЗР кај ММСП

За време на пандемијата со КОВИД-19 се нагласија поврзаноста и меѓузависностите на сите компании кои се вклучени во ланецот на набавки, посочувајќи како создавањето безбедни и здрави ланци на набавки е од суштинско значење не само за да се гарантира здравјето на работниците, производителите, добавувачите, изведувачите и клиентите, туку и за да се обезбеди континуитет на работењето.

Во оваа смисла, поголемите претпријатија и мултинационалните компании имаат клучна улога при барањето подобрувања на условите за БЗР кај изведувачите, поттикнувајќи пренос на знаење и добри практики. На пример, поголемите претпријатија и мултинационалните претпријатија со внатрешни услуги за БЗР можат да им помогнат на помалите претпријатија така што ќе обезбедат бесплатна обука или технички совети; а, со оглед на фактот што добро го познаваат производствениот сектор, тие можат да им помогнат на ММСП при имплементирањето на ефективни решенија кои се соодветни на нивниот специфичен контекст.





Водич за акција: Step 5

Следните работни листови се наменети да ѝ помогнат на работната група при утврдување на одредени сектори или потсектори со специфични потреби за БЗР и да се опишат можните иницијативи кои треба да се спроведат за да се постигнат целите и задачите на националната стратегија.

Одговорете на прашањата подолу за да ги идентификувате целните сектори или потсектори на вашата стратегија за БЗР.

Таргетирање на сектори/потсектори:

Дали постојат специфични сектори или потсектори за кои е наменета стратегијата на работната група?

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Кои работни практики специфични за секторот или потсекторот треба да ги земеме предвид пред да ги осмислиме иницијативите?

Чекор 5

Работен лист 5.2: Осмислување на иницијативи

Осмислете ги вашите иницијативи со користење на табелата подолу.

Видови на иницијативи: примери

- ▶ Зајакнување на регулаторната рамка за БЗР за ММСП
- ▶ Поттикнување на советодавната улога за БЗР на посредниците со фокус на ММСП
- ▶ Градење на компетенции и подигање на свеста
- ▶ Воспоставување на механизми врз основа на поттици

[illegible]

Очекувани резултати
(што ќе се промени?)

Главна
одговорност

Потребни ресурси

Временска рамка

.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			





Чекор 6.

Изработка на ефективен и одржлив план за комуникација

Целта на овој чекор е да се изработи план за комуникација за успешно да се обезбедат информации за националната стратегија за подобрување на безбедноста и здравјето при работа кај малите и средни претпријатија и за да се сподели напредокот кој го постигнала работната група.

Комуникацијата значително влијае врз начинот на кој луѓето ги согледуваат здравствените и еколошките ризици. Од ваквите согледувања зависи дали луѓето ќе ги усвојат или отфрлат пораките за ризици, ќе ги поддржат или игнорираат политиките за животната средина и ќе изразат доверба или скептицизам во врска со управувањето со ризици и животната средина.

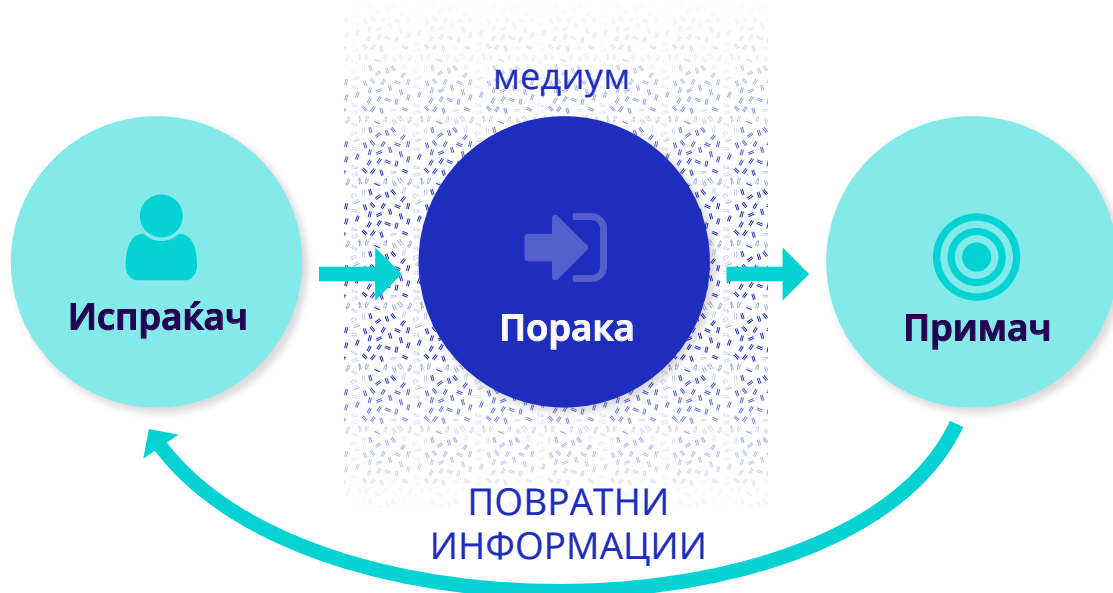
Доколку владата усвои кохерентни и сеопфатни стратегии и активности, но не ги пренесе соодветно, постои ризик дека нејзините заложби нема да успеат.

