

МОДУЛ



Инспекција на работните односи

На што се однесува овој модул?

Овој модул разгледува некој од проблемите и тенденциите на работните односи во светот денес, како и пристапите кои инспекторите треба да ги преземат со цел да ги пресретнат предизвиците со кои се соочуваат при извршување на нивната работа. Постојат многубројни нејасности и предизвици во однос на работните односи и трудовите инспектори треба да се свесни за нив и да се соочат со истите со цел ефикасно да ги извршуваат своите задачи.

Овој модул обрнува особено внимание на Препораката за работни односи (2006, бр 198), која обезбедува упатства за сите држави членки за начинот преку кој успешно да ги решаваат горенаведените проблеми.

Цели




Целта на овој Модул е да стимулира рефлексција на улогата која припаѓа на трудовата инспекција за работни односи, според Препораката на МОТ бр. 198.

На крајот на овој Модул, учесниците ќе можат да:

- ✓ Ги објаснат проблемите на зависните работници кои имаат недостиг од трудова заштита поради тесната покриеност на законот за труд или неговата интерпретација; или заради нејасноста на нивните работни односи или затоа што истото се прикрива, или не е јасно кој е работодавачот, какви права има работникот и кој е одговорен за тие права.
- ✓ Се повикаат на Препорака Бр. 198, особено на областите каде трудовата инспекција игра некаква улога; и да одредат каков вид на улога.
- ✓ Ја дискутираат ситуацијата и тенденциите на работните односи во одредените земји и нивната национална регулатива.

СОДРЖИНА

1. Начела	5
1.1. Поим.....	5
1.2. Трендови и клучни прашања.....	5
<i>Нејасни ситуации</i>	6
<i>Прикриени работни односи</i>	7
<i>Трипатитни работни односи</i>	7
2. Средства на меѓународната организација на трудот	8
2.1. Препорака бр. 198 за работни односи	8
3. Национална политика и законска регулатива	9
3.1. Потреба од национална политика и законска регулатива	9
<i>Остварување на трипатитна политика</i>	10
3.2. Политичка имплементација	10
3.3. Сеопфатен пристап	11
<i>Полова димензија</i>	11
<i>Посебни категории на работници</i>	11
3.4. Законска рамка	12
3.5. Спроведување на законот	13
<i>Правосудство</i>	13
<i>Трудова инспекција</i>	14
<i>Механизми за спогодба при спор</i>	14
3.6. Информации и советувања	14
3.7. Обука	16
4.Одредување на постоење на работни односи	16
4.1. Дефинирање и идентификација	16
<i>Услови</i>	17
<i>Индикатори</i>	17
4.2. Важност на фактите	20
4.3. Приложување доказ за вработување	21
5 Мониторинг, ревизија и надградување	22
5.1. Брзи измени	22
5.2. Тристран пристап на мониторингот	22
5.3. Податоци и пребарување.....	23
6. Улогата на трудовата инспекција	24
6.1. Предизвик при работата	24
6.2. Клучни функции поврзани со работните односи	25
<i>Инспекција</i>	25
<i>Обезбедување на информации за формулирање и ревизија на</i> <i>полисите</i>	25

<i>Информации, советување, обука</i>	25
6.3. Квалификувани човечки ресурси	25
6.4 Соработка	26
Кратка содржина	27
Вежби	29
 <i>Вежба 1: Формулирање на национална политика</i>	31
 <i>Вежба 2: Индикатори</i>	33
 <i>Вежба 3: Посета на инспектор во супермаркет</i>	35
Користена литература и дополнителни материјали	37
Анекси	39
<i>Табела 1: Препорака за работни односи 2006 (бр.198) на МОТ.</i>	41
<i>Табела 2: Историски преглед: Дебата на МОТ.</i>	44

1. НАЧЕЛА

1.1. Поим

Работните односи се законска врска помеѓу работодавачите и вработените и се појавува кога една индивидуа извршува работа или услуги под одредени услови за одредена плата. Како и да се дефинирани, работните односи се взаемни помеѓу работодавачот и работникот. Така било, и продолжува да биде главната врска која им овозможува пристап кон правата и бенефициите на работниците во подрачјето на трудовото право и социјалната безбедност.

Работните односи се клучни начела за одредување на природата и степенот на правата и должностите на работодавачите кон нивните работници. Сепак, во денешно време работните односи се многу поинакви и посложени што често ги отежнува правата и должностите на работодавците што води и кон недоволна заштита на работниците. Ова прашање станува се поважно бидејќи се зголемува феноменот на несоодветна заштита на работниците, што најчесто е комбинација од следниве фактори:

- Ова подрачје на законот е ограничен или недоволно интерпретиран
- Законот е недоволно формулиран или двосмислен така што неговиот делокруг е нејасен.
- Работните односи се прикриени.
- Односите се објективно двосмислени, што го зголемува сомнежот дали воопшто работни односи постојат.
- Работни односи очигледно постојат но не е јасно кој е работодавач, кои права ги има работникот и кој е одговорен за нив.
- Недостаток на согласност и принудување

1.2. Трендови и клучни прашања

Последните декади сведочат за многу значајни промени во образците за вработување, како меѓународно така и глобално. Особено пропаѓањето на државни задруги го услови брзиот развој на малите фирми, создадени од изведувачи, подизведувачи и самовработени во развиените, транзициските и земјите во развој. Вакви промени водат кон означени промени во работните односи, посебно за многу работодавци кои склучуваат одредени договори кои претходно тие самите ги извршувале. Глобалниот синџир за снабдување се зголемува, заедно со нивни

сопствени договорни услови и околности за различни корпорации од синџирот..

На ниво на задругите, изведувачи и подизведувачи, самовработените, волонтерите и други категории на работници се повеќе работат покрај нормалните вработени. Некои работници може да ги нудат своите услуги со граѓански или комерцијални договори, додека други може да се всушност вработени од друг работодавец кој на корпорацијата и овозможува работа и услуги со комерцијален договор. Провајдерот дури може да биде и соработувач на работниците. Ваквата разновидност во работните односи станува вообичаена низ различни работни сектори

Помал маркет често може да е добар пример за разновидност на работните односи и статусот на работникот. На пример, наспроти регуларните вработени, маркетот може на своја рака да вработи работници задолжени за млечните продукти, свежо месо и оддели за риба, кои се со законски различни подрачја на работа кои му плаќаат на маркетот за изнајмување. Други работници пратени од Агенцијата за Привремено Вработување може да работат како касиери. Специјализирани компании може да обезбеди луѓе кои ги средуваат сталажите како и презентери на одредени производи. Обезбедувачите може да се вработени со посебни компании а волонтери може да им помагаат на потрошувачите во складирање и носење на купените производи во замена на бакшиш. Ова не ги вклучува повремените поправки и одржување на опремата и работниците кои се задолжени за административните работи кои комуницираат со фирмата преку Интернет.

На крај, регуларните вработени кои претходно ја претставувале целата работна сила на маркетот, сега се во помал број. Ова е реалност денес во многу места. Работниците го оправдуваат ова со причини како менаџерска ефикасност, конкурентност, профитабилност и експертиза.

Нејасни ситуации

Ситуацијата на “самовработените”, “привремените” работници или оние од други корпорации често не се јасни како што изгледа, и работните односи за нив може да се менуваат значително, дури и ако тие работат во истите деловни простории и наводно за истата корпорација. На пример може:

- Различни позиции за колективни спогодби и репрезентирање од страна на работнички синдикат.
- Различни стандарди за безбедност, здравје и репрезентација на застапници или комисии за безбедност и здравје.
- Различни услови за работно време и дозволи за отсуство.
- Различни социјални безбедносни припреми.
- Различни степени на платежна способност на нивните вработени, со импликации за работна безбедност.

Некои или сите вработени може да се директно вработени на главната корпорација, но нивните работни односи може да се прикриени и според тоа да се лишени од некои од бенефициите на законот за социјална заштита. Заедничка практика на задругите е да вработуваат работници без да склучат договор за работа, дури и кога сите елементи кои го карактеризираат работниот однос законски се присутни.

Алтернативно, вработените може да се сметаат како овозможувачи на работа и така да се платени, бидејќи нивниот работен однос е двосмислен или прикриен. Можно е, исто така, работникот кој работи за договорната фирма, или е предвиден за таква фирма од страна на агенцијата, да овозможува услуги на друго лице и всушност да не се знае кој е нивниот работодавец, ниту кој е одговорен за нив. Резултатот е тоа што на овие работници им недостасува трудова заштита со значајни реперкусији, особено за жени и работници-мигранти и нивните семејства, како и во посиромашните претпријатија, продуктивност и конкурентност зголемен број на незгоди.

Присуството на изведувачи и подизведувачи во една компанија може да влијаат негативно на финансирањето на системот на социјална заштита, а исто така може да биде извор на општествени конфликти.

Прикриени работни односи

Прикриено вработување за јавува кога работодавецот го третира еден човек како вработен како и другите за да го прикрие неговиот вистински правен статус. Ова може да се случи со неправилната употреба на граѓански или комерцијални договори. Тоа е на штета на интересите на работниците и работодавците и злоупотреба на пристојната работа и не треба да се толерира. Двосмислени самовработувања, латни подизведувања, основањето на т.н. фиктивни претпријатија, Двосмислено обезбедување на услуги и двосмислени реконструкции на фирми се користени за да се прикрие работниот однос. Ефектот од ваквите практики е да се одрече од работна сила за заштита на работникот и да се избегнат трошоците како даноци и придонесите за социјално осигурување. (П.198, ч.7).

