



**Mandatnotits  
for  
ILO's 102. Arbejdskonference  
Genève  
2013**

**Instruktion for den danske regeringsdelegation**

**Beskæftigelsesministeriet**

**Maj 2013**

# Indholdsfortegnelse

<b>1. INDLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.....</b>	<b>3</b>
KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER .....	3
A. KOMITÉ OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIAL SIKRING I EN NY DEMOGRAFISK VIRKELIGHED .....	3
B. KOMITÉ OM EN BÆREDYGTIG UDVIKLING, ANSTÆNDIGT ARBEJDE OG GRØNNE JOB .....	5
C. KOMITÉ OM SOCIAL DIALOG.....	8
DANMARKS BIDRAG TIL ILO.....	10
FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN.....	10
D. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL .....	10
E. APPLIKATIONSKOMITÉEN .....	10
G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE).....	12
H. GENERALDIREKTØRENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRÅDET .....	14
<b>3. KRISEN I APPLIKATIONSKOMITÉEN.....</b>	<b>15</b>
<b>4. BAGGRUND.....</b>	<b>17</b>
A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION.....	17
B. ILO'S MANDAT .....	17
C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	17
D. DANMARK OG ILO, RATIFICEREDE KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	18
<b>5. DELEGATIONEN.....</b>	<b>19</b>
A. REGERINGSDELEGATION .....	19
B. ARBEJDSGIVERDELEGATION.....	19
C. ARBEJDSTAGERDELEGATION.....	19
<b>BILAG 1 - ILO'S ORGANISATIONS DIAGRAM.....</b>	<b>21</b>
<b>BILAG 2 – OVERSIGT OVER DANSK PERSONALE I ILO .....</b>	<b>22</b>
<b>BILAG 3 – ILO'S STRATEGISKE MÅL.....</b>	<b>23</b>
<b>BILAG 4 – OMTALEN AF DANMARK I EKSPERTKOMITÉENS RAPPORT.....</b>	<b>25</b>
<b>BILAG 5 – RAPPORTERINGSOVERSIGTEN 2013 FOR DANSKE RAPPORTER TIL ILO.....</b>	<b>26</b>

## 1. INDLEDNING

Mandatnotitsen er udarbejdet til brug for regeringens delegation ved Den 102. Internationale Arbejdskonference, som afholdes fra den 5. juni til den 20. juni 2013 i Genève. Mandatnotitsen dækker de emner, der på forhånd er sat på Konferencens dagsorden. Eventuelle yderligere emner eller spørgsmål vil blive koordineret i Genève.

Dagsordenen for ILO's Internationale Arbejdskonference indeholder traditionelt tre komitéer med tematiske diskussioner, der skifter fra år til år. I visse tilfælde er der tale om 2. behandlinger af emner, der har været behandlet på tidligere konferencer. Udover de tre temadiskussioner, er der en række faste punkter på dagsordenen, f.eks. den såkaldte Applikationskomité.

## 2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

### *Konferencens komitéer med temadiskussioner*

#### **a. Komité om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed**

Dette emne er sat på dagsordenen for Arbejdskonferencens 102. samling til *generel diskussion*. Den nye demografiske kontekst er især karakteriseret af ændringer i befolkningssammensætningen i og med, at fødselstallet går ned, og folk lever længere. Dette faktum har stor betydning for den økonomiske og samfundsmæssige udvikling.

ILO har udarbejdet en rapport om "Beskæftigelse og social beskyttelse i en ny demografisk kontekst". Rapporten analyserer virkningerne af de demografiske ændringer og de politikker, der udvikles på denne baggrund, især i de industrialiserede lande, men den berører også udfordringerne for udviklingslandene på baggrund af de demografiske ændringer i disse lande. Drøftelsen af emnet skal ses på baggrund af en beslutning på Arbejdskonferencen i 2009 samt vedtagelsen i 2012 af Henstillingen om "Mindsteniveauer vedrørende social beskyttelse". Henstillingen skal medvirke til at forbedre den sociale beskyttelse af så mange borgere som muligt i ILO's medlemslande i medfør af egen lovgivning. Henstillingen er en række vedtagne retningslinjer af juridisk ikke-bindende karakter.

Det fremgår af rapporten, at social sikring må ses som en investering i mennesker og ikke en omkostning. Det anføres, at beskæftigelses- og socialpolitik hænger tæt sammen og styrker hinanden, og at politikker må tage sigte på hele livsforløbet og omfatte uddannelse, træning og livslang læring. Rapporten diskuterer endvidere, hvorvidt tilbagetrækningsalderen skal omdefineres således, at der tages hensyn til forholdet mellem længden af tiden på arbejdsmarkedet og som pensionist. Men den taler også om, at der skal tages hensyn til, hvilken erhvervsgruppe man tilhører. Sidstnævnte afviger fra den danske tilgang, som er, at tilbagetrækningsalderen må være ens for alle, og at der skal være mulighed for hjælp til at blive på arbejdsmarkedet fx via rehabilitering etc.

Rapporten er opdelt i 5 kapitler:

Kapitel 1 handler om globale, demografiske tendenser og en global arbejdsstyrkes dynamik. Det giver et globalt og regionalt statistisk overblik over de demografiske aldringstendenser, arbejdsstyrken og en øget udbredelse af sociale systemer. Endvidere beskriver kapitlet fremtidsudsigterne

for arbejdsmarkedet i forbindelse med udviklingen af sociale overførselsindkomstsystemer, både i udviklingslande og de industrialiserede lande. Kapitlet kommer ind på de demografiske ændrings indflydelse på arbejdsstyrken og andre forhold, der påvirker sammensætningen af arbejdsstyrken som fx beskæftigelsesmønstre, indkomstniveauer, uddannelse og kvalifikationsniveauer, migration og bosætningstendenser. Udviklingen relateres endvidere til den økonomiske krise.

Kapitel 2 omhandler de virkninger, demografiske ændringer har på den økonomiske udvikling, beskæftigelse og social beskyttelsessystemer i de forskellige medlemslande alt efter udviklingstrin i den demografiske overgang. Kapitlet diskuterer, den virkning de forventede ændringer i arbejdsstyrkesammensætningen har pga. den aldrende befolkning, fx med hensyn til manglende opkvalificering og uddannelse og de behov for samme, som opstår med den voksende aldrende befolkning. Desuden drøftes det, at de ændrede befolkningsstrukturer kan øge presset på ydelser til en aldrende befolkning, især sundhedsydelser, ældreomsorg og pensioner.

Den aldrende befolkning giver sig udslag i større risiko for fattigdom for denne befolkningsgruppe, da arbejdsindtægter udgør en mindre og mindre del af ældres indkomst. De demografiske ændringer har ligeledes en betydning for tilbagetrækningsmønstre, hvilket er et vigtigt element i den samlede problemstilling. Tilbagetrækning hænger uløseligt sammen med adgang til pension el. lign., en ret, som størstedelen af befolkningen har fået adgang til gennem det seneste århundrede. Kapitlet berører også kønsaspektet i relation til social beskyttelse.

Kapitel 3 handler om politiske tiltag for at imødegå udviklingen. Befolkningen ældes signifikant, men det er ikke et uoverstigeligt problem. Her tales om væsentlige politiske tiltag for at benytte forskellige muligheder i forbindelse med de demografiske udfordringer. Der peges bl.a. på synergi mellem beskæftigelses- og de sociale beskyttelsesområder og muligheder for at finde en balanceret og integreret strategi, der kan medvirke til at skabe solidaritet mellem generationerne. Der tales om behovet for at forbedre mulighederne for anstændigt arbejde for alle grupper i den arbejdsduelige alder og om at udvide sociale beskyttelsessystemer, således at tilstrækkelige og bæredygtige overførselsindkomster og pensioner bliver tilgængelige for alle. Et væsentligt indhold i kapitlet er drøftelsen af mødre og arbejde - og i den sammenhæng er der reference til OECD's opfordring til at skabe familievenlige arbejdspladser, således at mødre kan komme i arbejde. Kapitlet kommer ind på aktiv arbejdsmarkedspolitik, fastholdelse af ældre arbejdstagere, andre initiativer for ældre arbejdstagere fx inden for et godt arbejdsmiljø.

Kapitel 4 handler om "Vejen frem". Det foreslår en række måder, hvorpå ILO's sekretariat kan understøtte politikudviklingen i medlemsstaterne for at tage højde for de demografiske udfordringer. Skabelse af anstændige job og udvidelse af sociale beskyttelsessystemer i lande med høje fødselstal og en hurtigt voksende befolkning. Det handler om, hvordan mangel på arbejdskraft og færdigheder skal håndteres, således at sociale sikringssystemers økonomiske bæredygtighed kan blive sikret. Rapporten understreger, at hvert land må skabe sin egen kombination af systemer for at finde en fair balance mellem samfundets interesser generelt og særlige befolkningsgrupper.

