

**Regeringens proposition till Riksdagen med anledning
av den rekommendation om anställningsförhållanden som
antagits av 95 Internationella arbetskonferensen**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens antog år 2006 en rekommendation om anställningsförhållanden vars syfte är att utveckla lagstiftningen i anslutning till fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger och till skyddet av arbetstagare.

Enligt rekommendationen skall medlemsstaterna främja skyddet av arbetstagare i anställningsförhållande genom nationella åtgärdsprogram, vilket förutsätter att bestämmelserna om tillämpningsområdet för den nationella arbetslagstiftningen med lämpliga intervall skall omprövas och vid behov göras tydligare.

I rekommendationen fastställs vad de nationella åtgärdsprogrammen åtminstone bör omfatta. De skall bland annat gälla vägledning om hur det skall konstateras och fastställas att ett anställningsförhållande föreligger, bekämpning av förtäckta anställningsförhållanden, normer för avtalskonstruktioner som skyddar arbetstagarna oberoende av antalet avtalsparter och fastslår den part som är ansvarig för skyddet, avgörande av tvister i anslutning till anställningsförhållanden, iakttagande av lagar och förordningar om anställningsförhållanden och utbildning om arbetsrättslig lagstiftning.

Rekommendationen syftar också till att främja jämställdheten mellan könen vid anställning och skyddet för migrerande arbetstagare och till att främja utvecklingen av den härtill anslutna lagstiftningen. Bland målen

för rekommendationen ingår också uppföljning av hur anställningsförhållandena utvecklas och främjande av det kollektiva förhandlingsförfarandet samt uppföljning, forskning, statistikföring och internationellt informationsutbyte om hur arbetsmarknaden och organiseringen av arbetet utvecklas.

Det förutsätts i rekommendationen att karaktären och omfattningen av skyddet för arbetstagare i ett anställningsförhållande fastställs i den nationella lagstiftningen med beaktande av internationella arbetslivsnormer. Hos oss föreskrivs i arbetsavtalslagen på ett tvingande sätt om kriterierna för ett anställningsförhållande. På anställningsförhållanden tillämpas också andra arbetsrättsliga lagar, av vilka de viktigaste är arbetstidslagen, semesterlagen, lagen om studieledighet, lagen om integritetsskydd i arbetslivet och arbetarskyddslagen. Denna lagstiftning motsvarar internationella arbetslivsnormer. I praktiken bestäms minimivillkoren för ett anställningsförhållande ofta av de branschvisa kollektivavtalen som iakttas antingen med stöd av en bestämmelse om allmänt bindande verkan i lagen om kollektivavtal eller i arbetsavtalslagen.

Det föreslås i propositionen att riksdagen informeras om anställningsförhållanden så att rekommendationen i nödvändig utsträckning kan beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet.

ALLMÄN MOTIVERING

1 Beredningen av propositionen

ILO:s styrelse beslutade 2004 att frågan om en rekommendation om anställningsförhållanden skulle tas upp på agendan för den nitiofemte Internationella arbetskonferensen 2006. Samma fråga var uppe till behandling från kontraktssynpunkt vid arbetskonferenserna 1997, 1998 och 2003. I ärendet iaktogs enligt styrelsens beslut principen om en enda behandling.

Vid arbetskonferensen behandlades ärendet utgående från en rapport som utarbetats av ILO:s sekretariat och som grundade sig på medlemsländernas utlåtanden, och från de godkända resolutionerna om kontraktarbete och anställningsförhållandets räckvidd som antogs av arbetskonferenserna 1998 och 2003.

Rekommendationen om anställningsförhållanden understöddes vid omröstningen av bland annat representanterna för Finlands regering och de övriga medlemsländerna i Europeiska unionen (EU). Rekommendationen understöddes också av representanterna för arbetstagarparten i Finland. Arbetsgivarna, som ansåg att en uppräkningskriterier för ett anställningsförhållande inte är ändamålsenligt på grund av ländernas olika lagstiftningssystem och praxis, motsatte sig rekommendationen.

För denna proposition har utlåtande lämnats av social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet, Statens arbetsmarknadsverk (SAMV), Kommunala arbetsmarknadsverket (KA), Finlands Näringsliv EK, Finlands

Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Akava rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Företagarna i Finland rf.

Det konstateras i utlåtandena att den finska lagstiftningen motsvarar målen för rekommendationen, och den kräver därmed inga åtgärder. Enligt löntagarorganisationerna bör Finland ändå inleda en utredning om situationen i fråga om den lagstiftning som gäller arbete som utförs utanför ett anställningsförhållande och behovet av att revidera den.

2 Nuläge och rekommendationens betydelse

Rekommendationen föranleder inte några åtgärder i fråga om lagstiftningen i Finland. Riksdagen underrättas om rekommendationen så att den i nödvändig utsträckning kan beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet i enlighet med ILO:s stadgar.

En grönbok om arbetsrätt, som tar upp den framtida arbetslagstiftningen i EU, har utarbetats och medlemsstaterna ombads ta ställning till den före utgången av mars 2007. I grönboken lyfts frågan om nödvändigheten av att inom EU skapa ett enhetligt arbetstagarbegrepp fram. ILO-rekommendationen kan vara av betydelse för EU:s lagstiftningsarbete.