Трипартитни работни односи

Во случајот со така наречените *трипартитни* работни односи, работата или услугите на работниците за овозможени од трети лица. Овие модалитети треба да бидат внимателно испитани, дотолку што може да резултираат со недостаток на заштита а штета на вработениот.

Во вакви случаи, главните прашања се состојат во одредување кој е всушност работодавецот, кои права ги има работникот и кој е одговорен за нив. Затоа потребни се механизми за да се утврдат односите помеѓу

различни страни со цел да се утврдат надлежностите меѓу нив. Ова прашање е посебно важно за системот на Трудовата инспекција

Една од честите модалитети на трипартините работни односи се поврзува со обезбедувањето работа или услуги од страна на Агенција за привремени вработувања; два инструменти на Меѓународната Агенција на Трудот овозможуваат насоки на земјите-членки за решавање на ова прашање: Конвенција од 1997 (бр.181) на Агенцијата за приватно вработување и соодветната Препорака (бр. 188).

2. СРЕДСТВА НА МОТ

Работните односи се основни прашања во трудовото право; трудот и социјалната заштита на подредените работници зависи од постоење на нивниот работен однос и најважно од фактот дека тоа е докажано и состојбата на подредените работници е разјаснета.

Неколку меѓународни стандарди на трудот се усвоени на неколку прашања поврзани со работните односи, почнувајќи од 1950-тите:

- Конвенцијата од 1949 (бр.94) на Трудовите клаузули (Јавни договори) и соодветната Препорака, кои се однесуваат на вработените од изведувачи на власта, за заштита на нивните права во врска со нивните работни услови.
- Конвенција од 1996 (бр.177) за работа во домашни услови и соодветната Препорака, кои ги одредуваат специфичните услови кои ја карактеризираат работата во домашни услови. Ова најчесто не е најдобро регулирано со закон и може да биде двосмислено или прикриено како фиктивно самовработување.
- Конвенцијата од 1997 (бр.181) на Приватни агенцијата за вработување и соодветната Препорака кои се занимаваат со спречиени проблеми на работниците вработени преку агенција.
- Препораката од 2002 (бр. 193) за промоција на задруги, кои се однесуваат на прикриените работни односи. Според овој стандард, меѓународните политики треба да се осигураат дека кооперативите не се поставени, и не се користат за неусогласеност со трудовото право или за да се воспостави прикриен работен однос, и борба против фиктивните кооперативи кои ги злоупотребуваат правата на работниците, со тоа што ќе се примени законот за труд во сите претпријатија¹.

¹ Stav 8. (1).

- Препораката од 2006 (бр. 198) за работни односи која подолу е објаснета

2.1. Препорака Бр. 198 за работни односи

Усвојувањето на Препораката Бр.198 е резултат на неколкугодишното дискутирање и истражување на оваа тема. Меѓународната конференција за труд дискутирала за работните односи во три наврати, под три различни наслови. Прв е стандардно поставување на Договорот за труд од 1997-1998, но не постигнал резултати; втор е општата дискусија за Опсегот на Работниот однос во 2003; и трет, со нови стандарди, овој пат за Работни односи во 2006 (исторскиот преглед на дебатата на МОТ во Анексот бр.2).

Потребата од повеќе преговори низ годините, невообичаена на Конференцијата, ја потврдува сложеноста на прашањето за постигнување на меѓународен трипартитен договор.

Генерално, Препораката вклучува три главни аспекти на работни односи:

- Потреба за меѓународна политика за заштита на работниците во работниот однос.
- Определување на постоење на работен однос.
- Мониторинг, имплементација и советување..

(Види го целиот текст на Препораката во Анекс бр.2)

Усвојувањето на Препораката бр.198 даде нова димензија на рашањето за работните односи, потврдувајќи го како глобално прашање и општ проблем, кој е распространет во земји со различни култури и фази на економски развој. Препораката нуди нов пристап за рашавање на проблемите на современ начин со акција на меѓународно, национално и корперативно ниво, за заштита на зависните работници на глобално ниво.

3. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА И ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА

3.1. Потреба од национална политика и законска регулатива

Изолирани “ад хок” мерки не се доволни за ефикасно решавање на проблемот на зависните работници поврзани со работните односи, и сеопфатна акција е потребна во рамките на националната политика.

Од оваа причина, првата цел на Препораката бр.198 е за државата да:

“ја формулира и примени национална политика за разгледување на соодветните интервали и ако е потребно, разјаснување и адаптација на обемот релевантните закони и прописи, со цел да се обезбеди ефикасна заштита за работниците кои вршат работа во контекст со работните односи”²

Така, членките треба внимателно да ја преиспитаат нивната севкупна трудова ситуација, според филијалите на дејноста, според видот на претпријатието, видот на работа, полот и националноста на работниците. членките треба да одредат како проблемот на недостаток на заштита на работната сила на зависните работници може да се дефинира во одредени национални ситуации,мапирање на двосмислени и прикриени работни односи, идентификување на состојбите на незаштитени зависни работници како и со нив поврзани причини и последици. Притоа, земјите-членки треба да воспостават спречивачки национални мерки и цели во краток, среден и долг период според достапните ресурси, како и усвојување на конкретни мерки за решавање на проблеми.

Остварување на трипартитна политика

“Значи националната политика треба да се формулира и имплементира, во корелација со оние организации на работодавци и работници кои се во најдобра позиција да ја советуваат Владата за реалните ситуации на работните места по однос на овие прашања, така што националната политика е добро-информирана, избалансирана и непристрасна ”³.

Истовремено, националната политика за заштита на работниците во работниот однос не треба да се мешаат со вистинските граѓански и трговски односи, додека во исто време треба да се осигураат дека поединците во работниот однос ја имаат заштитата која им следува.⁴

3.2. Политичка имплементација

Препораката бр. 198 исто така содржи конкретни предлози за примена на националната политика во практиката. Освен значајните дијагнози, дефиниции, принципи и приоритети, националната политика треба да вклучува конкретни мерки за таа да биде ефикасна, како што се:

- Давање насоки на засегнатите страни за утврдување на постоењето на работниот однос и разликување помеѓу вработени работници и самовработени.

².Препорака бр. 198, Став 1

³. Препорака бр. 198, Став 2

⁴ Ибид Став 8

- Борба против прикриените работни односи
- Регулација на сите форми на договорните аранжмани вклучувајќи ги и трипартитните работни односи.
- Обезбедување на ефективен пристап до добри процедури и механизми за решавање на спорите во врска со постоењето и условите на работниот однос.
- Обезбедување усогласеност и ефективна примена на законите и прописите во врска работните односи.
- Обезбедување на соодветна и адекватна обука на значајни меѓународни стандарди, компаративно и пракса за оние кои се одговорни за справување со решавање на спорови и спроведување на националните закони и стандарди за вработување⁵.
- Упатство за засегнатите страни, особено за работодавците и работниците⁶.

3.3. Сеопфатен пристап

Недостатокот на заштита на работната сила на зависните работници има тенденција да поттикнува дискриминација и нееднаквост на пазарот на трудот.

Полова димензија

Светските податоци потврдуваат зголемено учество на жените како работна сила, особено во неформалната економија каде има висок степен на двосмислени или прикриени работни односи. Половата димензија на проблемот е засилена бидејќи жените-работнички доминираат во одредени професии и сектори каде процентот на двосмислени и прикриени работни односи е релативно висок, како што е работата во домашни услови, текстилната индустрија и конфекции, продажба/работа во маркети, негователки и куќни помошнички. Исклучоци и ограничувања во врска со одредени права, како што се некои зони за преработка на производи за извоз, несразмерно влијаат на жените. .

Постои потреба да се има појасна политика за половата еднаквост и подобро спроведување на релевантните закони и договори на национално ниво, така што половата димензија на проблемот може ефективно да се насочи. На меѓународно ниво, Конвенцијата од 1951 (бр.100) за Еднаква Исплата и Конвенцијата од 1958 (бр.111) против Дискриминација (работна и професионална) се однесуваат на сите работници, а Конвенцијата од

⁵ Ибид. Став 4.

⁶ Ибид. Став 4.а).

2000 (бр 183) за Заштита на Мајчинството нагласува дека важи за сите вработени жени, вклучувајќи ги и оние атипични форми на зависно работење.

Посебни категории на работници

Националната политика треба да обрне посебно внимание на работниците особено погодени од несигурност во нивниот работен однос, особено најранливите работници, младите работници, постари работници, работници во неформалната економија, работници-мигранти и работниците со посебни потреби”

Владината акција затоа треба да вклучува идентификување на тие сектори и професионални групи кои имаат високо ниво на прикриени работни односи и стратешки да пристапат кон нивно спроведување

7.

Заштита на ранливите работници во работен однос- Индија

Индија применила спречијални мерки за заштита на лицата од т.н. ”неорганизиран Пазар на труд”, кој ги вклучува оние кои се погодени од “одредени ограничувања, како вообичаената природа на вработување, незнаење и неписменост, мали и одвоени претпријатија кои претставуваат 93% од работната сила. Постојат специјални закони кои се однесуваат на нив и владина Група за осигурителни полиси и други полиси ориентирани кон работниците. Националната програма за Општ минимум потенцира дека социјалното осигурување, здравственото осигурување и другите поволности за таквите работници ќе бидат зголемени. Законскиот Препорака на неоганизираниот сектор за социјално осигурување на работниците беше испратен до парламентот во 2007. Нова полиса за здравствено осигурување и други кои овозможуваат надометување во случај на смрт и инвалидитет во руралните домаќинства беа пласирани во 2007, а Националната Полиса за Старосно Пензионирање беше продолжен. Мерки во корист на градежните работници и работниците-мигранти исто така беа усвоени ⁸.

⁷ 2003 Извештај за општи дискусии, Заклучоци, став 19.