Kapitel 5 giver konkrete forslag til drøftelse i komiteen på baggrund af rapportens analyser.

Der vil være EU-koordination i forbindelse med arbejdet i komitéen.

#### *Parternes holdning*

LO og FTF påpeger, at unge og ældre er i hver deres fase af arbejdslivet og er udsatte i et arbejdsmarked under pres. Det er i særlig grad de unge, der er negativt påvirket af den økonomiske og finansielle krise. LO og FTF finder derfor, at der er behov for at se på, hvordan unge kan komme

ind på arbejdsmarkedet, men samtidig også hvordan personer, som har mistet deres arbejde, igen kommer i beskæftigelse.

LO og FTF mener, at der er en særlig udfordring i forhold til de unge, der hverken er i arbejde, uddannelse eller opkvalificering. Derudover ses der også blandt unge en tendens til, at de i større grad kommer i uregulerede ansættelsesforhold. LO og FTF mener derfor, at der er et behov for at igangsætte aktive politikker for unge i forhold til at styrke deres færdigheder og kompetencer samt en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

I forhold til den ældre generation mener LO og FTF, at der også er behov for en aktiv arbejdsmarkedspolitik for dem, der har mistet deres arbejde og skal finde nyt arbejde. I forhold til at sikre en høj arbejdsmarkedsdeltagelse peger LO og FTF bl.a. på livslang læring og adgang til opkvalificering mv. også for ældre arbejdstagere, som mister deres beskæftigelse.

DA påpeger, at de demografiske udfordringer fortsat er store for en række europæiske arbejdsmarkeder med faldende arbejdsstyrker og mangel på arbejdskraft. Også i Danmark vil man få en betydelig udfordring med at skaffe kvalificeret arbejdskraft især på det private arbejdsmarked. Samtidig oplever en række lande nu den økonomiske og finansielle krise med især stor ungdomsledighed. DA mener derfor ikke, at komiteen udelukkende skal se på social sikring og konsekvenserne for arbejdsstyrkens størrelse og sammensætning.

Det er afgørende for DA, at der fortsat gennemføres reformer af beskæftigelsespolitikken, så den mere effektivt og målrettet kan medvirke til at bringe de, der er udenfor arbejdsmarkedet, tilbage i job. Samtidig skal uddannelsessystemer og kompetencesystemer udvikles, så det sikres, at kvaliteten i uddannelserne er på et sådant niveau, at de matcher virksomhedernes behov. Det vil ligeledes være nødvendigt at have attraktive adgangsordninger til arbejdsmarkederne, så kvalificeret arbejdskraft fra andre regioner også udenfor Europa.

DA mener yderligere, at den sociale beskyttelse bør indrettes således, at de enkelte ordninger indeholder incitamenter til, at personer på ordningerne kommer tilbage i arbejde. Pensionssystemerne bør indrettes således, at arbejdstagerne bliver længere på arbejdsmarkedet dels for at øge arbejdsudbuddet og dels for at sikre bæredygtige pensionssystemer, som også kan finansieres i de kommende år med en stigende levealder.

#### *Den danske regerings holdning*

Den danske regering hilser denne rapport og den dermed tiltænkte drøftelse i ILO-regi velkommen. Det er et aktuelt og vedkommende initiativ, der ligger i god forlængelse af drøftelserne i 2009 og 2012.

Rapporten foreslår et studie i krisens overordnede virkninger i forhold til de sociale sikrings-systemer. Den danske regering vil i den forbindelse lægge vægt på, at et eventuelt studie resulterer i ny, relevant og operationel viden på området.

Den danske regering vil arbejde for, at drøftelserne munder ud i konklusioner, som er målrettede og anvendelige og skaber en ramme for guidelines til ILO's medlemmer.

#### **b. Komité om en bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job**

Der skal på ILO's 102. Arbejdskonference være en *generel diskussion* af bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job. Til brug for drøftelsen har ILO udarbejdet en rapport, der ser på

udfordringerne i forhold til at sikre bæredygtig udvikling samt at fremme anstændigt arbejde. Rapporten ser på sammenhængen mellem disse to hovedudfordringer, som senest er blevet understreget af FN's konference for bæredygtig udvikling i 2012 (Rio+20). Den fortsatte økonomiske udvikling til gavn for vækst, beskæftigelse og social retfærdighed er truet af klimaforandringer og ødelæggelse af miljøet. I rapporten fremhæves anstændigt arbejde, herunder ILO's arbejde med at fremme dette, som centralt i forhold til at sikre og fremme en social og økonomisk bæredygtig udvikling.

Der er i rapporten i kapitel 1 en kort gennemgang af de miljøpåvirkninger og klimaforandringer, verden oplever i dag, og hvordan disse har indflydelse på og forventes fremover at påvirke den økonomiske og sociale udvikling. Rapporten refererer til en række definitioner for grøn økonomi og grøn vækst, hvor det ses som centralt, at disse også omfatter social inklusion og beskæftigelsesfremme. Grønne job er i rapporten bredt defineret som "ethvert anstændigt arbejde, der bidrager til at bevare eller genskabe kvaliteten af miljøet; dette kan være i landbruget, industrien, servicesektoren eller administration." Dette er en bred definition, som betyder, at det kan dække over en række initiativer og politikker. Opgørelse af grønne job vil desuden kunne opdeles i en række undergrupper<sup>1</sup>. Arbejdskonferencens drøftelser skal vedrøre den overordnede omstillingsdagsorden og udviklingspotentialer i forhold til grøn vækst, grøn økonomi og grønne job.

Rapporten beskriver i kapitel 2 på baggrund af globale, regionale og nationale studier en række muligheder i forhold til at udnytte det beskæftigelsespotentialer, der forventes at være i forbindelse med en øget indsats for at styrke den grønne økonomi, herunder beskyttelse af klima og miljø. Der ses bl.a. på beskæftigelsespotentialer i forbindelse med grøn omstilling i forskellige sektorer, såsom landbrug, affaldshåndtering og genbrug og bygge- og anlæg. I alle disse er der identificeret positive muligheder for at fremme beskæftigelse, der samtidig ved hjælp af målrettede politikker på området også understøtter en bæredygtig social udvikling.

Der identificeres i rapportens kapitel 3 en række udfordringer, der vedrører omstruktureringer af økonomien, samt tilpasninger til større klimaforandringer og ressourceknaphed, som påvirker indkomstfordelingen i de enkelte lande. Disse udfordringer har ligeledes stor betydning for udvikling af arbejdsmarkedet. Rapporten påpeger, at det ikke er store forurenende industrier, der er de største arbejdsgivere, ligesom det at gøre en økonomi eller produktion grøn ofte har en begrænset betydning i forhold til eventuelle tab af arbejdspladser. Der beskrives en række eksempler, hvor der blandt andet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter er fundet løsninger og udviklingsmuligheder, også for små og mellemstore virksomheder, i forhold til omstruktureringer og arbejdsmarkedstilpasninger, der har fremmet grøn vækst og beskæftigelse, samt social udvikling.

Til sidst i rapportens 4. kapitel kommer der forslag til effektive politikker til håndtering af udfordringerne på nationalt og internationalt niveau. Der ses generelt en øget opmærksomhed på problemstillingerne, både i form af nationale politikker og internationale initiativer. Rapporten giver desuden en kort beskrivelse af ILO's arbejde på området, herunder ILO's "Green Jobs Programme", hvor 27 lande indtil videre har modtaget støtte. ILO's arbejde bygger på forskning og viden, information og kapacitetsopbygning, skabelse af grønne job, om at gøre job og arbejdspladser mere "grønne" samt understøtte en social retfærdig overgang til en bæredygtig økonomi. ILO fremhæver, at "Green Jobs"-programmet har opnået resultater i forhold til at påvirke politikudvikling og sammenhæng mellem økonomisk, social og bæredygtig udvikling. I det videre arbejde med fremme af flere og bedre job i en grønnere økonomi peger ILO på en række emner, hvor sammenhængende

---

<sup>1</sup> Der lægges i rapporten op til, at drøftelser om opgørelse af grønne job henvises til kommende konference for arbejdsmarkedsstatistikere i oktober 2013.

politikker er nødvendige, såsom f.eks. makro-, sektor-, og arbejdsmarkeds- og socialpolitikker og bæredygtig virksomhedsudvikling.

Der lægges i rapporten op til, at drøftelserne på konferencen kommer til at centrere sig om en række hovedspørgsmål, der berører klima- og miljøforandringernes påvirkning af arbejdsmarkeder, muligheder for fremme af anstændigt arbejde og grønne job, omstilling til bæredygtig vækst, og ILO's prioriteter i dette arbejde. Der vil være EU-koordination i forbindelse med komitéens arbejde.