Иницијативите за поддршка на безбедноста и здравјето при работа кај ММСП во формалната и неформалната економија може да пропаднат бидејќи споделувањето на информациите е несоодветно, што доведува до пропуштени можности не само за претпријатијата кои немаат корист од програмите кои се осмислени за нив, туку и за владата која не ја постигнала својата цел за подобрување на условите за работа кај ММСП.

Комуникацијата треба да биде дел од секоја национална стратегија уште од раниот стадиум.

► Клучни елементи на процесот на комуникација

Клучни елементи на процесот на комуникација се: испраќачот, примачот, пораката и медиумот.



Испраќачот е субјектот кој ја испраќа пораката. Во однос на политиките за БЗР кај ММСП на национално ниво, покрај главните субјекти (национален орган, тим за БЗР/ММСП и социјални партнери), неопходна е координација помеѓу различните тела кои пренесуваат информации и пораки за подигање на свеста за БЗР.

Примачот е примателот на пораката, целта. Во комерцијалните рекламни кампањи, прецизното дефинирање на целта е клучно за да се влијае на пазарот и да се допре до потенцијалните купувачи. Подеднакво важно е јасно да се дефинира целта за кампањите за подигање на свеста за прашања кои се однесуваат на општествени и здравствени аспекти. Предизвикот ќе биде поголем за некои цели, како што се микропретприемачите, особено оние во оддалечените области и жените-микропретприемачи, кои може да се соочат со дополнителни проблеми. Кога ММСП се единствена цел, можни се одредени нејаснотии. Со цел комуникацијата да биде ефикасна, може да бидат потребни различни стратегии во зависност од видовите/големината на вклучените компании. Во различни студии се истакнува како микро и малите претпријатија имаат потреба од посебен пристап кон комуникацијата за БЗР кој е поперсонализиран и користи посредници - субјекти кои веќе имаат директен и личен контакт со претпријатието и ја имаат нивната доверба. Ова е уште порелевантно за микро претпријатијата кои работат во неформалната економија, кои не се вклучени во формалните информациски канали.

Пораката е содржината на комуникацијата: таа мора да биде јасна и концизна, особено за масовните кампањи. На крајот, **медиумот** во кој се пренесува пораката и избраните средства за пренесување на пораката имаат суштинска улога за да се постигне уверување дека нема нарушувања во комуникацијата и дека пораката ќе ја достигне дефинираната цел со постигнување на поставената цел. Испраќачот и примачот треба да се запознаени со избраните средства за комуникација.

Избор на соодветен медиум и јазик

Како што е истакнато во извештајот „Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување“ (МОТ, 2020), важна поука од успешните и неуспешните иницијативи е дека од клучно значење е да се изберат соодветни комуникациски канали. Методот на пренесување на пораката треба да се избере врз основа на медиумот што најефикасно ќе го пренесе значењето на пораката до целната популација. Методот на спроведување мора да соодветствува на комуникациските потреби на испраќачот и на примачот за да биде значаен за сите засегнати страни. Постојат речиси бесконечно многу методи на комуникација. Овие методи и понатаму ќе се прошируваат и можеби нема да биде лесно да се избере најсоодветниот метод за сигурен пристап до ММСП.