⁸ Извештај-Индија, Годишен извештај од 2008-2009 на Министерството за Труд, Глава. 8:

Владите исто така треба да ги разгледаат случаите на работниците-мигранти, вклучувајќи ги и оние кои се ангажирани да работат во странски земји.

Видете го исто така и Модул бр.9 од оваа пакет-обука, која се однесува на ранливите групи на работници.

3.4. Законска рамка

Голем број на земји усвоија нови закони или ги ревидираја постоечките за справување со проблемот, од различни гледишта и со разновидни одредби.

На пример, Чиле, Перу и Еквадор усвоија нови правила за трестраните работни односи, кои се чини дека се попроблематични за нив, кои ја рефлектираат потребата за јасна политичка рамка по ова прашање. Во случајот на Еквадор, важните правила се содржани, не само во нормалните закони, туку во текст усвоен на седницата на легислативното тело, пред да го направат новиот Устав.¹⁰

На истиот начин, Шпанија усвои закон во 2006 за случување поддоговори во градежниот сектор земајќи го во предвид високиот степен на несреќи во овој сектор и поширокото склучување на што се должи овој феномен покрај другите причини. Со законот се ограничува нивото на склучување поддоговори, утврдување на условите за претпријатијата кои склучуваат поддоговори и бара транспарентност во правењето на активности. Меѓу другото, тој исто така го дефинира поимот на изведувач, подизведувач, и само-вработен работник, ги поставува обврските и одговорностите и ги воспоставува санкциите за непочитување на законот.¹¹

Во случајот на Финска, легислативата детално ја разгледува обврската на работодавачот да ги информира вработените за нејзиниот/нејзините главните услови на работа. Но, под истата тема, тоа значи дека работодавецот треба да одлучи дали работникот ќе се смета како вработен или како самовработен, бидејќи обврската постои само кон вработените. Работници кои не добиваат информации за нивната состојба на вработеност и себеси се сметале за вработените, може да поднесат жалба до надлежниот орган.¹²

Извештај на Индија. Годишен извештај на Министерство на труд 2008-2009. Ч. 8

<http://labour.nic.in/annrep/annrep2008.htm> .

¹⁰ Види Користена литература и дополнителни материјали.

¹¹ ЛОЕ32/2006, на 18 октомври, регулација на поддоговорор во секторот на градежништвоЧ
http://info.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2006/10/03_web.html .

¹² Довори за вработување на Финска, ч. 2 с.4

Под Кодексот на труд на Квебек (Канада), секој вработен кој сака да го промени статусот на вработен на статус на изведувач без работодавач, мора да го информира здружението на работодавачи засегнати од средства или пишани известувања кои содржат опис на промената. Доколку нема договор помеѓу работодавачот и здружението како последица на промената на статусот на работникот, вторите може да се обратат до *Комисијата за работни врски за одлука*.¹³

Европска Унија: Решение на модерното трудово право

Во 2007, Европскиот Парламент усвои ново решение со цел да се пресретнат предизвиците на 21иот век. Ова беше еден “нов пристап кон законот за труд кој цели кон покривање на сите рабтници безразлика на нивната договорна состојба” и особено ја забележува “потребата за намалување на несигурноста понекогаш поврзана со нестандартните форми на вработување и да ја зголеми заштитата на ранливите групи на работници”.

Одлуката исто така ги повикува Државите членки да ја подобрат имплементацијата на Препорака Бр 198. Исто така тоа се однесува и на таканаречените суштински конвенции на МОТ како Конвенцијата за слобода на здружување и право на организација, 1949 (Бр. 87) Конвенцијата на право на организација и здружено преговарање, 1949 и работниот план на МОТ за пристојна работа. Особено, се наведува дека “било каков вид на вработеност, безразлика дали нестандартен или обратно, треба да содржи суштина со права безразлика на специфичниот работен статус” и “барања за сите работници да имаат исто ниво на заштита”.¹⁴

3.5. Спроведување на законот

Честа практика на многу земји и да се спогодат со работникот без работен однос, дури и кога се присутви сите елементи кои опишуваат еден работен однос по закон. Компаниите кои ја применуваат оваа практика укажуваат дека имаат за цел да ги намалат високите трошоци за плаќање на таксите за вработеност. Кога се појавува таква практика, постоењето на работни односи може да биде доведено во прашање на различни начини.

¹³ Кодекс на Труд, с.20.01, на 21 Јуни 2001. Види Извештај V (1) 2001, стр. 50.

¹⁴ Одлука на Европскиот парламент на 11 Јули 2007 за модерно трудово право за пресретнување на предизвиците на 21иот век. Види ги ставките 17, 19, 40 и 41 на: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//EN> и

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>

Правосудство

Првиот начин е преку доставување на работна потврда од страна на индивидуата без формален работен однос. Во таков случај, судијата може да препознае работни односи меѓу страните доколку има доволно докази дека факторите за вработување биле присутни. Доколку ова се случи, компанијата ќе мора да и ги даде на индивидуата сите трудови права кои и припаѓале во тек на периодот на работа.

Трудова инспекција

Вториот начин е практиката за препознавање на работните односи од страна на инспектор од Министерството за Труд основан на инспекција на просториите на фирмите. Доколку, во тек на надгледување на фирмата, инспекторот открие дека индивидуата која ги извршува условите на фирмите е независен изведувач, инспекторите треба да издаде ред за сообразност, без препознавање на работниот однос меѓу страните (во многу земји тоа е судска надлежност), но да побара исплата на задолжителните бенефиции и обраќање до работодавачите за кој е одговорен инспекторот. Зависи од работодавачот дали ќе докаже дека тој/таа не е одговорен следејќи ги пропишаните процедури.

Судовите треба да се најдобри места за решавање на спорови во однос на постоењето и условите на работен однос. Трудовите инспекторите се, сепак поблиску до работниците и полесно може да им се пристапи преку нив. За таа цел, важен е да биде понуден избор на неколку процедури и механизми, вклучувајќи го и трудовиот инспекторат, на работниците и работодавачите за решавање на споровите или за да им се помогне во овој поглед.

Механизми за решавање на спорови

Покрај овие средства, многу земји имаат усвоено механизми за решавање на спорови, кои придонесуваат за спроведување на законот, Еден од најчестите проблеми со кој се соочуваат незаштитените работници, тие кои се правно заштитени, е недостатокот од пристапни и ефикасни процеси за решавање на спорови,

Ова е случај со многу земји со прифатливи легислативи. Многу често работниците мора да чекаат да им заврши договорот пред да се во позиција да поднесуваат било какви жалби против нивните работодавачи и не можат секогаш да си ги дозволат трошоците за истите. За незаштитените работници, нивната нејасна законска ситуација исто така ја одредува нивната позиција за жалби, подигнувајќи ги практичните потешкотии при добивање на околности.

Механизмите за решавање на спорови и/или административните процедури за одредување на статусот на работниците се важни услуги кои треба да бидат обезбедени од соодветната агенција. Таа може да има генерална надлежност или може да биде ограничена на специфичните сектори од економијата. Неопходно е за работниците и работодавачите да имаат лесен пристап до праведни, брзи и транспарентни механизми и процедури за решавање на спорови за работниот статус (П.198, ч.14)

3.6 Информација и совет

Работниците и работодавачите треба да имаат можност за лесно добивање на технички информации и совети за природата на односот во кој се, или во кој ќе стапат. Може да биде корисно во многу околности да се знае дали има, или ќе има, работен однос, и последователно, дали работникот е или ќе биде вработен или самовработено лице, особено за мали и микро претпријатија кои немаат пристап до правни совети, во пракса.

Франција – градежен сектор

Во Франција, дијаграм за добра практика за градежниот сектор ги информира изведувачите и подизведувачите за нивните казни и граѓански одговорности за индиректна употреба на прикриен работен однос и совети за видот на мерки кои можат да се усвојат за избегнување на овие проблеми. Исто така се спомнуваат и некој релевантни законски одредби.¹⁵

Холандија – веб страна на министерството за социјални работи и вработување

Во Холандија, вебстраната на Министерството за социјални работи и вработување ги информира работниците за конкретните услови за договор за работа и што може да се направи при двосмислени договори. Веб страната ги содржи следните информации:

“Договор за работа е спогодба помеѓу вас и вашиот работодавач. Исто така е познато како платено вработување, платена работа, или платена позиција. Постои работен договор кога се пресретнати следните услови:

- ✓ Вие сте во слобата на работодавачот. Работодавачот може да ви дава наредби во врска со работата.
- ✓ Вие примате плата за вашата работа. Исплатата може генерално да биде изразена во пари, но исто така може и делумно да биде во натура. Исплата во натура може да вклучува обезбедување на оброци од страна на

работодавачот или превоз и сместување. Можностите и произлезениот профит исто така може да бидат сметани во платите.

- ✓ Вие мора сами да ја извршувате работата, не смеете да дозволите никој да ја изврши работата во ваше име.
- ✓ Доколку природата на работните односи не е јасно дефинирана, може да произлезат забуни за што всушност е договорено. Може да постои разлика на можности за тоа дали всушност има договор за вработување и доколку има, за колку часа неделно се однесува. Вие имате договор за вработување доколку работите за истиот работодавач веќе 3 месеци секоја недела или барем дваесет часа месечно. Ова значи, на пример, вашиот работодавач треба да ви ја дава барем минималната плата и не може да ве отпушти без добра причина. Доколку вашиот работодавач не се согласи, зависи од него дали ќе ви даде договор за работа.”

3.7 Обука

Сите лица кои се одговорни за решавање на спорови и спроведување на националните закони и стандарди во однос на работните односи треба јасно да го разбираат прашањето; овде се мисли на суди, медијатори, посредници, трудови инспектори, но исто така и на претставници на работници и работодавачи.