#### *Parternes holdning*

Fremme af en grøn omstilling spiller, ifølge LO og FTF, en vigtig rolle i forhold at sikre grøn og bæredygtig vækst, og åbner muligheder for øget beskæftigelse. Det er et område, hvor der findes udviklingsmuligheder. Indsatser kan blandt andet bidrage til at gøre økonomierne mindre afhængig af fossile brændsler.

LO og FTF mener, at der her er et grønt vækstpotentiale, som skal udnyttes, blandt andet ved at skabe rammevilkår for virksomhedernes muligheder for at udvikle nye grønne løsninger.

Derudover peger LO og FTF på, at analyse af både tre store muligheder (nettojobskabelse, opgradering af eksisterende arbejdspladser og social integration) samt tre udfordringer (tab af arbejdspladser ved økonomisk omstrukturering, tilpasning til klimaændringerne og negativ indkomstvirkninger) for realiseringen af målet om anstændigt arbejde for alle, i overgangen til miljømæssigt bæredygtige virksomheder, er vigtige i denne sammenhæng.

DA vurderer, at det ved drøftelse af temaet er væsentlig at have for øje, at der er indbyrdes sammenhæng i økonomien, og der ikke er en særlig afsondret grøn økonomi. Der skal i komiteens arbejde skabes en balance mellem de tre nævnte dimensioner af bæredygtig udvikling.

For DA er det væsentligt, at der skabes gode rammebetingelser for entrepreneurship og udvikling af virksomhederne, så der kan etableres mere økonomisk vækst og flere arbejdspladser. Skabelse af varige job må være i fokus.

DA mener, at der bør skabes passende analyser af investeringer og jobskabesinitiativer, så medlemslandene sætter ressourcer i den mest bæredygtige vej. Det må også tages i betragtning, at der er store forskelle i effekt og muligheder i de forskellige regioner og lande.

#### *Den danske regerings holdning*

Den danske regering støtter arbejdet med at fremme social, økonomisk og klimamæssig bæredygtig udvikling og ser ILO's bidrag til denne dagsorden som vigtigt. Den danske regering ser her velfungerende arbejdsmarkeder med aktiv arbejdsmarkedspolitik og social sikring som helt afgørende for denne udvikling, herunder ved tilpasninger og omstruktureringer som følge af klima- og miljøudfordringerne.

Grøn vækst er et fokusområde i den danske regerings udviklingspolitiske strategi – ”Retten til et Bedre Liv” – og herunder er indsatsen til fremme af anstændigt arbejde og job en prioritet. Danmark bistår – bl.a. gennem ILO - udviklingslandene med at bekæmpe fattigdom og skabe bæredygtig udvikling.

Den danske regering ser muligheder i, at ILO placerer grøn vækst og grønne job spørgsmål på den globale udviklingsdagsorden, og at disse kobles til de globale bæredygtige udviklingsmål. Danmark

støtter ILO's arbejde med at videreudvikle programmer for ILO's medlemmer og instrumenter, der kan støtte omstillingen til bæredygtig vækst.

### **c. Komité om social dialog**

Som opfølgning på ILO's 2008-deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering indgår det på Arbejdskonferencen at have en tilbagevendende drøftelse af de fire strategiske mål i Decent Work-begrebet. Den første målsætning om at fremme beskæftigelsen blev drøftet i 2010, mens målet om at sikre bedre social sikring blev drøftet i 2011, og endelig blev målet om at sikre respekt af fundamentale principper og rettigheder i forbindelse med arbejde drøftet sidste år. I år drøftes derfor den fjerde målsætning om at fremme social dialog.

Formålet med drøftelsen er at udbrede bedre forståelse for forskellige forhold, der har betydning herfor, og for behov i ILO medlemsstaterne i forhold til at fremme social dialog. Drøftelsen skal give grundlag for at kunne handle mere effektivt i forhold hertil, herunder i ILO gennem organisationens traditionelle virkemidler, såsom standard-relaterede foranstaltninger, teknisk samarbejde, analyser og forskning. Ligeledes er det et mål at overveje behovet for at justere ILO's prioriteter og handlingsplaner i overensstemmelse hermed, herunder at vurdere ILO's hidtidige indsats og aktiviteter.

Som grundlag for komitéens drøftelser har ILO udarbejdet en rapport "Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2013". Rapporten er inddelt i 5 kapitler:

Kapitel 1 forholder sig til definitioner og ILO's mandat. Social dialog og trepartsmodellen udgør det vigtigste ILO styringsredskab ("governance paradigm") til fremme af social retfærdighed, retfærdige og fredelige arbejdspladsrelationer og for fremme af anstændigt arbejde (decent work).

Kapitel 2 fokuserer på tendenser, udfordringer og muligheder for social dialog i en stadig mere globaliseret verdensøkonomi. Kapitlet ser på de forskellige aktører og institutioner og vurderer deres forskellige forhold og behov. Der ses særligt på udviklingen forårsaget af den finansielle krise, som i særlig grad har påvirket forholdene for den sociale dialog, især i Europa. Der er også et særligt fokus på transnationale forhold og strukturer.

Kapitel 3 præsenterer ILO's indsats for at realisere den strategiske målsætning om at styrke trepartsmodellen og den sociale dialog gennem ILO's virkemidler: kapacitetsopbygning, uddannelse, rådgivning om politiske tiltag, forskning og vidensdeling samt sammensætning og implementering af landeprogrammer (Decent Work Country Programmes) og andre projekter om teknisk samarbejde.

Kapitel 4 opsummerer de vigtigste observationer og erfaringer som resultat af de tre første kapitler, herunder som bidrag til det videre arbejde: a) social dialog skal gøres inkluderende for at blive en succes, b) tillid er en forudsætning for en vellykket trepartsmodel, c) de vanskeligheder, som udfordrer retten til kollektive forhandlinger og foreningsfrihed, vækker stadig bekymring, d) krisehåndtering udgør ofte et "kapløb mod et lavere niveau" i visse industrialiserede lande, men kan også bruges til at hæve niveauet, som det ses i andre lande, e) der ses nye trends i organiseringen af arbejdsgivere og arbejdstagere, f) tvistløsningsmekanismer er nødvendige, g) ILO søger mere aktivt at fremme trepartsrelationer på overnationalt og mellemstatsligt niveau. I forhold til nye mulige standarder er der især fokus på en ny standard omkring information og høring med inspiration fra EU's direktiver herom.



Kapitel 5 indeholder spørgsmålene og diskussionspunkter, som danner udgangspunkt for drøftelserne i komitéen.

Der arbejdes mod udarbejdelse af en handlingsplan som produkt af drøftelserne. Der vil være EU-koordination i forbindelse med drøftelserne i komitéen.

#### *Parternes holdning*

For LO og FTF er det vigtig, at den finansielle og økonomiske krise ikke fører til en underminering af ordnede forhold og ordentlige vilkår på arbejdsmarkedet, hverken globalt, regionalt eller nationalt. Det er vigtigt, at en sådan indsats understøttes, og at det sker i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som dermed har mulighed for at varetage deres rolle og opgave.

LO og FTF mener derfor, at politikker til fremme af vækst og beskæftigelse bør fremhæve betydningen af social dialog i denne proces (særligt konventionerne 87, 98 og 144), også i krise/kritiske situationer.

Derudover vurderer LO og FTF, at der fortsat også er behov for fokus på de fundamentale rettigheder i forhold til forbud mod tvangsarbejde og børnearbejde. Udfordringer i forhold til bekæmpelse af børnearbejde er stadig store og kræver inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

LO og FTF påpeger, at arbejdstagerrettigheder og social dialog er helt afgørende i forhold til at fremme bæredygtig social og økonomisk vækst med fokus på jobskabelse.

DA bemærker, at social dialog ikke er et formål i sig selv, men kan være et nyttigt instrument til realisering af de målsætninger som aktørerne hver i sær eller i fællesskab har formuleret og som det blev konkluderet på ILO's regionale møde i Oslo skal en social dialog også ske inden for en ansvarlig ramme.

DA mener, at komiteen ikke alene skal beskæftige sig med den finansielle krises betydning for den sociale dialog i Europa, men vedrøre de behov, som findes hos aktører globalt. Der skal tages udgangspunkt i, at social dialog har mange ansigter.

DA mener yderligere, at stærke sociale aktører er grundlaget for en succesfuld social dialog, hvor kapacitetsopbygning skal være en prioritet for ILO i stedet for promovere yderligere standarder. Hertil kommer nødvendigheden af, at ILO støtter behovet for sektordialog.

