



# BERETNING

om

## **DEN 97. INTERNATIONALE ARBEJDSKONFERENCE**

i

**Genève 2008**

**BESKÆFTIGELSESMINISTERIET**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## Den 97. Internationale Arbejdskonference i Genève 2008

<b>Indledning</b> .....	<b>2</b>
Konferencens dagsorden.....	2
Konferencens sammensætning og ledelse .....	2
Regeringens mandatnotits for den 97. Internationale Arbejdskonference.....	3
Den danske delegation.....	3
Konferencens åbning .....	4
Nedsættelse af komitéer.....	4
Komitéen til prøvelse af fuldmagter .....	5
Konferencens hovedtalere .....	6
<b>Dagsordenens enkelte punkter mv.</b> .....	<b>9</b>
1. Rapporter fra Styrelsesrådets formand og generaldirektøren m.v. ....	9
1.a. Rapport fra Styrelsesrådets formand .....	10
1.b. Generaldirektørens rapport.....	10
1.c. Rapport om de besatte arabiske områder.....	10
1.d. Diskussion af generaldirektørens rapporter .....	11
1.e. Den globale rapport om grundlæggende principper og rettigheder i arbejdet (foreningsfrihed).....	12
2. Finansielle og administrative spørgsmål .....	13
3. Komitéen om gennemførelse af konventioner og henstillinger (applikationskomitéen).....	14
3.a. Generel debat om det normskabende arbejde .....	14
3.b. General Survey - rapport om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter .....	16
3.c. ”Special Sitting” om Burma .....	17
3.d. Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere .....	18
3.e. Individuelle landesager .....	19
4. Fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse (generel diskussion baseret på en integreret tilgang).....	31
5. Færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling (generel diskussion).....	32
6. Styrkelse af ILO's rolle til at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i en globaliseringskontekst .....	34
7. Decent Work Research Prize .....	36
8. Øvrige møder og aktiviteter under konferencen .....	36
9. Valg til Styrelsesrådet.....	37
<b>Bilag 1</b> Beskæftigelsesministerens tale ved konferencen (flexicurity seminar).....	<b>38</b>
<b>Bilag 2</b> Marie Louise Knupperts (LO) tale ved konferencen .....	<b>41</b>
<b>Bilag 3</b> Resolution og konklusioner vedr. fremme af beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse. ....	<b>44</b>
<b>Bilag 4</b> Konklusioner vedr. kvalifikationer med henblik på øget produktion, vækst i beskæftigelsen og udvikling .....	<b>62</b>
<b>Bilag 5</b> ILO-erklæring om social retfærdighed for en fair globalisering og resolution om styrkelse af ILO's mulighed for at bistå sine medlemmer... (SILC).....	<b>80</b>
<b>Bilag 6</b> Den Internationale Arbejdsorganisations formål og struktur.....	<b>91</b>
<b>Bilag 7</b> Fortegnelse over medlemmerne af Den Internationale Arbejdsorganisation (pr. 1. september 2008).....	<b>94</b>
<b>Bilag 8</b> Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark (pr. 1. september 2008) .....	<b>96</b>
<b>Bilag 9</b> Mandatnotits for ILOs 97. Arbejdskonference (uden bilag).....	<b>102</b>

## **Indledning**

Den 97. Internationale Arbejdskonference blev afholdt i Genève fra den 28. maj til den 13. juni 2008.

Nærværende beretning gengiver de væsentligste oplysninger og diskussioner fra konferencens plenum og fra komitéerne. Oplysninger m.v. fra konferencens komitéer er baseret på rapporter fra de deltagende regeringsdeltagere fra det relevante ressortministerium. Det understreges, at beretningen udgør et resumé og ikke en udtømmende beskrivelse af konferencens forløb. Mere detaljerede oplysninger (referater m.v.) kan hentes på ILOs hjemmeside på internettet: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

### **Konferencens dagsorden**

Der var følgende dagsorden for konferencen:

- Rapporter fra Styrelsesrådets formand og generaldirektøren
- Rapport om de besatte arabiske områder
- Finansielle og administrative spørgsmål
- Komitéen for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen)
- Fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse (generel diskussion baseret på en integreret tilgang)
- Færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling (generel diskussion)
- Styrkelse af ILO's muligheder for at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i globaliseringen (SILC) (fortsættelse af diskussionen og overvejelser om autoritativt dokument)

### **Konferencens sammensætning og ledelse**

I konferencen deltog 4.212<sup>1</sup> repræsentanter fra regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt internationale organisationer og NGO'er.

I alt 168 lande ud af ILOs medlemskreds på 180 lande var repræsenteret samt en række observatører fra bl.a. Vatikanstaten, de palæstinensiske selvstyreområder og ikke-statslige organisationer. 170 ministre og viceministre var akkrediteret til konferencen.

Det var i år den amerikanske regions tur til at besætte formandsposten for Arbejdskonferencen. Konferencen valgte enstemmigt Panamas minister for arbejde og social udvikling, Edwin Salamín, som formand. Konferencens næstformænd var Tayeb Louh (regeringsrepræsentant), Algeriets minister for arbejde, beskæftigelse og social sikkerhed, Ashraf W. Tabani (arbejdsgiverrepræsentant), Pakistan, og Rabiataou Sérah Diallo (arbejdstagerrepræsentant), Guinea.

---

<sup>1</sup> Der var 4.838 tilmeldte og forud akkrediterede repræsentanter til konferencen, men kun 4.212 blev registreret på konferencen.

## **Regeringens mandatnotits for den 97. Internationale Arbejds-konference**

For fjerde år i træk havde regeringen udarbejdet en ”mandatnotits” som instruktion til de danske regeringsrepræsentanter på konferencen. Notitsen beskrev kort konferencens dagsordensemner og baggrundsinformation om ILO. Mandatnotitsen indeholdt oplysninger om Ekspertkomitéens rapport om gennemførelse af ILO-konventioner og henvisning til de steder, hvor Danmark var nævnt.

Mandatnotitsen blev forud for konferencen godkendt af Regeringens Udenrigspolitiske Udvalg. Efterfølgende blev mandatnotitsen sendt til orientering til arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-Udvalg (LO, DA, KL, FTF og AC) samt til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

Mandatnotitsen (uden bilag) er vedlagt som bilag 9 til beretningen.

## **Den danske delegation**

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen deltog i det danske flexicurity-arrangement under konferencen den 6. juni 2008 (jf. punkt 8). Ministeren blev ledsaget af ministersekretær Rikke Maria Harhoff, kontorchef Ole Bondo Christensen og pressechef og særlig rådgiver Søren Møller Andersen.

Grønlands Hjemmestyre var repræsenteret ved souschef Christel Lund J.-Hansen og fuldmægtig Hans Kastrup Andersen.

### Regeringsrepræsentanter og rådgivere:

*Ambassadør* Marie-Louise Overvad, FN-Missionen i Genève, regeringsrepræsentant og delegationsleder.

*Specialkonsulent* Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant.

*Attaché* Aino Askgaard, FN-Missionen i Genève, rådgiver og stedfortrædende regeringsrepræsentant.

*Fuldmægtig* Zenia J. Liljeqvist, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver og stedfortrædende regeringsrepræsentant.

*Chefkonsulent* Helle Ekmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver.

*Fuldmægtig* Niels Kofoed, Arbejdsmarkedsstyrelsen, rådgiver.

*Praktikant* Mette Skovbjerg Jensen, FN-Missionen i Genève, rådgiver.

### Arbejdsgiverrepræsentanter og rådgivere for denne:

*Chefkonsulent* Henning Gade, DA, stedfortrædende arbejdsgiverrepræsentant.

*Chefkonsulent* Henrik Schilder, KL, rådgiver.

*Adm. direktør* Jørn Neergaard Larsen, DA, aflagde konferencen besøg i forbindelse med flexicurity-arrangementet den 6. juni 2008.

### Arbejdstagerrepræsentant og rådgivere for denne:

*International konsulent* Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant.

*LO-sekretær* Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant.

*International konsulent* Kristian Weise, LO, rådgiver.

*International rådgiver* Jesper Nielsen, 3F, rådgiver.

*International konsulent* Jens Wiene, FTF, rådgiver.

*Afdelingsleder for international afdeling* Rune Nørgaard, LO, aflagde desuden

konferencen et besøg.

På den 78. konferencesession i 1991 blev der vedtaget en resolution, som opfordrede medlemslandene til at lade kvinder være repræsenteret i delegationerne til arbejdskonferencen med mindst 1/3. I den danske delegation indgik 22 personer, hvoraf 9 var kvinder, altså 41 pct.

### **Konferencens åbning**

Ifølge forretningsordenen skulle konferencen åbnes af formanden for Styrelsesrådet, Dayan Jayatilleka, Sri Lankas ambassadør ved Den faste Mission i Geneve. Konferencens første opgave var at vælge en formand og tre næstformænd. Det var den amerikanske region, der skulle stille med en formandskandidat.

Panamas minister for arbejde og social udvikling, Edwin Salamín, takkede for valget og omtalte kort de emner, der var på konferencens dagsorden samt sin regerings nye fokus på social dialog med inddragelse af alle de sociale parter.

Konferencens næstformænd var Tayeb Louh (regeringsrepræsentant), Algeriets minister for arbejde, beskæftigelse og social sikkerhed, Ashraf W. Tabani (arbejdsgiverrepræsentant), Pakistan, og Rabiadou Sérah Diallo (arbejdstagerrepræsentant), Guinea.

Forretningsudvalget bestod herefter af formanden og de tre næstformænd og med generaldirektøren som sekretær.

### **Nedsættelse af komitéer**

I henhold til konferencens forretningsorden blev der nedsat et forretningsudvalg bestående af formanden og de tre næstformænd og med generaldirektøren som sekretær.

Konferencen vedtog efter indstilling fra forretningsudvalget at nedsætte følgende komitéer:

#### *1. Finanskomitéen*

Denne komité består alene af en regeringsrepræsentant fra hvert land. Fra Danmark deltog Vibe Westh.

#### *2. Komitéen for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen)*

Zenia J. Liljeqvist og Aino Askgaard deltog som regeringsrepræsentanter, Henrik Schilder som arbejdsgiverrepræsentant, og Jens Erik Ohrt som arbejdstagerrepræsentant.

#### *3. Komitéen til fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse.*

FN-Missionen dækkede komitéen som regeringsrepræsentant, og Jesper Nielsen deltog som arbejdstagerrepræsentant.

#### *4. Komitéen om færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling.*

Niels Kofoed deltog som regeringsrepræsentant, Henning Gade som

arbejdsgiverrepræsentant og Jens Wiene som arbejdstagerrepræsentant.

*5. Styrkelse af ILO's muligheder for at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i globaliseringen (SILC).*

Vibe Westh deltog som regeringsrepræsentanter, Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant og Kristian Weise som arbejdstagerrepræsentant.