Тие покажуваат различни видови на работни односи и друго договорни аранжмани помеѓу работник, работодавач, и самовработен, помеѓу корисник и обезбедувач, и правата, обврските и одговорностите на секоја страна. Тие треба да ги знаат, не само националниот закон применлив во сите спогодби, дозволените лимите на различните тела и правилата за управување на релевантни процедури и механизми (вклучувајќи ја тежината на доказите и постоењето на претпоставки), туку и меѓународните стандарди на труд, споредбеното прати кое се однесува на работни односи за поврзани прашања.

Корисно упатство за практичната примена на Препораката за вработување е Препораката за вработување која е наведена во “Анотираниот водич кон Препорака Бр. 198” (МОТ, 2007).

4. ОДРЕДУВАЊЕ НА ПОСТОЕЊЕ НА РАБОТНИ ОДНОСИ

4.1 Дефиниција и идентификација

Работните односи можат да бидат комплексни дури и во релативно стабилна работна околина, но стануваат уште повеќе сложени и понекогаш збунувачки кога се менуваат. Како на пример, бизнис превземањата, нова организација на работа и промовирање на граѓански или трговски договори на место на сите договори на трудово право, заедно имаа влијание врз работниот однос. Во вакви околности работниците можат да се осеќаат изолирани, а понекогаш и во тешкотии кога на нивните работодавци им поставуваат прашања за нивната правна заштита. За многу работници често нема да постои друг излез отколку да ја прифатат ситуацијата којашто им е наметната.

Како резултат на тоа, според Препораката бр.198, Владите “можат да го земат во предвид јасното дефинирање на условите кои се применуваат за одредување на постоење на работен однос, на пример, подреденост или условеност”.¹⁶ Исто така треба да го земат во предвид дефинирањето во легислативата, или пак “ специфичните индикатори за постоење на работен однос”.¹⁷

Многу држави дали во формални дефиниции на работен однос или во други одредби, имаат утврдено такви услови или индикатори. Во други држави тоа е на самите експерти да го направат истото во контекст на тестови, како оние од контрола, интеграција на претпријатието, економската реалност (која го носи финансискиот ризик) и заемната обврска.¹⁸

Услови

Многу често се смета, пример, дека работен однос постои кога едно лице работи за друго во услови на зависност или подреденост, или пак за негова или нејзина корист. Да се определат или да се индицираат определени услови на дефинирање на работниот однос е многу корисно за разликување на работа на потчинет и само-вработен, и исто така да се минимизира или поедностави спротивставеноста на проблемот помеѓу работниците и работодавците. Некои централни органи на власт имаат утврдено внатрешни стандарди за овој проблем.

¹⁶ Препорака Бр 198, став 12.

¹⁷ Ибид Став 13

¹⁸ Извештај V.2003. ст.23

Сепак, условите или стандардите сеуште се поврзани со апстрактен концепт, којшто треба да биде дефиниран по редослед. Што значи во праксата, да работиш под некого, да зависиш од некого? Треба ли да биде тоа законски, или економска зависност, или пак и двете? Кога и како може да се препознае? Експертите кои се занимаваат со овој проблем имаат дадено практични одговори на овие видови на прашања, утврдувајќи одреден број на показатели, кои го потврдуваат постоењето на работниот однос. Ваквите показатели се особено корисни за трудовите инспектори во нивното работење со работодавците и работниците, без разлика дали е тоа за време на нивната посета на претпријатието или пак на кој и да било друг начин.

Показатели

Препорака бр.198 содржи број на примери на показатели превземени од споредбеното право, кои што се дадени во табелите подолу.

Класични показатели на работен однос: МОТ Препорака бр. 198¹⁹

- (а) Фактот дека работата: се врши во согласност со упатствата и под контрола на друга група; вклучува интеграција на работникот во организацијата на претпријатието; се извршува исклучиво или главно во корист на друго лице; мора да биде извршено лично од страна на работникот; се врши во рамките на работно време на работното место одредено или договорено од страна на побарувачите на работа; е од посебно времетраење и има одреден континуитет; бара достапност на работникот; или вклучува обезбедување на алатки, материјали или машини од страна на побарувачите на работа;
- (б) Периодична исплата на работникот на приход од вработување; фактот дека овие примања претставуваат единствен или главен извор на приходот на работникот; обезбедување на плаќање во натура, како храна сместување или транспорт; признавање на правата како неделен одмор и годишен одмор; превземање на обврските за плаќање на патување на работникот доколку работата кој треба да ја направи се наоѓа надвор од земјата; или отсуство на финансиски ризик за работникот;

¹⁹ Препорака Бр. 198, Став 13

Во Ирска листа на показатели за одредување на вработување и самовработување, беше развиена во Кодексот за пракса, изготвен за време на трипартитните преговори од Програмата за просперитет и праведност 2000-2002.

Ирска: Листа на показатели во кодот на пракса за одредување на статус за вработување или самовработување на поединци²⁰

<u>ВРАБОТЕНИ</u>	<u>САМОВРАБОТЕН</u>
<i>Лицето нормално би бил вработен доколку тој или таа:</i>	<i>Лицето нормално би бил самобработен доколку тој или таа:</i>
✓ Е под контрола на друго лице кое го насочува на тоа како кога и каде да ја изврши работата.	✓ Поседува негов или нејзин сопствен бизнис.
✓ Не е изложен на лични финансиски ризици во извршување на работата.	✓ Изложен е на финансиски ризик со тоа што треба да ги сноси трошоците за извршената добра лоша или супстандардна работа според договорот.
✓ Снабдување со работа, а не со материјали за работа во рака.	✓ Обезбедува опрема и машини за работа, подобро отколку мали алатки или опреми кои во целокупниот контекст нема да бидат показатели на сопствената сметка на лицето на сопствен бизнис.
✓ Добива утврдена плата на сат недела или месец.	✓ Има контрола врз она што е направено, каде и како работата е направена и дали тој или таа го направиле лично.
✓ Не може да направи	✓ Слободно може да

<p>поддоговор за работа. Доколку работата е извршена со поддоговр и платена од лицето кое ја преговара таа работа, односот работник/работодавач може да биде пренесен.</p>	<p>вработи други луѓе под нејзини или негови услови за работа којашто е деговорена да биде превземена.</p>
<p>✓ Не превзема одговорности за инвестиции и управувањето во претпријатието.</p>	<p>✓ Превзема одговорности за инцестиции и управувањето во претпријатието.</p>
<p>✓ Нема можност да профитира од доброто управување со секојдневните обврски, или од извршувањето на задачите кои произлегуваат од неговите обврски.</p>	<p>✓ Има можност да профитира од доброто управување со секојдневните обврски и задачите кои произлегуваат од истите.</p>

²⁰ Извор: Програма за просперитет и праведност. Работни статусни групи: Кодекс на практика за одредување на статусот на индивидуата како вработен или самовработен. (Даблин, Јули 2001). Преземено од Работни односи, Извештај V (1). Женева, Меѓународна конференција за труд. 95та сесија 2006, с.34

За Министерството за работна сила од Сингапур не постојат единствени и конечни критериуми за разликување на договор за вработување и договор за услуги, но обезбедија голем број на различни стандарди кои треба да се земат во предвид- како што е покажано во табелата подолу.

Сингапур: Критериум за донесување на одлука за постоење на работен однос

Контрола

- ✓ Кој одлучува за вработување и отпуштање на вработените?
- ✓ Кој плаќа за вработените и на кој начин?
- ✓ Кој одлучува за процесот времето и начинот на производство?
- ✓ Кој е одговорен за обезбедување на работа?

Сопственост на фактори на производство

- ✓ Кој ги обезбедува алатите и опремата?
- ✓ Кој ги обезбедува материјалите и местото за работа?

Економски предвидувања

- ✓ Дали извршува работа за своја сметка или за сметка на својот работодавач?
- ✓ Дали е вклучен во добивката или тој е одговорен за било каков ризик на загуба?
Како се пресметува неговата заработувачка и како се извлекува неговиот профит²¹

²¹ http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/workplace_standards/employment_standards/the_employment_act/Contract_of_Service.html .

²² Ибид. Став 9

4.2 Важност на фактите

Како надополнување на горенаведените услови и индикатори, Препораката бр. 198, важноста на фактите повторно ги објаснува како фундаментални принципи вообичаени за трудовото право.²² Ова значи дека кога едно лице за одреден надомест работи за друго лице, под одредени околности, работен однос постои без оглед на тоа дали една од овие страни или двете потврдат дека решението за работа е извршено преку граѓански или трговски договор, или пак некој друг вид на договор. Она што важно се фактите поврзани со работата и примањата, а не она што се вели во договорот или во некој друг докумант, доколку сето тоа е спротивно на реалноста.

Принципот на важност на фактите е од голема важност. Во многу случаи на работникот му е дадена работа без и да било каков писмен договор, или пак под провиден граѓански или трговски договор подготвен од страна на работодавецот, понекогаш и на јазик тешко разбирлив за самиот работник. Како резултат на тоа за да се обезбеди заштита на работниците трудовиот инспектор (или кој и да било друг одговорен за оценување на ситуацијата) треба да се усредоточи на вистинските услови за работа за да може да утврди дали постои работен однос или не.

Јужна Африка има поставено претпоставка врз основа на некои показатели, во полза на вработените кои заработуваат помалку од еден задолжителен почеток. Националниот развој за економија заедно со Советот на трудот исто така објавија код на пракса за утврдување на тоа дали работникот се наоѓа во работен однос.