#### *Den danske regerings holdning*

Social dialog er selve grundlaget for den danske arbejdsmarkedsmodel og erfaringsmæssigt afgørende for et velfungerende arbejdsmarked med afbalancerede løsninger. Regeringen støtter op om ILO's indsats for at fremme social dialog og om udbredelsen af ILO's kerneværdier om at sikre retten til fagforeningsfrihed samt retten til at føre kollektive forhandlinger. Regeringen vil støtte en fokuseret og koncis handlingsplan på området i lighed med Oslo-erklæringen, der var produktet af drøftelserne på ILO's regionale møde i april 2013 for Europa og Centralasien. Denne erklæring var netop også en håndtering af de særlige udfordringer, der ses i Europa, og som der i rapporten er et særligt fokus på. Det er derfor vigtigt, at der er et globalt fokus i dette komitéarbejde, herunder et særligt fokus på, hvorledes ILO skal fortsætte sit arbejde.

### ***Danmarks bidrag til ILO***

Danmarks generelle frivillige bidrag til ILO's tekniske udviklingsarbejde er 40 mio. kr. for perioden 2012-2013. Frem til 2014 bidrager Danmark desuden med i alt ca. 200 mio. kr. til to ILO-programmer, der styrker ungdomsuddannelser og hjælper unge iværksættere bl.a. med grønne vækstprojekter som udmøntning af initiativer fra Afrika-kommissionen. Danmarks faste årlige medlemsbidrag til ILO er på ca. 12 mio. kr.

### ***Faste punkter på dagsordenen***

#### **d. Finansielle og administrative spørgsmål**

ILO har i Report II: "Draft Programme and Budget for 2014-15 and other questions" fremlagt et revideret budget efter Styrelsesrådets møde i marts 2013. Det fremlagte budget er på samme udgiftsniveau som i 2012-2013 pristalsreguleret til 2014-2015 niveau. ILO's samlede budgetforslag for 2014-2015 er på godt 864 mio. US\$.

ILO's program og budget er centreret omkring 4 strategiske mål (se nærmere om disse i bilag 3):

- Beskæftigelse (ca. 204 mio. US\$).
- Social beskyttelse (ca. 132 mio. US\$).
- Social dialog (ca. 186 mio. US\$).
- Normskabelse om fundamentale principper og rettigheder (ca. 132 US\$).

Midlerne under de strategiske mål dækker udgifter til en lang række indsatser, der udgør ILO's arbejde for Decent Work (anstændigt arbejde). Derudover er der på budgettet afsat midler til policy-udvikling, generel administration, uforudsete udgifter og drift af sekretariatet.

Danmark har under styrelsesrådsmødet i marts sammen med de nordiske lande støttet, at budgettet videreføres med regulering for inflation ("zero real growth"). Danmark kan stemme for budgetforslag for 2014-15.

#### **e. Applikationskomitéen**

Som et fast punkt på konferencens dagsorden samles Applikationskomitéen hvert år. Komiteen gennemgår de modtagne rapporter fra medlemslandene angående ratificerede ILO-konventioner, herunder brud på ratificerede konventioner og landenes manglende rapporteringer.

Ekspertkomitéens rapport om medlemslandenes implementering af konventionerne danner grundlag for applikationskomiteens arbejde. På baggrund af Ekspertkomiteens rapport udvælger arbejdsmarkedets parter hvert år 25 individuelle sager på landeniveau også kaldet "landeliste". Disse sager udvælges typisk ud fra sagernes alvor, men også ud fra en vis geografisk fordeling. Danmark er ikke nævnt i dette års rapport fra Ekspertkomitéen, se i øvrigt bilag 4.

Der er mulighed for at tilkendegive holdning under Applikationskomiteens drøftelser. Danmarks holdning og eventuelle kommentarer i de enkelte individuelle sager afklares først, når arbejdsmarkedets parter har udvalgt de enkelte sager.

Under den seneste Arbejdskonference brød arbejdet i Applikationskomiteen sammen, se afsnit 3. om krisen i Applikationskomitéen.

**f. General rapport om kollektive forhandlinger i den offentlige sektor – en vej fremad  
(General Survey on Collective bargaining in the public service – A way forward)**

Ekspertkomiteen udarbejder hvert år en generel rapport (general survey) om et bestemt emne med udgangspunkt i en eller flere af de konventioner, der er sat til diskussion i Applikationskomitéen, og evt. henstillinger i tilknytning hertil. Den generelle rapport tager udgangspunkt i medlemslandenes afrapporteringer om implementering og efterlevelse, herunder identificeret manglende efterlevelse af de udvalgte konventioner. Rapporten diskuteres typisk tidligt under komitéens første møder.

Dette års generelle rapport handler om kollektive forhandlinger i den offentlige sektor med udgangspunkt i 2 konventioner og 2 henstillinger:

- ILO-konvention nr. 151 om beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor (1978) (ratificeret af Danmark)
- ILO-konvention nr. 154 om kollektive forhandlinger (*ikke* ratificeret af Danmark)
- Henstilling om arbejdsmarkedsforhold (offentlig sektor) 1978, nr. 159, og
- Henstilling om kollektive forhandlinger 1981, nr. 163.

Rapporten handler desuden bl.a. om offentligt ansattes rettigheder, beskyttelse mod forskelsbehandling og mekanismer til brug for konfliktløsning.

Målet med rapporten er at give et globalt billede af lovgivning og praksis i medlemsstaterne i forhold til implementering af de nævnte konventioner og henstillinger. Rapporten trækker de overordnede observationer frem og søger at bidrage med vejledning til, hvordan den fulde effekt af ratificerede konventioner kan opnås. Desuden beskriver rapporten de udfordringer, som nogle medlemsstater har mødt i forbindelse med ratificering.

Rapporten konkluderer, at de principper og bestemmelser, der følger af konvention nr. 151 og konvention nr. 154, finder anvendelse i et betydeligt antal medlemslande gennem lovgivning, kollektive aftaler og/eller domstolspraksis, også hvor det pågældende medlemsland ikke har ratificeret de nævnte konventioner.

På trods af denne positive udvikling findes der fortsat udfordringer forbundet med konventionerne i en lang række lande. De væsentligste problemer er:

- mangel på effektiv håndhævelse i sager vedrørende forskelsbehandling på grund af fagforeningsmedlemskab,
- begrænsninger i retten til kollektive forhandlinger, fx krav om at en fagforening skal repræsentere et vist antal lønmodtagere for at blive anerkendt/opnå ret til at indgå i kollektive forhandlinger, og
- visse lande udelukker bestemte kategorier af lønmodtagere (fx midlertidigt ansatte) fra kollektive forhandlinger eller begrænser parternes ret til at fastsætte forhandlingsniveauet.

Danmark har som nævnt ratificeret konvention nr. 151, men ikke konvention nr. 154.

ILO-konvention nr. 154 sigter mod anvendelse og udbredelse af frie kollektive aftaleforhandlinger på det nationale arbejdsmarked for alle lønmodtagergrupper. Konventionen opfordrer medlemslandene til at styrke overenskomstsyste­met, herunder bl.a. en styrkelse af ILO's grundlæggende konvention nr. 98 om gennemførelse af principperne for retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Dansk ratifikation af konvention nr. 154 har været drøftet flere gange, men er bl.a. strandet på spørgsmålet om, hvorvidt konventionen kræver en aktiv handle­n, eller om der blot ligger en

forpligtelse til ikke at indføre barrierer, der kunne forhindre kollektive forhandlinger, samt om hvorvidt en hvilken som helst gruppe af arbejdstagere har krav på seriøse forhandlinger med arbejdsgiveren.

Drøftelsen af den generelle rapport ventes at resultere i vedtagelse af nogle fælles konklusioner, der tillige vil indgå i et bidrag til debatten i den tekniske komité om social dialog.

#### *Parternes holdning*

LO og FTF bakker op om Ekspertkomiteens rapport og er opmærksom på, at Danmark kun har ratificeret konvention 151 men ikke 154, da der, som den danske regering har redegjort for, ikke var enighed herom i Det faste ILO udvalg.

LO og FTF mener, at bl.a. udviklingen i Europa de seneste år, set i lyset af den økonomiske og finansielle krise, har aktualiseret debatten omkring social dialog.

DA finder, at kollektive forhandlinger i den offentlige sektor og udviklingen på det offentlige arbejdsmarked skal ske under hensyntagen til de særlige karakteristika, der gælder for den offentlige sektor og den rolle som den offentlige sektor spiller i det pågældende samfund. Udviklingen i den offentlige sektor og heri bl.a. ved kollektive forhandlinger skal ske som en del af et samlet arbejdsmarked.

#### *Den danske regerings holdning*

Den danske regering støtter, at applikationskomitéen drøfter kollektive forhandlinger i den offentlige sektor med udgangspunkt i ILO-konvention nr. 151 og ILO-konvention nr. 154 samt henstillingerne 159 og 163.

Frie kollektive forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter om løn- og arbejdsvilkår er en af hjørnestenene i den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette gælder både den private og den offentlige sektor. Langt den største del af den offentlige sektor er således dækket af kollektive overenskomster.