3 Propositionens konsekvenser

Propositionen har inga ekonomiska eller organisatoriska konsekvenser.

DETALJMOTIVERING

1 Innehållet i rekommendationen

Målen i del I i rekommendationen gäller de omständigheter som skall beaktas vid utformningen av ett nationellt åtgärdsprogram

för skydd av arbetstagare i ett anställningsförhållande. Del II innehåller rekommendationer om metoder för fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger och de villkor som skall gälla för fastställandet, av-

görande av tvister, samarbete mellan myndigheter, övervakning av anställningsförhållanden och främjande av kollektiva avtalsförhandlingar. Målen i del III ansluter sig till övervakning och genomförande av rekommendationen. I del IV konstateras att rekommendationen inte reviderar 1997 års konvention nr 181 om privat arbetsförmedling och inte heller 1997 års kompletterande rekommendation nr 188 med samma namn.

2 Rekommendationens förhållande till lagstiftningen i Finland

Målen i punkt 1 i del I ansluter sig till det nationella åtgärdsprogram som medlemsstaterna skall utforma och med regelbundna intervall ompröva med tanke på tillämpningsområdet för arbetslagstiftningen. Målen har också anknytning till den nationella lagstiftningen om skyddet av arbetstagare och till beredningen och genomförandet av och innehållet i det nationella åtgärdsprogrammet.

Den finska arbetslagstiftningen står inte i konflikt med innehållet i rekommendationen. Utgångspunkten för lagstiftningen är enligt grundlagen (731/1999) skyddet av arbetstagaren, som den offentliga makten måste svara för. Lagstiftningen om anställningsförhållanden grundar sig på arbetsavtalslagen och andra lagar inom arbetsrätten. Lagstiftningen är heltäckande i fråga om meningsskiljaktigheter och tvister som skall avgöras av allmän domstol, arbetsdomstol eller någon annan specialdomstol. Tillsynen över lagar som gäller anställningsförhållanden åligger arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer, som lyder under social- och hälsovårdsministeriet. Vid sidan av tillsynsverksamheten kan arbetarskyddsmyndigheterna ge arbetsgivare och arbetstagare anvisningar om hur lagen skall tolkas, t.ex. när det gäller hur den anlitade arbetskraften används.

Målet att utarbeta och genomföra samt regelbundet ompröva ett sådant åtgärdsprogram som avses i rekommendationen uppfylls på flera olika nivåer. Behovet av revidering av arbetslagstiftningen bedöms för varje regeringsperiod vid utarbetandet av regeringsprogrammet. I beredningen av och kartläggningen av behoven i fråga om ny lagstiftning deltar vid sidan av staten också ar-

betsmarknadsorganisationerna. Kollektivavtalsförhandlingarna och i synnerhet de inkomstpolitiska avtalen, som drar upp riktlinjer till vilka utöver arbetsmarknadsparterna också statsmakten har förbundit sig, är betydande faktorer för genomförande av det ”nationella åtgärdsprogrammet”. Arbetsmarknadsorganisationerna har därutöver en roll i egenskap av uttolkare av lagarna. Arbetsrådet i sin egenskap av specialmyndighet på trepartsbasis ger bl.a. utlåtanden som ansluter sig till begreppet anställningsförhållande. Finland har därmed flera arrangemang som kan sägas ansluta sig till ett nationellt åtgärdsprogram och med vars hjälp arbetsmarknadens funktion och organiseringen av arbete övervakas.

Den fjärde punkten, som gäller innehållet i det nationella åtgärdsprogrammet, har flera underpunkter. Enligt punkt a skall berörda parter, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, erbjudas tillräcklig handledning om när det är fråga om arbete som utförs inom ett anställningsförhållande och när det är fråga om arbete av annan karaktär.

I enlighet med målet för rekommendationen finns det på arbetsförvaltningens webbsidor grundläggande information om anställningsförhållanden och på vilket sätt sådana skiljer sig från arbete i andra rättsförhållanden, t.ex. som företagare. Därutöver kan information om anställningsförhållanden och frågor i anslutning härtill, såsom t.ex. upprättandet av arbetsavtal och lagstiftningen om detta, erhållas på den under social- och hälsovårdsministeriet lydande arbetarskyddsförvaltningens webbsidor. Utöver anvisningarna till arbetsgivare och arbetstagare finns det information om bl.a. avlöning, arbetstider och semestrar på webbsidorna. Också arbetsmarknadsorganisationerna ger råd och handledning till sina medlemmar i frågor som gäller anställningsförhållanden och ingående av arbetsavtal.

