

Препоръка № 197 относно изграждането на насърчителна рамка за безопасност и здраве при работа, 2006 година

Генералната конференция на Международната организация на труда, свикана в Женева от Административния съвет на Международното бюро по труда на 31 май 2006 година на своята деветдесет и пета сесия,

След като реши да приеме определени предложения по отношение на безопасността и здравето при работа, който въпрос представлява точка четвърта от дневния ред на сесията, и

След като определи, че тези предложения трябва да бъдат оформени като препоръка, допълваща Конвенция № 187 относно изграждането на насърчителна рамка за безопасност и здраве при работа, 2006 година (наричана по-нататък за краткост "Конвенцията");

прие на петнадесетия ден от месец юни на 2006 г. следната препоръка, която може да бъде наричана Препоръка относно изграждането на насърчителна рамка за безопасността и здравето при работа, 2006 година.

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА

1. Националната политика, приета съгласно Член 3 от Конвенцията, е съобразена с Част II от Конвенция № 155 относно безопасността и здравето на трудещите се, 1981 г., както и със съответните права, задължения и отговорности на работниците, работодателите и правителствата, определени съгласно тази конвенция.

II. НАЦИОНАЛНА СИСТЕМА

2. При определяне, прилагане, наблюдаване, оценяване и периодично преразглеждане на своите национални системи за безопасност и здраве при работа, определени съгласно Член 1(б) от Конвенцията, Държавите членки:

(а) трябва да вземат предвид инструментите на Международната организация на труда по отношение на насърчителната рамка за безопасност и здраве при работа, описани в Приложението към настоящата препоръка, и по-специално Конвенция № 155 относно безопасността и здравето на трудещите се, 1981 г., Конвенция № 81 относно инспекцията по труда, 1974 г., и Конвенция № 129 относно инспекцията по труда в областта на земеделието, 1969 г.; и

(б) може да разширят кръга на консултациите, предвидени съгласно Член 4(1) от Конвенцията, и до други заинтересовани страни.

3. С цел да бъдат предотвратени професионални болести, трудови злополуки и смъртни случаи, националната система осигурява необходимите мерки за защита на всички трудещи се, и по-специално на работещите във високорискови сектори и уязвими работници като тези в неформалната икономика, мигранти и млади трудещи се.

4. Държавите членки приемат мерки за осигуряване на защита на безопасността и здравето на работниците от двата пола, включително и защита на тяхното репродуктивно здраве.

5. При насърчаване на националната превантивна култура за безопасност и здраве, съгласно Член 1(г) от Конвенцията, държавите членки полагат усилия:

(а) да изграждат работна среда и да повишават нивото на информираност на обществото в областта на безопасността и здравето при работа чрез организирането на национални кампании, свързани по възможност с инициативи на работното място и инициативи на международно ниво;

(б) да дават предимство на механизми за осигуряване на специализирано образование и обучение в областта на безопасността и здравето при работа, и по-специално насочени към управленски кадри, началници и работници и техните представители, както и към държавните служители с компетенции в областта на безопасността и здравето;

(в) да запознават и, ако е възможно, да предоставят компетенции в областта на безопасността и здравето при работа в рамките на програмите за професионално образование и обучение;

(г) да улесняват обмена на статистическа и фактологическа информация относно безопасността и здравето при работа между компетентните органи, работодателите, работниците и техните представители;

(д) да предоставят информация и консултация и на работодателите и работниците и техните представителни организации, както и да насърчават и улесняват сътрудничеството между тях с оглед на премахване или минимизиране, доколкото това е практически приложимо, на вредностите и рисковете, свързани с работната среда;

(е) да насърчават на самото работно място прилагането на политики за безопасност и здраве, създаването на съвместни комитети за безопасност и здраве, и излъчването на представители на работниците по въпросите на безопасността и здравето при работа, в съответствие с националното законодателство и практика; и

(ж) да предприемат мерки за премахване на трудностите пред микропредприятията, малките и средните предприятия и изпълнителите при прилагането на политиките и нормативните изисквания в областта на безопасността и здравето при работа, в съответствие с националното законодателство и практика.