Det er den danske regerings opfattelse, at den vide anvendelse af kollektive aftaleforhandlinger i Danmark bidrager til et stærkt og fleksibelt arbejdsmarked, der er i stand til at tilpasse sig de aktuelle udfordringer.

Til trods for at Danmark ikke selv har ratificeret ILO-konvention nr. 154, støtter den danske regering principperne i konventionen.

Den danske regering kan på den baggrund støtte eventuelle tiltag for at fremme ratifikation eller fremme af principperne i konvention nr. 151 og konvention nr. 154.

#### **g. Udvalgelseskomitéen (Selection Committee)**

Den såkaldte udvalgelseskomité beskæftiger sig med afviklingen af Arbejdskonferencen, typisk spørgsmål i relation til tidsplaner, organisering mv. Komiteen ventes dog også i lighed med sidste år at skulle beskæftige sig med opfølgning i forhold til ILO's restriktioner angående Myanmar/Burma.

ILO's seneste resolution om Myanmar/Burma blev vedtaget på arbejdskonferencen i 2012, hvor man vurderede, at der var sket mange positive tiltag i landet. 2012-resolutionen ophævede dermed den tidligere 1999-resolution og delvist 2000-resolutionen. Man ophævede dog ikke bestemmelsen om muligheden for at afholde en "Special Sitting" om Myanmar/Burmas overholdelse af ILO-

konvention nr. 29 (forbud mod tvangsarbejde), men lod det være op til Styrelsesrådet at afgøre, om den skal afholdes.

ILO's styrelsesråd besluttede på sit møde i marts 2013 at indstille, at der i år ikke skal være en "Special Sitting". Dette skal formelt bekræftes under åbningen af Konferencen. Til gengæld skal Myanmar/Burma behandles som et selvstændigt dagsordenspunkt i regi af udvælgelseskomitéen. På Styrelsesrådets opfordring skal man i denne komite på ny overveje ILO's restriktioner i forhold til Myanmar/Burma. Styrelsesrådet har i den forbindelse bedt Generaldirektøren om at aflægge ny rapport om den seneste udvikling i landet, herunder for ILO's aktiviteter. På denne baggrund skal det vurderes om restriktionerne helt skal ophæves eller eventuelt suspenderes.

Som baggrundsinformation kan det supplerende oplyses, at der siden 1999 har været særlige restriktioner over for Myanmar/Burma. Den Internationale Arbejdskonference (ILC) vedtog i 1999 en resolution vedrørende den udbredte brug af tvangsarbejde i Myanmar/Burma. Her beklagede man, at regeringen ikke havde efterlevet anbefalingerne fra den særlige undersøgelseskommission. Resolutionen besluttede, at Myanmar/Burma skulle ophøre med at modtage teknisk assistance fra ILO udover i forhold til de tiltag, der var påkrævede for at implementere undersøgelseskommissionens anbefalinger. ILC vedtog efterfølgende i 2000 endnu en resolution om Myanmar/Burma for overtrædelse af konvention nr. 29 samt manglende efterlevelse af en række henstillinger. En konsekvens af resolutionen var, at Myanmar/Burma blev sat på Konferencens dagsorden, indtil landet opfyldte sine forpligtelser. Resolutionen anbefalede ILO's medlemmer at gennemgå deres relationer med landet og tage passende skridt til at sikre, at det ikke udnyttede disse relationer til at fortsætte tvangsarbejde i landet.

#### *Parternes holdning*

LO og FTF påpeger, at på trods af den positive udvikling i landet de seneste år, er der stadig behov for at presse regeringen i Myanmar. Arbejdsmarkedslovgivningen, der trådte i kraft i marts 2012, skabte en retlig ramme for bl.a. faglig organisering - utvivlsomt et stort skridt fremad fra den mangeårige situation, hvor foreningsfriheden var forbudt både i lovgivningen og i praksis. Men der er stadig problemer med implementeringen og lovliggørelsen af faglige aktiviteter.

LO og FTF er særligt bekymret over de nye love, der giver utilstrækkelig beskyttelse mod forskelsbehandling. Derudover sker det alt for ofte, at arbejdstagere, der udøver deres rettigheder i henhold til loven, afskediges. Endvidere er aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere gennem forligsproceduren ikke altid respekteret.

LO og FTF bemærker, at i dag er Villages Act og Towns Act blevet ændret, hvilket bringer definitionen af tvangsarbejde i overensstemmelse med ILO-konvention 29, selv om forfatningen stadig skal ændres. I praksis er tvangsarbejde reduceret, men fortsætter dog, bl.a. i Arakan, Chin, Kachin, Karen og Shan Stater.

#### *Den danske regerings holdning*

Danmark hilser den positive udvikling i Myanmar/Burma velkommen. Mange fremskridt er opnået, ikke mindst som følge af ILO's tilstedeværelse i landet og ILO's vedholdende indsats for at komme i dialog med styret. En stillingtagen til ILO's restriktioner er først mulig, når dokumenterne for komiteens arbejde er lagt frem. Det ventes først at ske under konferencen. Der vil være EU-koordination i forbindelse hermed.

## **h. Generaldirektørens rapporter og rapport fra formanden for Styrelsesrådet**

ILO's relevans og legitimitet på et globalt arbejdsmarked er hovedfokus i årets rapport fra Generaldirektøren. Rapporten, der er Generaldirektør Guy Ryders første, tager udgangspunkt i ILO's kommende hundredårsjubilæum i 2019. Under titlen "Mod ILO's hundredårsdag: realiteter, fornyelse og vilje til trepartssamarbejde" (Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment) fremlægger Generaldirektøren sin vision for et ILO, der er rustet til fremtidens udfordringer på det globale arbejdsmarked.

Generaldirektøren påpeger, at det globale arbejdsmarked i dag har økonomien til at gøre fattigdom til historie, til at gøre anstændige levevilkår universelle og til at udvide arbejdstagerrettigheder verden over. Men han understreger, at potentialet ikke er udnyttet. Problemer med arbejdsløshed, ulighed og social uretfærdighed eksisterer stadig. Og der er fortsat udfordringer i forhold til at sikre bæredygtig vækst. Samtidig ser han et stigende ønske om at komme disse problemer til livs. Ønsket kommer til udtryk gennem opfordringer til en fair globalisering, en balanceret og bæredygtig udvikling og en økonomisk vækst, der også fremmer social udvikling.

ILO skal derfor også i organisationens andet århundrede arbejde for social retfærdighed. Men Generaldirektøren understreger, at hvis dette skal lykkes må ILO revurdere sine arbejdsmetoder. Organisationens skal fokusere på, at standarder for arbejde skal kombineres med evidensbaseret viden om, hvad der producerer resultater. Og organisationen skal være innovativ og være åben for nye muligheder.

Generaldirektøren slår fast, at ILO's succes, på et kritisk tidspunkt for organisationen, afhænger af alle parter vilje. Stater, arbejdsgivere og arbejdstagere må sikre, at organisationen møder sine mål. Generaldirektøren citerer den tidligere Generaldirektør David Morse for, at sige "ILO kan kun være så effektiv et instrument, som medlemsstaterne og dets medlemsorganisationer ønsker, at den skal være". Generaldirektøren opfordrer på den baggrund ILO's medlemmer til at tage aktiv del i at vedtage og implementere nye mål og initiativer for ILO frem mod jubilæet.

Rapportens første kapitel ser på de forandringer, der får stor betydning for arbejdsmarkedet og arbejdsliv i det 21. århundrede. Det drejer sig om den demografiske udvikling, overgang til miljømæssig bæredygtighed, forsat teknologisk udvikling, ændringer i former for fattigdom og fremgang, stigende ulighed og udfordringer for social retfærdighed. Desuden økonomisk balance og genopretning, samt den ændrede karakter af produktion og beskæftigelse. Gennemgangen sætter forandringerne i perspektiv i forhold til, hvor verden står i dag og hvor den bevæger sig hen.

Det andet kapitel ser på hvordan ILO bedst udrustes til at varetage sin rolle i en verden med stadig stigende forandringer for "world of work". Her præsenterer Generaldirektøren centrale institutionelle udfordringer for organisationen, som forholder sig til: trepartssamarbejdet og legitimitet gennem repræsentativitet, arbejdet med standarder, sammenhæng i politik og indsats og ILOs arbejde i forhold til virksomheder. Generaldirektøren påpeger en række centrale punkter, som ILOs medlemmer skal forholde sig til for at sikre et fortsat stærkt og relevant ILO. Dette arbejde er en del af den pågående reformproces.