Målet för punkt b är att förhindra att anställningsförhållanden döljs under andra avtalskonstruktioner för att undvika de förpliktelser ett anställningsförhållande medför. Målet motsvaras av 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), där det på ett tvingande sätt regleras när ett arbete utförs inom ett anställningsförhållande. Enligt paragrafen betraktas

som arbetsavtal ett sådant avtal genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Lagen tillämpas på rättsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare när parterna har avtalat om utförande av arbete enligt vad som nämns ovan genom ett arbetsavtal och när det av omständigheterna framgår att arbete utförs eller avsikten är att arbete skall utföras under arbetsgivarens ledning och övervakning. I oklara och kontroversiella fall bedöms huruvida ett anställningsförhållande föreligger genom en helhetsbedömning där avtalsparternas intentioner, avtalets rubrik, avtalets innehåll och de faktiska förhållandena vid utförandet av arbetet bedöms. Avtalsparterna kan inte på ett giltigt sätt avtala om att arbetsavtalslagen inte skall tillämpas på ett förhållande där arbete utförs, om kriterierna för ett sådant förhållande är uppfyllda.

I punkterna c och d förutsätts att normer som är tillämpliga på alla typer av avtalskonstruktioner garanteras för att ge arbetstagarna det skydd de har rätt till oberoende av antalet avtalsparter och för att slå fast vem som är ansvarig för det skydd avtalen ger. I arbetsavtalslagen föreskrivs om avtalsarrangemang mellan två eller flera parter. Lagens bestämmelser om hyrd arbetskraft gäller bl.a. ställandet av en arbetstagare till en annan arbetsgivares förfogande och fastställandet av minimiarbetsvillkor för hyrda arbetstagare.

Syftet med punkt e är att främja avgörandet av tvister som gäller anställningsförhållanden. Tvistemål som gäller anställningsförhållanden behandlas i Finland av tingsrätten som första instans. Tingsrättens dom kan överklagas hos hovrätten och högsta domstolen under förutsättning att den sistnämnda beviljar fullföljdstillstånd. Därutöver syftar tingsrättens förlikningsförfarande till att hjälpa parterna att utifrån sina egna ståndpunkter förlikas i frågan utan domstolsförfarande. En person som behöver sakkunnig hjälp i en juridisk fråga och som på grund av sin ekonomiska ställning inte själv har möjlighet att betala de kostnader som detta ger upphov till kan få rättshjälp av statens medel på det sätt som bestäms i rättshjälpslagen (257/2002).

Arbetsdomstolen är en specialdomstol med

uppgift att behandla och avgöra tvistemål som gäller arbets- och tjänstekollektivavtal liksom tvistemål som grundar sig på lagarna om arbets- och tjänstekollektivavtal och som närmare fastställs i lagen om arbetsdomstolen (646/1974). Det är i de flesta fall fråga om det faktiska innehållet i eller den rätta tolkningen av dessa avtal, brott mot avtalen eller lagarna och påföljderna för dessa brott. Arbetsdomstolen avgör dessutom i egenskap av fullföljdsdomstol de besvär som anförts mot beslut som fattats av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

Syftet med punkt g är att främja utbildning i anslutning till anställningsförhållanden. I Finland ingår ett avsnitt om arbetsrätt i den juridiska utbildning som leder till universitetsexamen. Fakulteterna erbjuder också postgradual utbildning i exempelvis arbetsrätt. Också för grundexamen förutsätts kunskaper i europarätt och internationella färdigheter.

Arbetsförvaltningen ordnar utbildning i lagstiftningen inom det egna förvaltningsområdet. Utbildning om anställningsförhållanden ges av bland annat den myndighet som övervakar att lagstiftningen iakttas. Målgruppen för utbildningen har även omfattat de domare som avgör sådana tvistemål i domstolarna.

Arbetsgivar- och löntagarorganisationerna utbildar sina egna medlemmar om arbetslagstiftningen. Därutöver anordnar många andra offentliga och privata utbildningsorganisationer och utbildningsanstalter utbildning om arbetslagstiftningen.

Syftet med punkt 5 är att förbättra skyddet för de mest utsatta arbetstagarna, såsom ungdomar, äldre arbetstagare, handikappade och migrerande arbetstagare. I Finland har man vidtagit olika arbetskraftspolitiska åtgärder för att stödja arbetstagare inom särskilt utsatta grupper. Målet har varit att öka andelen arbetskraft från olika ålderskategorier och deras sysselsättningsgrad. Kvaliteten i arbetslivet har förbättrats genom att arbetarskyddet, företagshälsovården, rehabiliteringen samt samordningen av arbete, familjeliv och fritid befrämjats genom lagstiftningsreformer och andra reformer.

Enligt punkt 6 i rekommendationen bör

medlemsstaterna ta hänsyn till könsdimensionen och utarbeta åtgärdsprogram för jämställdhet mellan könen samt lagstiftning som stöder detta. Syftet med den finska lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) är att förhindra könsdiskriminering och förbättra jämlikheten mellan kvinnor och män och i synnerhet kvinnornas ställning i arbetslivet. Det finns inte några betydande skillnader mellan kvinnor och män i vårt land då det gäller sysselsättningsgrad och sysselsättningsgraden bland kvinnor är en av de högsta i EU. Med hjälp av olika program som initierats av arbets- och undervisningsförvaltningen har man försökt få kvinnor att söka sig till mansdominerade branscher respektive män att söka sig till kvinnodominerade branscher. Dessa åtgärder till trots väljer kvinnor och män traditionella kvinno- respektive mansyrken. En ökad jämställdhet mellan könen i arbetslivet främjades under föregående regeringsperiod med hjälp av jämställdhetsprogrammet och likalönsprogrammet, vars syfte är minskade löneskillnader mellan män och kvinnor.