6. Държавите членки насърчават прилагането на подход за системно управление на въпросите на безопасността и здравето при работа, като например подхода, предвиден в Насоките за изграждане на управленски системи за безопасността и здравето при работа (ILO-OSH 2001).

III. НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА

7. Националната програма за безопасност и здраве при работа, съгласно Член 1(в) от Конвенцията се разработва въз основа на принципи за оценка и управление на вредностите и рисковете, и по-специално на работното място.

8. Националната програма определя приоритетите на действие, които периодично се подлагат на преразглеждане и актуализиране.

9. При определяне и преразглеждане на националната програма държавите членки може да разширят кръга на консултациите, предвидени съгласно Член 5(1) от Конвенцията, и до други заинтересовани страни.

10. С оглед на влизането в сила на разпоредбите на Член 5 от Конвенцията, националната програма насърчава активно мерките и дейностите по превенция на безопасността и здравето на работното място, привличайки за участие работодателите, работниците и техните представители.

11. Националната програма за безопасност и здраве при работа се съгласува, по възможност, с други национални програми и планове, като например тези в областта на общественото здраве и икономическото развитие.

12. При определяне и преразглеждане на националната програма държавите членки вземат предвид инструментите на Международната организация на труда по отношение на насърчителната рамка за безопасност и здраве при работа, описани в Приложението към настоящата препоръка, без това да е в ущърб на поетите задължения по силата на вече ратифицирани от тях конвенции.

IV. НАЦИОНАЛЕН ПРОФИЛ

13. Държавите членки изготвят и периодично актуализират национален профил, който представлява обобщено представяне на актуалната ситуация в областта на безопасността и здравето при работа и в същото време отразява напредъка за постигане на безопасна и здравословна работна среда. Така изготвеният профил става основа при определяне и преразглеждане на националната програма.

14. (1) Националният профил за безопасност и здраве при работа включва информация със следните елементи, когато това е приложимо:

(а) закони и наредби, колективни договори, когато има такива, и всички други инструменти от областта на безопасността и здравето при работа;

(б) ведомство или орган, или съответно ведомства или органи, на които са възложени компетенции в областта на безопасността и здравето при работа, определени в съответствие с националното законодателство и практика;

(в) механизми за осигуряване на съответствие с националното законодателство и нормативните актове, включително и изграждане на системи за осъществяване на инспекция;

(г) мерки за насърчаване, в дух на предприемчивост, на сътрудничеството между управленските органи, работниците и техните съответни представители като важен елемент от превантивните мерки, свързани с работното място;

(д) национален тристранен консултативен орган, или органи, който обсъжда въпросите от областта на безопасността и здравето при работа;

(е) информационни и консултантски услуги в областта на безопасността и здравето при работа;

(ж) осигуряване на подходящо обучение по безопасност и здраве при работа;

(з) услуги по трудова медицина в съответствие с националното законодателство и практика;

(и) проучвания и изследвания в областта на безопасността и здравето при работа;

(й) механизъм за събиране и анализиране на данни за професионални болести и трудови злополуки, като се вземат предвид съответните инструменти на Международната организация на труда;

(к) условия за сътрудничество със съответните застрахователни и социално-осигурителни схеми, покриващи професионалните болести и трудовите злополуки; и

(л) подкрепящи механизми за постепенно подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в микропредприятията, в малките и средните предприятия и в неформалния сектор.

(2) Освен това националният профил за безопасност и здраве при работа включва информация и със следните елементи, когато това е приложимо:

(а) механизми за координиране и съгласуване на национално и корпоративно ниво, включително и механизми за преразглеждане на националната програма;

(б) технически стандарти, кодифицирани добри практики и насоки в областта на безопасността и здравето при работа;

(в) образователни и обществено-информационни дейности, включително насърчителни инициативи;

(г) специализирани технически, медицински и научни ведомства, имащи отношение към различни аспекти на безопасността и здравето при работа, в това число научно-изследователски институти и лаборатории, ангажирани с въпросите на безопасността и здравето при работа;

(д) персонал, ангажиран в областта на безопасността и здравето при работа, като инспектори, служители по безопасността и трудовата медицина, лекари и хигиенисти по трудова медицина;

(е) статистика за професионалните болести и трудовите злополуки;

(ж) политики и програми в областта на безопасността и здравето при работа, изготвени от представителни организации на работодателите и работниците;

(з) периодични или непрекъснати дейности, свързани с безопасността и здравето при работа, в това число международно сътрудничество;

(и) финансови и бюджетни източници по отношение на безопасността и здравето при работа; и

(й) информация относно демографското развитие, нивото на грамотност, икономическото развитие и заетостта, доколкото има такава, както и всякаква друга информация в тази връзка.

V. МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ОБМЕН НА ИНФОРМАЦИЯ

15. Международната организация на труда:

- (а) улеснява международното техническо сътрудничество в областта на безопасността и здравето при работа, като подпомага страните, особено развиващите се страни, за постигане на следните цели:
 - (i) укрепване на техния капацитет за изграждане и поддържане на национална превантивна култура по безопасността и здравето при работа;
 - (ii) насърчаване на управленския системен подход за безопасност и здраве при работа; и
 - (iii) насърчаване на процеса на ратифициране, в случая на конвенции, и прилагане на инструментите на Международната организация на труда по отношение на насърчителната рамка за безопасността и здравето при работа, описани съгласно Приложението към настоящата препоръка;
- (б) улесняване на обмена на информация във връзка с националните политики по смисъла на Член 1(а) от Конвенцията; националните системи и програми за безопасност и здраве при работа, в това число и добрите практики и новаторски подходи, както и информация относно идентифицирането на нови и възникващи вредности и рискове на работното място; и
- (в) предоставяне на информация относно напредъка за постигане на безопасна и здравословна работна среда.

VI. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ПРИЛОЖЕНИЕТО

16. Приложението към настоящата препоръка следва да бъде ревизирано и актуализирано от Административния съвет на Международното бюро по труда. Всяко така направено изменение на приложението, след приемането му от Административния съвет на Международното бюро по труда, заменя предходното приложение, след като за това са уведомени всички държави членки на Международната организация на труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИНСТРУМЕНТИ НА МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА, КОИТО ИМАТ ОТНОШЕНИЕ КЪМ НАСЪРЧИТЕЛНАТА РАМКА ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

I. КОНВЕНЦИИ

Конвенция № 81 относно инспекцията по труда, 1974 г. (Labour Inspection Convention, 1947) (No. 81)

Конвенция № 115 относно радиационната защита, 1960 г. (Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

Конвенция № 120 относно хигиената в търговията и канторите (Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)

Конвенция № 121 относно обезщетенията при трудови злополуки и професионални заболявания, 1964 г. (Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121)

Конвенция № 129 относно инспекцията по труда в областта на земеделието, 1969 г. (Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

Конвенция № 139 относно превантивната и контролна дейност относно професионалните рискове, причинени от канцерогенни вещества и агенти, 1974 г. (Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)

Конвенция № 148 за работната среда във връзка със замърсяването на въздуха, шума и вибрациите, 1977 г. (Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)

Конвенция № 152 относно безопасността и здравето на трудещите се в пристанищните докове от 1979 г. (Професионалната безопасност и здраве (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

Конвенция № 155 относно безопасността и здравето на трудещите се, 1981 г. (Професионалната безопасност и здраве Convention, 1981 (No. 155)

Конвенция № 161 относно здравните служби по трудова медицина, 1985 г. (Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

Конвенция № 162 за азбеста, 1986 г. (Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

Конвенция № 167 относно безопасност и здраве в строителния сектор, 1988 г. (Safety and Health in Construction Convention, 1988 г. (No. 167)

Конвенция № 170 за химическите вещества, 1990 г. (Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

Конвенция № 174 относно предотвратяването на големи промишлени аварии, 1993 г. (Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

Конвенция № 176 за безопасност и здраве на трудещите се в мините, 1995 г. (Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

Протокол от 1995 година към Конвенция № 81 относно инспекцията по труда, 1974 г. (Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81))

Конвенция № 184 относно безопасност и здраве в селското стопанство, 2001 г. (Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184))

Протокол от 2002 година към Конвенция № 155 относно безопасността и здравето на трудещите се, 1981 г. (Protocol of 2002 to the Професионалната безопасност и здраве Convention, 1981 (No. 155))