Generaldirektøren fremsætter til sidst i rapporten syv målsætninger, der skal give ILO en strategisk retning frem til 2019. Følgende idéer til initiativer foreslås i rapporten: styringsinitiativ (færdiggøre reform af organisation og styring), standard-initiativ (konsolidere trepartskonsensus om et autoritativt overvågningssystem, fremme relevansen af internationale standarder for arbejde gennem en "standards review mechanism"), et grønt initiativ (sikre praktisk dimension i forhold til anstændigt arbejde og overgang til bæredygtig udvikling), et virksomhedsinitiativ (sikre ILO en

platform i forhold til virksomheder), et initiativ til fjernelse af fattigdom (sikre tilstrækkelig leveløn for alle gennem beskæftigelse og social beskyttelse), et initiativ for kvinder i arbejde (sikre reelle lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet) og endelig et ”fremtidens arbejde” initiativ (nedsætte et panel, der skal rådgive om fremtidens arbejde, herunder udarbejde en rapport, der skal diskuteres på Arbejdskonferencen i 2019).

Initiativerne foreslås integreret i ILOs videre arbejde og program, for eksempel i forbindelse med arbejdet efter den eksisterende Strategic Policy Framework, der udløber i 2015. Styrelsesrådet vil i oktober begynde sine drøftelser af hvad der skal følge herefter. Drøftelsen på denne Arbejdskonference af generaldirektørens rapport vil guide dette arbejde.

Generaldirektøren har desuden udarbejdet en rapport om situationen for arbejdere i de besatte arabiske områder. Ligesom der er udarbejdet en rapport om programimplementering og de resultater, ILO har opnået i 2012-13. Endelig udarbejder formanden for Styrelsesrådet udarbejder en rapport for konferencen om Styrelsesrådets arbejde fra juni 2012 til juni 2013.

Disse rapporter diskuteres i plenum i 2. og 3. uge af konferencen.

### **3. Krisen i Applikationskomitéen**

På sidste Arbejdskonference i 2012 brød arbejdet i Applikationskomiteen sammen, og til sidst måtte komiteen indstille sine møder. Det skete, uden at det var muligt at gennemføre de individuelle landesager, hvor udvalgte ILO-medlemsstater får lejlighed til at forholde sig til kritik af brud på ratificerede ILO-konventioner mv.

Uenigheden kom særligt til udtryk under drøftelserne af Ekspertkomiteens rapport General Survey, der i 2012 omhandlede ILO's otte kernekonventioner. Her fandt arbejdsgiverne, at Ekspertkomiteen i sine fortolkninger klart overskred sit mandat, blandt andet når komiteen indfortolkede en ret til at strejke og konflikte i konventionen om fagforeningsfrihed (ILO's konvention nr. 87). Dette udviklede sig således, at det ikke var muligt at nå til fælles konklusioner fra debatten om General Survey, ligesom det ikke var muligt for komiteen at give sit bidrag til debatten i den tekniske komité, der parallelt hermed evaluerede på ILO's indsats for at fremme fundamentale principper og rettigheder i arbejdet. Uenigheden mellem arbejdsgivere og arbejdstagere blev inddraget i forhandlingerne om den såkaldte laneliste, som alene forhandles mellem arbejdsgivere og arbejdstagere - uden indblanding fra regeringer. Behandlingen af de individuelle landesager måtte derfor helt opgives.

Siden da er der fulgt op på konflikten i regi af ILO's styrelsesråd, hvor det først har været nødvendigt at gennemføre uformelle drøftelser i en snævrere kreds, men også her har det været vanskeligt at komme videre. ILO's nye generaldirektør har senest på Styrelsesrådsmødet i marts måtte erkende, at man ikke ville komme en varig løsning nærmere på denne side af næste arbejdsconference. Generaldirektøren understregede herefter vigtigheden i - på den korte bane - at arbejde på at få en funktionsduelig Applikationskomité i år, og opfordrede alle parter til konstruktivt at arbejde herfor. Såvel arbejdsgivere som arbejdstagere har forsikret over for hinanden og over for regeringer, at der vil foreligge en laneliste til dette års Arbejdskonference.

Det hører med til den seneste udvikling, at Ekspertkomitéen har forsøgt at medvirke til processen og bl.a. i forordet til dette års rapport (General Survey) givet udtryk for, at komiteens udtalelser og anbefalinger ikke er af bindende juridisk karakter, hverken inden for ILO's overvågningssystem eller uden for ILO, medmindre der er udtrykkelig tilslutning hertil i et internationalt instrument eller ved fri beslutning herom fra højeste domstol i et land. Komiteens ytringer er alene vejledende i

lighed med anden "soft law". Ekspertkomiteen har endvidere bemærket, at den selv siden 1990 har påpeget, at den ikke kan give endegyldige fortolkninger af ILO-konventioner, da kompetencen til at afgøre fortolkningstvister ligger hos Den Internationale Domstol ved artikel 37 i ILO's Statut.

Ekspertkomiteen har konkluderet, at for at kunne varetage sin funktion er det et led heri at overveje indholdet og betydningen af konventionsbestemmelser, at bestemme deres juridiske rækkevidde, og i givet fald at give udtryk for synspunkter om disse spørgsmål. For så vidt som komiteens synspunkter ikke modsiges af Den Internationale Domstol, bør de derfor betragtes som gyldige og almindeligt anerkendte. Ekspertkomiteen finder, at en accept af disse overvejelser er absolut nødvendig for at håndhæve princippet om lovmæssighed og dermed for at sikre den nødvendige legitimitet for et velfungerende ILO.

#### *Parternes holdning*

LO og FTF finder, at ovenstående beskrivelse af handlingsforløbet er dækkende, og bemærker, at de deler regeringens holdning. De vurderer, at meget taler for, at der bliver enighed om en liste på 25 sager i Applikationskomiteen i år.

LO og FTF påpeger dog, at krisen i Applikationskomiteen handler om meget mere og andet end en liste på 25 sager. De forventer, at det næste år bliver en slags overgangsperiode, indtil der finder en afklaring sted - uden, at nogen kender konkrete eller mulige løsningsveje p.t.

DA lægger vægt på, at der findes en løsning, der er holdbar for arbejdet i Applikationskomiteen og for alle tre parter. Dette er vigtigt ikke alene for ILO, men også for de, som bruger ILO's konventioner, hvilket ikke alene er medlemsstaterne, men også de sociale parter og individuelle virksomheder.

DA har noteret sig de bemærkninger, som ekspertgruppen, som nævnt ovenfor har indsat i forordet til dette års General Survey, men finder, at disse ikke er retvisende samt til dels står i kontrast til Ekspertkomiteens bemærkninger i årets generelle rapport.

Det er nødvendigt, at der findes en samlet ILO løsning, der involverer alle tre parter og ikke alene Ekspertkomiteen, der jo alene leverer et bidrag til konferencen. Det kan herunder være nødvendigt, at ILO's skriftlige gengivelser til offentligheden tager hensyn til de formelle strukturer mellem Komiteen, Konferencen og Ekspertterne således at Ekspertkomiteens udsagn komplementeres.

#### *Dansk holdning*

Danmark har gentagne gange via gruppestatements både på sidste Arbejdskonference og på de efterfølgende styrelsesrådsmøder givet udtryk for vor dybe beklagelse over situationen. Det er vigtigt for hele ILO's relevans og virke, at der er et velfungerende overvågningssystem. Danmark støtter de tiltag, der er sat i værk for at finde en varig løsning, ligesom vi ser frem til at gennemføre og at deltage i drøftelserne i dette års Applikationskomite.

Konflikten har endvidere været drøftet i en national sammenhæng, hvor det har været et fast punkt på møderne med de danske parter i det faste ILO-udvalg under Beskæftigelsesministeriet at holde hinanden gensidigt orienteret om situationen. Situationen vil fortsat blive fulgt tæt.



## 4. Baggrund

### a. Den Internationale Arbejdsorganisation

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) oprettedes i 1919 med det formål at fremme social retfærdighed og arbejde for en forbedring af arbejdsforholdene verden over. ILO er en særorganisation under FN, og organisationen tæller i dag 185 medlemslande. ILO opererer med en unik trepartsstruktur, hvor repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere fungerer på lige fod med regeringer.

Hvert år i juni afholdes Den Internationale Arbejdskonference med deltagelse af alle ILO's medlemslande. Arbejdskonferencen er ILO's øverste organ. Hver delegation består af repræsentanter for regeringen, arbejdstagerne og arbejdsgiverne. En særlig komite ("credentials-komitéen") sikrer, at der reelt er tale om uafhængige partsrepræsentanter.

ILO ledes af en generaldirektør, der vælges af Styrelsesrådet for 5 år ad gangen. Den nuværende generaldirektør er briterne Guy Ryder, der i 2012 blev valgt stillingen. Generaldirektøren varetager sammen med Sekretariatet den daglige ledelse af ILO og rapporterer hvert år til Arbejdskonferencen.