Målen enligt punkt 7 i rekommendationen ansluter sig till den gränsöverskridande rörligheten för arbetstagare. De åtgärder som Finland har vidtagit för att skydda migrerande arbetstagare och förhindra att de utnyttjas fyller samma syfte. Med hjälp av utlänningslagen (301/2004), som trädde i kraft 2004, och andra revideringar av lagstiftningen har man effektiviserat tillsynen över att minimivillkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållanden efterlevs och utökat arbetarskyddsmyndigheternas rättigheter och möjligheter att övervaka att arbetstagarnas uppehållstillstånd iakttas. Även arbetsmarknadsparterna deltog i lagberedningen.

Också lagen om likabehandling (21/2004) syftar till att främja och trygga jämlikheten samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i arbetslivet och i andra diskrimineringssituationer som faller inom lagens tillämpningsområde.

Punkt 8 i rekommendationen gäller problem som beror på att det i samband med ändrade arbetssätt är oklart vilka rättsregler som tillämpas på arbetets utförande. För Finlands vidkommande fastställs gränsen mellan arbetsrätten och privata och kommersiella

rättsförhållanden i enlighet med arbetsavtalslagen så, att det när kännetecknen för ett anställningsförhållande är uppfyllda är fråga om ett anställningsförhållande på vilket arbetslagstiftningen tillämpas.

Målen i punkt 9–13 i del II ansluter sig till de kriterier med vilkas hjälp det, när det gäller det nationella åtgärdsprogrammet, kan fastställas att ett anställningsförhållande föreligger. Till grund för fastställandet bör ligga fakta som avser arbetets utförande och arbetstagarens ersättning. Medlemsstaterna kan besluta, om fastställandet av att ett anställningsförhållande föreligger kan göras enligt olika metoder, exempelvis utgående från en legal presumtion eller från att det arbete som utförs inom en viss bransch betraktas som arbete som utförs i ett anställningsförhållande eller som företagare. Ytterligare ett kriterium kan vara huruvida arbetet utförs i underlydande ställning eller i beroendeförhållande till någon. Också vissa i lagstiftningen fastställda kriterier kan visa att det är fråga om ett anställningsförhållande.

I rekommendationen framställs olika riktlinjer med tanke på dem som skall utarbeta det nationella åtgärdsprogrammet för att underlätta gränsdragningen mellan arbete som utförs i ett anställningsförhållande och sådant arbete som utförs i andra rättsförhållanden, närmast sådant arbete som utförs av en självständig företagare.

Såsom konstaterats ovan föreskrivs på ett bindande sätt i arbetsavtalslagen om kriterierna för ett anställningsförhållande. Om alla kriterier uppfylls, tillämpas på arbetet arbetsavtalslagen och annan arbets- och sociallagstiftning som är tillämplig på ett anställningsförhållande. Kriterierna för ett anställningsförhållande är vedertagna såväl inom lagstiftningen som i rättspraxis sedan decennier tillbaka. De i rekommendationen nämnda omständigheter som talar för att ett anställningsförhållande föreligger är i stort sett desamma enligt vilka anställningsförhållandets innebörd har definierats också i finsk rättspraxis och doktrin. Rättspraxis om kriterierna för att ett anställningsförhållande föreligger finns inte bara från de allmänna domstolarna utan också från arbetsrådet, som i egenskap av specialmyndighet på trepartsbasis ger utlåtanden om tolkningen av arbetstidslagen

(605/1996), semesterlagen (162/2005), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och arbetarskyddslagen (738/2002). Också försäkringsdomstolen har vid tolkningen av sociallagstiftningen fällt avgöranden som gäller begreppet anställningsförhållande. Denna rättspraxis har beaktats också när den gällande arbetsavtalslagen, som trädde i kraft 2001, stiftades. Därutöver fattar försäkringsdomstolen och förvaltningsdomstolarna avgöranden som gäller begreppet anställningsförhållande vid tolkningen av social- och skattelagstiftningen.

Enligt punkt 18 i rekommendationen bör medlemsstaterna stödja kollektiva avtalsförhandlingar och social dialog som ett sätt att finna lösningar på frågor som rör anställningsförhållandets räckvidd på nationell nivå. Såsom konstaterats ovan definieras begreppen anställningsförhållande, arbetstagare och arbetsgivare i en tvingande bestämmelse i den finska arbetsavtalslagen. I ett kollektivavtal som i övrigt på ett tämligen heltäckande sätt reglerar de villkor som skall tillämpas i anställningsförhållanden är det inte heller möjligt att avvika från arbetslagstiftningens tillämpningsområde. Arbetsmarknadsparterna har en framträdande roll i beredningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen, tolkningen av arbetarskyddslagstiftningen i arbetsrådet och avgörande av tvister som gäller arbets- och tjänstekollektivavtal i arbetsdomstolen.