II. ПРЕПОРЪКИ

Препоръка № 81 относно инспекцията по труда, 1947 г. (Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81))

Препоръка № 82 относно инспекцията по труда в областта на минното дело и транспорта, 1947 г. (Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82))

Препоръка № 97 относно защитата на здравето на трудещите се, 1953 г. (Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97))

Препоръка № 102 за здравните заведения, 1956 г. (Welfare Facilities Recommendation, 1956 (No. 102))

Препоръка № 114 относно радиационната защита, 1960 г. (Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114))

Препоръка № 115 относно настаняването на работниците от 1961 г. (Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115))

Препоръка № 120 относно хигиената в търговията и канторите, 1964 г. (Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120))

Препоръка № 121 относно обезщетенията при трудови злополуки и професионални заболявания, 1964 г. (Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121))

Препоръка № 133 за трудовата инспекция в областта на земеделието, 1969 г. (Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133))

Препоръка № 147 за превантивната и контролна дейност относно професионалните рискове, причинени от канцерогенни вещества и агенти, 1974 г. (Occupational Cancer Recommendation, 1974 (No. 147))

Препоръка № 156 за работната среда във връзка със замърсяването на въздуха, шума и вибрациите, 1977 г. (Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977 (No. 156))

Препоръка № 160 относно безопасността и здравето на трудещите се в пристанищните докове, 1979 г. (Професионалната безопасност и здраве (Dock Work) Recommendation, 1979 (No. 160))

Препоръка № 164 относно безопасността и здравето на трудещите се, 1981 г. (Професионалната безопасност и здраве Recommendation, 1981 (No. 164))

Препоръка № 171 относно здравните служби по трудова медицина, 1985 г. (Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171))

Препоръка № 172 за азбеста, 1986 г. (Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172))

Препоръка № 175 относно безопасност и здраве в строителния сектор, 1988 г. (Safety and Health in Construction Recommendation, 1988 (No. 175))

Препоръка № 177 за химическите вещества, 1990 г. (Chemicals Recommendation, 1990 (No. 177))

Препоръка № 181 относно предотвратяването на големи промишлени аварии, 1993 г. (Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181))

Препоръка № 183 за безопасност и здраве на трудещите се в мините, 1995 г. (Safety and Health in Mines Recommendation, 1995 (No. 183))

Препоръка № 192 относно безопасност и здраве в селското стопанство, 2001 г. (Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192))

Препоръка № 194. относно списъка на професионалните болести, регистрирането и оповестяването на трудовите злополуки и професионалните болести, 2002 г. (List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194))

Тук изложеният текст на препоръката е автентичен и е приет от Генералната конференция на Международната организация на труда на своята деветдесет и пета сесия, проведена в Женева и закрыта на 16 юни 2006 година.

В потвърждение на това положихме подписите си на същия този ден, 16 юни 2006 година.

Честмир Сайда
Председател на Генералната конференция

Хуан Сомавия
Генерален директор на Международното бюро по труда

Настоящият текст на препоръката е автентично копие на оригинала, подписан от Председателя на Генералната конференция и Генералния директор на Международното бюро по труда.

Копието е заверено вярно с оригинала.

За Генералния директор на Международното бюро по труда: Ан Требилкок,
правен съветник

Препоръка № 198 относно трудовото правоотношение, 2006 година

Генералната конференция на Международната организация на труда, свикана в Женева от Административния съвет на Международното бюро по труда на 31 май 2006 година на своята деветдесет и пета сесия, и

Като взе предвид закрилата, предоставена от националното законодателство, нормативната уредба и колективните трудови договори, които са свързани с наличието на трудово правоотношение между работодател и работник, и

Като взе предвид необходимостта законодателството и нормативната уредба и тяхното тълкуване да бъдат съвместими с целите на достойния труд, и

Като взе предвид това, че заетостта или трудовото законодателство има за цел, освен всичко останало, да премахне при договаряне неравностойното положение между страните по трудово правоотношение, и

Като взе предвид това, че закрилата на работниците е основополагащ принцип на мандата на Международната организация на труда, и в съответствие с принципите, залегнали в Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права при работа, приета през 1998 г., и Дневния ред за достоен труд, и