Styrelsesrådet består af 56 medlemmer (28 regeringsrepræsentanter (medlemslande), 14 arbejdstagerrepræsentanter og 14 arbejdsgiverrepræsentanter) og mødes tre gange årligt (marts, juni og oktober/november). Styrelsesrådet har til opgave at fastlægge ILO's overordnede politik, at vedtage dagsordenen for den årlige Arbejdskonference, at fastlægge ILO's budget samt at vælge generaldirektøren.

Der er tradition for et nordisk rotationsprincip i Styrelsesrådet. Danmark har været medlem fra 1999-2002, Norge fra 2002-2005, Finland fra 2005-2008 og Sverige fra 2008-11. På Arbejdskonferencen 2011 blev Danmark valgt ind i Styrelsesrådet for en 3-årig periode.

### b. ILO's mandat

Den Internationale Arbejdskonference har til opgave, at:

- vedtage internationale arbejdsstandarder i form af konventioner og henstillinger mv.,
- overvåge anvendelsen og implementeringen i medlemslandene af de vedtagne konventioner og henstillinger. Dette foregår i praksis ved, at medlemslandene hvert år rapporterer til ILO,
- fungere som et diskussionsforum for sociale og arbejdsmæssige spørgsmål. I de senere år har Konferencen bl.a. diskuteret emner som globalisering, beskæftigelsesfremme, social beskyttelse og veje ud af den globale økonomiske krise,
- vedtage retningslinjer for ILO's generelle politik og aktiviteter i fremtiden, og
- vedtage ILO's arbejdsprogram og budget (hvert andet år). ILO's arbejde finansieres af medlemslandene.

ILO formulerer internationale arbejdsstandarder i form af konventioner og henstillinger – og det er herefter op til medlemsstaterne selv at ratificere konventionerne. Bestemmelserne om arbejdsforhold har oftest karakter af minimumsstandarder.

### c. ILO-konventioner og henstillinger

Siden oprettelsen i 1919 har ILO vedtaget 189 konventioner om en bred vifte af emner samt 202 henstillinger. 8 konventioner har status af *grundlæggende ILO-konventioner om principper og rettigheder på arbejdsmarkedet*:

- Konvention nr. 29 om tvangsarbejde (1930).
- Konvention nr. 87 om organiseringsfrihed (1948).
- Konvention nr. 98 om kollektiv forhandling (1949).
- Konvention nr. 100 om ligeløn (1951).
- Konvention nr. 105 om afskaffelse af tvangsarbejde (1957).
- Konvention nr. 111 om diskrimination i ansættelse (1958).
- Konvention nr. 138 om minimumsalder (1973).
- Konvention nr. 182 om de værste former for børnearbejde (1999).

Disse 8 kernekonventioner er alle medlemslande – qua deres medlemskab – forpligtet til at fremme, respektere og efterleve, uanset om de har ratificeret dem eller ej.

ILO's konventioner er ligesom andre FN-konventioner kun bindende for de medlemslande, der vælger at ratificere dem. Når et medlemsland har ratificeret en ILO-konvention, skal der regelmæssigt rapporteres til ILO om efterlevelsen af konventionen. ILO's henstillinger er ikke juridisk bindende for medlemslandene, men fungerer som retningslinjer for national handling.

#### **d. Danmark og ILO, ratificerede konventioner og henstillinger**

Danmark har været medlem af ILO siden oprettelsen i 1919. Til dato har Danmark ratificeret 72 af ILO's i alt 189 konventioner. Danmark betalte i 2012 ca. 2,7 mio. CHF i medlemsbidrag til ILO.

Arbejdskonferencens dagsordenspunkter drøftes nationalt med arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-udvalg. I udvalget deltager udover ministeriet de mest repræsentative hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked<sup>2</sup>. Derudover foregår der uformel koordinering på nordisk regeringsplan (nordiske ILO-samrådsmøder). Typisk foregår der endvidere løbende koordinering i kredsen af EU-lande.

I forhold til EU er ILO repræsenteret ved et "Liaison Office" i Bruxelles, og repræsentanter for EU-delegationen i Geneve (EU External Action Service) deltager som observatører i Den Internationale Arbejdskonference. Desuden står det aktuelle EU-formandskab i Genève under Arbejdskonferencen for en omfattende koordination af EU-landenes holdninger. Rollefordelingen mellem formandskabslandet og den relativt nye EU-delegation er som udgangspunkt, at formandskabslandet taler på EU's vegne, men EU-delegationen har på områder, hvor kompetence ligger hos EU, en mere ledende rolle.

Beskæftigelsesministeriet rapporterer hvert år efter Arbejdskonferencen til Folketinget i form af en beretning.

<sup>2</sup> pr. 1. januar 2013 DA, LO, KL, FTF og AC

## 5. DELEGATIONEN

### a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og rådgivere:

- Efter særlig aftale er ambassadør Steffen Smidt fra FN-Missionen i Genève **delegationsleder** og regeringsrepræsentant.
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om social dialog)
- Chefkonsulent Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed)
- Fuldmægtig Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Seniorrådgiver Henrik Vistisen, Udenrigsministeriet, rådgiver (Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Souschef Janne Laigaard Schneider, Udenrigsministeriet, rådgiver (Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Attaché Sofie H. Flensborg, FN-Missionen, Genève, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Praktikant Cecilie Louise Svane Olesen, FN-Missionen, Genève, rådgiver
- Afdelingschef Søren Kryhmand, Beskæftigelsesministeriet, vil aflægge konferencen et besøg

Grønlands Selvstyre deltager i dagene fra den 5. til den 12. juni ved fuldmægtig Trine Søgaard Jørgensen og fra den 5. til den 7. juni ved jurist Nina Fischer Rønde.

### b. Arbejdsgiverdelegation

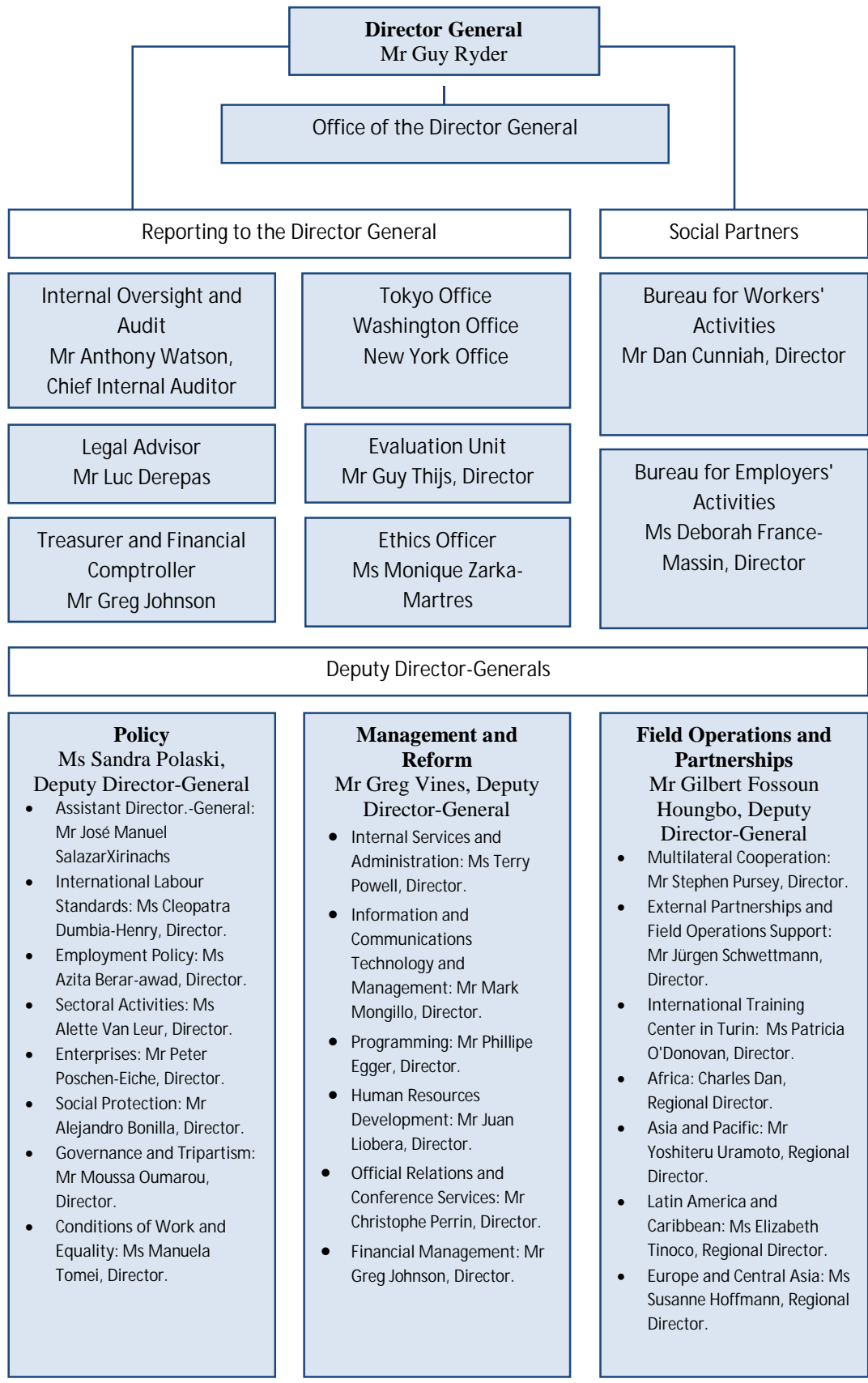
- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomitéen)
- Director for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Komitéen om social dialog)
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed og komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, KL, rådgiver