*6. Udvælgelseskomitéen.*

Udvælgelseskomitéen består af de 28 regeringsmedlemmer af Styrelsesrådet samt de i alt 28 medlemmer fra hhv. arbejdstager- og arbejdsgiverside (14 fra hver side) samt suppleanterne fra de tre grupper i Styrelsesrådet.

### **Komitéen til prøvelse af fuldmagter**

Fuldmagtskomitéens opgave er at efterprøve de delegeredes ret til at deltage i konferencen som repræsentanter for regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere. Fuldmagtskomitéen sammensættes af 3 medlemmer, der repræsenterer hver af de 3 grupper. Regeringsrepræsentanten fungerer som komitéens formand. Som medlemmer valgtes for regeringsgruppen Isaiah B. Kirigua (Kenya), for arbejdsgivergruppen Lidija Horvatić (Kroatien) og for arbejdstagergruppen Ulf Edström (Sverige).

Komitéen havde som opfølgning på den 96. Arbejdskonference forud for årets konference ligesom det foregående år anmodet Djiboutis regering om at aflægge rapport om proceduren for udvælgelse af arbejdstagerrepræsentanter. Komitéen beklagede stærk det manglende samarbejde fra Djiboutis regerings side, idet der ikke var afgivet den anmodede rapport, men kun sendt kopier af breve udvekslet mellem myndighederne og arbejdstagerorganisationer, samt at der igen havde været gjort indsigelse vedrørende udvælgelsen af arbejdstagerrepræsentanter for Djibouti. Komitéen gentog derfor sin anmodning, og bad Djibouti forud for den kommende konference at afgive rapport om udvælgelsen af arbejdstagerrepræsentanter. Komitéen forventer, at det vil være muligt til den kommende konference at udpege en trepartsdelegation, der lever op til kravene fastlagt i ILO's statut.

Som opfølgning på sidste års konference havde komitéen endvidere besluttet at overvåge proceduren for udvælgelse af arbejdstagerrepræsentanter i Burma/Myanmar. Regeringen nominerede imidlertid ingen arbejdstagerdelegation til årets konference, og derfor kunne overvågningen ikke finde sted.

Fuldmagtskomitéen behandlede i alt 16 indsigelser. Der var indgivet indsigelser mod nomineringen af arbejdsgiverrepræsentanterne fra Makedonien, Guinea, Iran, Ukraine og Venezuela, og indsigelser mod nomineringen af arbejdstagerrepræsentanterne fra Bangladesh, Cameroun, Djibouti, Gabon, Mali, Nicaragua, Paraguay, Sri Lanka og Venezuela.

Der var desuden givet indsigelser mod manglende indlevering af nominering af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter fra Burma og Somalia.

Derudover var der indgivet klage mod regeringen fra Gambia for at have undladt betaling for arbejdstagerrepræsentanternes deltagelse, mod regeringen fra Paraguay

for ubalance mellem antallet af arbejdstager- og arbejdsgiverrådgivere, som regeringen betalte deltagelse for, og mod regeringen fra Den Demokratiske Republik Congo for manglende betaling for både arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanternes deltagelse.

Der var desuden modtaget en henvendelse fra den internationale arbejdsgiverorganisation (IOE) vedrørende Australiens udnævnelse af en arbejdsgiverrådgiver. Komitéen noterede sig henvendelsen, men så ikke behov for egentlig handling i sagen.

Der var stærk kritik af processen i flere af sagerne, men ingen af indsigelserne fik komitéen til at foreslå nomineringerne underkendt. Man anmodede som nævnt Djibouti om en rapport om nominering af partsrepræsentanter ved tilmeldingen til næste års konference. Desuden vil sammensætningen af arbejdsgiverdelegationen fra Iran til næste års konference blive overvåget, og man anmodede den iranske regering om at levere en rapport om proceduren for nomineringen af arbejdsgiverrepræsentanter. Også regeringen fra Burma blev anmodet om forud for næste års konference at levere en rapport om proceduren for udnævnelse af arbejdstagerrepræsentanter.

Komitéen bemærkede med tilfredshed, at de midlertidige bestemmelser til komitéens forretningsorden vedrørende verifikation af akkrediteringer var blevet positivt modtaget af Styrelsesrådet. Konferencen vedtog at gøre bestemmelserne permanente ved at indføre dem som ændringer i konferencens forretningsorden.

### **Konferencens hovedtalere**

Panamas præsident Torrijos Espino startede med at understrege vigtigheden af Decent Work (anstændigt arbejde) i forbindelse med bekæmpelse af fattigdom i verden. Især fattigdom på landet, hvor den er mest udbredt, og hvor manglen på muligheder er størst. Derfor er behovet for forandring også der størst. Espino fremhævede Decent Work-dagsordenen som en ønskelig måde at skabe arbejdspladser på og sikre arbejdstagerne tilstrækkelig indkomst til at dække fundamentale behov, samt sociale rettigheder og beskyttelse. Espino efterspurgte handling fra verdens statsoverhoveder til at fremme produktivitet, konkurrence og anstændigt arbejde, og bruge social dialog som et afgørende værktøj.

Espino fortalte desuden om Panamas store infrastrukturprojekt med udvidelsen af Panama-kanalen, som er et godt eksempel på den udvikling, arbejdstagerrettigheder og arbejdsvilkår har undergået. Da kanalen blev bygget for omtrent 100 år siden kostede processen tusinder af liv og efterfølgende udbredelse af sygdomme og andre dårligheder. Espino garanterede, at under den kommende udbygning vil arbejdstagerrettighederne for hver eneste arbejdstager blive overholdt, og arbejdsvilkårene være i overensstemmelse med ILO's konventioner. Arbejdstagerne vil desuden modtage uddannelse og kompetenceudvikling. Afslutningsvist takkede han for det gode samarbejde mellem ILO og Panama og understregede vigtigheden af den indsats, som ILO gør.

Sloveniens præsident Danilo Türk startede med at understrege vigtigheden af debatten vedrørende Decent Work-dagsordenen og roste ILO for dens evne til at udbrede denne og anerkendelsen heraf både blandt nationalstater og i internationalt regi. Han talte om, hvordan potentialet ved moderne teknologi og de nye

økonomiske muligheder, der har fulgt med globaliseringen, ikke automatisk blive udnyttet fuldt ud i form af større frihed, retfærdighed og mere stabil fred. Fred og retfærdighed, herunder social retfærdighed, kræver en ekstra indsats. I denne sammenhæng fremhæver Türk ILO som en afgørende aktør. Han understregede de vigtige budskaber i generaldirektørens rapport: *Decent Work: Some strategic challenges*. Et arbejde er ikke en vare; et arbejde tilføjer værdi under produktionen og et arbejde er et mål i sig selv. Arbejde og kreativitet går hånd i hånd og sammen er de en fundamental garant for acceptable livsvilkår og udvikling. Türk lagde også vægt på, at realiseringen af de fundamentale menneskerettigheder, såsom retten til et arbejde, skal suppleres med standarder indenfor lovgivning, som ILO's otte grundlæggende konventioner, hvorefter det så monitoreres, om de respektive lande overholder disse konventioner.

I et europæisk perspektiv, lagde Türk endvidere vægt på kombinationen af social retfærdighed og økonomisk konkurrencedygtighed som afgørende for bæredygtig udvikling, hvorfor fremme af Decent Work også er en del af Den Europæiske Sociale Agenda og Lissabon-strategien. Endvidere udtrykte han, på vegne af EU, stor opbakning til ILO's implementering af standarder for grundlæggende arbejdsvilkår på globalt plan. Der er netop i en globaliseret verden behov for internationale institutioner, der kan imødekomme globaliseringens udfordringer og muligheder, og heriblandt er ILO en af de centrale institutioner.

### **High-level panel om fødevarekrisen: Produktion, investering og decent work**

Lesothos premierminister Pakalitha Mosisilli talte om de enorme udfordringer, globaliseringen medfører, og som rammer særlig hårdt i udviklingslandene, specielt de afrikanske. Lande, der ellers var begyndt at vise tegn på økonomisk fremgang, men nu er hårdt ramt af tumulten på de internationale finansielle markeder og høje oliepriser. Disse lande var også plaget af høj inflation og omfattende ekstern gæld, der alt sammen vanskeliggør realiseringen af Millennium Development Goals.

Mosisilli fortalte om fødevarekrisens konsekvenser, der allerede har udmøntet sig i adskillige oprør og som fortsat spreder sig, hvorfor regeringskollaps og uro udgør en alvorlig trussel mod demokrati og en skrøbelig fred i udviklingslande. Årsagen til fødevarekrisen var ifølge Mosisilli kombinationen af en række faktorer, heriblandt en voksende verdensbefolkning, større forbrug per person og større overforbrug i de udviklede lande, herudover voksende udgifter til produktion pga. af stigende oliepriser, mm. Han pegede på nogle af de afgørende tiltag, der må finde sted for at afværge fødevarekrisen. Heriblandt investeringer i den private og offentlige sektor, overførsel og udbredelse af teknologi til landdistrikter, specielt til landbrugssektoren, desuden uddannelse og adgang til medicin og lægehjælp, mm. Herefter fortalte Mosisilli om nogle af de tiltag, Lesotho havde taget for at forbedre vilkårene og styrke bæredygtigheden for befolkningen i Lesotho, som f.eks. at indføre gratis adgang til grundskole, gratis behandling hos sundhedsvæsenet (inklusive behandling af HIV), mm.

Phil O'Reilly, administrerende direktør for Business New Zealand, fortsatte på vegne af New Zealandske arbejdsgivere med at anskueliggøre fødevarekrisen. Han pegede ligeledes på en række faktorer, der har været medvirkende til krisen, heriblandt de stigende oliepriser, vedvarende og tilbagevendende ugunstige vejrforhold, øget efterspørgsel fra nye markeder såsom Kina og Indien, etc..



Samtidig fremhævede han, at regeringerne også bærer et ansvar for krisen. Manglende opmærksomhed på udviklingen indenfor landdistrikterne, manglende investering i infrastruktur og uddannelse samt protektionistisk politik er blandt de u hensigtsmæssige tiltag, der har forstærket krisen.

I kampen mod fødevarekrisen kan ILO ifølge O'Reilly spille en afgørende rolle ved dels at hjælpe med at udvikle virksomheder, så produktiviteten og effektiviteten forbedres blandt disse. Ligeledes er området for social beskyttelse et sted, ILO kan have vigtig indflydelse på ved at fremme beskyttelse af de grupper, der rammes hårdest af fødevarekrisen. Afslutningsvist foreslog han, at ILO fik en afgørende rolle i FN's 'task force' til at håndtere fødevarekrisen.