Като взе предвид трудностите при установяване на наличието на трудово правоотношение в случаи, когато съответните права и задължения на страните не са напълно ясни; когато има опити за прикриване на трудовото правоотношение или когато са установени празноти или ограничения в действащата правна уредба, или трудности по отношение на тяхното тълкуване или приложение, и

Като отбелязва наличието на някои положения, при които договорните ангажименти може да доведат до лишаване на работниците от полагащото им се право на закрила, и

Като призна необходимостта от предоставяне на насоки на международно ниво за държавите членки за постигане на тази закрила чрез националното законодателство и практика, така че тези насоки да имат постоянен характер във времето, и

Освен това като призна необходимостта тази закрила да бъде достъпна за всички, особено за работниците в рискови условия, и да бъде основана на ефективно, приложимо и всеобхватно законодателство, приложението на което осигурява бързи резултати, и да насърчава доброволното му спазване, и

Като призна, че националната политика трябва да е резултат от проведени консултации със социалните партньори и трябва да дава насоки на съответните страни на работното място, и

Като призна, че националната политика трябва да насърчава икономическия растеж, създаването на работни места и достойния труд, и

Като взе предвид факта, че глобализираната икономика е увеличила мобилността на работниците, които имат нужда от закрила, и най-вече срещу заобикаляне на закрилата по националното законодателство чрез избор на приложимо закон, и

Като отбеляза, че в рамките на транснационалното предоставяне на услуги е важно да се определи ясно кой се счита за работник по трудово правоотношение, какви са правата на работника и кои са неговите работодатели, и

Като взе предвид обстоятелството, че трудностите при установяване на трудово правоотношение може да създадат сериозни проблеми за засегнатите работници, на техните общности и на обществото като цяло, и

Като взе предвид, че трябва да се премахне несигурността по отношение на наличието на трудовото правоотношение, за да се гарантира честна конкуренция и ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение по начин, който е в съответствие с националното законодателство или практика, и

Като отбеляза всички съответни международни стандарти в областта на труда, и особено тези по отношение на конкретното положение на жените, както и тези по отношение на обхвата на трудовото правоотношение, и

След като реши да приеме определени предложения по отношение на трудовото правоотношение, който въпрос представлява точка пета от дневния ред на сесията, и

След като определи, че тези предложения трябва да бъдат оформени като препоръка:

прие на петнадесетия ден от месец юни на 2006 г. следната препоръка, която може да бъде наричана Препоръка относно трудовото правоотношение, 2006 година.

I. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА ЗА ЗАЩИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

1. Държавите членки трябва да формулират и да прилагат национална политика за актуализиране, на определени периоди от време, ако е необходимо, поясняване и хармонизиране на обхвата на съответното законодателство и нормативна уредба, за да се гарантира ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение.

2. Естеството и обхватът на закрилата на работниците по трудово правоотношение трябва да се определи според националното законодателство или практика, или според двете, като се вземат предвид съответните международни стандарти в областта на труда. Това законодателство или практика, включително и елементите по отношение на обхвата, покритието и отговорността за прилагане, трябва да бъдат ясни и достатъчни за осигуряване на ефективна закрила на работниците по трудово правоотношение.

3. Националната политика трябва да се формулира и прилага в съответствие с националното законодателство и практика след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците.

4. Националната политика трябва да включва мерки, които поне в минимална степен:

- (а) да дават насоки на заинтересованите страни, и в частност на работодателите и работниците, как да установят дали има действително наличие на трудово правоотношение и как да отличават наетите от самонаетите работници;
- (б) да се борят срещу проявите на прикрити трудови правоотношения например в контекста на други правоотношения, които може да включват използването на други форми на договорни ангажменти, които прикриват действителния правен статус, като отбелязва, че прикрито трудово правоотношение възниква в случаите, когато работодателят установява отношения с едно лице, без да му признава статус на работник, по начин, който прикрива действителния правен статус на това лице като работник, и че може да възникнат случаи, при които договорните ангажменти може да доведат до лишаване на работниците от полагащото им се право на защита;
- (в) да осигурят стандарти, приложими за всички форми на договорни ангажменти, включително и тези между повече от две страни, така че работниците да имат достъп до полагащото им се право на защита;
- (г) да гарантират, че стандартите, приложими за всички форми на договорни ангажменти, определят кой е отговорен за защитата по смисъла на настоящата препоръка;
- (д) да осигурят ефективен достъп на заинтересованите лица, и в частност за работодателите и работниците, до подходящи, бързи, нескъпоструващи, честни и ефективни процедури и механизми за уреждане на спорове във връзка с установяване на наличие и условията на трудово правоотношение;
- (е) да гарантират хармонизиране със и ефективно прилагане на законодателството и нормативната уредба в областта на трудовото правоотношение; и
- (ж) да осигурят подходящо и достатъчно обучение по съответните международни стандарти в областта на труда, сравнително право и съдебна практика за магистрати, арбитри, медиатори, инспектори по труда и други лица с компетенции за решаване на спорове и за прилагане на националното законодателство и стандарти в областта на заетостта.