Терминологијата што се користи треба да биде прилагодена на специфичната целна група, треба да биде едноставна и ориентирана кон акција и треба да се избегнува употреба на непотребни административни или специјализирани технички термини за БЗР.

Масовни медиуми. Употребата на традиционалните масовни медиуми (весници, списанија, радио и телевизија) може да биде ефективно средство за комуникација за насочени кампањи и за споделување информации за усвоената стратегија, иницијативи и БЗР воопшто. Конкретно, може да се користат локалните медиуми за пристап до населението, особено во оддалечените области.

Слики. Луѓето претпочитаат слики и видеа наспроти текстови. Соодветните слики и видеа можат да опфатат голем обем на информации, можат да се разберат без вештини за писменост, одземаат помалку време и лесно може да се разберат. Пиктограмите, стриповите и другите видови едноставни информации за БЗР можат да бидат ефективни алатки за споделување информации за БЗР и се особено ефективни за комуникација со работници-мигранти кои не го зборуваат мајчиниот јазик. Луѓето исто така стануваат поемотивни кога при комуникацијата се користат слики. Сликите и емоциите имаат поголемо влијание врз перцепциите на луѓето отколку логичките аргументи засновани на објективни факти и податоци. Сликите и видеата со слики се исполнети со емоционални елементи и ова влијае врз перцепциите и реакциите на луѓето во однос на информациите кои се соопштуваат.

Интернет. Честопати, информациите за БЗР се споделуваат преку веб-сајтови на интернет, но таквите веб-сајтови веројатно ги посетуваат главно попретприемчиви ММСП, кај кои сопствениците-раководители или други лица (на пример, претставници за БЗР) веќе се свесни и заинтересирани за БЗР. Од друга страна, важно е информациите за БЗР да бидат лесно достапни и да се однесуваат на конкретните проблеми и сектори или релевантните работни процеси. Оттаму, таквите информации треба да бидат лесно применливи за ММСП откако ќе бидат мотивирани или охрабрени да ги побараат. Ова е особено важно за ММСП кои мора сами да



пронајдат информации за БЗР. Честопати проблемот не се однесува на тоа дали се достапни релевантни информации или не, туку како ММСП можат да го пронајдат и изберат она што е најсоодветно за нивните потреби.

Социјални мрежи. Социјалните мрежи (исто така и на мобилните телефони) можат да имаат важна улога при комуникацијата, информациите, споделувањето на искуства и моделирањето на улоги за БЗР и можат да влијаат врз усвојувањето на безбедни практики. Неколку примери за добри практики во пренесувањето на пораките за БЗР до ММСП се изнесени во извештајот „Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување“ (МОТ, 2020) и публикацијата „Безбедност и здравје во микро, мали и средни претпријатија: Збирка од пет студии на случај“ (МОТ, 2020).

Наменски апликации. Изработката на нови апликации наменети за ММСП може да биде добар метод за споделување информации за БЗР. Ова може да биде поефикасно во споредба со објавување на сите информации на веб-сајт.

Личен контакт и посредници. ММСП (особено микро и малите претпријатија) вообичаено се поприемчиви кога информациите се доставуваат преку личен контакт. Во овој контекст, улогата на посредниците може да биде особено важна за да се обезбедат вистинските информации и да се насочат ММСП кон релевантните извори на информации. Посредниците, како што се вршителите на обуки, можат да бидат главно средство за споделување на мерките, практиките и политиките за БЗР во микро и малите претпријатија, заедно со други средства, како што се форуми, радио програми и нови технологии.⁶

6 За повеќе информации, видете МОТ, *Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување*.



Водич за акција: Чекор 6

Следниот работен лист овозможува изработка на комуникациска стратегија за да се загарантира дека информациите се споделуваат до релевантните засегнати страни преку вистинските канали.



[illegible]





Чекор 7.

Мониторинг и евалуација на националната стратегија

Целта на овој чекор е да се изработи план за мониторинг и евалуација за поддршка на одржливоста и ефективноста на националната стратегија.