Ron Oswald, generalsekretær for International Union for Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association, startede med at beklage den opfattelse, at fødevarekrisen alene bestod i stigende fødevarepriser. Der skulle hellere fokus på, at disse prisstigninger er en manifestation af den udbredte hungersnød, der i dag nægter 800 millioner mennesker at få deres basale næringsbehov dækket. Omfanget af personer, der oplever og igennem længere tid har været plaget af hungersnød, er ifølge Oswald nærmere et udtryk for et alvorligt og grundlæggende strukturelt problem i det globale system end blot en forbigående krise. Krisen illustrerer den skrøbelighed der er i systemet, og som blandt andet forstærkes af finansielle markeders spekulation på fødevarerområdet. Ifølge Oswald vil en del af svaret på fødevarekrisen være, at regeringer investerer i lokale og nationale fødevarer systemer, der kan dække fundamentale behov selv i tilfælde af kriser, frem for en ensrettet og monokulturel industrialisering. Endelig pointerede han, at for at leve op til de ambitioner vedrørende øget produktion, investering og anstændigt arbejde er social ansvarlig regulering i stil med ILO's konventioner er af altoverskyggende betydning; social ansvarlig regulering.

Lennart Båge, præsident for International Fund for Agricultural Development, gav udtryk for, at det at imødekomme de mest akutte hungersnødsbehov var den mest presserende opgave. Det var samtidig nødvendigt, at man øgede indsatsen og investeringer for at hæve produktivitet og output indenfor landbrugssektorerne. Problemstillingen er, kort sagt, den drastisk voksende efterspørgsel og den beskedne vækst i produktivitet. Ligeledes påpegede han, at i de lande hvor hungersnød og fattigdom er mest udbredt, er 50-70 % af arbejdskraften ansat indenfor landbrugssektoren, hvorfor udviklingen indenfor landbrugssektoren er af afgørende betydning for disse landes muligheder for økonomisk vækst og velstand. Ifølge Båge er det ikke nok med investeringer udelukkende i landbrugssektoren, da udvikling, øget velstand og produktivitet relateret til landbrugssektoren i høj grad er knyttet til infrastruktur, uddannelse, etc. Mange af de berørte lande har komparative fordele indenfor landbrug, men for at kunne drage nytte af disse fordele og potentialer kræver det ifølge Båge øgede investeringer i både sektoren og i infrastruktur.

## **Dagsordenens enkelte punkter**

### **1. Rapport fra Styrelsesrådets formand og generaldirektøren m.v.**

#### **1.a. Rapport fra Styrelsesrådets formand**

Formanden for Styrelsesrådet 2007-2008 præsenterede sin rapport for konferencen. Som vanligt gennemgik rapporten ILO's aktiviteter og Styrelsesrådets beslutninger inden for det seneste år (juni 2007 til juni 2008).

Som opfølgning på drøftelserne ved Arbejdskonferencen 2007, havde Styrelsesrådet sat komitéen om at styrke ILO's kapacitet (til at hjælpe dets medlemmer med at opnå deres mål i globaliseringen) på dagsordenen for Arbejdskonferencen 2008.

Styrelsesrådet havde behandlet udviklingen i den planlagte FN-reform, også kendt som "Delivering as One", hvor arbejdsgiver- og arbejdstagergrupperne havde understreget vigtigheden af at bevare ILO's trepartsstruktur i forhold til reformen. Adskillige repræsentanter fra forskellige regeringer bakkede op omkring et fuldt ILO engagement i reformeringen af FN.

ILO's "Action Plan for Gender Equality" blev præsenteret som instrument for ILO's politik vedrørende ligestilling mellem kønnene. Et særligt fokus under strategien er at gøre ligestilling mellem kønnene på nationalt plan i stedet for "blot" 'de jure'. Styrelsesrådet bemærkede desuden med tilfredshed, de aktiviteter ILO hidtil har udført i forbindelse med "Plan of Action for Migrant Workers", og bad om, at indsatsen bliver intensiveret.

Styrelsesrådet noterede sig i forbindelse med den supplerende aftale indgået imellem ILO og Burma de fremskridt, der havde været, indtil de folkelige demonstrationer og undertrykkelsen af disse begyndte i udgangen af september 2007. Styrelsesrådet udtrykte i den forbindelse dyb bekymring over Burmas regerings håndtering af de fredelige demonstrationer, og noterede sig med stor beklagelse fængsling af personer, der har udøvet deres fundamentale rettigheder i form af forenings- og ytringsfrihed. I forlængelse heraf har ILO på det kraftigste bedt Burmas regering om at respektere og handle i overensstemmelse med ILO konvention 87, som Burma har ratificeret. I marts 2008 gennemgik Styrelsesrådet rapporten fra ILO's mission i Burma. I den forbindelse udtrykte Styrelsesrådet fortsat alvorlig bekymring over den burmesiske regerings stadig manglende politiske tiltag. Tiltag der anses for nødvendige for, at regeringen kan leve op til forpligtelserne ifht. ILO konvention 29 så tvangsarbejde og rekruttering af mindreårige til militæret stoppes.

I forlængelse af diskussionerne ved Arbejdskonferencen 2007 i applikationskomitéen vedrørende Hvideruslands overholdelse af konvention 87 og 98, har Styrelsesrådet med stor beklagelse kunne konkludere, at den hviderussiske regering fortsat ikke har gjort videre tiltag for at sikre arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationers mulighed for frit at udføre deres retmæssige hverv.

Endelig blev programimplementeringen for 2006-2007 mv. diskuteret og Styrelsesrådet anså den seneste rapport for en klar forbedring, hvad angår

gennemskuelighed, men fandt fortsat, at der er plads til forbedring. Styrelsesrådet bidrog med nogle forslag til, hvorledes man kunne måle effekten af "Decent Work" i forlængelse diskussionerne både i november 2007 og marts 2008. I forbindelse med ILO's 90 års jubilæum i 2009 noterede Styrelsesrådet sig forslag til afholdelsen af dette, mens det understregede vigtigheden af trepartsforhandlinger og konsensus i denne planlægning samt at undgå unødvendigt omkostningstunge aktiviteter.

### **1.b. Generaldirektørens rapport**

Generaldirektøren fremlagde sin rapport til konferencen og indledte med fremhæve, at det at komme til ILO's Arbejdskonference viser, at man tror på, at dialog og efterfølgende forhandling kan lede til: mere effektive virksomheder, større retfærdighed for arbejdstagere, anstændige arbejdspladser og effektive regeringspolitikker. ILO's rolle er at lytte til hvad konferencens deltagere fortæller og giver udtryk for. På den måde kan ILO blive ved at bevæge sig fremad. ILO's vidensgrundlag udvides konstant og redskaberne til at håndtere udfordringerne bliver bedre, som f.eks. Decent Work landeprogrammer. ILO arbejder for social retfærdighed og udryddelse af fattigdom, hvilket hele konferencens dagsorden er et udtryk for. Generaldirektøren fremhævede særligt arbejdet med udformningen af en ny deklARATION om social retfærdighed. Konferencen finder sted i turbulente tider, hvor de globale markeders indflydelse er tydelig, som f.eks. fødevarekrisen viser. Generaldirektøren understregede vigtigheden af at sikre stabile finansielle institutioner og markeder, som skal bidrage til, at globaliseringen bringer mere udvikling og social retfærdighed.

Han fortsatte med at fremhæve, at Decent Work-dagsordenen repræsenterer en vigtig balance, der bygger på fuld beskæftigelse, social beskyttelse, social dialog og arbejdstagerrettigheder. I forhold til den fortsatte udvikling af ILO's arbejde blev også de kommende drøftelser af Strategic Policy Framework nævnt. Generaldirektøren talte om arbejdet med at sikre fremskridt på områder som: et globalt socialt sikkerhedsnet, fortsat arbejde for at fremme bæredygtige virksomheder, sikre arbejdstagerrettigheder og styrke trepartismen. Desuden blev ILO's centrale rolle blandt de øvrige FN-institutioner og i FN-reformen understreget.

### **1.c. Rapport om de besatte arabiske områder**

På baggrund af en resolution vedtaget af Arbejdskonferencen i 1980 havde generaldirektøren som de foregående år udarbejdet en rapport om arbejdstagernes forhold i de besatte områder (Vestbredden og Gaza). Rapporten bygger på udsendte missioner til både Israel og de besatte arabiske områder.

Rapporten tegner billedet af en arbejds- og beskæftigelsessituation, der er præget af store vanskeligheder. Kun en ud af tre personer i den arbejdsdygtige alder (15 år og derover) er i arbejde. Virksomheder lukker ned eller opererer langt under deres kapacitet, og nye investeringer bliver udskudt. Der er fortsat høj arbejdsløshed, særligt blandt den højtuddannede yngre generation og i særdeleshed blandt kvinder. Omtrent halvdelen af den palæstinensiske befolkning er desuden afhængig af international fødevarehjælp, og fattigdommen er udbredt selv blandt personer i arbejde. Endelig rapporteres der om stigende antal tilfælde af børnearbejde.

Som den vigtigste årsag til den dårlige situation i de palæstinensiske områder fremhæver rapporten de stadig større begrænsninger i bevægelsesfriheden for personer og varer. Dette gælder både fysiske afspærringer og kontrolposter samt indviklede administrative procedurer, herunder et meget restriktivt system af tilladelser. I rapporten udtrykkes bekymring for, at disse begrænsninger fortsat indskrænker palæstinenserne muligheder for at søge arbejde, udøve deres erhverv og drive forsvarlige økonomisk virksomhed samt deltage i uddannelse.

Den israelske højesteret afgjorde i oktober 2007, at israelsk arbejdsret også omfatter arbejdskontrakter indgået mellem palæstinensiske arbejdere og israelske arbejdsgivere for arbejde udført i bosættelsesområder. Denne afgørelse er en juridisk milepæl, der kunne give palæstinensere mulighed for at kræve rettigheder og ydelser ved israelske domstole, men det er endnu for tidligt at vurdere de praktiske konsekvenser af dommen.

Hvad angår den økonomiske situation blev den direkte donorstøtte til det palæstinensiske styre samt overførslen af indtægter opkrævet af Israel på vegne af palæstinenserne genoptaget i juli 2007. I starten af 2008 betalte myndighederne regelmæssigt løn til embedsværket og kunne tage afgørende skridt for at reducere budgetunderskuddet.

Myndighederne har desuden udarbejdet en reform- og udviklingsplan for perioden 2008-2010, der er centreret omkring tre hovedtemaer: governance og sikkerhed; finanstiltag for at reducere underskuddet og øge forbruget til udvikling; og privatsektorudvikling.

Begrænsningerne i bevægelsesfriheden, som de militære myndigheder har indført, indskrænker de palæstinensiske arbejdstageres og arbejdsgiveres muligheder for at organisere sig og udføre deres aktiviteter frit. Dette er særligt udtalt i Gaza, hvor også Hamas' overtagelse af kontrollen har betydet store overgreb på fagforeningsrettighederne. De palæstinensiske arbejdsmarkedsorganisationer forsøger imidlertid fortsat at fremme deres medlemmers interesser og rettigheder, og ILO-missionen fandt muligheder for og vilje til at styrke trepartssamarbejde og social dialog.

ILO forsøgte i august 2007 at revitalisere sit tekniske samarbejde gennem en mission med henblik på at udvikle rammen for et nyt ILO-program, der skal kombinere kortsigtet jobskabelse med langsigtede udviklingsmål. Flere andre specialiserede missioner har fulgt efter for at skabe en programramme fokuseret på tre mål: styrket arbejdsmarkedsregulering, forbedret beskæftigelsesegnethed gennem færdigheder og lokal økonomisk udvikling; og styrket iværksætterkultur for vækst i den private sektor og i produktiviteten.

