

Recommendation (No. 198) concerning Employment Relationship, 2006

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to

ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där till sitt nittiofemte möte den 31 maj 2006,

med beaktande av att nationella lagar, förordningar och kollektivavtal ger skydd som är kopplat till att ett anställningsförhållande föreligger mellan en arbetsgivare och en arbetstagar,

anser att tolkningen av lagstiftning och förordningar bör vara förenlig med målen för arbete under anständiga villkor,

anser att arbetsmarknadslagstiftningen eller den arbetsrättsliga lagstiftningen bl.a. är avsedd att inriktas på vad som kan vara en ojämbördig förhandlingssituation mellan parterna i ett anställningsförhållande,

anser att skyddet av arbetstagar är centralt i Internationella arbetsorganisationens mandat och stämmer överens med de principer som läggs fast i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet 1998 och agendan för arbete under anständiga villkor,

beaktar svårigheten i att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger eller inte i lägen där de berörda parternas respektive rättigheter och skyldigheter inte är tydliga, där man har försökt dölja anställnings-

disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may

förhållandet och där det finns brister eller begränsningar i den rättsliga ramen eller i tolkningen eller tillämpningen av denna,

anser att det finns situationer där avtalskonstruktioner kan leda till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till,

konstaterar att det finns en roll för internationell vägledning till medlemsstaterna för att skapa detta skydd genom nationell lag och praxis, och att sådan rådgivning bör behålla sin relevans genom åren,

konstaterar vidare att sådant skydd bör vara tillgängligt för alla, särskilt för utsatta arbetstagare, och bör bygga på en lagstiftning som är ändamålsenlig, effektiv och heltäckande och som ger snabba resultat och som stimulerar till frivillig efterlevnad,

konstaterar att nationell politik bör föregås av samråd med arbetsmarknadens parter och bör ge vägledning till berörda parter på arbetsplatsen,

konstaterar att nationell politik bör främja ekonomisk tillväxt, skapande av sysselsättning samt människovärdigt arbete,

noterar att den globaliserade ekonomin har ökat rörligheten för arbetstagare som behöver skydd, åtminstone mot kringgående av nationellt skydd genom val av lag,

beaktar att när det gäller tillhandahållande av tjänster över nationsgränserna det är viktigt att göra klart vem som är att betrakta som arbetstagare i ett anställningsförhållande, vilka rättigheter arbetstagaren har och vem som är arbetsgivare,

anser att svårigheterna att fastställa förekomsten av ett anställningsförhållande kan skapa allvar-

create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should

liga problem för berörda arbetstagare, för deras omgivning och för samhället i stort,

anser att osäkerheten om huruvida ett anställningsförhållande föreligger måste åtgärdas för att det ska vara möjligt att trygga en sund konkurrens och ett effektivt skydd för arbetstagare i ett anställningsförhållande på ett sätt som överensstämmer med nationell lag eller praxis,

beaktar alla tillämpliga internationella arbetsnormer, särskilt sådana som gäller kvinnors situation och anställningsförhållandets räckvidd,

har beslutat anta vissa förslag avseende anställningsförhållandet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation;

antar denna dag, den 15 juni 2006, följande rekommendation, som kan kallas 2006 års rekommendation om anställningsförhållandet.

I. NATIONELL POLITIK FÖR SKYDD AV ARBETSTAGARE I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

1. Medlemsstater bör utforma och tillämpa en nationell politik för att med lämpliga intervall ompröva och vid behov klarlägga och anpassa tillämpningsområdet för lagar och förordningar i syfte att arbetstagare som utför arbete i ett anställningsförhållande tillförsäkras ett effektivt skydd.

2. Arten och omfattningen av det skydd som ges arbetstagare i ett anställningsförhållande bör

be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

(a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual

fastställas i nationell lag eller praxis, eller bådadera, med beaktande av tillämpliga internationella arbetsnormer. Sådan lag eller praxis, inklusive de delar som rör tillämpningsområde, räckvidd och ansvar för genomförande, bör vara tydlig och ägnad att trygga ett effektivt skydd för arbetstagare i ett anställningsförhållande.

3. Nationell politik bör utformas och genomföras i enlighet med nationell lag och praxis och i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer.