Во поновите студии⁷ се истакнува дека главните предизвици за програмите за подобрување на БЗР кај ММСП се нивната одржливост и ограничениот број на микро и мали претпријатија кои можат да пристапат до овие програми. Понекогаш политиката и стратегијата која произлегува од политиката се дефинираат врз основа на анализа на состојбата која се променила со текот на времето или можеби била под влијание на непредвидливи надворешни фактори. Може да има многу непредвидени појави во спроведувањето на стратегиите и програмите што можат да доведат до неуспех на политиките кои теоретски изгледале ефективни. Без редовен и ефективен мониторинг, нема да биде можно да се идентификуваат ваквите проблеми сè до напредната фаза на спроведување, кога ќе биде предочна да се поправат.

Новите влади честопати не признаваат дека политиките на претходните влади биле ефикасни и дека треба и понатаму да се спроведуваат, а наместо тоа претпочитаат да отпочнат нови политики и програми без да го надградат она што претходно било воспоставено. Покрај тоа, владите и институциите ретко се подготвени да признаат дека нивните политики или стратегии биле неефективни или не ги постигнале целите и задачите во целост и претпочитаат да немаат објективни евалуации со кои би можело да се утврдат пропусти и грешки.

За да се осигури дека стратегијата за БЗР за ММСП може да придонесе за успешно постигнување на целите и задачите, треба да се воспостави сигурен план за мониторинг и евалуација од самиот почеток. Оттаму, иако Чекор 7 е последниот чекор во овој практичен водич, мониторингот и евалуацијата треба да се земат предвид во текот на целосната изработка и спроведување на стратегијата за БЗР за ММСП.

► Разбирање на мониторингот и евалуацијата

Мониторинг

Мониторингот се однесува на систематско прибирање податоци за да се следи напредокот во насока на постигнување резултати. Целта е да обезбедат информации за механизмите за тековно планирање, управување и известување за стратегијата и да се преземат какви било поправни мерки кои може да бидат потребни. Мониторингот вообичаено е внатрешна активност на органот одговорен за имплементација.

Евалуација

Евалуацијата претставува целна и систематска анализа на програмата, која вообичаено се спроведува на половина од програмата или при нејзиното завршување. Во случајот на стратегијата за БЗР за ММСП, евалуациите може да се спроведат кон средината или на крајот од временската рамка која е утврдена за завршување на иницијативите (видете во Чекор 4 за временската рамка на стратегијата).

Ефективни мерки за евалуација:

- степенот до кој со стратегијата се постигнуваат очекуваните резултати, врз основа на формативна евалуација (со која се мери напредокот) и сумативна евалуација (со која се мерат крајните резултати на крајот од предложената временска рамка);
- степенот до кој стратегијата се спроведува како што е предвидено (познато како евалуација на процесот); и
- дали стратегијата ги исполнува зацртаните севкупни цели (евалуација на долгорочното влијание).

7 МОТ, [Подобрување на безбедноста и здравјето во микро, мали и средни претпријатија: Преглед на иницијативите и механизмите за спроведување](#), 2020 година; и EU-OSHA, [Безбедност и здравје во микро и мали претпријатија во ЕУ: Од политика до практика – Опис на добри примери](#), 2017.

При мерење на таквите влијанија, со евалуацијата се одредува релевантноста, ефикасноста, ефективноста, придонесот кон влијанието и одржливоста на стратегијата.

Евалуацијата ја спроведуваат надворешни чинители со цел да се обезбеди непристрасност.

Клучни разлики помеѓу мониторингот и евалуацијата

 Мониторинг	 Евалуација
Тековен процес за време на изработката и спроведувањето на стратегијата	Се врши периодично (обично кон средината или на крајот од предложената временска рамка за стратегијата)
Се сосредоточува на влезни податоци (ресурси кои се користат за спроведување на иницијативи, како што се буџет и персонал) и иницијативи	Се сосредоточува на релевантноста, резултатите, влијанијата и постигнувањето на севкупната/ите цел/и)
Помага при подобрувањето на изработката на проектот и функционирањето на тековната стратегија	Помага при подобрување на осмислувањето и планирањето на идните стратегии
Се подготвуваат редовни извештаи и ажурирања за иницијативите	Се подготвува завршен извештај, вклучувајќи препораки и научени лекции

► Спроведување на план за мониторинг и евалуација

За планот за мониторинг и евалуација, кој треба да се изработи на самиот почеток на стратегијата за БЗР, ќе бидат потребни многу клучни елементи, вклучувајќи ги следните:

- дефинирање на јасна **цел** за мониторинг и евалуација на стратегијата;
- распределба на доволен **буџет** и соодветен **капацитет на човечки ресурси** за времетраењето на стратегијата за БЗР;
- прибирање на **основни податоци** кои ги опишуваат почетните услови (пред да започнат иницијативите), кои треба да се приберат за време на проценката на националните иницијативи за БЗР (Чекор 3);
- идентификување на **индикатори за успешност** (квалитативни и квантитативни) за мерење на секоја цел и иницијатива, при што треба да се утврдат **цели** кои треба да се постигнат (на пример, зголемување од 20 проценти на бројот на ММСП кои усвојуваат практики за БЗР на работното место);
- одредување на **алатки за прибирање податоци**, како што се анкети или прашалници за интервјуа;
- дефинирање на **честотата** со која се прибираат податоци, како што се квартални или полугодишни извештаи за напредокот.
- одредување кој ќе биде **одговорен** за прибирање и анализа на податоци; и
- утврдување како наодите од мониторингот и евалуацијата ќе бидат **распределени и искористени** за да се подобри спроведувањето на тековната стратегија за БЗР и идните иницијативи.

Како што може да се согледа од горенаведената листа, сеопфатниот план за мониторинг и евалуација изискува многу време, напор и ресурси. За целите на овој водич, подолу е даден краток преглед на индикаторите за успешност, а овие информации се доволни за изработка на основен план за мониторинг и евалуација. За дополнителни упатства за мониторинг и евалуација, видете МОТ, [Основни начела за мониторинг и евалуација](#), 2015 година. За понапредни концепти на мониторинг и евалуација, видете МОТ, [Насоки за политика за евалуација врз основа на резултати: Начела, образложение, планирање и управување со евалуации](#), 2020 година.

Индикатори за постигнувања

Како што е опишано во Чекор 5 погоре, секоја иницијатива ќе доведе до очекувани резултати. Резултатите се мерат со квантитативни и квалитативни индикатори, со кои се мерат промените во однос на почетните или основните услови. Со проценката на состојбата на БЗР кај ММСП во државата (Чекор 2) се обезбедуваат основните податоци кои можат да се користат за мерење на напредокот на иницијативите на стратегијата.

Квантитативните индикатори опишуваат промени во нумеричките вредности (на пример, стапки на несреќи кај ММСП во критичен сектор кои се намалуваат за 20 проценти). **Квалитативните индикатори** го опишуваат статусот на промената во квалитативни услови (на пример, зголемување на свеста и знаењето за БЗР кај ММСП).

Примери за квантитативни и квалитативни индикатори

Квантитативни индикатори

Квалитативни индикатори

Процентуално намалување на бројот на смртни случаи/повреди кај ММСП секоја година

Согледување во однос на ризикот и искуство во однос на ризикот/штетата во врска со работата

Согледување во однос на безбедносните мерки од страна на работниците

Број на работодавачи и работници од ММСП кои учествуваат во обука за БЗР

Ниво на задоволство на работодавачите од спроведената обука за стандардите за БЗР

Број на национални/секторски/ регионални кампањи со кои се подигнуваат свеста и се подобрува БЗР, а кои се наменети за ММСП

Воочена корисност на процедурите за БЗР

Број на ММСП кои бараат и добиваат финансиска поддршка за спроведување мерки за БЗР на работното место

Воочено ниво на соработка на работното место во врска со БЗР

Родово-сензитивни индикатори

Разликата во влијанието на програмите и иницијативите врз жените и мажите може да се одреди единствено доколку механизмите за мониторинг и евалуација се родово одговорни. Ваквиот пристап овозможува клучно прилагодување на програмите и политиките како одговор на родовите прашања и потреби. Притоа, важно е да се провери дали политиките, стратегиите и програмите ги исполнуваат овие цели.

Со квантитативните родово сензитивни индикатори ќе се пресмета бројот и процентот на жени и мажи кои учествуваат во која било одредена активност. Квантитативните индикатори се темелат на системи за податоци и евиденција расчленети по род и можат да се поврзат со нумеричките цели утврдени во програмите.

За да се подобри родовиот фокус на една програма, не е доволно само да се вклучат повеќе жени. Квалитетот на нивното учество и како тие ја доживуваат релевантноста на дадена активност се подеднакво важни.