5. Държавите членки трябва да обърнат особено внимание в рамките на националната политика с цел гарантиране на ефективна закрила на работниците, особено на тези, засегнати от случаи на несигурност по отношение на наличието на трудово правоотношение, включително на жени-работници, както и на работещите в рисковата среда, млади и възрастни работници, работници в неформалната икономика, работници мигранти и работници с увреждания.

6. Държавите членки трябва:

- (а) да обърнат особено внимание, в рамките на националната политика, на въпроса за равенство на половете, доколкото жени-работници преобладават в определени видове професии и браншове, където е характерен висок дял на прикрити трудови правоотношения, или където няма яснота дали съществува трудово правоотношение; и
- (б) да разработят ясни политики за равенство на половете и по-добро прилагане на съответното законодателство и договори на национално ниво, насочени ефективно към проблемите на равенството на половете.

7. В контекста на транснационалното движение на работници:

(а) при определяне на рамките на националната политика, след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците, всяка държава членка трябва да обсъди приемането на подходящи мерки в рамките на своята юрисдикция и, ако е необходимо, в сътрудничество с другите държави членки, за осигуряване на ефективна закрила на и предотвратяване на случаите на злоупотреби с работници-мигранти на своята територия, при които може да възникне несигурност дали съществува трудово правоотношение;

(б) когато работниците са наети в една страна за полагане на труд в друга страна, заинтересованите държави членки може да предвидят сключването на двустранни споразумения за предотвратяване на злоупотреби и измамни практики, при които целта е избягване на съществуващите разпоредби за закрила на работниците в контекста на трудовото правоотношение.

8. Националната политика за закрила на работниците по трудово правоотношение не трябва да се намесва в действителните граждански и търговски правоотношения, а в същото време трябва да гарантира, че страните по трудовото правоотношение се ползват от правото на защита, което им се полага.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА НАЛИЧИЕТО НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

9. За целите на националната политика за закрила на работниците по трудово правоотношение, при установяването на наличие на такова правоотношение трябва се имат предвид най-вече обстоятелствата, свързани с изпълнението на работата и възнаграждението на работника, независимо от начина, по който е определено правоотношението в кой да е ангажимент, договорен или друг, за който страните са постигнали съгласие помежду си.

10. Държавите членки трябва да насърчават използването на ясни методи, които дават насоки на работниците и работодателите при определяне дали съществува трудово правоотношение.

11. За по-лесно определяне дали съществува трудово правоотношение, държавите членки трябва, в рамките на националната политика, да се позоват на настоящата препоръка, като обмислят възможността за следното:

(а) да предвидят широк кръг от средства за определяне дали съществува трудово правоотношение;

(б) да предвидят правна презумпция, според която трудово правоотношение съществува, когато са налице един или повече релевантни индикатори; и

(в) да определят, след предварителни консултации с представителните организации на работодателите и на работниците, че работниците с определени характеристики, в определен бранш или като цяло, трябва да бъдат смятани за наети или самонаети.

12. За целите на националната политика, по смисъла на настоящата препоръка, държавите членки може да решат да определят ясни условия, които да се прилагат при определяне дали съществува трудово правоотношение, например субординация или зависимост.