4. Nationell politik bör minst omfatta åtgärder för att

a) ge vägledning till berörda parter, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, om hur man på mest ändamålsenligt sätt fastställer att ett anställningsförhållande föreligger och om skillnaden mellan anställda och egenföretagare,

b) bekämpa dolda anställningsförhållanden i samband med t.ex. andra förhållanden som kan omfatta användande av andra former av avtalskonstruktioner vilka döljer dessas verkliga rättsstatus, med beaktande av att ett dolt anställningsförhållande föreligger när arbetsgivaren behandlar en person på annat sätt än som arbetstagare så att hans eller hennes rättsliga status som arbetstagare döljs, och att situationer kan uppstå där avtalskonstruktioner leder till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till,

c) garantera normer som är tillämpliga på alla typer av avtalskonstruktioner, bl.a. sådana som berör flera parter, så att anställda arbetstagare får det skydd de har rätt till,

d) garantera att normer som är tillämpliga på alla typer av avtals-

arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;

(e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;

(f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and

(g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

(a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

(b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements

konstruktioner slår fast vem som ansvarar för det skydd de ger,

e) ge effektiv tillgång för berörda, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, till lämpliga, snabba, billiga, rättvisa och ändamålsenliga förfaranden och verktyg för att avgöra tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren i detta,

f) trygga efterlevnad och faktisk tillämpning av lagar och förordningar om anställningsförhållandet, och

g) ge domare, skiljedomare, medlare, yrkesinspektörer och andra personer med uppgift att lösa tvister och upprätthålla nationella arbetsrättsliga lagar och normer lämplig och adekvat utbildning om tillämpliga internationella arbetsnormer, komparativ rätt och rättspraxis.

5. I nationell politik bör medlemsstater särskilt säkerställa att ett effektivt skydd ges arbetstagare som särskilt påverkas av osäkerhet avseende om ett anställningsförhållande föreligger, bl.a. kvinnliga arbetstagare och särskilt utsatta grupper, yngre arbetstagare och äldre arbetstagare, arbetstagare i den informella ekonomin, migrerande arbetstagare samt funktionshindrade arbetstagare.

6. Medlemsstater bör:

a) i nationell politik särskilt beakta jämställdhetsaspekten, då kvinnliga arbetstagare dominerar i vissa yrken och sektorer där en stor andel av anställningsförhållandena är dolda, eller där det inte klart framgår om det föreligger ett anställningsförhållande, och

b) ha en tydlig politik för jämställdhet mellan könen och bättre verkställighet av tillämpliga lagar

at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of

och avtal på nationell nivå, så att jämställdhetsaspekten kan hanteras på ett effektivt sätt.

7. Ifråga om gränsöverskridande rörlighet för arbetstagare bör följande beaktas:

a) när nationell politik utformas bör en medlemsstat, efter att ha konsulterat arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, överväga att vidta lämpliga åtgärder inom dess jurisdiktion, och, när så är lämpligt samarbeta med andra medlemsstater, i syfte att ge effektivt skydd till migrerande arbetstagare på dess territorium som kan drabbas av osäkerhet när det gäller förekomsten av ett anställningsförhållande och hindra att de utnyttjas otillbörligt,

b) när arbetstagare rekryteras i ett land för att arbeta i ett annat, kan berörda medlemsstater överväga att sluta bilaterala avtal i syfte att hindra missbruk och bedrägliga förfaranden i syfte att undgå de arrangemang som finns för att skydda arbetstagare inom ramen för ett anställningsförhållande.

8. Nationell politik för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör inte inkräkta på faktiska civilrättsliga eller kommersiella relationer, men samtidigt måste de tillförsäkra personer i ett anställningsförhållande det skydd de har rätt till.

II. FASTSTÄLLANDE AV OM ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE FÖRELIGGER

9. När det gäller den nationella politiken för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör fastställandet av om ett sådant

such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

(a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;

(b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and

(c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the

förhållande föreligger främst vägledas av fakta avseende arbetets utförande och arbetstagarens ersättning, oavsett hur förhållandet beskrivs i något motstridande arrangemang i avtalsform eller annan form som parterna kan ha enats om.

10. Medlemsstaterna bör främja tydliga metoder för att vägleda arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger.

11. I syfte att underlätta fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger bör medlemsstater, inom ramen för den nationella politiken som avses i denna rekommendation, överväga möjligheten att

a) tillåta ett brett urval av metoder för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger,

b) införa en legal presumtion att ett anställningsförhållande föreligger när en eller flera tillämpliga indikatorer föreligger, och

c) efter samråd med arbetsgivarernas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, fastställa att arbetstagare med vissa karakteristika, generellt eller i en viss bransch, ska anses vara antingen anställda eller egenföretagare.