Enligt punkterna 19–22 i del III i rekommendationen skall medlemsstaterna skapa eller använda ett redan befintligt verktyg för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer bör vara företrädare när detta verktyg skapas och utvecklas. Medlemsstaterna bör också i mån av möjlighet samla statistiska data och bedriva forskning om förändringar i arbetsformer och arbetets struktur med beaktande av bl.a. könsfördelningen. Medlemsstaterna bör dessutom skapa ett verktyg för att effektivt identifiera anställningsförhållanden också i en allt mer internationaliserad värld.

Inom ramen för arbetsförvaltningens forskningsprogram utreds bl.a. hur arbetsgemenskaperna kan förbättra sin innovativa förmåga och produktivitet. Forskningen gäller arbetspolitik, arbetsförhållanden, effektiviteten

i arbetsförvaltningens tjänster, kvaliteten i arbetslivet och hur arbetstagarna orkar i arbetet. En del av forskningen hänför sig till utveckling av arbetslagstiftningen. Arbetsministeriet svarar också för skötseln av de uppgifter som hör till Internationella arbetsorganisationens (ILO) uppgifter i Finland och deltar i utvecklandet av världsomspännande normer för arbete.

Målet för rekommendationen uppfylls av statistikcentralens arbetskraftsundersökning där statistiska uppgifter om arbetsdeltagande, sysselsättning, arbetslöshet och arbetstider för den del av befolkningen som är i åldern 15-74 år samlas in. De statistiska uppgifterna från arbetskraftsundersökningen baserar sig på ett slumpmässigt urval ur befolkningsdatabasen. Uppgifterna samlas in genom datorstödda telefonintervjuer och det månatliga urvalet är ca 12 000 personer. Utgående från de svarandes uppgifter skapar man en bild av hela den 15-74-åriga befolkningens verksamhet. Statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppfyller ILO:s rekommendationer för statistikföring och den praxis EU:s statistikkontor Eurostat följer. Statistikcentralen genomför dessutom med jämna mellanrum en undersökning av situationen i arbetslivet och arbetsministeriet årligen en arbetsmiljöbarometer.

3 Rekommendationens förhållande till gemenskapens arbetsrätt

Inom gemenskapsrätten tillämpas ett enhetligt arbetstagarbegrepp bl.a. när det gäller arbetskraftens fria rörlighet enligt artikel 39 i EG-fördraget samt nationellt definierade arbetsrättsliga arbetstagarbegrepp när det gäller genomförandet av arbetsrättsliga direktiv och tillämpningen av bestämmelser som grundar sig på direktiv.

I den grönbok om arbetsrätt som kommissionen presenterade i november 2006 dryftas också innehållet i begreppet arbetstagare och å andra sidan huruvida begreppet arbetstagare borde förenhetligas i alla medlemsstater. I grönboken förs, vid sidan av det traditionella anställningsförhållandebegreppet till skillnad från arbete som utförs som självständig företagare, fram en kategori som placeras sig mellan dessa två, det vill säga ekonomiskt

beroende företagare vilkas minimivillkor på något sätt borde definieras. Som förebild nämns rådets direktiv (86/653/EEG) om samordning av medlemsstaternas lagar rörande självständiga handelsagenter.

Finland har utgått från att begreppet anställningsförhållande inom andra områden än de som gäller arbetskraftens fria rörlighet också i fortsättningen måste definieras på nationell nivå. Anställningsförhållandet och kriterierna för detta intar en central ställning i tillämpningen av hela den nationella arbetsrättsliga lagstiftningen. Ändringar i anställningsförhållandets innebörd skulle innebära ändringar också i tillämpningen av sådan nationell lagstiftning som inte hör till gemenskapsrättens område

Vid omröstningen, där Finland tillsammans med de övriga EU-länderna röstade för ett godkännande av rekommendationen, ansåg Finland å andra sidan det vara bra att problem i anslutning till fastställandet av anställningsförhållande framhålls, såsom förätkta anställningsförhållanden, oklarheter som ansluter sig till den rättsliga karaktären hos avtal som ingåtts i gränsområden och så kallade trepartsavtal, där det är oklart vem som är arbetsgivare och vem som bär arbetsgivaransvar i ett eventuellt anställningsförhållande. De frågor som måste avgöras ansluter sig i synnerhet till internationellt arbete

som överskrider nationsgränserna. Åtgärder från Finlands och EU-medlemsstaternas sida behövs på den gemensamma inre marknaden i synnerhet i situationer där friheterna på den inre marknaden utnyttjas för att kringgå lagstiftningen i samband med utbudet av service som överskrider EU-medlemsstaternas gränser.

4 Behandlingsordning

Artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga förutsätter att varje medlemsstat inom en viss tid efter det att den allmänna konferensen avslutats för de av den allmänna konferensen antagna konventionerna och rekommendationerna till behörigt statligt organ för lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder. Därför skall rekommendation nr 198 föras till riksdagen för behandling.