### **1.d. Diskussion af generaldirektørens rapporter**

I alt 260 personer<sup>2</sup> talte i plenum i diskussionen på baggrund af generaldirektørens rapporter. Indlæggene berørte hovedtemaer som globaliseringens udfordringer og muligheder, de stigende priser på oliemarkedet og fødevarekrisen. Der blev efterspurgt internationalt samarbejde om en bæredygtig økonomisk udvikling og

---

<sup>2</sup> 123 regeringsrepræsentanter, herunder 80 ministre og viceministre; 83 arbejdstagerrepræsentanter; 40 arbejdsgiverrepræsentanter og endelig 14 repræsentanter for andre organisationer.

social lighed. Overskrifterne var 1) anerkendelse af ILO's arbejde med Decent Work, også i andre internationale organisationer og sammenhænge, 2) vigtigheden af at sikre bæredygtig og produktiv udvikling også i landbrugssektoren som middel til at reducere fattigdom, 3) sammenhængen mellem fleksible arbejdsmarkeder, uddannelse, social sikkerhed og beskæftigelsesevne, 4) sammenhængen mellem handel og beskæftigelse, 5) fokus på fremme af foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger, samt fremme af trepartssamarbejde. Derudover var der mere specifikke indlæg og bemærkninger om rapporten om de besatte arabiske områder.

### **1.e. Den globale rapport – foreningsfrihed**

Den årlige globale rapport "*Freedom of association in practice: Lessons learned*" vedrørte foreningsfrihed og kollektive forhandlinger og indeholdt et overblik over anvendelsen af og vilkårene for principperne for foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.

Det påpeges i rapporten, at der fortsat er behov for at fremme ratificeringen af konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere og konvention 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, men at den virkelige udfordring ligger i at sikre en effektiv implementering af konventionerne. Rapporten identificerer nogle betydelige fremskridt, men også fortsatte problemer.

I rapporten beskrives betydningen af og betingelserne for foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger. Det påpeges, at respekten for retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger har en positiv indvirkning på konkurrenceevne og økonomiske præstationer, og at kollektive forhandlinger kan bruges som et godt redskab ift. succesfuld håndtering af nye udfordringer i en foranderlig verden. Strukturelle forandringer i ansættelsesformerne udfordrer fagforeningernes rolle og opgave samt udøvelsen af retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger. Forskellige sektorer og kategorier af arbejdere og de særlige udfordringer knyttet dertil gennemgås i rapporten.

Rapporten omhandler endvidere institutionerne og initiativerne på internationalt niveau og betydningen af staternes øgede integration for et større fokus på internationale aktiviteter i form af codes of conduct, Corporate Social Responsibility (CSR), bilateralt og multilateralt samarbejde med krav om respekt for grundlæggende rettigheder. I rapporten beskrives desuden ILO's arbejde for at fremme respekten for foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.

Diskussionen af den globale rapport fandt sted fredag den 6. juni. Udover præsidenten for konferencen talte 26 regeringsrepræsentanter (heraf 6 ministre), 17 arbejdstagerrepræsentanter og 12 arbejdsgiverrepræsentanter samt 3 NGO-repræsentanter. Der var generel opbakning til rapporten og anerkendelse af, at den var fremsendt tidligt forud for konferencen. Det blev påpeget, at selvom størstedelen af landene har ratificeret konvention nr. 87, er omtrent halvdelen af verdens befolkning fortsat ikke beskyttet ift. konventionens formål. Det blev desuden fremhævet, at det ikke er tilstrækkeligt at se på ratifikation af konventionerne, men at man skulle se på den praktiske implementering, og at principperne i ILO's deklARATION om grundlæggende principper og rettigheder for arbejde skulle overholdes af alle medlemsstater uanset, om de havde ratificeret konventionerne eller ej.

## 2. Finansielle og administrative spørgsmål

Finanskomitéen bestod alene af repræsentanter for de regeringer, der deltog i konferencen. Komitéen valgte regeringsrepræsentant Gylfi Kristinsson, Island, til formand og rapportør, samt Dr. P. Klekner, Ungarn, til næstformand. Repræsentanter for hhv. arbejdstagergruppen og arbejdsgivergruppen i Styrelsesrådet deltog som observatører.

Da der på konferencen 2008 ikke skulle vedtages budget bestod komitéens arbejde primært i at forholde sig til oplysninger om indhentning af bidrag fra medlemslandene samt en række andre administrative spørgsmål.

En række lande: Comoerne, Central Afrikanske Republik, Irak og Salomonøerne havde anmodet om at få stemmeret på konferencen til trods for udeståender i betalinger af medlemsbidrag til ILO. De nævnte lande fremlagde dokumentation og forklaring ift. at efterkomme gælden til ILO, og Finanskomitéen anbefalede derfor, at landene fik sin stemmeret tilbage. Dette blev senere vedtaget efter afstemning i plenum. Komitéen eksaminerede revisionsrapporten for perioden 2006-07 samt diverse informationer om budgettet for 2008-09. Nederlandene afgav på vegne af IMEC-gruppen<sup>3</sup> et indlæg, der henviste til gruppens tidligere indlæg i Styrelsesrådet om mere klarhed i budget og opfølgning ift. ILOs strategiske mål. Finanskomitéen anbefalede konferencen at godkende revisionsrapporten samt bidragsniveauet for faste bidrag til ILO fra medlemslandene<sup>4</sup>.

Finanskomitéen skulle desuden behandle forslag om at anvende en del af ILO's fortjeneste ved veksling af valuta, der traditionelt føres tilbage til landene, til brug for renovation af ILO's bygninger. Forslaget blev bl.a. støttet af de nordiske lande under forudsætning af, at der var tale om en engangsbegivenhed og at udgifter til vedligehold og renovering bliver indbudgetteret i ILO's almindelige budget. Forslaget blev vedtaget.

---

<sup>3</sup> IMEC står for "Industrialised Market Economy Countries" og omfatter ud over EU-landene Australien, Canada, Island, Japan, New Zealand, Norge, San Marino, Schweiz, Sydkorea, Tyrkiet og USA.

<sup>4</sup> Danmark skal i 2008 betale 0,739 % af de samlede bidrag til ILO svarende til 2,92 mio. CHF.

### **3. Komitéen for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen)**

Applikationskomitéens arbejde er et fast punkt på den årlige konference. Komitéens hovedopgave er at gennemgå og drøfte medlemslandenes implementering af ILO-konventioner på baggrund af Ekspertkomitéens bemærkninger til modtagne rapporteringer fra medlemslandene på de ratificerede konventioner. Komitéen består af repræsentanter for både regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere.

Til brug for arbejdet i komitéen forelå Ekspertkomitéens generelle rapport vedrørende dels en beskrivelse af det normskabende arbejde i ILO og dels bemærkningerne til de modtagne rapporteringer om ratificerede konventioner. Endvidere forelå en særlig rapport (General Survey) om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Ekspertkomitéen består af 20 uafhængige eksperter på arbejdsmarkedsområdet (kun 16 pladser var besat på tidspunktet for konferencen), fortrinsvis højesteretsdommere, udpeget af Styrelsesrådet for 3 år ad gangen.

Komitéen afholdt 15 møder. Som formand for komitéen valgtes Noemí Rial fra Argentina (regeringsrepræsentant) samt som viceformænd Edward E. Potter (arbejdsgiver), USA, og Luc Cortebeeck (arbejdstager), Belgien. Som rapportør valgtes Jinno Nkhambule (regeringsrepræsentant) fra Swaziland. Fra dansk side deltog som regeringsrepræsentanter attaché Aino Askgaard, fuldmægtig Zenia J. Liljeqvist og chefkonsulent Helle Ekmann Jensen, som arbejdstagerrepræsentant deltog international konsulent Jens Erik Ohrt og som arbejdsgiverrepræsentant deltog chefkonsulent Henrik Schilder.

Applikationskomitéen havde følgende dagsorden:

- a. Generel debat om det normskabende arbejde, herunder komitéens arbejdsmetoder
- b. General Survey – rapport om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
- c. ”Special Sitting” om Burmas overholdelse af ILO-konvention nr. 29 vedrørende tvangsarbejde
- d. Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere
- e. Individuelle landesager

Nedenfor gennemgås komitéens behandling af de nævnte dagsordenspunkter.

#### **a) Generel debat om det normskabende arbejde, herunder komitéens arbejdsmetoder**

Den generelle diskussion blev indledt med en drøftelse af komitéens arbejdsmetoder. Kriterierne for udvælgelse af lande til den endelige laneliste (som er listen over de lande, der behandles som individuelle landesager) samt tilblivelsen af listen dette år var genstand for en længere debat, jf. også bemærkningerne under afsnittet om e) Individuelle landesager (se side 19). Desuden diskuterede man de foreløbige resultater af arbejdet i trepartsarbejdsgruppen om komitéens arbejdsmetoder. Der blev fra alle sider udtrykt støtte til de opnåede forbedringer, men der blev også peget på behovet for fortsat arbejde.

Arbejdsgiverne fremhævede det problematiske i, at valget af medlemmer til Styrelsesrådet hvert tredje år koster komitéen en hel dags arbejde. Desuden påpegede de behovet for en større spredning af sager, da over halvdelen af verdens arbejdstagere ikke er omfattet af en ratificering af konvention 87 vedrørende foreningsfrihed.

Arbejdstagerne lagde vægt på, at udsendelsen af en foreløbig lændeliste ikke måtte betyde, at landene kunne lave hurtige ændringer umiddelbart inden konferencen, der ikke fulgte den daglige praksis. Man skulle derfor i fremtiden se nærmere på resultater, der var opnået kort inden konferencen.

Regeringsrepræsentanten for Tyskland holdt på vegne af IMEC et indlæg, hvori hun udtrykte støtte til trepartsarbejdsgruppen og de forbedringer, der foreløbigt var opnået. Hun påpegede dog det fortsatte store behov for bedre tidsstyring i komitéen. Desuden fremhævede hun det problematiske i, at nogle lande tilsyneladende forsøgte at påvirke udformningen af lændelisten eller undlod at deltage i diskussionen af deres land, hvilket virkede undergravende på komitéens integritet og troværdighed. Hun bakkede derfor helt op om arbejdsgruppens anbefalinger fra marts 2008 vedrørende afvisning af deltagelse af lande i komitéens arbejde, samt respekten for reglerne vedrørende passende opførsel. Hun udtrykte støtte til Ekspertkomitéens arbejde, men gjorde opmærksom på, at komitéens observationer ikke altid var lette at forstå. Endelig appellerede hun til generaldirektøren om snarest at få besat alle pladser i Ekspertkomitéen.