Јужна Африка: Претпоставки за работен статус на работникот²⁴

Едно лице се претпоставува дека е вработено доколку еден од следниве показатели е присутен:

- ✓ Начинот на којшто лицето работи е предмет на контрола или насока од друго лице.
- ✓ Работните часови на работникот се под контрола и насока на друго лице.
- ✓ Во случај кога лицето работи за една организација тогаш тој е дел од таа организација.
- ✓ Лицето работело за друго лице во просек од најмалку 40 часа месечно во текот на последните три месеци.

- ✓ Лицето е економски зависно од друго лице за коешто работи или дава одредени услуги.
- ✓ На лицето му се обезбедени алатките за трговија или опремата за работа од страна на друго лице.
- ✓ Лицето работи само за едно лице или пак дава услуги само за истото.

4.3 Приложување доказ за вработување

За да им се помогне на работниците кои имаат потешкотии во нивното докажување на постоење на работен однос, како и постапката на приближување на правосилен договор, Предвогот бр.198 препорачува усвојување на следните мерки:²³

- Допуштање на широка низа на доказни сретства
- Обезбедување на правна претпоставка за постоење на работен однос кога има присуство на еден или повеќе релевантни индикатори
- Уверување на работниците со одредени карактеристики за вработен или само-вработен; ова би било соодветно за работници чија што ситуација се наоѓа на границата помеѓу вработен или само-вработен, каде што вакви ситуации многу често се предмет на контрадикторни судски одлуки
- Одлучувањето на претпоставките за решавање на споровите за постоење на условите на работен однос треба да бидат предмет на работа на производните или другите судови, или пак органи за арбитража, за коишто работниците и работодавачите треба да имаат изготвено пристап во согласност со националното право и практиката.

Неколку земји имаат развиено свои упатства, кои се користат за докажување на работен однос.

²³ Јужна Африка, Јавен службен весник, 2006-12-01. Вол.498. Бр.29445. стр.3-53: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>

²⁴ С.83А воведени во Актот за Основни услови за вработување 1997 од Амандманот на Актот за основни услови за вработување 2002, с.21. Преземно од “Работни односи” Извештај V (1). Женева, Меѓународна конференција за труд, 95та Сесија 2006. с.36.

²⁵ Препорака Бр. 198, Став 11.

5. МОНИТОРИНГ, РЕВИЗИЈА И НАДГРАДУВАЊЕ

5.1 Брзи промени

Со тековните промени во моделите на вработување, добрите политики кои се водат за заштита на зависните работници можат да станат застарени и неефикасни, доколку редовно не се преиспитуваат и модернизираат.

Има постојани промени во моделите на вработување, кои понекогаш стануваат многу драматични. На пример Агенцијата за работа направила радикални промени во својата практика на вработување, истата промена добро се развила во многу земји и истата имала потреба од посебна регулатива за нејзино искористување.

Покрајтоа, многу претпријатија започнаа со широка употреба на “индиректно вработување” преку комплексна мрежа на договори со снабдувачи на услуги од други претпријатија од различни држави, каде што многу често самите вработени и не знаат кој е нивниот вистински работодавец. Ваквата ситуација на недостаток на заштита стана доста сериозна и претставува голем проблем. Работникот може да остане незаштитен доколку работи од својот дом во својата земја или пак работи за интернационални услуги. Истата ситуација може да се види во новите форми на “граѓанските” или “комерцијалните” договори.

5.2 Трипартитен пристап на мониторингот

Трипартитниот механизам, креиран или веќе постоечки за оваа цел во рамките на националната политика треба да се користи за следење на пазарот на развојот на труд и организацијата на работа, да дава совети и исто времено да присвојува и имплементира соодветни мерки кои што се однесуваат на работниот однос.²⁶ Механизмот на следење треба да биде поддржан од повеќето претставници на организации на работодавачи и работници, претставени на еднаква основа. Треба да бидат консултирани колку што е можно почесто, врз основа на експертски извештаи и технички истражувања.²⁷

Во повеќето важни и сложени случаи на транснационално обезбедување на услуги, Препораката сугерира дека определени национални механизми се утврдени со цел да се покаже дека работниот однос е ефикасно идентификуван. Транснационалното вмрежување и размената на информации, кое станува секојдневие и зема се поголем замав треба да се охрабри,²⁸ пример за ова се органите на трудот низ земјите на Европска Унија. Една од бариерите кои треба да се надминат е недостатокот на

²⁶Препорака Бр. 198. Став 19

усогласување на посебните критериуми за кои се користат како превенција во различни земји.

Во Шпанија на пример, валидноста на медицинските уверенија кои се издадени од други земји е од особена загриженост.²⁹

5.3 Податоци и пребарување

Доказите врз основа на политиката направени врз објективните потреби и модернизација на информациите, статистички податоци и истражувања. Препораката бр.198 ги повикува државите членки да соберат информации и статистички податоци за промените на моделите и структурата на работа кои настануваат на национално и секторско ниво, земајќи ја во предвид распространетоста на мажите и жените како и сите други релевантни фактори³⁰. Како и во Европска Унија истражувањата се некогаш иницирани само на регионално ниво.

Европски истражувања за непријавена работа 2007

Во 2007 Европската Комисија отпочнува истражување за мерење на непријавена работа на еден поригорозен и споредлив начин на територијата на Европската Унија. Ова истражување се однесува и на уделот на луѓето кои купуваат непријавени стоки или услуги како и на самите работници кои се наоѓаат на такви работни места. Многу различни наоди произлегоја од ова истражување, особено во односот на возраста и полот (62% од непријавената работна сила се мажи, 2/3 на возраст под 40 години, 50% се жители на државата)

Истражувањето исто така покажа дека двете најголеми категории на непријавени работници беа од делот на само-вработување.

Консултациите, документирањето и истражувањето треба да се врши на соодветен начин за секоја земја и во согласност со достапните ресурсите. Изведувањето на овие мерки не треба да биде премногу комплицирано или скапо, но сепак тие треба да дадат важен придонес во подобрување и

²⁷ Ибид. Став 20.

²⁸ Ибид. Став 22.

²⁹ Шпанија, Министерство за имиграција и труд. Годишен извештај на инспекцијата за трудова и социјална сигурност 2008. стр.41-42. 89:

http://info.mtin.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/

³⁰ Препорака Бр. 198. Став 21

модернизирање на целокупната ситуација со која се соочуваат незаштитените зависни работници, нивните проблеми и исто така да се направи напредок во подобрување на нивната заштита. Статистиката за вработени и самовработени е многу корисна, иако државните статистички податоци понекогаш се недоволни за да се одреди маскираниот работен однос и самовработувањето, кои што економски се зависни од еден или повеќе работодавци. Понатаму информациите во врска со зачестената промена на работниот статус на работниците од самовработен во вработен за плата и обратно се ретки или многу мали. Во овој поглед широкото распространување на Препораката би било многу корисно. Информациите за триаголен работен однос, на ниво на држава и на ниво на сектор и неправилности во бројот на работници според полот, е од голема важност за формулирање и спроведување на националната политика, меѓутоа истите тие информации се многу ретки и недоволни. Државите треба да знаат колку лица работат за компанијата на договорачот или на поддоговарачот, вклучувајќи ги и приватните агенциите за вработување, затоа што проблемот се однесува на заштита на работниците од овој вид на вработување кој се повеќе се зголемува и се користи во праксата.³¹

6. УЛОГАТА НА ТРУДОВАТА ИНСПЕКЦИЈА

6.1 Предизвик при работа

Недостатокот на ефикасна примена и спроведување на законите од страна на трудовите инспектори проблем е во многу земји, а најпогодени од сето тоа се незаштитените работници. Како резултат на тоа, МОТ во Извештајот за Општи дискусии од 2003 објаснува;³²

“Спроведувањето на трудовото право од страна на административни или други судски органи е под влијание на финансиските ограничувања во повеќето земји. Освен тоа ограничената сила на овие органи и нивниот спроведувачки механизам често ја покажува нивната неспособност при извршување на нивните супервизорски обврски.

Трудовите инспектори се соочуваат со тешкотии при извршување на нивните задачи. Во некои држави веројатноста дека инспекторите ќе посетат особено претпријатие, ќе откријат недостатоци или пак ќе наметнат мерки кои треба да се спроведуваат е многу ретко или пак истото не постои. Посебни тешкотии се јавуваат во простории кои се големи по обем или пак се наоѓаат на зафрлени места, а исто така и во малите и микро претпријатијата.

³¹ Заклучоци, став Бр 18 и 19. Види Анекс 1.

³² Извештај V. 2003. стр. 34-35.

Ситуацијата станува се повеќе несигурна во поглед на дејствување од страна на трудовите инспектори во врска со проблемот на двосмислен работен однос, дури и во оние земји каде што самите трудови инспектори се овластени за идентификување на таквиот проблем и за негово лечење....”

Според тоа, како резултат на недостатокот на ресурси и внатрешните проблеми со кои се соочуваат трудовите инспектори, како и недостатокот на јасност во работниот однос, самото по себе не дозволува ефикасно спроведување и почитување на законот. На пример, односот може да биде границата помеѓу зависност и независност, каде што работодавачот со голема верба го смета зависниот вработен како самовработен. Нешто слично може да се случи и во тристрано однос, каде законите се неми или има нејаснотии во истите. Често работниот однос е преправен, и неговото преоблечување може да биде успешно доколку јазот помеѓу легислатива и реалноста е широк, санкциите не се доволну разубедувачки и трудовата администрација, трудовата инспекција заедно со судството се слаби.

6.2 Клучни функции поврзани со работните односи

Инспекција

Според тоа улогата на трудовите инспектори е да ги идентификува колку што е можно подобро главните страните на работниот однос, земајќи во предвид дека во многу држави ова прашање е во рацете на судовите. И покрај тоа инспекторите можат да бараат одредени индикатори кои укажуваат на еден вид на работен однос, и истите работат според таа основа.

