

International Labour Conference  
95th Session 2006

Report V (2B)

## The employment relationship

Fifth item on the agenda

International Labour Office Geneva

---

Conférence internationale du Travail  
95<sup>e</sup> session 2006

Rapport V (2B)

## La relation de travail

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 92-2-016613-5

ISSN 0074-6681/0251-3218

---

*First published 2006*

*Première édition 2006*

---

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) or at our web site: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). Catalogues or lists of new publications are available free of charge.

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Photocomposed by/Mis en pages par DTP

ILO/BIT

Printed by the International Labour Office, Geneva, Switzerland  
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

## CONTENTS/TABLE DES MATIÈRES

|  | Page |
|--|------|
| INTRODUCTION .....   | 1/2  |
| PROPOSED TEXT/ TEXTE PROPOSÉ:  |      |
| Proposed Recommendation concerning the employment relationship ..... | 3    |
| Projet de recommandation concernant la relation de travail.....      | 4    |

## INTRODUCTION

At its 289th Session (March 2004),<sup>1</sup> the Governing Body of the International Labour Office decided to place an item on the employment relationship, with a view to the possible adoption of a Recommendation, on the agenda of the 95th Session (June 2006) of the International Labour Conference. The Governing Body decided that this item should be addressed under the single-discussion procedure, in accordance with article 38 of the Standing Orders of the Conference, which deals with the preparatory stages of this procedure.

The Office accordingly prepared a report on law and practice in more than 60 ILO member States across different regions and different legal systems and traditions. The report also contained a questionnaire drawn up with a view to the preparation of a Recommendation.<sup>2</sup> The report was sent to governments of ILO member States.

Governments were requested to send their replies, after consulting the most representative employers' and workers' organizations, to the Office no later than 1 July 2005, or by 1 August 2005 in the case of federal countries and countries where it is necessary to translate the questionnaire into the national language. Such consultations are obligatory in the case of Members that have ratified the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144).

To ensure that the English and French texts of the proposed Recommendation concerning the employment relationship are in the hands of governments within the time limit laid down in article 38, paragraph 2, of the Standing Orders of the Conference, Report V(2) is published in two volumes.<sup>3</sup> The present bilingual volume (Report V(2B)) contains the English and French versions of the proposed text as amended in the light of the observations made by governments and employers' and workers' organizations, and for the reasons set out in the Office commentaries. In addition, some slight changes were made, where appropriate, in the wording of the text, mainly to ensure full convergence between the two versions of the proposed instrument.

If the Conference so decides, this text will serve as a basis for the discussion, at its 95th Session (2006), of the item on the employment relationship.

---

<sup>1</sup> GB.289/2, para. 7 (v) (paras. 56 to 69).

<sup>2</sup> ILO: *The employment relationship*, Report V(1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006.

<sup>3</sup> Report V(2A) will be in the hands of governments approximately one month after this volume and will contain summaries of the replies received and the Office commentaries.

## INTRODUCTION

A sa 289<sup>e</sup> session (mars 2004)<sup>1</sup>, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 95<sup>e</sup> session (juin 2006) de la Conférence internationale du Travail une question concernant la relation de travail, en vue de la possible adoption d'une recommandation. Le Conseil a décidé que cette question serait traitée selon la procédure de simple discussion, conformément à l'article 38 du Règlement de la Conférence relatif aux stades préparatoires de cette procédure.

Le Bureau a donc préparé un rapport sur la législation et la pratique dans plus de 60 Etats Membres de l'OIT représentant différentes régions ainsi que différents systèmes et traditions juridiques, qui comprend également un questionnaire établi en vue de l'élaboration d'une recommandation<sup>2</sup>. Le rapport a été envoyé aux gouvernements des Etats Membres de l'OIT.

Le Bureau a invité les gouvernements à lui faire parvenir leurs réponses, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005, ou, dans le cas des pays fédératifs et des pays pour lesquels le questionnaire doit être traduit dans la langue nationale, le 1<sup>er</sup> août 2005. Cette consultation est obligatoire pour les Membres qui ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Afin que les versions française et anglaise du projet de recommandation concernant la relation de travail puissent parvenir aux gouvernements dans les délais prescrits au paragraphe 2 de l'article 38 du Règlement de la Conférence, le rapport V (2) est publié en deux volumes<sup>3</sup>. Le présent volume bilingue (rapport V (2B)) contient les versions française et anglaise du texte proposé, amendé en fonction des observations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, et pour les raisons exposées dans les commentaires du Bureau. Par ailleurs, quelques légères modifications de forme qui paraissaient opportunes ont été apportées au texte, en vue surtout d'assurer l'entière concordance des deux versions de l'instrument proposé.