12. När det gäller den nationella politik som avses i denna rekommendation kan medlemsstaterna överväga att klart definiera de villkor som ska gälla för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger, t.ex. underordnad ställning eller beroende.

13. Medlemsstaterna bör överväga möjligheten att i sina lagar och förordningar eller på annat sätt fastställa specifika indikatorer för

existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various

att ett anställningsförhållande föreligger. Sådana indikatorer skulle kunna inbegripa

a) att arbetet utförs enligt instruktioner och under tillsyn av en annan part, att arbetet involverar arbetstagaren i företagets organisation, att arbetet utförs helt eller i huvudsak till förmån för en annan person, att arbetet måste utföras av arbetstagaren personligen, att arbetet utförs inom en fastställd arbetstid eller på en arbetsplats som angetts eller godkänts av den part som begärt arbetet, att arbetet är av viss varaktighet och har en viss kontinuitet, att arbetet kräver att arbetstagaren är tillgänglig eller innebär att den part som begärt arbetet tillhandahåller verktyg, material och maskinell utrustning,

b) att arbetstagaren får regelbundet återkommande ersättning, att denna ersättning är arbetstagarens enda eller huvudsakliga inkomstkälla, att betalning in natura, t.ex. mat, logi eller transport, förekommer, att arbetstagaren är berättigad till vissa förmåner som veckovila och semester, att den part som beordrar arbetet betalar arbetstagarens resor för att genomföra arbetet, eller att arbetstagaren inte tar någon ekonomisk risk.

14. Ansvar för att lösa tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren för detta bör vila på arbetsdomstolar eller andra domstolar eller skiljedomsorgan som arbetstagare och arbetsgivare har effektiv tillgång till enligt nationell lag och praxis.

15. Den behöriga myndigheten bör vidta åtgärder i syfte att trygga att lagar och förordningar om anställningsförhållandet respekteras och tillämpas utifrån de olika synpunkter som beaktas i denna

aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities.

16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.

18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these

rekommendation, t.ex. genom yrkesinspektion i samarbete med socialförsäkringsmyndigheter och skattemyndigheter.

16. Nationella arbetsmarknadsmyndigheter och till dessa knutna organ bör när det gäller anställningsförhållandet regelbundet se över sina program och metoder för verkställighet. Speciell uppmärksamhet bör ägnas åt yrken och sektorer där andelen kvinnliga arbetstagare är stor.

17. Som en del av den nationella politik som avses i denna rekommendation bör medlemsstaterna utarbeta effektiva metoder för att undanröja incitament att dölja ett anställningsförhållande.

18. Som en del av den nationella politiken bör medlemsstater främja den roll kollektivavtal och dialogen mellan arbetsmarknadens parter har, bland andra som ett sätt att finna lösningar på frågor som rör anställningsförhållandets räckvidd på nationell nivå.

III. ÖVERVAKNING OCH GENOMFÖRANDE

19. Medlemsstaterna bör skapa ett lämpligt system, eller använda ett befintligt sådant, för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation och för att utforma råd om hur åtgärder som rör anställningsförhållande ska vidtas och genomföras inom ramen för den nationella politiken.

20. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer bör vara företrädare som jämställda parter inom ramen för detta system för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation. Dessutom

organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).
Cross references

bör dessa organisationer vid behov konsulteras inom ramen för systemet och, där det är möjligt och av värde, på grundval av expertrapporter eller tekniska studier.

21. Medlemsstaterna bör så långt möjligt samla information och statistiska data och bedriva forskning om förändringar i arbetsformer och arbetets struktur, nationellt och inom olika sektorer, med beaktande av fördelningen mellan män och kvinnor och andra relevanta faktorer.

22. Medlemsstaterna bör skapa specifika nationella system för att trygga att anställningsförhållanden kan identifieras effektivt vid tillhandahållande av tjänster över gränserna. De bör överväga att utveckla systematiska kontakter och utbyte av information i frågan med andra stater.

IV. SLUTBESTÄMMELSE

23. Denna konvention reviderar inte 1997 års rekommendation (nr 188) om privat arbetsförmedling och kan inte heller revidera 1997 års konvention (nr 181) om privat arbetsförmedling.