Значајно е, инспекторите да ги согледаат условите за работа со кои се соочуваат работниците, и дали истите ги почитува законот и превзема акции според истите. Ова би вклучувало вообичаени видови на опции за негово решавање како што се, спроведување на оправдана акција и превземање на акција против одговорните лица.

Обезбедување на информации за формулирање и ревизија на политиките

За време на своите инспекции, трудовите инспектори треба да се обушени да го познаат маскираниот работен однос, и за истиот да ја алармираат неговата или нејзината канцеларија. Преку ова, инспекторите ќе ја направат ефективна примената на законот, и исто така ќе дадат важен придонес во подготовките на националната политика на којашто се однесува и самиот Препорака бр.198.

Информации, советување, обука

Како што е споменато во глава бр.3 иновативните програми за информирање и едукација, услуги, упатства и совети, се главните столбови во стратегијата за спроведување на законот и имплементација на политиката.

Овие задачи се дел од обврските на трудовиот инспектор, кои можат да одиграат главна улога во помагање на работата на својот социјален соработник. Во соработка со другите органи и медиумите, може да организира кампањи за подигање на свеста насочени кон пошироката јавност.

6.3 КВАЛИФИКУВАНИ ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Рботниот однос и оговорностите кои се даваат, имаат влијание врз секојдневните односи и услови за работа, па затоа тие се од фундаментално значење за работата на инспекторот без разлика на неговиот мандат како и на легислативата која треба да се спроведе.Промената во моделите на вработување, како и зголемувањето на секојдневната економија и непријавената работа претставуваат огромни предизвици за трудовите инспектори.Затоа од витално значење е инспекторите да добиваат темелна обука за комплексноста на овие прашања, преку кои ќе можат да носат добри заклучоци за донесување на одлуките во врска со одговорностите и ќе превземаат соодветни принудни мерки. Трудовите инспектори треба да станат експерти во разликување на самовработување и зависно вработување и да се запознаат со главните форми на прикриен работен однос во државните договори, и со двостраниот работен однос преку двосмислениот триаголен работен однос. Треба да имаат соодветно познавање на соодветните закони и прописи како и на судските одлуки кои се однесуваат на тоа како да се утврди работен однос.

Трудовите инспектори треба да имаат широк спектар на алати-вклучувајќи материјали за обука, упатства и листи за проверка- за подобрување на нивните вештини и нивниот капацитет при соочувањето со проблемите од двостран и прикриен работен однос.

Размена на искуства и методи на работа во различни земји може да се постигне преку издвојување на стручниот кадар особени помеѓу администрацијата и трудовите инспектори, кое може да биде применливо во развиените и земјите во развој.

6.4 Соработка

Како што беше претходно споменато инспекторите треба да соработуваат и со друфите владини агенции, особено со органите за социјална заштита и даночните власти, за да може да се осигура усогласен пристап на согласно

промовирање на националното право и политиката. Доколку се работи за работници мигранти, инспекторите треба да соработуваат со своите колеги од другите држави преку мрежниот механизам на размена на информации. Добрата национална и меѓународна помош и соработка е од неопходно значење во оваа област.

ЗАКЛУЧОК

Има права и овластувања кои постојат во законите, регулативите и колективните договори, кои се однесуваат на работниците кои работата во рамките на работниот однос. Работниот однос е поим кој создава правна врска помеѓу вработениот и работодавецот, кој му обезбедува работа или услуги под одредени услови во замена за плата.

Самовработувањето и независната работа врз основа на трговските и граѓанските договорни подготовки по дефиниција не спаѓаат во рамките на работниот однос.

Промената во структурата на пазарот на трудот и во организацијата на работа води кон менување на моделите за работа во рамките на работниот однос и надвор од него.

Во некои ситуации е многу тешко да се препознае дали работникот е вработен или самовработен. Понекогаш односот може да биде границата помеѓу зависност и независност, каде што работодавачот со голема верба го смета зависниот вработен како самовработен. Нешто слично може да се случи и во тристранниот однос, каде законите се неми или има нејаснотии во истите. И многу често работниот однос е прикриен. Неговото прикривање може да биде успешно, особено ако јазот помеѓу легислативата и реалноста е голем, санкциите не се доволно разубедувачки и трудовата администрација, трудовата инспекција заедно со судството се слаби.

Двосмислено легално вработување, двосмислени поддоговори, воспоставување на двосмислени здруженија, и двосмислени реструктурирања на компании се едни од најчестите начини кои се користат за прикривање на работниот однос.

Двосмислен работен однос постои кога работата или услугите се изведуваат под услови кои го зголемуваат моменталниот и автентичниот сомнеж за постоење на работен однос.

Трудовите инспектори треба да станат експерти во разликување на самовработување и зависно вработување и да се запознаат со главните форми на прикриен работен однос во државните договори, и со двостраниот работен однос преку двосмислениот триаголен работен однос. Трудовите инспектори треба да бидат подготвени да го препознаат прикриениот работен однос за време на нивните посети, и за истиот да ја алармираат неговата или нејзината канцеларија. На овој начин инспекторите ќе ја направат ефективна примената на законот, и исто така ќе дадат важен придонес во подготовките на националната политика.

Вежби

Вежба 1 

НАСЛОВ	Формирање на национална политика
ЗАДАЧА	<ul style="list-style-type: none">✓ Во мали групи, наброите пет од поважните чести ситуации на нејасни и прикриени односи во вашата земја, посочете го секторот, видот на претпријатие и работи како што се случуваат овие ситуации, и исто така начинот на кој жените работнички се засегнати со нив.✓ Второ, групата ќе го сумаризира “националниот проблем” за недостиг од заштита, земајќи ги предвид ситуациите претставени од секој член.✓ Трето, групата ќе утврди кои од овие ситуации се приоритетни и каков вид на активности треба да се преземат за секој од нив.
ВРЕМЕ	<ul style="list-style-type: none">✓ 60 минути за групна работа.✓ 10 минути презентација на работата на секоја група.✓ 20 до 30 минути за финална дискусија.

Вежба 2

НАСЛОВ	Индикатори
ЗАДАЧА	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Прочитајте ја листата која се наоѓа во ставка 13 од Препорака Бр 198. ✓ Во мали групи, набројте 3 индикатори за работа и 3 индикатори за надомест, по редослед по важност или фреквентност во вашата земја. ✓ Дискутирајте и додадете уште еден индикатор на листата, кој не е вклучен во Препораката и е земен од вашиот национален закон или прецедентното право. ✓ Во групи, споредете ги листите направени од членовите и посочете кои индикатори се чести за сите нив.
ВРЕМЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 45 минути за групна работа. ✓ 5 минути за презентација на работата на секоја група. ✓ 20 минути за финална дискусија.

Вежба 3

НАСЛОВ	Посета на инспектор во супермаркет
ЗАДАЧА	<ul style="list-style-type: none">✓ Секој посебно, прочитајте го повторно примерот со супермаркетот опишан на почетокот на овој модул.✓ Во мали групи, дискутирајте како трудовиот инспектор треба да ја испита ситуацијата на сите лица кој работат во супермаркетот.✓ Направете некој вид на Упатства за инспекционата посета во слична ситуација,
ВРЕМЕ	<ul style="list-style-type: none">✓ 5 минути за читање.✓ 45 минути за групна работа.✓ 10 минути за презентација на работата на секоја група.✓ 20 минути за финална дискусија.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И ДРУГИ МАТЕРИЈАЛИ

Меѓународни стандарди на труд

(сите се достапни на www.ilo.org/ilolex/english/index.htm)

Конвенција за клаузули за труд (Јавни договори) 1949 (Бр 94) и Препорака (Бр 84).

Конвенција за работа од дома 1996 (Бр. 177)

Конвенција за агенции за приватно вработување 1996 (Бр. 181) и Препорака (бр. 188).

Препорака за подобрување на здруженија 2002 (Бр 193).

Препорака за работни односи 2006 (Бр 198)

Документи, извештаи итн за дискусија на МОТ

МОТ (2003), *Извештај V, Покриеност на работните односи.*

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

МОТ (2006), *Опита анкета за Конвенцијата за трудова инспекција.*

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

МОТ (2006), *Извештај V (1), Работни односи.*

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

МОТ (2007), *Работни односи: Анотиран водич за Препорака Бр 198 на МОТ.* Документ бр 18, МОТ, Женева

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>

Амандман на кодексот на труд, Чиле, Закон Бр.20.123, од 30-8-6, за Работа за склучување поддоговори, Функционирање на служби на транзиторни претпријатија и Договор за транзиторен труд, на <http://www.bcn.cl/leyes.254080> Перу, Закон бр 29245, на тема “Tercecerización” (Склучување на поддоговори), од 24-6-8, во Ел Перуано Бр 10272, 24-6-8, и

[http://www.larepublica.com.pe/component/option,com_contentant/task,view/id,228363/Itemid,483/;](http://www.larepublica.com.pe/component/option,com_contentant/task,view/id,228363/Itemid,483/)

и Еквадор, Уставен мандад Бр.8 (Mandato Constitucional) и неговиот Закон (Reglamento), 3-6-2008,

http://www.asambleaconstituyente.gov.ec/index.php?option=com_content&Itemid=89&id=3503&task=view

<http://www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo/index.htm>

АНЕКСИ

Анекс 1:

Препорака за работни односи 2006 (бр.198) на МОТ³³

Генерална конференција на Меѓународната организација на труд

.....

.....