Si la Conférence en décide ainsi, ce texte servira de base à la discussion de la question intitulée «La relation de travail» lors de sa 95<sup>e</sup> session (2006).

---

<sup>1</sup> Document GB.289/2, paragr. 7, point 5 (paragr. 56-69).

<sup>2</sup> BIT: *La relation de travail*, Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session, Genève, 2006, rapport V (1).

<sup>3</sup> Le rapport V (2A) parviendra aux gouvernements un mois environ après le présent volume et contiendra le résumé des réponses reçues ainsi que les commentaires du Bureau.

## **PROPOSED TEXT**

*(English version)*

The following is the English version of the proposed Recommendation concerning the employment relationship, which is submitted as a basis for discussion of the fifth item of the agenda of the 95th Session of the Conference, in accordance with the single-discussion procedure under article 38 of the Standing Orders of the Conference.

### **Proposed Recommendation concerning the employment relationship**

- 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 95th Session on 31 May 2006, and  
Considering the importance of the employment relationship in the application of national and international labour standards, and in the realization of the principles set out in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 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 disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and  
Considering that these difficulties are arising more frequently, in particular, because of the extensive changes taking place in the labour market and in the organization of work, and  
Considering also that, in situations in which employed workers provide services for the benefit of a third party, difficulties may exist in establishing who the employer is, what rights the worker has, and who is accountable for those rights, and  
Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, and for their families and communities, and may negatively affect productivity and the financial performance of enterprises, and  
Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship should be the subject of sustained action by Members with a view to providing effective protection in a manner appropriate to their national conditions, 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

## **TEXTE PROPOSÉ**

*(Version française)*

On trouvera ci-après la version française du projet de recommandation concernant la relation de travail. Ce texte est soumis à la Conférence pour servir de base, lors de la 95<sup>e</sup> session, à la discussion de la cinquième question à l'ordre du jour, conformément à la procédure de simple discussion prévue à l'article 38 du Règlement de la Conférence.

### **Projet de recommandation concernant la relation de travail**

- 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 l'importance de la relation de travail pour l'application des normes nationales et internationales du travail et pour la réalisation des principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;
- Considérant les difficultés à établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'on a essayé de donner à cette relation une apparence autre que celle d'une relation de travail, ou lorsqu'il existe des insuffisances ou des limites de la législation, de son interprétation ou de son application;
- Considérant que ces difficultés sont de plus en plus fréquentes, notamment à cause des changements profonds en cours sur le marché du travail et dans l'organisation du travail;
- Considérant également que, dans les situations où les travailleurs salariés fournissent des services pour le compte d'un tiers, il peut être difficile de déterminer qui est l'employeur, quels sont les droits des travailleurs et qui doit en répondre;
- Considérant que les difficultés à établir l'existence d'une relation de travail peuvent créer de graves problèmes aux travailleurs concernés, à leurs familles et à leur entourage et qu'elles peuvent avoir un effet négatif sur la productivité et sur les résultats financiers des entreprises;
- Considérant que l'incertitude pesant sur l'existence de la relation de travail devrait faire l'objet de la part des Membres d'une action soutenue visant à assurer une protection efficace en tenant compte des réalités nationales;
- 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;

Having decided that these proposals shall take the form of a Recommendation; adopt this ... 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, or continue to apply, a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of 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 be defined by national law and practice, taking into account relevant international labour standards.

3. 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;
  - (c) establish standards applicable in situations in which the employed worker provides services for the benefit of a third party, with a view to determining clearly who the employer is, what rights the worker has, and who is accountable for those rights;
  - (d) secure effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate and speedy procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship; and
  - (e) ensure compliance with and effective application of laws and regulations concerning the employment relationship.

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

5. National policy should be formulated and implemented in collaboration with the most representative employers' and workers' organizations, where they exist.

6. National policy should not interfere with legitimate civil and commercial relationships.

## II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

7. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce ... 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 LA RELATION DE TRAVAIL

1. Les Membres devraient formuler et appliquer, ou continuer d'appliquer, une politique nationale visant à examiner à des intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation 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 et la pratique nationales, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes.

