

Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198)¹

Преамбула

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 31 травня 2006 року на свою дев'яносту п'яту сесію,

ураховуючи, що національними законами, нормативними актами і колективними договорами, які пов'язані з існуванням трудових відносин між роботодавцем і працівником, забезпечується захист,

ураховуючи, що закони і нормативні акти та їх тлумачення повинні відповідати цілям гідної праці,

ураховуючи, що законодавство в галузі зайнятості або праці спрямоване, крім іншого, на розв'язання проблем, які можуть виникати через нерівне положення сторін трудових відносин у ході переговорів між ними,

ураховуючи, що захист працівників є стрижнем мандату Міжнародної організації праці та відповідає принципам, закладеним у Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 року, а також у Програмі гідної праці,

ураховуючи труднощі встановлення факту існування трудових відносин у ситуаціях, коли відповідні права й зобов'язання зацікавлених сторін не ясні, коли робляться спроби замаскувати трудові відносини або коли у правовій базі чи у її тлумаченні й застосуванні є невідповідності або обмеження,

відзначаючи, що існують ситуації, коли договірні домовленості можуть призводити до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право,

визнаючи, що міжнародні керівні настанови можуть грати певну роль у забезпеченні цього захисту державами-членами Організації за допомогою національного законодавства та практики й що такі настанови з часом не повинні втрачати своєї актуальності,

¹ Неофіційний переклад українською мовою здійснений за підтримки Проєкту ЄС-МОП «[На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні](#)».

Текст англійською мовою див.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

визнаючи також, що такий захист має бути доступним для всіх, особливо для уразливих працівників, і спиратися на законодавство, яке є ефективним, дієвим і всеосяжним, швидко приносить результати і заохочує добровільне дотримання,

визнаючи, що національна політика повинна бути результатом консультацій із соціальними партнерами та слугувати керівництвом для зацікавлених сторін на робочому місці,

визнаючи, що національна політика повинна сприяти економічному зростанню, створенню робочих місць і гідній праці,

ураховуючи, що глобалізація економіки підвищила мобільність працівників, які потребують захисту, принаймні від спроб обійти вимоги національного законодавства щодо захисту шляхом вибору законодавства іншої країни як застосовного;

відзначаючи, що в умовах транснаціонального надання послуг важливо встановити, хто вважається працівником у рамках трудових відносин, які права має цей працівник і хто є роботодавцем,

ураховуючи, що труднощі, які виникають у процесі встановлення факту існування трудових відносин, можуть спричиняти серйозні проблеми для зацікавлених працівників, їхніх громад і суспільства в цілому,

ураховуючи, що необхідно усунути невизначеність щодо існування трудових відносин, щоб гарантувати чесну конкуренцію і дієвий захист працівників у трудових відносинах, причому у спосіб, передбачений національним законодавством або практикою,

відзначаючи всі відповідні міжнародні трудові норми, особливо ті, що стосуються особливого становища жінок, а також ті, що стосуються сфери дії трудових відносин,

постановивши ухвалити ряд пропозицій стосовно трудових відносин, що є п'ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми Рекомендації,

ухвалює цього п'ятнадцятого дня червня місяця дві тисячі шостого року викладену нижче Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 2006 року про трудові відносини.

I. НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Держави-члени повинні розробляти й застосовувати національну політику, спрямовану на перегляд через належні періоди часу і, у разі потреби, на уточнення і адаптацію сфери застосування відповідних законів і нормативних актів із метою гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в контексті трудових відносин.
2. Характер і масштаби захисту, забезпечуваного працівникам у рамках трудових відносин, повинні визначатися національним законодавством або практикою чи й тим, і іншим, з урахуванням відповідних міжнародних трудових норм. Таке законодавство або практика, зокрема ті елементи, що стосуються сфери їхнього застосування, охоплення і відповідальності за їхню реалізацію, повинні мати чіткий та адекватний характер для забезпечення ефективного захисту працівників у контексті трудових відносин.
3. Національна політика повинна розроблятися і здійснюватися відповідно до національного законодавства та практики і на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.
4. Національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на:
 - (a) надання настанов зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, щодо ефективного встановлення факту існування трудових відносин, а також стосовно розрізнення між найманими і самозайнятими працівниками;
 - (b) боротьбу з замаскованими трудовими відносинами в контексті, наприклад, інших відносин, які можуть включати застосування інших форм договірних домовленостей, що приховують істинний правовий статус, беручи до уваги, що замасковані трудові відносини виникають тоді, коли роботодавець поводить себе з особою не як із найманим працівником, причому таким чином, щоб приховати його або її істинний правовий статус як найманого працівника, і що можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право;
 - (c) забезпечення норм, застосовних до всіх форм договірних домовленостей, зокрема тих, у яких беруть участь декілька сторін, для того, щоб найманим працівникам надавався захист, на який вони мають право;
 - (d) забезпечення того, щоб норми, застосовні до всіх форм договірних домовленостей, дозволяли встановити особу, яка відповідає за надання передбаченого в них захисту;

(e) ефективного забезпечення доступу зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур та механізмів урегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин;

(f) забезпечення дотримання і ефективного застосування законів та нормативних актів щодо трудових відносин;

(g) проведення належного і адекватного навчання з питань відповідних міжнародних трудових норм, порівняльного й прецедентного права для співробітників органів судової влади, арбітрів, посередників, інспекторів праці та інших осіб, які відповідають за вирішення питань, пов'язаних із урегулюванням спорів і забезпеченням дотримання національних законів і норм у сфері зайнятості.