13. Държавите членки трябва да обмислят възможността за определяне, в рамките на националното законодателство и нормативна уредба, или с други средства, на специфични индикатори за наличието на трудово правоотношение. Такива индикатори може да включват:

(а) обстоятелството, че работата: се извършва в съответствие с инструкциите и под контрола на другата страна; включва интегрирането на работника в структурата на предприятието; се извършва единствено или основно в полза на друго лице; трябва да се извършва лично от работника; се извършва в рамките на точно определено работно време или на работно място, определено или одобрено от страната, искаща извършването на работата; има конкретна продължителност и определено постоянство; изисква присъствие от страна на работника; или включва осигуряването на инструменти, материали и оборудване от страната, искаща извършването на работата;

(б) редовно плащане на възнаграждение на работника; фактът, че такова възнаграждение представлява единственият или основен източник на доходи за работника; осигуряване на плащане в натура, като например храна, настаняване или транспорт; признаване на права като седмична почивка и годишна отпуска; плащания от страната, искаща извършването на работата, за пътувания, осъществени от работника за извършване на работата; или липсата на финансов риск за работника.

14. Уреждането на спорове по отношение на наличието и условията на дадено трудово правоотношение трябва да бъде уредено в компетенциите на търговски или друг вид съд или арбитражни органи, до които работниците имат ефективен достъп в съответствие с националното законодателство и практика.

15. Компетентните власти трябва да предприемат мерки с оглед на спазване и прилагане на законодателството и нормативната уредба в областта на трудовото правоотношение относно различни аспекти, предвидени по смисъла на настоящата препоръка например чрез осъществяване на услуги като инспекция по труда и тяхното сътрудничество със социално-осигурителните органи и данъчната администрация.

16. Относно трудовото правоотношение националните администрации по труда и свързаните с тях услуги трябва да осъществяват редовен контрол на прилагащите програми и процеси. Специално внимание трябва да се обърне да професионални дейности и браншове, характерни с висок дял на заетост на жени-работници.

17. Държавите членки трябва да развиват, като част от националната политика, по смисъла на настоящата препоръка, ефективни мерки, насочени към премахването на условия за прикриване на трудовото правоотношение.

18. Като част от националната политика, държавите членки трябва да насърчават ролята на колективното трудово договаряне и социалния диалог като средство, наред с всички останали, за намиране на решения на въпроси, свързани с обхвата на трудовото правоотношение на национално ниво.

III. МОНИТОРИНГ И ПРИЛОЖЕНИЕ

19. Държавите членки трябва да създадат подходящ механизъм или да прилагат вече изработен такъв за наблюдение и контрол на процесите на пазара на труда и организацията на работата, както и да предоставят консултации по приемането и прилагането на мерки по отношение на трудовото правоотношение в рамките на националната политика.

20. Представителните организации на работодателите и на работниците трябва да бъдат представени на принципа на равнопоставеност в механизма за наблюдение и мониторинг на процесите на пазара на труда и организацията на работата. Освен това с тези организации трябва да се осъществяват консултации по този механизъм, доколкото това е необходимо и когато е възможно и приложимо, във основа на експертни доклади или технически изследвания.

21. Държавите членки трябва, доколкото това е възможно, да събират информация и статистически данни, както и да осъществяват проучвания относно промените в моделите и организацията на работата на национално и браншово ниво, като вземат предвид разпределението на мъже и жени и други приложими фактори.

22. Държавите членки трябва да създадат специфични национални механизми, чрез които да гарантират ефективно идентифициране на трудовите правоотношения в рамките на транснационалното предоставяне на услуги. Трябва да се обърне внимание и на разработването на систематична обратна връзка и обмен на информация по този въпрос с другите държави.

IV. ФИНАЛНА РАЗПОРЕДБА

23. Настоящата препоръка не ревизира Препоръка № 188 относно частните агенции по заетостта, 1997 г. и не ревизира Конвенция № 181 относно частните бюро (агенции) по труда, 1997 г.

Тук изложеният текст на препоръката е автентичен и е приет от Генералната конференция на Международната организация на труда на своята деветдесет и пета сесия, проведена в Женева и закрыта на 16 юни 2006 година.

В потвърждение на това положихме подписите си на същия този ден, 16 юни 2006 година.

Честмир Сайда
Председател на Генералната конференция

Хуан Сомавия
Генерален директор на Международното бюро по труда