Со оглед на фактот што употребата на индикатори и други релевантни техники за евалуација ќе овозможи подобро да се разбере начинот на постигнување резултати, користењето на родово сензитивни индикатори ќе придонесе и за поефективно идно планирање и спроведување на програмата.

Некои важни согледувања

Добриот план за следење и евалуација подразбира и одредени трошоци, кои мора да се одредат и распределат од самиот почеток. Воедно, мора да се контролира вложениот труд и тој треба да биде соодветен на она што се следи и оценува.

Мониторингот и евалуацијата можат да укажуваат на негативни асоцијации. Мониторингот понекогаш се смета за форма на надзор, додека евалуацијата може да се смета за истакнување само на негативни проблеми. Како што е наведено погоре, целта на мониторингот и евалуацијата е да помогнат во подобрување на осмислувањето и спроведувањето на стратегијата за БЗР со цел да се постигнат очекуваните резултати. Искрената евалуација со која се истакнуваат позитивните фактори и направените грешки исто така е фундаментална за да се искористат придобивките од поуките при спроведувањето на идни активности.

Програмите/акциите честопати се преземаат на локално, регионално или секторско ниво и притоа може да не се земат предвид слични активности кои веќе се спроведени на друго место, без разлика дали се постигнати позитивни или незадоволителни резултати. Националниот орган и работната група можат да имаат важна улога во прибирањето и споделувањето на резултатите од евалуациите, распределувањето на добрите практики, фаворизирањето на соработката и усогласувањето на интервенциите, кои се неопходни за да се обезбеди оптимално влијание.





Водич за акција: Чекор 7

Следниот работен лист е наменет да ѝ помогне на работната група при изработката на план за следење и евалуација, што е клучно за да се постигне уверување дека стратегијата е ефективна и дека води до напредок. Мониторингот и евалуацијата можат да овозможат и идентификување на научените лекции, што може да помогне во унапредување на стратегијата за подобро исполнување на утврдените потреби.

Работен лист 7.1: Изработка на план за мониторинг и евалуација

Планот за мониторинг и евалуација треба да биде воспоставен од самиот почеток на осмислувањето на стратегијата за БЗР. Со користење на табелата подолу, идентификувајте ги главните елементи на вашиот план.

Цел на мониторингот и евалуацијата:

Врз основа на стратегијата за БЗР за ММСП, која е главната цел на спроведувањето на мониторинг и евалуација?

.....

.....

.....

[illegible]

Ресурси:

Кои ресурси ќе бидат достапни за следење и евалуација? Разгледајте ги човечките ресурси, буџетот, потребните вештини и обука, опремата и материјалите, итн.

Идентификувајте кој ќе биде одговорен за прибирање на податоци.

[illegible]



► Библиографија

EU-OSHA. 2016. *Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU-SESAME Project*. European Risk Observatory Literature Review. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>

---. 2017. *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: From Policy to Practice – Description of Good Examples*. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>

---. 2018a. *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: Final Report from the 3-year SESAME Project*. European Risk Observatory Report. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3-year-sesame-project>

---. 2018b. *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: The View from the Workplace*. European Risk Observatory Report. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace>

ILO. 1996. *Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases: An ILO Code of Practice*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf

---. 2001. *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

---. 2008. *Occupational Injuries Statistics from Household Surveys and Establishment Surveys: An ILO Manual on Methods*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_173153.pdf

---. 2010. *List of Occupational Diseases (Revised 2010): Identification and Recognition of Occupational Diseases – Criteria for Incorporating diseases in the ILO List of Occupational Diseases*. Occupational Safety and Health Series, No. 74. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150323.pdf

---. 2012. "Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health". Available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_233860/lang--en/index.htm

---. 2013a. *Plan Safe, Plan Healthy: Guidelines for Developing National Programmes on Occupational Safety and Health*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_214166.pdf

---. 2013b. *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice: Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

---. 2016. *Guide on the Harmonization of Labour Inspection Statistics*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_506961.pdf

---. 2020a. *Improving Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: An Overview of Initiatives and Delivery Mechanisms*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_740304.pdf

---. 2020b. *Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: A Collection of Five Case Studies*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_746168.pdf

ilo.org

Меѓународна организација на трудот
Route des Morillons 4
1211 Женева 22
Швајцарија