3. La politique nationale devrait au moins prévoir 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;
- c) établir des normes applicables aux situations dans lesquelles un travailleur salarié fournit des services pour le compte d'un tiers, afin de déterminer sans ambiguïté qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur et qui doit en répondre;
- d) garantir aux intéressés, notamment aux employeurs et aux travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés et rapides de règlement des différends concernant l'existence et le contenu d'une relation de travail;
- e) assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail.

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

5. La politique nationale devrait être formulée et appliquée en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent.

6. La politique nationale ne devrait pas porter atteinte aux relations civiles et commerciales légitimes.

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

7. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans la relation de travail, l'existence d'une telle relation devrait être déterminée sur la base de faits ayant trait à la prestation des services et à la rémunération du travailleur,

worker, notwithstanding any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

8. For the purposes of the national policy, Members should clearly define the conditions applied for establishing the existence of an employment relationship, for example, subordination, dependence or the fact that the work is done for the benefit of another person.

9. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the 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; or requires the worker's availability;
- (b) the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;
- (c) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that said 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.

10. Within the context of national policy, Members should establish or promote effective and speedy services for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship, and the distinction between employed and self-employed workers.

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

- (a) allowing a broad range of means for establishing the employment relationship;
- (b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present;
- (c) deciding, following prior consultations with the most representative employers' and workers' organizations, where they exist, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. 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.

13. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring, in particular through labour inspection services, respect for, and implementation of, laws and regulations concerning the employment relationship with respect to the various aspects considered in this Recommendation.

nonobstant tout arrangement contraire, contractuel ou autre, convenu entre les parties.

8. Aux fins de la politique nationale, les Membres devraient préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, telles que, par exemple, la subordination, la relation de dépendance ou le fait que le travail soit exécuté pour le compte d'une autre personne.

9. Les Membres devraient envisager la possibilité de préciser dans leur législation, ou par d'autres moyens, les indices permettant de reconnaître l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre les suivants:

- 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, dans une certaine tranche horaire ou sur le lieu indiqué ou accepté par la personne qui requiert le travail; que le travail s'inscrit dans une certaine durée et implique une certaine continuité, ou que le travailleur se tient à disposition;
- b) le fait que les outils, les matériels et les machines sont fournis par la personne qui requiert le travail;
- c) 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, et 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.

10. Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale, mettre en place ou promouvoir des services efficaces et rapides chargés d'orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants.

11. Afin de faciliter l'établissement de l'existence de la relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale, envisager la possibilité:

- a) d'autoriser une grande variété de moyens pour apporter la preuve de la 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;
- c) de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

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

13. L'autorité compétente devrait adopter des mesures pour assurer, notamment par le biais des services d'inspection du travail, le respect et l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités dans la présente recommandation.

14. Members should, as part of the national policy, promote the role of collective bargaining in helping to clarify the existence of the employment relationship, thereby facilitating the implementation of labour legislation.

### III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

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

16. The most representative employers' and workers' organizations, where they exist, should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as is necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

17. 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 distribution between men and women and other relevant factors.

### IV. INTERNATIONAL EXCHANGE OF INFORMATION

18. The International Labour Office should maintain up-to-date information and undertake comparative studies on changes in the patterns and structure of work in the world in order to: (i) broaden the knowledge base on employment relationships and related developments; (ii) help its constituents to better understand and assess these phenomena and adopt appropriate measures for the protection of workers; and (iii) promote good practices at the national and international levels with a view to achieving a fairer globalization.

14. Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale, promouvoir le rôle de la négociation collective pour clarifier l'existence de la relation de travail et, partant, faciliter l'application de la législation du travail.

### III. OBSERVATION ET MISE EN ŒUVRE

15. Les Membres devraient créer un mécanisme approprié, ou utiliser un mécanisme existant, pour examiner les évolutions 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 dans le cadre de la politique nationale.

16. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme d'observation 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.

17. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, procéder à une collecte d'informations et de 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 répartition entre hommes et femmes et d'autres aspects pertinents.

### IV. ÉCHANGE INTERNATIONAL D'INFORMATIONS

18. Le Bureau international du Travail devrait recueillir et tenir à jour des informations et mener des études comparatives sur l'évolution de la structure et des modalités du travail dans le monde, afin i) d'élargir la base de connaissances sur les relations de travail et les évolutions pertinentes, ii) d'accompagner ses mandants dans la compréhension et l'évaluation de ces phénomènes et l'adoption de mesures adéquates pour la protection des travailleurs, et iii) de promouvoir les bonnes pratiques, nationales et internationales, en vue d'une mondialisation plus juste.