Repræsentanten for generaldirektøren, Cleopatra Doumbia-Henry, aflagde rapport om ILO's normskabende arbejde. Hun gjorde opmærksom på, at reglerne (standing orders) for arbejdskonferencen gav komitéen et dynamisk mandat med rig mulighed for at tilpasse arbejdet til skiftende omstændigheder, hvilket trepartsarbejdsgruppens resultater også var et fint udtryk for. På Styrelsesrådsmødet i marts 2008 havde der således også været opbakning til, at arbejdsgruppen skulle fortsætte. Med hensyn til overvågningssystemet (supervisory system) pointerede hun, at antallet af rapporteringer fra regeringer var generelt faldende, hvilket både Ekspertkomitéen og Applikationskomitéen var bekymrede over. Faldet skete desværre på trods af styrket opfølgning i tilfælde af manglende rapporteringer.

Formanden for Ekspertkomitéen, Justice Robyn Layton, deltog også i den generelle debat. Da hun ikke længere skal være formand for Ekspertkomitéen, var dette hendes sidste lejlighed til at tale til Applikationskomitéen. Hun fortalte, at den nye formand bliver professor Janice Bellace fra Wharton University, USA. Hun fortalte videre, at der ligesom de foregående år havde været afholdt et møde mellem Ekspertkomitéen og de to viceformænd for Applikationskomitéen, hvor emner af fælles interesse blev drøftet, herunder ændringer i komitéens arbejdsmetoder og ønsker til Ekspertkomitéen. Mødet gav Ekspertkomitéen en bedre forståelse for de komplekse emner og forhold, der opstod i Applikationskomitéen, og skulle gerne give de to viceformænd en bedre forståelse for de problemer, Ekspertkomitéen oplevede i sit arbejde.

Hun pegede på problemerne i relation til manglende eller forsinkede rapporteringer fra medlemslandene, herunder også manglende svar på observationer og direct requests. Ekspertkomitéen havde noteret sig Styrelsesrådets anmodning om, at



ILO's bureau skulle gennemgå de eksisterende rapporteringsskemaer, og ville assistere i arbejdet ved at stille tre medlemmers ekspertise til rådighed. Ekspertkomitéen havde desuden indvilget i at inkludere en ny sektion i den generelle rapport, der skulle omhandle sager, der kunne fungere som eksempler på god praksis og dermed fungere som modeller for andre lande i implementeringen af konventionerne. Endvidere ville man igen medtage en sektion om hovedpunkter og betydelige trends indenfor specifikke emner, der udsprang af Ekspertkomitéens gennemgang af rapporterne.

På vegne af Norge og Island holdt den norske regeringsrepræsentant et indlæg, der støttede ILO's normskabende arbejde, herunder Decent Work-dagsordenen, men udtrykte bekymring over, at de grundlæggende konventioner i mange lande var langt fra at være implementeret. Det var ofte de samme lande, der blev diskuteret i Applikationskomitéen, og dette skyldes ikke kun manglende ressourcer, men også manglende politisk vilje til at implementere.

#### **b) General Survey – rapport om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter**

Den generelle rapport handlede i år om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. I 1949 vedtog arbejdskonferencen konvention 94 og henstilling 84 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Ifølge konventionen skal der i kontrakter indgået mellem offentlige myndigheder og private leverandører indsættes klausuler om, at vedkommende arbejdstagere skal sikres en løn, herunder særlige ydelser, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres.

Diskussionen demonstrerede, at der fortsat er et globalt behov for en social dimension i forbindelse med offentlige udbud.

Arbejdstagerne fremhævede i deres indlæg, at i en globaliseret verden er konventionen endnu mere vigtig, end dengang den blev vedtaget. Der er behov for fair konkurrence og sikring af anstændige løn- og arbejdsvilkår i forbindelse med offentlige udbud.

Arbejdsgivergruppen mente derimod, at konventionen har udspillet sin rolle, og at den er direkte skadelig og konkurrenceforvridende for små- og mellemstore virksomheder.

En række talere kommenterede EF-domstolens nyligt afsagte dom i den såkaldte Rüffert-sag, hvor EF-domstolen underkendte Tysklands brug af arbejdsklausuler som værende i strid med EU's udstationeringsdirektiv (det bemærkes, at Tyskland ikke har ratificeret ILO konvention nr. 94). Særligt arbejdstagergruppen udtrykte bekymring over EF-dommen.

Fra dansk side holdt regeringen og KL indlæg i debatten. Den danske regeringsrepræsentant, som holdt indlæg på vegne af den norske og danske regering, tilkendegav, at konventionen desværre fortsat er lige relevant, gyldig og nødvendig. Det blev i indlægget understreget, at konventionen dels er vigtig i udviklingssammenhænge, idet den offentlige sektor ofte er den største arbejdsgiver i udviklingslande, dels er relevant i udviklede lande særligt i forhold til udstationeret arbejdskraft, hvor konventionen kan medvirke til at forhindre social dumping.

Regeringen opfordrede udviklingsbankerne til at inddrage ILO konvention nr. 94 i deres arbejde og støtte landenes bestræbelser på at ratificere og implementere konventionen og opfordrede også ILO til at yde teknisk bistand i forhold til konventionen og dens ”ånd”. Endelig blev der givet udtrykt for, at man håbede, at diskussionen i ILO kunne være med til at bane vejen for social ansvarlighed ved offentlige udbud.

KL holdt et indlæg, hvor KL som offentlig arbejdsgiver og ”daglig bruger” af konventionen orienterede om de gode erfaringer, KL havde med at bruge konventionen. Trods Ruffert-dommen ville KL fortsat bruge arbejdsklausuler i sine kontrakter i forbindelse med offentlige udbud for at sikre, at løn- og arbejdsvilkår svarer til de, som normalt finder anvendelse i kommunen.

Det blev konkluderet, at der er behov for en nærmere analyse af arbejdsklausuler i offentlige udbud. Der var endvidere tilslutning til forslaget om afholdelsen af et treparts ekspertmøde, hvor man drøfter, hvordan man kan integrere sociale klausuler i offentlige udbud.

#### **c) ”Special Sitting” om Burmas overholdelse af ILO-konvention nr. 29 vedrørende tvangsarbejde**

Som de foregående år afholdt komitéen lørdag den 31. maj 2008 en såkaldt special sitting om Burmas manglende overholdelse af ILO-konvention nr. 29 om tvangsarbejde.

En repræsentant for Burmas regering fortalte om vedtagelsen af den nye forfatning, hvilket repræsenterede et vigtigt skridt mod demokrati i landet. Han fremhævede endvidere en række positive tiltag i landet, herunder oversættelse af aftalen om en ILO-forbindelsesofficer i Burma og den dertilhørende midlertidige aftale og mekanisme for efterforskning af klager om tvangsarbejde, der nu var lagt ud på arbejdsministeriets hjemmeside og sendt til forbindelsesofficeren. Han gjorde desuden rede for status for de forskellige klager, forbindelsesofficeren havde modtaget, og oplyste bl.a., at det totale antal sager relateret til militæret var 25, hvoraf kun 9 endnu udestod. Herefter gennemgik han konkrete sager vedrørende personer under anklage. Endelig fortalte han om situationen i landet ovenpå cyklonen Nargis’ hærgen.

Arbejdstagerne fremhævede, at det er 10 år siden, en undersøgelseskommission formulerede tre anbefalinger vedrørende afskaffelse af tvangsarbejde: 1) relevant lovgivning skal bringes i overensstemmelse med konvention 29, 2) tvangsarbejde skal heller ikke i praksis benyttes af myndighederne, og 3) straffe for brug af tvangsarbejde skal håndhæves. Ingen af disse endnu var implementeret, og konventionen blev fortsat groft tilsidesat. Den nye forfatning inkluderede ikke princippet om foreningsfrihed eller et klart forbud mod tvangsarbejde. Selvom aftalen med ILO om en klagemekanisme repræsenterede et skridt fremad, var betydningen stadig meget begrænset, da forbindelsesofficeren kun kan modtage klager og assistere klagere, men ikke selv rapportere om brud på konventionen. Desuden var kendskabet til klagemekanismen fortsat begrænset. På den baggrund afspejlede antallet af modtagne klager derfor ikke udbredelsen af tvangsarbejde i landet.

Arbejdsgiverne knyttede manglen på de mest basale frihedsrettigheder sammen med tvangsarbejde i landet. De bød forlængelsen af den midlertidige aftale velkommen, men bemærkede at det lave antal modtagne klager indikerede, at borgerne ikke havde tilstrækkelig adgang til klagemekanismen eller følte sig trygge ved at klage. Der var fortsat lang vej til implementeringen af anbefalingerne fra undersøgelseskommissionen, og det vakte bekymring, at regeringen ikke havde givet tilstrækkelige oplysninger på baggrund af Ekspertkomitéens anmodning og ITUC's seneste meddelelse. Man opfordrede derfor regeringen til at forbedre lovgivningen betydeligt og til at sørge for tilstrækkelige ressourcer til, at betalt arbejde kunne erstatte tvangsarbejde.

På vegne af EU holdt Slovenien et indlæg, hvor man pegede på nødvendigheden af uhindret adgang for nødhjælpsarbejde i forbindelse med katastrofen som følge af cyklonens hærgen og henviste til, at genopbygningen af landet skulle ske uden brug af tvangsarbejde. Man udtrykte støtte til ILO's, herunder forbindelsesofficerens, arbejde og opfordrede til at efterleve undersøgelseskommissionens anbefalinger. Forlængelsen af aftalen blev noteret med interesse, men man udtrykte bekymring over, at befolkningen udenfor hovedstaden stort set ikke kendte til klagemekanismen. Desuden kunne klagemekanismen ikke ændre på de grundlæggende forhold, der lå til grund for tvangsarbejde – styringen af landet, militærets rolle samt manglen på forenings- og forsamlingsfrihed. Det var afgørende, at regeringen på højeste niveau offentligt tilkendegav forbud mod alle former for tvangsarbejde og bragte lovgivningen på linie med undersøgelseskommissionens anbefalinger. Man var desuden bekymret over, om den nye forfatning var helt i overensstemmelse med konvention 29 om tvangsarbejde.

I komitéens konklusioner blev det fremhævet, at genopbygningen af landet skal ske uden brug af tvangsarbejde. Man noterede sig visse fremskridt i implementeringen af aftalen med ILO, men påpegede, at der stadig var hastende opgaver forude. Bl.a. skulle regeringen offentligt tilkendegive, at tvangsarbejde er forbudt, og at personer, der overtræder dette, vil blive straffet. Man udtrykte bekymring over, om den nye forfatning var i overensstemmelse med konventionerne 29 om tvangsarbejde og 87 om foreningsfrihed. Endvidere udtrykte man dyb bekymring over, at tvangsarbejde – inklusive rekruttering af børn til militæret – er lige så udbredt som tidligere, og at ingen af undersøgelseskommissionens anbefalinger endnu var blevet implementeret. Man bemærkede, at klagemekanismen blev benyttet, og at regeringen undersøgte de sager, der blev anmeldt via forbindelsesofficeren, men at kendskabet til mekanismen og lovgivningen mod tvangsarbejde var meget begrænset, og at ingen medlemmer af militæret var blevet dømt. Det var afgørende, at regeringen accepterede et netværk af personer med den opgave at håndtere klager fra hele landet og forhindre, at disse samt klagerne blev udsat for chikane og hævngerninger. Komitéen udtrykte endelig dyb bekymring over, at mange borgere, der har udøvet deres ret til ytrings- og forsamlingsfrihed, fortsat er fængslet.