Med stöd av vad som anförts ovan föreslås

att Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 198, som gäller anställningsförhållanden och som antagits den 15 juni 2006 vid Internationella arbetskonferensen i Genève beaktas i behövlig utsträckning i det framtida lagstiftningsarbetet.

Helsingfors den 1 juni 2007

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Cronberg*

*Rekommendationstext***REKOMMENDATION NR 198****om anställningsförhållanden, 2006**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

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

anser att nationella lagar, förordningar och kollektivavtal ger skydd som är kopplat till att ett anställningsförhållande föreligger mellan en arbetsgivare och en arbetstagare,

anser att lagstiftningen och tolkningen av denna bör vara förenlig med målen för människovärdigt arbete,

anser att den arbetsrättsliga lagstiftningen bl.a. är avsedd att inriktas på vad som kan vara en ojämlig förhandlingsituation mellan parterna i ett anställningsförhållande,

anser att skyddet av arbetstagare 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 människovärdigt arbete,

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

beaktar att det finns situationer där avtalskonstruktioner leder till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till,

erkänner att internationell rådgivning till medlemsstater spelar en roll för att skapa detta skydd genom nationell lag och praxis, och att sådan rådgivning torde förbli rele-

RECOMMANDATION NO 198**concernant la relation de travail, 2006**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Considérant que la législation nationale et les conventions collectives offrent une protection qui est liée à l'existence d'une relation de travail entre un employeur et un salarié;

Considérant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec les objectifs du travail décent;

Considérant que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail;

Considérant que la protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail, et conforme aux principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et à l'Agenda du travail décent;

Considérant les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites;

Notant qu'il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;

Reconnaissant que les orientations internationales s'adressant aux Etats Membres ont un rôle à jouer pour les aider à assurer cette protection par la législation et la prati-

vant genom åren,

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

erkänner att nationella åtgärdsprogram bör föregås av samråd med arbetsmarknadens parter och bör ge vägledning till berörda parter på arbetsplatsen,

erkänner att nationella åtgärdsprogram bör främja ekonomisk tillväxt, sysselsättningsskapande och människovärdigt arbete,

anser att den globaliserade ekonomin har ökat rörligheten för arbetstagare som behöver skydd, åtminstone mot kringgående av nationellt skydd genom lagval,

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

anser att svårigheterna i att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger kan skapa allvarliga problem för berörda arbetstagare, för de grupper de tillhör och för samhället i stort,

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

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

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

har beslutat att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation,

que nationales, et que ces orientations devraient rester utiles dans le temps;

Reconnaissant en outre que cette protection devrait être accessible à tous, en particulier aux travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit efficace, effective et de portée générale, rapidement suivie d'effets, et qui encourage son respect spontané;

Reconnaissant que la politique nationale devrait être le résultat de consultations avec les partenaires sociaux et devrait fournir des orientations aux parties intéressées sur le lieu de travail;

Reconnaissant que la politique nationale devrait promouvoir la croissance économique, la création d'emplois et le travail décent;

Considérant que la mondialisation de l'économie a accru la mobilité des travailleurs qui ont besoin d'une protection au moins dans les cas où la protection nationale est contournée par le choix de la législation;

Notant que, dans le cadre de prestations de services transnationales, il est important de déterminer qui est considéré comme un travailleur dans une relation de travail, quels sont les droits du travailleur et qui est l'employeur;

Considérant que les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail peuvent créer de graves problèmes aux travailleurs concernés, à leur entourage et à l'ensemble de la société;

Considérant que l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail doit être levée pour garantir une concurrence loyale et la protection effective des travailleurs dans une relation de travail, de manière conforme à la législation ou à la pratique nationales;

Prenant note de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment celles qui concernent la situation particulière des femmes, ainsi que celles qui traitent du champ de la relation de travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la relation de travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommanda-

antar denna dag, den 15 juni 1996, följande rekommendation, som kan kallas 2006 års rekommendation om anställningsförhållanden.

I. NATIONELLT ÅTGÄRDSPROGRAM FÖR SKYDD AV ARBETSTAGARE I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

1. Medlemsstater bör utforma och tillämpa ett nationellt åtgärdsprogram för att med lämpliga intervall ompröva och vid behov klarlägga och anpassa tillämpningsområdet för lagar och förordningar på området, så att arbetstagare som utför arbete i ett anställningsförhållande tillförsäkras ett effektivt skydd.

2. Arten och omfattningen av det skydd som arbetstagare har i ett anställningsförhållande bör fastställas i nationell lag eller praxis, eller bådadera, med beaktande av tillämpliga internationella arbetsnormer. Denna lag eller praxis, bl.a. 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. Nationella åtgärdsprogram bör utformas och genomföras i enlighet med nationell lag och praxis och i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer.

4. Nationella åtgärdsprogram bör minst innefatta åtgärder för att

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

b) bekämpa förtäckta anställningsförhållanden i samband med t.ex. andra förhållanden som tillämpning av andra typer av avtalskonstruktioner vilka döljer verklig rättsstatus, med beaktande av att ett förtäckt

tion,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la relation de travail, 2006.

I. POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS UNE RELATION DE TRAVAIL

1. Les Membres devraient formuler et appliquer une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail.

2. La nature et la portée de la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail devraient être précisées par la législation ou la pratique nationales, ou les deux, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes. Cette législation ou pratique, notamment les éléments relatifs au champ d'application et à la responsabilité de leur mise en œuvre, devrait être claire et appropriée afin d'assurer une protection effective des travailleurs dans une relation de travail.

3. La politique nationale devrait être formulée et appliquée conformément à la législation et à la pratique nationales, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

4. La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à:

a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants;

b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel,

anställningsförhållande föreligger när arbetsgivaren behandlar en person på annat sätt än som arbetstagare så att hans/hennes rättsstatus 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 avtalskonstruktioner slår fast vem som ansvarar för det skydd de ger,

e) ge faktisk tillgång för berörda, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, till lämpliga, snabba, billiga, ärliga 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 tjänstemän i rättsväsendet, skiljedomare, förlikningsmän, yrkesinspektörer och andra personer med uppgift att lösa tvister och verkställa nationella arbetsrättsliga lagar och normer lämplig och fullgod utbildning om tillämpliga internationella arbetsnormer, komparativ rätt och rättspraxis.

5. I nationella åtgärdsprogram bör medlemsstater särskilt trygga ett effektivt skydd för arbetstagare som är särskilt utsatta för otrygghet i frågan om ett anställningsförhållande föreligger, bl.a. kvinnliga arbetstagare och särskilt utsatta grupper, som ungdomar och äldre arbetstagare, arbetstagare i den informella ekonomin samt migrerande och funktionshindrade arbetstagare.

6. Medlemsstater bör:

a) i nationella åtgärdsprogram särskilt beakta genderdimensionen, då kvinnliga arbetstagare dominerar i vissa yrken och sek-

étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;

c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit;

d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient;

e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail;

f) assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail;

g) prévoir une formation appropriée et adéquate en matière de normes internationales du travail pertinentes, de droit comparé et de jurisprudence à l'intention de la magistrature, des arbitres, des médiateurs, des inspecteurs du travail et autres personnes chargées du règlement des conflits et de l'application de la législation et des normes du travail nationales.

5. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.

6. Les Membres devraient:

a) veiller spécialement, dans le cadre de la politique nationale, à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des

torer där en stor andel av anställningsförhållandena är förtäckta, eller där anställningsförhållandet inte framgår klart, och

b) ha tydliga åtgärdsprogram för jämställdhet mellan könen och bättre verkställighet av tillämpliga lagar och avtal på nationell nivå, så att genderdimensionen kan hanteras effektivt.

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

a) när nationella åtgärdsprogram utformas bör en medlemsstat, efter att ha konsulterat arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, överväga att vidta lämpliga åtgärder inom dess jurisdiktion, och i tillämpliga fall i samarbete med andra medlemsstater, för att ge effektivt skydd till migrerande arbetstagare på dess område som kan drabbas av osäkerhet när det gäller förekomsten av ett anställningsförhållande och hindra att de utnyttjas otillbörligt, och

b) när arbetstagare rekryteras i ett land för att arbeta i ett annat, kan berörda medlemsstater överväga att sluta bilaterala avtal för att hindra utnyttjande och bedrägligt förfarande som syftar till att undgå de arrangemang som finns för att skydda arbetstagare inom ramen för ett anställningsförhållande.

8. Nationella åtgärdsprogram för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör inte inkräkta på faktiska civilrättsliga och 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 det nationella åtgärdsprogrammet för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör fastställande av om ett sådant förhållande föreligger främst

femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail;

b) se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national, de manière à répondre effectivement aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes.

7. Dans le contexte des mouvements transnationaux de travailleurs:

a) en élaborant une politique nationale, tout Membre devrait, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, envisager d'adopter, dans sa compétence et, s'il y a lieu, en collaboration avec d'autres Membres, des mesures visant à assurer une protection effective aux travailleurs migrants qui, sur son territoire, pourraient être affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, et à prévenir les atteintes à leurs droits;

b) lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres concernés pourraient envisager de conclure des accords bilatéraux en vue de prévenir les pratiques abusives ou frauduleuses visant à contourner les dispositifs existants de protection des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail.

8. La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.

II. DÉTERMINATION DE L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE TRAVAIL

9. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en

vägledas av fakta som avser 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. Medlemsstater bör främja tydliga metoder för att vägleda arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger.

11. För att det ska bli lättare att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger bör medlemsstater, inom ramen för det nationella åtgärdsprogram som avses i denna rekommendation, överväga möjligheten att

a) tillämpa ett brett spektrum av metoder för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger,

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

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

12. När det gäller det nationella åtgärdsprogram som avses i denna rekommendation kan medlemsstater överväga att klart föreskriva de villkor som skall gälla för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger, t.ex. underordnad ställning eller beroende.