### c. Arbejdstagerdelegation

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Applikationskomitéen)
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant (Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Miljø- arbejdsmiljøpolitisk konsulent Jesper Lund-Larsen, 3F, rådgiver (Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job)
- Konsulent Jørgen Holst, FTF, rådgiver (Komitéen om social dialog)
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed)

- Afdelingsleder Bernt Fallenkamp, LO, vil aflægge konferencen et besøg
- Sekretariatsleder Mads Bugge, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg
- Konsulent Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg

## BILAG 1 - ILO's organisationsdiagram



## BILAG 2 – Oversigt over dansk personale i ILO

Pr. 6. maj 2013 er ni danskere ansat i ILO's hovedkvarter i Genève (heraf fire fastansat uden tidsbegrænsning, to fastansat på tidsbegrænset kontrakt og to projektansatte). Af de i alt 14 danske ILO-ansatte arbejder fem personer på lande-/regionale kontorer (en fastansatte uden tidsbegrænsede kontrakt, en fastansat med tidsbegrænsede kontrakt, to projektansatte og en tilknyttede eksperter (associate experts)). Kønsfordelingen blandt de danske ansatte er syv kvinder og syv mænd.

Efternavn	Fornavn	Stillingskategori	Kontrakt	Enhed	Arbejdssted
<b>Personale ansat på det faste budget</b>					
HENRIQUES	Michael	D 2 Director	Fastansat uden tidsbegrænsning	Senior Adviser DDG/P	Genève HQ
STAERMOSE	Tine	D 1 Director	Fastansat med tidsbegrænsning	ILO-New Delhi	New Delhi
PEDERSEN	Suzanne Dee	D 1 Director	Fastansat med tidsbegrænsning	HR/Talent	Genève HQ
KJELDGAARD	Rie Vejs	P 5 AC	Fastansat uden tidsbegrænsning	EMP/MSU	Genève HQ
CHRISTENSEN	Ingrid	P 5 AC	Fastansat med tidsbegrænsning	DWT-Bangkok	Bangkok
MOLLER	Niels-Henrik	P 4 AC	Fastansat uden tidsbegrænsning	ACT/EMP	Genève - HQ
OLSEN	Christian	Gener. G 5 Serv	Fastansat med tidsbegrænsning	Desktop Publishing(DTP)	Genève HQ
DYRBERG	Mariela	Gener. G 5 Serv	Fastansat uden tidsbegrænsning	MIGRANT	Genève HQ
<b>Ekspert-/projektansatte</b>					
KONKOLEWSKY	Hans-Horst	D 2 Director	Tidsbegrænset	ISSA DWT//CO-	Genève HQ
KRING	Thomas	P 5 AC	Tidsbegrænset	Pretoria	Pretoria
WICHMAND	Peter	P 5 AC	Tidsbegrænset	IPEC DWT/CO-	Genève HQ
CHRISTENSEN	Jens	P 5 AC	Tidsbegrænset	Pretoria	Bloemfontein
NOLLE	Louise	P 2 AC	Tidsbegrænset	EMP/COOP	Genève HQ
CHRISTENSEN	Miriam	P 2 AC	Tidsbegrænset	DWT/CO-Pretoria	Pretoria

ILO har en målsætning om ligestilling mellem kønnene i ledende stillinger (fra niveau P5 og opefter) i 2015. Med udgangen af 2008-09 var der 33,6 % kvinder i ledende stillinger, og med udgangen af 2010-11 var der 37,5 % kvinder i ledende stillinger. Den samlede andel af kvinder i den professionelle personalegruppe og derover var ved udgangen af 2012 45,2 % i sammenligning med 42,5 % ved udgangen af 2009.

## BILAG 3 – ILO's strategiske mål

ILO's program for 2014-2015 er som tidligere år centreret omkring 4 overordnede strategiske mål, der hører under dagsordenen for ordentligt arbejde (Decent Work Agenda). ILO vedtog desuden i 2009 en strategisk ramme for 2010-15, hvori der under de fire strategiske mål blev opstillet 19 specifikke delmål, som skal styre ILO's aktiviteter i perioden 2010-15. De fire overordnede strategiske mål og de 19 specifikke delmål er følgende:

- *Beskæftigelse*: Målet er at skabe lige muligheder for mænd og kvinder, herunder øget jobskabelse, støtte til beskæftigelsespolitik samt opbygning af større viden og bedre færdigheder. Her arbejdes især ud fra konvention nr. 122 fra 1964 om Beskæftigelsespolitik.
  - Fremme beskæftigelse (Employment promotion)
  - Kompetenceudvikling (Skills development)
  - Bæredygtige virksomheder (Sustainable enterprises)
- *Social beskyttelse*: Målet er at sikre social sikkerhed og ordentlige arbejdsforhold for alle som en del af ”*The Global Campaign on Social Security and Coverage for All*”, der blev lanceret i 2003 som en reaktion på, at kun hver 5. person verden over er omfattet af sociale beskyttelsesordninger. Derudover arbejdes der for bedre arbejdsmiljø særligt styrket af konvention nr. 187 om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og den tilhørende anbefaling nr. 197, begge fra 2006. Arbejdet omkring HIV/AIDS og implementering af programmer herom ligger også under dette strategiske mål.
  - Social sikring (Social security)
  - Arbejdsforhold (Working conditions)
  - Sikkerhed og sundhed i arbejdslivet (Occupational safety and health)
  - Arbejdsmigration (Labour migration)
  - HIV/AIDS
- *Social dialog*: Målet er at styrke trepartssamarbejdet gennem inddragelse af de sociale parter. Social dialog dækker alle former for forhandling eller udveksling af synspunkter mellem regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere i relation til økonomisk og social politik. En lang række af ILO's konventioner er relevante for dette strategiske mål: Konvention nr. 11, 84, 87, 98, 135, 141, 144, 151 og 154.
  - Arbejdsgiverorganisationer (Employer's organisations)
  - Arbejdstagerorganisationer (Worker's organisations)
  - Arbejdsmarkedsadministration og arbejdsret (Labour administration and labour law)
  - Social dialog og forholdet mellem arbejdsmarkedets parter (Social dialogue and industrial relations)
  - Anstændigt arbejde i økonomiske sektorer (Decent work in economic sectors)
- *Normskabelse om fundamentale principper og rettigheder i arbejde* er en meget central målsætning for ILO. Det handler om at udvikle og realisere normer og standarder for alle former for arbejde, og herunder er der særligt fokus på bekæmpelse af børnearbejde, tvangsarbejde og diskrimination samt på foreningsfrihed. ILO vedtog i 1998 ”*The Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*” som en hjælp i arbejdet mod dette mål.

- Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger (Freedom of association and collective bargaining)
  - Tvangsarbejde (Forced labour)
  - Børnearbejde (Child labour)
  - Diskrimination i arbejdslivet (Discrimination at work)
  - Internationale arbejdsstandarder (International labour standards)
- Tværgående
    - Mainstreame anstændigt arbejde (Mainstreaming decent work)



## **BILAG 4 – Omtalen af Danmark i Ekspertkomitéens rapport**

Danmark er i år ikke omtalt i ILO's Ekspertkomité's rapport. Ekspertkomitéen kommenterer i rapporten på landenes implementering af ILO's standarder. Rapporten udarbejdes årligt på baggrund af landenes rapporteringer.

Ekspertkomitéens rapport kan læses her: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS\\_205472/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205472/lang--en/index.htm)

## BILAG 5 – Rapporteringsoversigten 2013 for danske rapporter til ILO

Rapporteringsoversigt 2013		
Konvention nr.	Titel	Evt. bemærkninger
14	Ugentlig hviletid i industrien	Regelmæssig rapport
52	Årlig ferie med løn	Regelmæssig rapport
87	Foreningsfrihed og ret til organisering	Regelmæssig rapport
98	Ret til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger	Regelmæssig rapport
106	Ugentlig hviletid i handels- og kontorvirksomheder	Regelmæssig rapport
142	Erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse	Regelmæssig rapport
144	Tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af internationale arbejdsstandarder	Regelmæssig rapport
149	Sygeplejepersonales beskæftigelse samt arbejds- og levevilkår	Regelmæssig rapport
169	Oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater	Regelmæssig rapport