**d) Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere**  
Komitéen gennemgår hvert år sager om medlemsstaters manglende afrapporteringer på konventioner og andre forpligtelser relateret til standarder. Færøerne har for tredje år i træk ikke rapporteret til ILO, hvilket den danske regering måtte redegøre for. Regeringen oplyste, at de færøske myndigheder i

august 2007 havde tilkendegivet, at de accepterer listen over de 22 konventioner, som ILO mener, at Færøerne er bundet af, og at Færøerne dermed anerkender deres rapporteringsforpligtelser gældende for disse konventioner. Færøerne havde endvidere i februar 2008 informeret den danske regering om, at de ville forberede rapporterne for 2007. Regeringen gjorde dog i lighed med tidligere år opmærksom på, at Færøerne har fuld autonomi på området, og at den danske regering derfor hverken kan pålægge Færøerne at rapportere eller kan lave rapporterne på vegne af Færøerne. Regeringen vil dog gøre alt for at assistere Færøerne.

#### **e) Individuelle landesager**

Listen over de 25 individuelle landesager til behandling i komitéen vedtages af arbejdsmarkedets parter i fællesskab uden indblanding af regeringerne. Listen blev igen i år forsinket pga. uenighed mellem parterne om, hvorvidt Colombia skulle på listen eller ej. Arbejdstagerne argumenterede stærkt for at have Colombia med på listen, men efter mange forhandlinger opnåede man til sidst enighed om en løsning, hvor Colombia ikke blev medtaget på selve listen, men hvor landets overholdelse af konvention 87 om foreningsfrihed blev diskuteret i en særlig session under komiteen inden gennemgangen af landelisten startede (se nedenfor). Arbejdstagerne understregede dog, at denne metode ikke måtte danne præcedens.

Da der således var en diskussion af Colombia samt den såkaldte special sitting om Burma, blev listen begrænset til 23 individuelle landesager.

Fordelt på regionale grupper behandlede komitéen følgende landesager:

#### **Europa:**

##### ***Sverige (konvention nr. 81 om arbejdstilsyn)***

Sagen omhandlede de fremskridt indenfor arbejdstilsyn, der var blevet opnået, herunder udviklingen at et elektronisk skema, der kan bruges af arbejdsgivere til at indberette arbejdsulykker samt bestemmelse af en metode til at kategorisere arbejdspladserne ift. arbejdsmiljørisici.

Komiteen roste de iværksatte tiltag, men opfordrede regeringen til i sin næste rapport at komme med detaljeret information, der kunne gøre det muligt for Ekspertkomitéen at vurdere effekten af tiltagene.

##### ***Hviderusland (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen omhandlede alle arbejdstageres og arbejdsgiveres organisationers ret til at fungere frit uden indblanding og til at opnå registrering uden forudgående krav om autorisation. ILO nedsatte i 2003 en undersøgelseskommission for Hviderusland, der har fremsat anbefalinger til efterlevelse af konvention nr. 87, og Applikationskomiteen har siden hvert år behandlet sagen på Arbejdskonferencen.

Regeringen informerede om processen vedrørende ændringer af lov om fagforeninger, der havde til hensigt at forbedre forholdene omkring etablering og registrering af fagforeninger. Arbejdet skete i samarbejde med ILO og med konsultation af arbejdsmarkedets parter. Det nyeste udkast til loven løste efter regeringens opfattelse to problemer, der var blevet påpeget af undersøgelseskommissionen, og skulle have været forelagt parlamentet i efteråret

2007, men forelæggelsen var efter anbefaling fra ILO blevet udskudt, da en af de sociale parter, Congress of the Democratic Trade Unions, ikke støttede udkastet. Alle parter var nu enige om, at udgangspunktet for det videre arbejde med at forbedre lovgivningen måtte være standarderne i konventionerne nr. 87 og nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, og at det skulle ske i samarbejde med ILO.

Arbejdsgiverne bød det velkommen, at regeringen var gået fra at mene, at anbefalingerne fra undersøgelseskommissionen skulle tilpasses nationale forhold til at de skulle implementeres uden betingelser. Imidlertid var der stadig lang vej, inden man levede op til anbefalingerne.

Arbejdstagerne understregede, at der ikke var sket væsentlige fremskridt ift. efterlevelse af anbefalingerne, at der trods de seneste tiltag ingen sikkerhed var for, at forhindringerne for registrering af fagforeninger var ophævet, og at udkastet til lov om fagforeninger var uklart med hensyn til kravene til fagforeningerne og stadig ikke tilfredsstillende. Endelig påpegede de, at enkelte tegn på forbedringer fra regeringens side i relation til foreningsfrihed blev modsvaret af andre negative tiltag.

Slovenien afholdt på vegne af EU et indlæg, der var meget kritisk overfor situationen i Hviderusland og den meget begrænsede fremgang i implementeringen af anbefalingerne fra undersøgelseskommissionen. Hvideruslands regering opfordredes til at sikre foreningsfrihed for alle arbejdere samt at forbedre samarbejdet med ILO, herunder at levere den efterspurgte information til Ekspertkomitéen. EU vil løbende overvåge situationen i Hviderusland og yde assistance, hvis dette efterspørges.

Komitéen noterede sig den skriftlige og mundtlige information, som regeringen gav. Komitéen støttede, at forelæggelsen for parlamentet af udkastet til lov om fagforeninger blev udskudt, og bemærkede oplysningerne fra regeringen om, at man inddrog arbejdsmarkedets parter i det videre arbejde. Komitéen beklagede imidlertid, at der var fremkommet nye beskyldninger om chikane og pres mod uafhængige fagforeninger. Endvidere beklagede man, at nøgleanbefalingerne fra undersøgelseskommissionen endnu ikke var implementeret. Det blev særligt fremhævet, at der ikke var taget tilstrækkelige skridt rettet mod spørgsmålet om alle fagforeningers ret til at blive registreret uden forudgående autorisation og til at fungere uden indblanding og chikane. Regeringen blev opfordret til at samarbejde tæt med de arbejdsmarkedets parter for at finde acceptable løsninger på problemerne rejst af Ekspertkomitéen med henblik på at implementere alle anbefalingerne.

### ***Bulgarien (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen vedrørte lovgivningsmæssige begrænsninger i fagforeningers ret til frit at organisere og afholde strejker, herunder indenfor visse brancher og erhverv.

Komitéen bemærkede med interesse regeringens oplysninger om, at nogle af de problemer, som Ekspertkomitéen havde påpeget, var blevet løst og at andre blev behandlet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Regeringen blev opfordret til at bringe al lovgivning i overensstemmelse med konventionen, og at informere om udviklingen i rapporterne til Ekspertkomitéen.

***Georgien (konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger)***

Sagen omhandlede beskyttelse mod diskrimination af arbejdstagere pga. fagforeningsmedlemskab, herunder ved manglende ansættelse eller afskedigelse, samt beskyttelse af arbejdstagerorganisationer mod indblanding fra arbejdsgivere.

Slovenien afholdt på vegne af EU et indlæg, hvori man bemærkede den kritik, som var rejst af Ekspertkomitéen vedrørende implementeringen af artiklerne 1-4 i konventionen, men samtidig noterede sig regeringens oplysninger om, at man arbejdede for en revision af den relevante lov for at bringe den i fuld overensstemmelse med internationale standarder. EU opfordrede til tæt samarbejde med ILO og til snarest at få bragt lovgivningen og praksis i overensstemmelse med konventionen.

Komitéen bemærkede de forskellige holdninger, der blev udtrykt af hhv. regeringen, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne vedrørende de rejste spørgsmål. Komitéen hæftede sig ved regeringens informationer om de konstitutionelle og lovgivningsmæssige bestemmelser rettet mod at sikre effektiv beskyttelse af fagforeningsrettigheder, herunder den nylige vedtagelse af en arbejdslov. Komitéen anså, at social dialog og de løbende konsultationer med arbejdsmarkedets parter samt teknisk bistand fra ILO kunne bidrage til at skabe fremskridt i retning af fremme af kollektive overenskomster og beskyttelse af retten til at organisere sig.

***Tjekkiet (konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv)***

Sagen vedrørte for det første begrænsninger i den nye arbejdslov af beskyttelsen mod beskæftigelsesrelateret diskrimination samt for det andet tiltag rettet mod romaers adgang til beskæftigelse. Endelig vedrørte sagen en undersøgelseslov (Screening Act), der opstiller bestemte politiske forudsætninger for at bestride bestemte jobs i den offentlige sektor.

Komitéen anmodede regeringen om at sikre, at den nye arbejdslov beskyttede mod alle former for diskrimination som nævnt i konventionen og opfordrede til konsultationer med de involverede parter for at opretholde det tidligere beskyttelsesniveau. Komitéen anerkendte alle de tiltag, regeringen har gjort med hensyn til inklusion af romaer, men fremhævede at det er afgørende, at tiltagene vil lede til objektivt verificerbare forbedringer af romaernes situation. Komitéen opfordrede derfor til at udvikle forbedrede måder at overvåge og vurdere romaers beskæftigelsessituation. I relation til undersøgelsesloven bemærkede komitéen, at styrelsesrådet og Ekspertkomitéen flere gange har opfordret regeringen til at ændre eller ophæve de dele af loven, der – i modstrid med konventionen – danner basis for diskrimination på grundlag af politisk overbevisning. Komitéen opfordrede derfor kraftigt regeringen til straks at bringe lovgivningen i overensstemmelse med konventionen.

***Kroatien (konvention nr. 162 om sikkerhed ved anvendelse af asbest)***

Sagen omhandlede udsættelsen af arbejdstagere for asbest, særligt på Salonit-Vranjic-fabrikken, opfølgning på ILO's mission til landet i april 2007 samt tiltag rettet mod implementering af konventionen.

Komitéen bemærkede oplysningerne fra regeringen vedrørende beskyttelsestiltag iværksat for at følge op på konklusionerne fra ILO's mission og for at forbedre implementeringen af konventionen. Komitéen bød informationerne velkommen, selvom det blev beklaget, at informationerne ikke var sendt til Ekspertkomitéen i tide ift. at kunne nå at evaluere regeringens fremskridt. Komitéen fremhævede sagens alvor og den store betydning af en hurtig og fuld implementering af konventionen. Regeringen blev opfordret til fortsat at vurdere krav fra arbejdstagere, der gennem deres arbejde blev udsat for asbest, til at sikre at juridiske afgørelser blev afgivet i rimelig tid, og at skyldig kompensation og alderspension blev udbetalt uden forsinkelse. I forhold til tiltagene rettet mod renovering af Salanit-fabriksgrunden på en måde, der ikke udgjorde en sundhedsfare for arbejdstagerne, forventede Komitéen, at dette skete uden forsinkelse med brug af den rette ekspertise.