13. Medlemsstater bör överväga möjligheten att i sina lagar och förordningar eller på annat sätt fastställa specifika indikatorer på att ett anställningsförhållande föreligger. Sådana indikatorer kan vara

a) att arbetet utförs enligt instruktioner och under tillsyn av en annan part, innebär att arbetstagaren ingår i företagets organisation, utförs helt eller i huvudsak till förmån för en annan person, måste utföras av arbetstagaren personligen, utförs inom en fastställd arbetstid eller på en arbetsplats som angetts eller godkänts av den part som beordrar arbetet, är av viss varaktighet och har en viss kontinuitet, kräver att arbetsta-

premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

10. Les Membres devraient promouvoir des méthodes claires pour orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail.

11. Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité:

a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail;

b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents;

c) de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

12. Aux fins de la politique nationale visée dans la présente recommandation, les Membres peuvent envisager de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance.

13. Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre:

a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert

garen är tillgänglig eller innebär att den part som beordrar arbetet tillhandahåller verktyg, material och maskinell utrustning,

b) att arbetstagaren får periodisk ersättning, att denna ersättning är arbetstagarens enda eller huvudsakliga inkomstkälla, att betalning in natura, t.ex. mat, logi eller transport, förekommer, att arbetstagaren tillerkänns 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 lösning av tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren för detta bör vila på industriella eller andra skiljedomsorgan eller skiljedomsorgan som arbetstagare och arbetsgivare har effektiv tillgång till enligt nationell lag och praxis.

15. Den behöriga myndigheten bör vidta åtgärder som tryggar att lagar och förordningar om anställningsförhållandet respekteras och tillämpas utifrån de olika synpunkter som läggs i denna rekommendation, t.ex. genom yrkesinspektionen och samarbetet mellan denna, förvaltningen av de sociala trygghetssystemen och skattemyndigheterna.

16. När det gäller anställningsförhållandet bör nationella arbetsmarknadsmyndigheter och till dessa knutna organ regelbundet övervaka deras program och metoder för verkställighet. Speciell uppmärksamhet bör ägnas åt yrken och sektorer där andelen kvinnliga arbetstagare är stor.

17. Som en del av det nationella åtgärdsprogram som avses i denna rekommendation bör medlemsstater utarbeta effektiva metoder för att eliminera stimulans till att dölja ett anställningsförhållande.

18. Som en del av det nationella åtgärdsprogrammet bör medlemsstater stödja rollen för avtalsförhandlingar och dialog mellan arbetsmarknadens parter, bl.a. som ett sätt att finna lösningar på frågor som rör an-

le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;

b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

14. Le règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail devrait être de la compétence des tribunaux du travail ou d'autres tribunaux, ou d'instances d'arbitrage, auxquels les travailleurs et les employeurs ont effectivement accès, conformément à la loi et à la pratique nationales.

15. L'autorité compétente devrait adopter des mesures visant à assurer le respect et l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités dans la présente recommandation, par exemple par l'intermédiaire des services d'inspection du travail, en collaboration avec les organismes de sécurité sociale et l'administration fiscale.

16. En ce qui concerne la relation de travail, les administrations du travail nationales et leurs services associés devraient contrôler périodiquement leurs programmes et dispositifs de mise en application. Une attention particulière devrait être accordée aux professions et secteurs où la proportion de travailleuses est élevée.

17. Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail.

18. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions

ställningsförhållandets räckvidd på nationell nivå.

III. ÖVERVAKNING OCH GENOMFÖRANDE

19. Medlemsstater bör skapa ett lämpligt verktyg, eller använda ett befintligt sådant, för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation och för att utforma råd om hur åtgärder som rör anställningsförhållandet skall vidtas och genomföras inom ramen för det nationella åtgärdsprogrammet.

20. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer bör vara företrädare som jämställda parter i verktyget för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation. Dessutom bör dessa organisationer vid behov konsulteras inom verktyget och, där det är möjligt och av värde, på grundval av expertrapporter eller tekniska studier.

21. Medlemsstater 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. Medlemsstater bör skapa specifika nationella verktyg för att trygga att anställningsförhållanden kan kartläggas effektivt inom ramen för tillhandahållande av tjänster över gränserna. De bör också överväga att utveckla systematiska kontakter och utbyte av information i frågan med andra stater.

IV. AVSLUTANDE BESTÄMMELSER

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.

relatives au champ de la relation de travail au niveau national.

III. SUIVI ET MISE EN UVRE

19. Les Membres devraient créer un mécanisme approprié, ou utiliser un mécanisme existant, pour suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail et pour donner des avis en vue de l'adoption et de l'application de mesures concernant la relation de travail dans le cadre de la politique nationale.

20. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail. En outre, ces organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.

21. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel, qui tiennent compte de la distribution des hommes et des femmes et d'autres aspects pertinents.

22. Les Membres devraient mettre en place des mécanismes nationaux spécifiques pour garantir que les relations de travail puissent être identifiées efficacement dans le cadre des prestations de services transnationales. Il conviendrait d'envisager d'établir un contact et un échange d'informations systématiques à ce sujet avec d'autres Etats.

IV. PARAGRAPHE FINAL

23. La présente recommandation ne porte pas révision de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997; elle ne saurait non plus porter révision de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.