ја усвои на петнаесетти јуни во година две илјади и шеста следната Препорака, која може да се нарече Препорака за работни односи, 2006

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО РАБОТЕН ОДНОС

1. Членовите треба да формулираат и применат национална политика за ревизија по одредени интервали, и, доколку е потребно, да ја појаснат и адаптираат покриеноста на релевантните закони и регулативи, со цел да загарантираат ефективна заштита на работници кои извршуваат работи во контекстот на работни односи.

2. Треба да биде дефинирана природата и степенот на заштита која е обезбедена за работниците според националниот закон или практика, или двете, земајќи ги во предвид меѓународните стандарди на труд. Таквите закони или практики, вклучувајќи ги и оние елементи кои се однесуваат на обемот, покриеноста и одговорноста за имплементација, треба да се јасни и соодветни за обезбедување на заштита на работниците во работен однос.

3. Националната политика треба во најмала рака да вклучува мерки за:

(а) обезбедување на водич за засегнатите групи, особено работодавачите и работниците, за ефективно утврдување на постоењето на работен однос и за разликување помеѓу работник и самовработено лице;

³³ Целосниот текст е достапен на <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

(б) борба против прикриените работни односи во контекст на, на пример, други односи кои може да вклучуваат употреба на други форми на договорни спогодби кои го прикриваат вистинскиот законски статус, забележувајќи дека прикриени работни односи настануваат кога работодавачот го третира лицето како нешто друго, а не како вработено, со тоа што го прикрива неговиот/нејзиниот законски работен статус, и дека можат да произлезат ситуации каде со таквите договорни спогодби вработените се лишени од нивните законски права;

(в) осигурување за постоењето на стандарди кои се применливи во сите видови на договорни спогодби, вклучувајќи ги оние кои се однесуваат на повеќе групи, така што вработените лица би ја имале задолжителната заштита;

(г) осигурување дека стандардите кои се применливи во сите видови на договорни спогодби утврдуваат кој е одговорен за заштитата која се содржи во истите;

(д) обезбедување на ефективен пристап на засегнатите лица, особено работодавачи и работници, до соодветни, брзи, ефтини, праведни процедури и механизми за решавање на спорови за постоењето и условите на работен однос;

(ѓ) осигурување дека постои сообразност, и ефективна примена, на законите и прописите кои се однесуваат на работните односи; и

(е) обезбедување на соодветна и адекватна обука за важните меѓународни стандарди на труд, споредбено и прецедентно право во правосудството, арбитража, медијатори, трудови инспектори и други лица одговорни за решавање на спорови и спроведување на националните закони и стандарди за вработување.

5. Членовите треба да обрнат особено внимание на обезбедувањето на ефективна заштита на работниците кај кои постои несигурност за постоење на работен однос, вклучувајќи ги вработените жени, како и најосетливите групи на работниците, млади работници, постари жени и работници во неформалната економија, работни мигранти и работниците со попреченост.

6. Членовите треба:

(а) да обрнат посебно внимание на националната политика во однос на половата димензија во однос на тоа каде вработените жени доминираат во одредени занимања и сектори каде постои голем степен на прикриени работни односи, или каде постојат нејасности за работните односи; и

(б) да имаат јасни политики за еднаквост на половите и подобро спроведување на релевантните закони и спогодби на национално ниво;

7. Во контекст на интернационално движење на работниците:

(а) во поставување на национална политика, Членката треба, по консултација на повеќето претстанички организации на работодавачи и работници, да го разгледа усвојувањето на соодветните мерки во склоп на својата јурисдикција, и каде што е соодветно во соработка со другите Членки, да обезбеди ефективна заштита и превенција од злоупотреба на работниците мигранти во својата територија каде може да постои несигурност за постоењето на работен однос;

(б) кога работниците се префрлени за работа од една во друга земја, засегнатите Членки треба да го разгледаат склучувањето на билатерални спогодби за заштита на злоупотреба и слични практики на измама чија цел е избегнување на постојните договори за заштита на работниците во контекст на работниот однос.

8. Националната политика за заштита на работниците во работен однос не треба да се меша со вистинските граѓански и трговски односи, но во исто време да ја осигура задолжителнителната заштита на поединците во работен однос.

II. ОДРЕДУВАЊЕ НА ПОСТОЕЊЕТО НА РАБОТЕН ОДНОС

9. За целите на националната политика за заштита на работниците во работен однос, одредувањето на постоење на таквите односи, треба да се води примарно по фактите за исполувањето на работа и исплата на работникот, без оглед на тоа како врската е опишана во било која договорна спогодба која може да е направена.

10. Членовите треба да постават јасни методи за насочување на работниците како да препознаат постоење на работниот однос.

11. Со цел да се олесни определувањето на постоење на работен однос, Членовите треба, во рамките на националната политика наведена во оваа Препорака, да ги разгледаат можностите за следното:

(а) да дозволат широк спектар на средства за утврдување на постоење на работен однос

(б) да обезбедат законска претпоставка дека работниот однос постои на места каде се присутни еден или повеќе релевантни фактори и

(в) да одредат, по претходна консултација со повеќето претставнички организации на работодавачите и работниците, дали работниците со одредени карактеристики, во генерален или одреден сектор, мора да се сметаат за вработени или самовработени.

12. За целите на националната политика наведена во оваа Препорака, Членките може да ги разгледаат можностите за јасно дефинирање на условите за одредување на постоење на работен однос, на пример, подреденост или зависност.

13. Членките треба да ја разгледаат можноста за дефинирање на нивните закони и прописи, или специфичните индикатори за постоење на работен однос: Таквите индикатори може да бидат:

(а) фактот дека работата: е извршувана во согласност со упатствата и е под контрола на друга група; вклучува интеграција на работниците во организацијата на претпријатието; се врши исклучиво или главно во корист на друго лице; мора да се врши лично од страна на работникот; се врши во рамките на определени работни часови или на работното место одредено или договорено од страна на работодавачите; е со одредено времетраење и има одреден континуитет; бара достапност на работникот; или вклучува обезбедување на алатки, материјали и машини од страна на работодавачот

(б) периодична исплата на надомест на работниците; фактот дека таквите примања претставуваат единствен или главен извор на приход на работникот; обезбедување на плаќање во натура, како храна, сместување или транспорт; признавање на правата, како неделен

одмор и годишен одмор; плаќање од страна на работодавачот кога бара патување од работникот со цел за извршување на работата; или непостоње на финансиски ризик за работникот.

14. Решавањето на спорите во врска со постоењето и условите на работниот однос треба да биде прашање за индустриските или други судиви или арбитражни тела, до кои работниците или работодавачите имаат ефективен пристап во согласност со националниот закон и практика.

15. Надлежните органи треба да усвојат мерки со цел да се обезбеди почитување и спроведување на законите и прописите во врска со работниот однос во однос на различните аспекти разгледани во оваа Препорака, на пример, преку инспекциските служби за труд и нивната соработка со администрацијата на за социјална сигурност и надлежните органи.

16. Во однос на работниот однос, националната администрација за труд и нивните поврзани служби треба редовно да ги надгледуваат програмите и процесите за негово спроведување. Посебно внимание треба да се посвети на професиите и областите со висок процент на вработени жени.

17. Членовите треба да развијат, како дел од националната политика наведена во оваа Препорака, ефективни мерки за отстранување на иницијатива да се прикрие работниот однос.

18. Како дел од националната политика, членките треба да ја промовираат улогата на колективно договарање и социјален дијалог како средства, меѓу другото, за наоѓање на решенија за прашања поврзани со опсегот на работниот однос на национално ниво.

III. МОНИТОРИНГ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

19. Членките треба да воведат соодветен механизам, или да ги употребат постоечките механизми, за развивање на мониторинг во пазарот на труд и организација на работата, и за создавање на совети за усвојување и имплементација на мерките за трудови односи во склоп на националната политика.

20. Најрепрезентативните организации на работодавачи и работници треба да бидат застапени, на еднакво ниво, во механизмот за развивање на мониторинг во пазарот на труд и организација на работата. Покрај тоа, овие организации треба да се консултираат врз основа на механизмот онолку често колку што е потребно, и секогаш кога е можно и корисно, врз основа на извештаи од експерти и технички студии.

21. Членките треба, колку што е можно, да приберат информации и статистички податоци и да направат истражувања за промените на шемата и структурата на работата на национално и секторско ниво, водејќи сметка за распореденоста на мажите и жените и други релевантни фактори.

22. Членките треба да воспостават специфични национални механизми со цел да се осигураат дека може ефективно да се идентификува работен однос во склоп на рамката за меѓународните одредби за услуги. Исто така, треба да биде разгледано развивањето на систематски договори и размена на информации по предметот со другите држави.

IV. ЗАВРШЕН ПАСУС

23. Оваа Препорака не ја разгледува Препораката за приватни агенции за вработување, 1997 (Бр. 188), ниту па Конвенцијата за приватни агенции за вработување, 1997 (Бр. 181).

Повикување кон:

Конвенции: К181 Конвенција за приватни агенции за вработување, 1997

Препораки: П188 Препорака за приватни агенции за вработување, 1997

Анекс 2: Историски преглед: Дебата на МОТ

Енрике Марин

На меѓународната конференција за труд во три наврати се дискутираше за работните односи, по различни теми. Прво, за стандард поставен во Договорот за труд во 1997-1998, без резултат; второ, општа дискусија за Опсегот на работните односи во 2003; и трето, поставување на нов стандард, овој пат во Работни односи во 2006. Потребата за повеќекратни дискусии во текот на неколку години, не е вообичаена на Конференцијата, и ја потврдува комплексноста на прашањето, тешкотијата за постоење на меѓународен трипартитен дијалог за истата и важноста која МОТ ја дава на ова прашање.