Komitéen bemærkede med bekymring, at tilgangen, der blev benyttet til den generelle implementering af konventionen, fortsat var fragmenteret. En enkelt konsolideret lovgivningsramme og en omfattende national handlingsplan for forebyggelse indenfor beskæftigelsesrelateret sikkerhed og sundhed skulle tilstræbes.

#### ***Storbritannien (konvention nr. 180 om søfarendes arbejdstid)***

Sagen omhandlede anvendelsen af konventionen, herunder begrænsninger i anvendelsesområder, manglende høring af alle relevante parter, fortolkning af konventionens definitioner og overholdelse af arbejds- og hviletidsbestemmelser.

Komitéen noterede sig, at Ekspertkomitéens gennemgang byggede på bemærkninger fra Trade Union Congress vedrørende regeringens første afrapportering på konventionen. Regeringens informationer om love og regler til implementering af konventionen blev desuden bemærket, ligesom komitéen noterede sig arbejdsgivernes støtte til tiltagene, og arbejdstagernes mange forbehold og tvivl i relation til anvendelsen af konventionen. Komitéen beklagede, at informationerne om de meget tekniske spørgsmål, der var blevet rejst af Ekspertkomitéen, ikke var blevet givet tidligere, så de kunne have været vurderet af komitéen, og opfordrede regeringen til at give alle informationer om yderligere tiltag rettet mod at implementere konventionen forud for Ekspertkomitéens næste samling.

#### **Amerika:**

#### ***Paraguay (konvention nr. 29 om tvangsarbejde)***

Sagen omhandlede gældsslaveri og derigennem tvangsarbejde i oprindelige folks samfund. Dette sker på grund af følgende faktorer: udbetaling af løn til arbejdstagerne under minimumsniveauet, utilstrækkelige fødevarer stillet til rådighed for dem, overdrevne priser på de levnedsmidler, der sælges, manglende adgang til andre markeder eller kilder og betaling i naturalier. Desuden omhandlede sagen arbejdspligt for arrestanter, der ikke er dømt.

Komitéen bemærkede, at den Nationale Treparskomité vedrørende Fundamentale Principper og Bekæmpelse af Tvangsarbejde endnu ikke fungerede, men at den ville blive etableret snarest. Komitéen bemærkede videre, at regeringen lagde

afgørende vægt på trepartssamarbejde for at løse problemet, og at en ny regering ville træde til i august. Med hensyn til det regionale kontor bemærkede komitéen, at regeringen havde anmodet om samarbejde med ILO om træning af de personer, der skulle have ansvaret for kontoret, og det blev budt velkommen, at tvangsarbejde blandt oprindelige folk blev inkluderet som prioritetsområde. Vilkkårene for disse arbejdstagere blev noteret, og komitéen bemærkede med bekymring, at situationen også omfattede børn. Komitéen forventede, at eliminering af tvangsarbejde ville blive givet højeste prioritet.

***Colombia (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen, der har været omtalt mange gange, omhandlede vold mod fagforeningsledere og -medlemmer, manglende beskyttelse af disse og straffrihed for voldsudøverne og deres medskyldige.

Den slovenske regeringsrepræsentant afholdt på vegne af EU et indlæg, hvori man udtrykte fuld støtte til ILO's arbejde i Colombia. Man anerkendte regeringens indsats, men udtrykte bekymring over mordene på fagforeningsmedlemmer og det alt for høje niveau af vold i landet. Man bød tiltagene rettet mod bekæmpelse af straffrihed velkommen, men påpegede igen højniveau-missionens anbefalinger vedrørende undersøgelser af alle sager om vold mod fagforeningsmedlemmer. Beskyttelsesprogrammet for fagforeningsmedlemmerne skulle støttes, og regeringen blev opfordret til at bringe alle lovgivningsmæssige bestemmelser i overensstemmelse med konventionerne nr. 87 og 98.

Komitéen noterede sig bemærkningerne fra Ekspertkomitéen vedrørende vold mod fagforeningsmedlemmer og den fortsatte straffrihed i landet, men bemærkede desuden regeringens bestræbelser på at støtte det særlige beskyttelsesprogram, herunder den betydelige forøgelse af budgettet, samt den offentlige anklagers forsøg på at sikre fremskridt i undersøgelserne af menneskerettighedskrænkelser af fagforeningsfolk. På trods af disse tiltag udtrykte komitéen bekymring over stigningen i voldelige handlinger mod fagforeningsmedlemmer i 2008 og opfordrede regeringen til at tage yderligere skridt til at styrke beskyttelsesforanstaltningerne og til at gøre efterforskningerne af mord mere effektive og hensigtsmæssige. Komitéen bemærkede, at lovgivningsmæssige afvigelser fra konventionen var blevet påpeget af Ekspertkomitéen i mange år, og at regeringens tiltag indtil videre ikke havde båret frugt, hvilket der med assistance fra ILO skulle rettes op på. Styrkelse af ILO's tilstedeværelse i Colombia var endvidere nødvendig for at lette den effektive implementering af trepartsaftalen indgået i 2006.

***Guatemala (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen, der har været diskuteret i mange år, vedrørte vold mod fagforeningsfolk og begrænsninger i fagforeningers rettigheder, herunder bl.a. retten til at organisere sig, frit valg af ledere, fri organisering af aktiviteterne og endelig særlige problemer i relation til eksportproducerende zoner.

Komitéen udtrykte sin bekymring for de vedvarende problemer med voldshandlinger rettet mod fagforeningsfolk samt begrænsningerne af fagforeningsrettigheder i lovgivningen og i praksis. Man bemærkede, at højniveau-missionen, som komitéen sidste år under diskussionen af konvention 98 tilbød regeringen at modtage, for nylig havde besøgt landet, og at regeringen og



arbejdsmarkedets parter under missionens besøg havde indgået en trepartsaftale med en handlingsplan for at løse de verserende problemer i relation til konventionerne 87 og 98 med inddragelse af ILO. Komitéen noterede sig regeringens velvilje og de positive tiltag, der var iværksat, herunder det nye udkast til lov om embedsværket, der – modsat det tidligere fremsatte – var i overensstemmelse med konventionen. Man håbede, at regeringen med inddragelse af parterne snarest ville løse de verserende problemer og bringe voldshandlingerne mod fagforeningsfolk til ophør.

***Dominikanske Republik (konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv)***

Sagen omhandlede diskrimination på baggrund af race, hudfarve og national herkomst rettet mod haitianske arbejdsindvandrere og mørklødede arbejdere fra Den Dominikanske Republik, der blev tvangsdeporteret til Haiti uden varsel. Sagen omhandlede desuden diskrimination og sexchikane af kvinder, herunder tvungen graviditetstestning for at få eller beholde et arbejde, samt tvungen HIV-testning af mænd og kvinder for at få eller beholde et arbejde.

Komitéen noterede sig informationerne fra regeringen om aktiviteter rettet mod at øge arbejdstagernes, arbejdsgivernes og arbejdstilsynets kendskab til lovgivningen samt det lovgivningsmæssige initiativ til at straffe sexchikane og etableringen af institutioner, der skal tage fat på diskriminationsforhold. Man udtrykte imidlertid bekymring over, at de afholdte arbejdstilsyn ikke havde identificeret nogen sager om diskrimination i relation til beskæftigelse, og komitéen anmodede derfor regeringen om – i tæt samarbejde med parterne – yderligere at styrke beskyttelsen mod beskæftigelsesrelateret diskrimination i både lovgivningen og i praksis. Den reelle adgang for alle arbejdstagere til klagemekanismerne uden risiko for repressalier samt klagemekanismerne effektivitet blev særligt fremhævet. Komitéen anmodede endvidere regeringen om at sikre, at migrationslovgivningen og implementeringen heraf ikke medførte diskrimination.

***Mexico (konvention nr. 182 om de værste former for børnearbejde)***

Sagen omhandlede salg og trafficking af børn til prostitution, udnyttelse af børn i sexindustrien, manglende adgang til uddannelse for et stort antal børn af særligt landarbejdere, immigranter og oprindelige folk samt brugen af børn til farligt arbejde i landbruget, uformelle aktiviteter i byerne og på gaderne.

Komitéen bemærkede, at på trods af den eksisterende lovgivning samt politiske tiltag var seksuel udnyttelse af børn og trafficking af børn til dette formål stadig et problem i praksis. Man opfordrede derfor regeringen til at forstærke indsatsen mod udnyttelse af børn i sexindustrien og mod trafficking af børn til dette formål. Løbende uanmeldte inspektioner skulle foretages, gerningsmændene skulle retsforfølges, og tilstrækkeligt effektive og afskrækkende straffe skulle idømmes. Regeringen blev anmodet om at levere detaljeret information om tiltag med henblik på rehabilitering og social integration af tidligere børneofre for trafficking og udnyttelse i sexindustrien,

Komitéen bemærkede den detaljerede information fra regeringen vedrørende skridt taget for at give adgang til gratis undervisning og sundhedsydelse, men bemærkede også, at der fortsat er lav indmeldingsgrad i skolen for mange børn og højt frafald. Regeringen blev derfor opfordret til at fortsætte sit arbejde med at

skaffe gratis adgang til grundlæggende skolegang for alle børn. Man noterede sig også regeringens initiativer for at standse brugen af børn til farligt arbejde i landbruget og i byerne. Mange børn i landbrugssektoren og i byernes uformelle aktiviteter havde på den baggrund modtaget støtte til undervisning, og antallet af gadebørn var faldet i de senere år. Komitéen bød disse initiativer velkommen, men påpegede at antallet af børn i farligt arbejde stadig var højt, og at dette snarest skulle standses.

## **Asien og Stillehavsregionen:**

### ***Indien (konvention nr. 29 om tvangsarbejde)***

Sagen omhandlede behovet for at kunne vurdere omfanget af tvangsarbejde i landet med henblik på bekæmpelse af tvangsarbejde og rehabilitering af ofrene. Sagen omhandlede desuden børnearbejde omfattet af konventionen (arbejde under forhold, der er for risikable eller vanskelige til, at arbejdet kan betegnes som frivilligt), samt trafficking og udnyttelse af kvinder og børn i sexindustrien.

Komitéen bød regeringens initiativer vedrørende bekæmpelse af tvangsarbejde velkommen, særligt initiativerne til frigivelse og rehabilitering af ofre for tvangsarbejde og forsøgene på at effektivisere arbejdet i de komitéer (Vigilance committees), der skal rådgive i forbindelse med implementering af bestemmelserne i loven om tvangsarbejde (Bonded Labour System (Abolition) Act), overvåge omfanget af tvangsarbejde og sørge for rehabilitering af befriede tvangsarbejdere. Man bemærkede endvidere sagerne om retsforfølgelse under loven om tvangsarbejde og regeringens udsagn om, at forekomsten af tvangsarbejde var faldende. Komitéen udtrykte imidlertid endnu engang bekymring over den manglende statistik og regeringens manglende vilje til at lave en national undersøgelse af tvangsarbejde i hele landet. Man beklagede, at tvangsarbejde stadig fandtes og at nye former opstod, og den fortsatte manglende håndhævelsen af loven vakte bekymring.