5. Держави-члени Організації повинні приділяти особливу увагу в національній політиці забезпеченню ефективного захисту працівників, які особливо потерпають від невизначеності щодо існування трудових відносин, зокрема жінок-працівниць, а також найбільш уразливих працівників, молодих працівників, працівників, зайнятих у неформальній економіці, працівників-мігрантів та працівників з інвалідністю.

6. Держави-члени Організації повинні:

(a) приділяти у національній політиці особливу увагу гендерному аспекту, враховуючи, що жінки переважають у певних професіях і секторах, де широко застосовується практика замаскованих трудових відносин або де відзначається відсутність ясності щодо існування трудових відносин;

(b) проводити чітку політику щодо гендерної рівності та ефективнішого забезпечення дотримання відповідних законів і угод на національному рівні з тим, щоб ефективно враховувати гендерний вимір.

7. В умовах транснаціонального пересування працівників:

(a) у процесі формування національної політики держава-член Організації повинна, на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, розглянути питання про вжиття належних заходів у рамках своєї юрисдикції та, у доречних випадках, у співробітництві з іншими державами-членами Організації, для того, щоб забезпечити дієвий захист працівників-мігрантів, що перебувають на її території, які можуть постраждати через невизначеність щодо існування трудових відносин, і запобігти зловживанням щодо цих працівників;

(b) у випадку, якщо працівники наймаються в одній країні для роботи в іншій країні, зацікавлені держави-члени Організації можуть розглянути питання про укладення

двосторонніх угод з метою запобігання шахрайській практиці та зловживанням, основна мета яких полягає в обході існуючих процедур щодо захисту працівників у контексті трудових відносин.

8. Національна політика захисту працівників у рамках трудових відносин не повинна суперечити істинно цивільно-правовим і комерційним відносинам і при цьому повинна забезпечувати, щоб особам, які перебувають у трудових відносинах, був забезпечений захист, на який вони мають право.

II. ВИЗНАЧЕННЯ ІСНУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

9. Для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових відносин існування таких відносин повинне в першу чергу визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне, що має договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами.

10. Держави-члени Організації повинні сприяти застосуванню чітких методів, що дозволяють орієнтувати працівників і роботодавців щодо визначення існування трудових відносин.

11. З метою сприяння визначенню факту існування трудових відносин держави-члени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розглянути можливість:

- (a) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових відносин;
- (b) установлення правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак;
- (c) визначення, на основі попередніх консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, що працівники, які мають певні характеристики, повинні в цілому або в рамках конкретного сектору вважатися або найманими, або самозайнятими працівниками.

12. Для цілей національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, держави-члени Організації можуть розглянути питання про чітке визначення умов, застосовуваних для встановлення факту існування трудових відносин, наприклад таких, як підпорядкованість або залежність.

13. Держави-члени Організації повинні передбачити можливість визначення у своїх законах і нормативних актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових відносин. Такі ознаки можуть включати:

(а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

(б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

14. Урегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин, повинне бути прерогативою судів із трудових спорів або інших судів чи арбітражних органів, до яких працівники й роботодавці повинні мати безперешкодний доступ, відповідно до національного законодавства і практики.

15. Компетентний орган повинен вживати заходів із метою забезпечити дотримання та застосування законів і нормативних актів, які стосуються трудових відносин, щодо різних аспектів, розглянутих у цій Рекомендації, наприклад, за допомогою служб інспекції праці та їхнього співробітництва з органами соціального забезпечення і податковими службами.

16. Що стосується трудових відносин, національні органи адміністрації праці та пов'язані з ними служби повинні здійснювати регулярний моніторинг своїх програм і процедур нагляду за дотриманням. Особлива увага повинна приділятися професіям і секторам, у яких значну частку становлять працюючі жінки.

17. У рамках своєї національної політики, про яку йдеться у цій Рекомендації, держави-члени Організації повинні розробляти ефективні заходи, спрямовані на усунення стимулів до маскуванню трудових відносин.

18. У рамках своєї національної політики держави-члени Організації повинні сприяти посиленню ролі колективних переговорів і соціального діалогу, зокрема як засобів знаходження рішень проблем, які стосуються сфери трудових відносин на національному рівні.

III. МОНІТОРИНГ І ВИКОНАННЯ

19. Держави-члени Організації повинні сформувати належний механізм або використовувати існуючий механізм для моніторингу розвитку ситуації на ринку праці та у сфері організації праці, а також для розроблення рекомендацій щодо прийняття і здійснення заходів стосовно трудових відносин у рамках своєї національної політики.

20. Найбільш представницькі організації роботодавців і працівників повинні бути представлені на рівних умовах у механізмі моніторингу розвитку ситуації на ринку праці та у сфері організації праці. Крім того, у рамках цього механізму з цими організаціями слід проводити консультації в міру необхідності та, у випадку можливості й доцільності, на основі доповідей експертів або технічних досліджень.

21. Держави-члени Організації повинні у міру можливості збирати інформацію і статистичні дані, а також проводити дослідження з питань зміни моделей і організації праці на національному та галузевому рівнях, ураховуючи розподіл чоловіків і жінок та інші відповідні фактори.

22. Держави-члени Організації повинні створити конкретні національні механізми з метою забезпечити можливість ефективного встановлення факту існування трудових відносин у рамках транснаціонального надання послуг. Слід розглянути можливість налагодження систематичних контактів і обміну інформацією з даного питання з іншими державами.

IV. ЗАКЛЮЧНЕ ПОЛОЖЕННЯ

23. Ця Рекомендація не переглядає Рекомендацію 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 188), а також не може переглядати Конвенцію 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181).