Три осетливи прашања произлегоја на Конференцијата на МОТ кога за прв пат се дискутираше прашањето за незаштитени зависни работници во 1997-1998: терминологијата, концептуална рамка и радикално спротиставени ставови на работодавачите и работниците. Терминолошките и концептуалните разлики беа надминати после неколку годишен напор и беше постигнат значителен напредок, а разликата на ставови остана но се намали.

Предмет на дискусија на Конференцијата во 1997 – 1998 беше “Спогодбен труд”. Спогодбен труд е многу чест и познат англиски израз но овој израз е многу нејасен и е тешко да се преведе на други јазици, и често претставува извор на многу забуни. Видот на работа поврзана со овој израз се смета за слична со работа на лице кое е во работен однос, но не постои јасна дефиниција. За целите на предложената Конвенција, терминот “спогодбен труд” значеше “работа извршувана за индивидуи или правни лица” (нарекувана како “сопственик на претпријатие”) од страна на лице (нарекувано како “работник по договор”) каде работата е извршувана лично од работникот по договор, под вистинските услови на зависност или потчинетост на сопствениците на претпријатија и овие услови се слични со оние работни услови опишани под националниот закон или практика но каде работникот по договор не е вработен кај сопственикот на претпријатието”³⁴

Дискусијата во 1997 и 1998 предизвика забуна. Спротивно на традицијата на Конференцијата, никакво средство не беше усвоено.

Работодавачите силно се спротиставија на предложените нацрти со оглед на тоа дека ова прашање не е соодветно за поставување на стандарди заради различните национални состојби и пристапи; и дека предложените средства ќе се мешаат со граѓанските и трговските договори. Покрај тоа, работодавачите и некои управи рекоа дека овие текстови ќе создадат трета и лошо дефинирана категорија на работници, помеѓу зависните и самовработените работници. На крајот, делегатите одлучија повеќе да не се користат изразите “работник по договор” и “спогодбен труд”.

Недостатокот на концензус за усвојување на средства, сепак не значи дека на Конференцијата се негираше постоењето на проблемот. Напротив, тие беа убедени дека постојат работници кои не се заштитени и работодавачите сватија дека нешто мора се направи за прикривањето на работни односи. Но за да се започне нова дискусија, потребна е понатамошна разработка за утврдување на тоа кои работници имаат потреба од заштита, во ситуации кои почнаа да се идентификуваат од страна на Комитетот за спогодбен труд; како да се заштитат и како да се дефинираат таквите работници, земајќи го во предвид постоењето на различни јазици и законски режими. Прашањето беше привремено наречено Заштита на работниците како решение за тектот.

Од “спогодбен труд” до “заштита на работници” и “трудови односи”

Канцеларија објави програма за истражување на “Заштита на работниците”, која што вклучуваше национални студии и собири за идентификација на работниците кои го привлекоа вниманието на Конференцијата како работници кои имаат потреба од трудова заштита.

Користејќи заеднички пристап и метод, националните органи во своите држави ги идентификуваа особините на следните видови работници: самовработени, зависни - поврзани со билатерални или трилатерални работни односи, и самовработени лица но лица економски зависни од давателот на работа. Покрај тоа, тие ја испитаа ситуацијата на одредени специфични видови на работници, за да ја олеснат споредбата помеѓу нив, од една земја до друга. Ова беше случај со возачите на камиони, градежните работници, конфекциски работници, продавачи во продавници, и работници во супермаркети. Идеата беше

да се обзервираат и да се опишат ситуациите на работниците без да се распоредат во некои претходно и лошо дефинирани имиња на групи, како на пример спогодбени работници. Оваа идеја се покажа како многу корисна за истражувањето и подоцна поттикна некои аспекти на механизмите на мониторинг од Препорака Бр. 198. Исто така, оваа идеја е интересна како алатка за обука на трудовите инспектори, и за организација на стратегиски активности на трудовиот инспекторат.

Резултатите од ова истражување и техничките дискусии беа претставени на трипартитната средба на стручни лица кои го дискутираа прашањето и донесоја заедничка декларација. Стручните лица потврдија дека централниот проблем е опсегот на работните односи, во однос на тоа дека голем број на зависни работници не се опфатени, законски или де факто, со заштитата која е во обезбедена со законот за труд. Заедничката декларација на Стручните лица е важен знак на концензус. Со тоа, работата на МОТ по ова прашање заведе нов правец.

Со новиот пристап, прашањето за Работни односи повторно беше дискутирано на Конференцијата во 2003 и 2006.

Во 2003, “општата дискусија” обезбеди можност да продолжување на размената на идеи по ова прашање. Дискусијата беше неверојатно корисна и продуктивна. Лингвистичките и концептуалните проблеми беа во голем дел надминати. Членките на Комитетот за Работни односи беа запознаени и засегнати со покренатите проблеми, и ги гледаа истите како реални и деликатни. После тешките преговори, Комитетот едногласно усвои важни Заклучоци³⁵, каде беа поставени основите за идните меѓународни инструменти.

Според овие Заклучоци, МОТ требаше да го олесни усвојувањето на Препораката, и да го постави ова прашање во дневниот ред на претстојната Меѓународна конференција за труд. Од МОТ беше побарано да се фокусира на прикриените работни односи и на потребата за механизми за ефективна заштита, на национално ниво, на лицата во работен однос. МОТ треба да обезбеди упатства за Државите, без наложување на универзална дефиниција на суштината на работните односи. Исто така МОТ би требало да биде доста флексибилна во однос на различните национални реалности, како половата димензија; и да не се меша со природните трговски и

независни договорни спогодби. МОТ треба да поттикне здружено договарање и социјален дијалог како средство за изнаоѓање решенија на проблемот на национално ниво и треба да ги земе предвид скорешните развивања на работните односи, како и Заклучоците. Прашањето за тристраните работни однос, сепак, не беше решено на оваа прилика.³⁶

Трудовиот инспекторат беше споменат неколку пати во Заклучоците. Според вториот, треба да постои силна политичка посветеност од страна на државите за да се потврди почитувањето на законот, и да се поткрепат сите механизми кои го потпомогнале истото, што исто така ги вклучува и општествените партнери каде што е соодветно. За оваа цел, ќе биде претставена соработка помеѓу различните владини тела за спроведување, особено трудовиот инспекторат. Заклучоците притсетија на тоа колку силна политичка посветеност е наложена во Конвенцијата за трудова инспекција од 1947 (Бр 81) и колку е важно членовите на трудовата администрација да добиваат соодветна обука. За таа цел, МОТ имаше задача да ги зајакне националните администрации за труд, особено трудовите инспекторати.³⁷

Моментот за поставување на стандарди конечно пристигна во 2006, кога беше усвоена Препорака бр. 198. Предложената препорака доби голема поддршка од работниците и владините делегати, како основа за дискусии. Работодавачите, од друга страна, сметаа дека постојат важни принципи но дека е надминато прашањето за прикриен работен однос. Дискусија беше многу тешка но возбудлива вежба за тристран дијало, во чиј тек беа усвоени амандмани и под-амандмани за работодавачи, работници и управи, и со нивното учество беше постигнат значаен прогрес, вклучувајќи ги и деликатните прашања за тристран работни односи. Сепак, работодавачите кои изразија резервираност уште на почеток, одлучија да не ја поддржат Препораката кога беа усвоени ставките за критериум, индикатори и претпоставки за работните односи.³⁸

³⁵ Види го анексот.

³⁵ Заклучоци, ставка 11, 12 и 21 ставка

³⁷ Ибид ставка 11, 12 и 21,

³⁸ Види го извештајот на Комитетот за работни односи, одредбен запис 21, став 576; и неговото поднесување, дискусија и одобрување на пленарната седница, одредбен запис; 23, с. 23/17, Женева, Меѓународна конференција за труд, 95та Сесија, на:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/records.htm>

Препораката Бр. 198

Во тек на 2003 општата дискусија беше договорено дека е можно Препораката да се земе како средство за решавање на ова прашање. Работодавачите остро се спротиставија на идеата за Конвенција и неколку од Државите ги поддржаа. Спротивно од Конвенција, Препораката даде само насоки. Сепак, Препораката Бр. 198 бара прецизни мерки од државите членки и како стандардно средство, посочува “поднесување до надлежните органи” и пријавување на обврски до МОТ под член 19 од Уставот на МОТ.

³⁹ Член 19(...) Обврски на Членките во однос на Препораките.

6. Во случај на Препорака:

(а) Препораката ќе биде доставена до сите Членки, со цел да ја разгледаат во поглед на влијанието што истата го има според националната легислатива;

(б) Секоја членка се обврзува да ја донесе Препораката пред надлежните тела под чија надлежност лежи предметот за донесување на легислатива или други активности, во рок од најдоцна една година по затворањето на сесијата на Конференцијата или доколку е невозможно да го стори истото во рок од една година поради исклучителни околности, тогаш најрано што може, но во никој случај не подоцна од 18 месеци по затворањето на Конференцијата.

(в) Членките го информираат генералниот директор на Меѓународната канцеларија за труд за мерките преземени во согласност со овој член за да ја донесат Препораката пред споменатите надлежни тела со детали за телото кое се смета за надлежно, и за активната преземена од нивна страна;

(г) освен доведување на Препораката пред споменатите надлежни тела, на Членките нема да им преостанат никакви други обврски, освен што треба да достават извештај до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на труд, на соодветни временски интервали како што наложува владиното тело, за позицијата и практиката во нивната земја во однос на прашањата опфатени со Препораката, и да го покажат степенот до кој се спроведени одредбите од Препораката и промена на овие одредби кои се направени или како што може да биде неопходно да се направат при нивно усвојување или примена. (Види Устав на МОТ на <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>)