Komitéen noterede sig regeringens forsøg på at eliminere børnearbejde omfattet af konventionen og på at bekæmpe trafficking og udnyttelse af børn og kvinder i sexindustrien samt regeringens tiltag for at styrke lovgivningen på området, men opfordrede regeringen til at forsætte arbejde med øget kraft.

### ***Bangladesh (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen omhandlede brud på konventionen i både lovgivningen og i praksis, herunder beskyldninger om chikane og arrestationer af fagforeningsfolk, begrænsninger i retten til medlemskab af en fagforening for visse arbejdstagere, forhindringer mod oprettelsen af arbejdstagerorganisationer og foreninger i de eksportproducerende zoner og uoverensstemmelser mellem lovgivningen og konventionen.

Komitéen bemærkede regeringens udsagn om, at Arbejdsloven fra 2006 var vedtaget efter flerårige konsultationer med parterne, og at man var i gang med at se den igennem med henblik på at bringe dens bestemmelser i overensstemmelse med konventionen og lukke evt. huller. Angående beskyldningerne om arrestationer og tilbageholdelser bemærkede komitéen regeringens udsagn om, at ingen af de pågældende personer forblev arresteret, og at der ikke blev fulgt aktivt op på anklagerne. Komitéen understregede, at foreningsfrihed kun kunne udøves i et

klima, der var frit for vold, pres og trusler mod arbejdstagerorganisationernes medlemmer og ledere, og man opfordrede regeringen til sikre, at ingen person blev anholdt, tilbageholdt eller skadet på grund af lovlige fagforeningsaktiviteter. Regeringen blev yderligere opfordret til at bringe arbejdsloven i overensstemmelse med konventionen og til at sikre fagforeningsrettigheder i de eksportproducerende zoner. Endelig skulle regeringen sikre, at alle arbejdstagere blev omfattet af konventionens beskyttelse.

***Japan (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen, der har været diskuteret mange gange, vedrørte brandmænds manglende ret til at organisere sig, forbud mod strejker blandt offentligt ansatte og reform af den offentlige administration.

Komitéen noterede sig de skriftlige og mundtlige informationer, som regeringen fremkom med. Inddragelse af parterne i spørgsmålet om offentligt ansattes grundlæggende arbejdstagerrettigheder blev budt velkommen. Man mindede om nødvendigheden af at sikre offentligt ansattes rettigheder under konventionen samt brandmænds ret til at organisere sig uden myndighedernes indblanding. Regeringen blev opfordret til de facto at anerkende brandmændenes fagforening, så den kunne deltage i de relevante konsultationer og forhandlinger.

***Irak (konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger)***

Sagen omhandlede brud på retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger, herunder beskyldninger om vold rettet mod fagforeninger, utilstrækkelig lovgivning i relation til anvendelse af konventionen, bl.a. utilstrækkelig beskyttelse af fagforeningsmedlemmer mod diskrimination i udkastet til arbejdsloven, og manglende ret til samarbejde med fagforeninger i oliesektoren.

Komitéen tog regeringens udsagn om genopbygningsprocessen og det voldelige klima i landet til efterretning. Man noterede sig endvidere, at regeringen ville forholde sig til Ekspertkomitéens kommentarer til udkastet til Arbejdslov, inden man ville gå videre i vedtagelsesprocessen, og bemærkede oplysningerne om problemerne i oliesektoren. Komitéen bemærkede endvidere de irakiske arbejdstageres oplysninger om problemer med at organisere arbejdstagerne og indblandingen i deres aktiviteter samt de lignende bekymringer, der var blevet rejst af de irakiske arbejdsgiverorganisationer.

Udkastet til arbejdslov var lavet for noget tid siden med assistance fra ILO, og man håbede, at det ville blive tilpasset som anbefalet af Ekspertkomitéen med fuld inddragelse af parterne og vedtaget uden forsinkelse. I mellemtiden opfordrede man regeringen til at sikre, at lovgivningen og praksis fra det gamle regime ikke længere blev anvendt. Man håbede, at alle arbejdstagere i den nærmeste fremtid kunne udnytte konventionens beskyttelse. Det blev budt velkommen, at regeringen anmodede om teknisk bistand fra ILO, og man opfordrede til at acceptere en ILO-mission i den nærmeste fremtid.

***Indonesien (konvention nr. 105 om tvangsarbejde)***

Sagen omhandlede brugen af tvangsarbejde som straf for at udtrykke holdninger i modstrid med det etablerede politiske, sociale eller økonomiske system og for at deltage i strejker.

Komitéen noterede sig regeringens informationer om de mange skridt taget for at implementere de internationale menneskerettighedsinstrumenter og for at bringe lovgivningen i overensstemmelse med konventionen, herunder revision af straffeloven og af loven om arbejdskraft (Manpower Act), der indeholdt bestemmelser om disproportional sanktioner – inklusive tvangsarbejde – for deltagelse i strejker. Komitéen beklagede imidlertid, at regeringen i sine rapporter havde givet meget få informationer om de emner, der var blevet rejst af Ekspertkomitéen. Man beklagede endvidere informationerne fra arbejdstagerne om, at begrænsningerne i strejkeretten og retten til at udtrykke modstridende holdninger for nylig havde medført flere fængselsdomme, der indebar tvangsarbejde. Man opfordrede til snarest at tage alle nødvendige skridt for at bringe lovgivningen og praksis i overensstemmelse med konventionen, således at ingen sanktioner, der inkluderede tvangsarbejde, kunne blive idømt på grund af deltagelse i fredelige strejker eller efter, at en person havde udtrykt bestemte politiske eller ideologiske holdninger. Komitéen bemærkede med interesse, at forfatningsdomstolen i to nylige kendelser havde fundet to bestemmelser i straffeloven i modstrid med konventionen, og man anbefalede, at det nye udkast udelukkede sådanne bestemmelser.

***Iran (konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv)***

Sagen omhandlede ligestillingspolitik i landet og ligebehandling af kvinder og mænd ift. muligheder for deltagelse i uddannelse og beskæftigelse. Blandt de problemer for kvinder, der blev nævnt af Ekspertkomitéen, kan nævnes balancen mellem arbejds- og familieliv, diskriminerende stillingsopslag, begrænsning af muligheden for ansættelse efter en vis alder, manglende adgang til bestemte stillinger indenfor domstolene og en særlig påklædningsregel. Sagen omhandlede endvidere diskriminering af ikke-anerkendte etniske minoriteter, særligt baha'i, ift. adgang til og lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse.

Komitéen noterede sig regeringens udsagn om, at der var en stærk lovgivnings- og politikramme, der beskyttede mod diskrimination. Komitéen bemærkede imidlertid, at sagen havde været diskuteret flere gange – senest i 2006 – og at Ekspertkomitéen på baggrund af en midtvejsevaluering af tiltagene rettet mod at bringe lovgivningen og praksis i overensstemmelse med konventionen og en ILO-mission i oktober 2007 fortsat fremsatte en række bekymringer. På den baggrund udtrykte komitéen skuffelse over de manglende fremskridt, både angående diskrimination rettet mod kvinder og mod etniske minoriteter. Endvidere udtrykte komitéen stor bekymring for den manglende sociale dialog om emnerne, der var et resultat af den manglende foreningsfrihed i landet.

**Afrika:**

***Sudan (konvention nr. 29 om tvangsarbejde)***

Sagen omhandlede bortførelser af kvinder og børn til tvangsarbejde under meget hårde vilkår og med risiko for tortur og død.

Komitéen bemærkede, at dette var en meget alvorlig sag, der vedrørte grundlæggende menneskerettigheder, og havde været diskuteret mange gange de seneste 20 år. Komitéen noterede sig regeringens udsagn om, at man fortsatte med

at støtte Komitéen til udryddelse af bortførelser af kvinder og børn (CEAWC), der havde dokumenteret 14.000 sager om bortførelser og havde genforenet 6.000 personer med deres familier. Komitéen bemærkede endvidere informationerne vedrørende de fortsatte aktiviteter for at løse de resterende bortførelsessager, og regeringens udsagn om, at bortførelser ikke længere fandt sted. Komitéen udtalte imidlertid, at der ikke var nogen verificerbare beviser for, at tvangsarbejde var helt udryddet, og man udtrykte bekymring for, at gerningsmændene ikke blev stillet til regnskab.

***Uganda (konvention nr. 81 om arbejdstilsyn)***

Sagen omhandlede forringelsen af arbejdstilsynet og behovet for at etablere et system i overensstemmelse med konventionen, bl.a. ved at placere arbejdstilsynet under en central myndigheds ansvar.

Komitéen bemærkede regeringens engagement ift. at etablere et arbejdstilsynssystem i overensstemmelse med konventionens bestemmelser. Komitéen lagde dog med bekymring vægt på de gentagne diskussioner af sagen og mindede om, at Ekspertkomitéen i flere år indtrængende havde anmodet regeringen om at iværksætte tiltag for at vende udviklingen væk fra forringelser af arbejdstilsynet. Man lagde særlig vægt på, at arbejdstilsynet skulle høre under en central myndigheds ansvar for at sikre lige beskyttelse af arbejdstagere i industrielle og handelsforetagender over hele landet.

***Egypten (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen vedrørte anklager om indblanding fra myndighedernes side i fagforeningsvalg og voldelig indgriben fra sikkerhedsstyrkerne overfor fagforeningsmedlemmer, der deltog i valgene. Desuden vedrørte den retten til at etablere og tilslutte sig fagforeninger uden for den eksisterende fagforeningsstruktur samt fagforeningernes administrative og økonomiske autonomi. Endelig vedrørte sagen udbredelsen af strejkeretten.

Komitéen bemærkede med stor bekymring nogle af udsagnene fra regeringsrepræsentanten, der viste en mangel på tilslutning til de fundamentale principper i konventionen, særligt den grundlæggende ret til at etablere og tilslutte sig organisationer efter eget ønske også uden for den eksisterende struktur. Man beklagede, at der ikke var sket fremskridt på de fundamentale områder siden ratifikationen af konventionen, og udtrykte bekymring over de mange taleres referencer til gentagne, alvorlige brud på konventionen. Man opfordrede regeringen til at foretage håndgribelige skridt i den allernærmeste fremtid for at sikre alle arbejdstageres ret til frit at organisere sig og organisationernes uafhængighed og for at eliminere alle former for indblanding.

***Zimbabwe (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen omhandlede alvorlige beskyldninger om krænkelser af fagforeningsrettigheder, herunder fængslinger, tilbageholdelser, overfald på fagforeningsmedlemmer og -ledere, angreb på fagforeningsejendom samt deportationer af og nægtelse af adgang for udenlandske fagforeningsfolk.

Regeringsdelegationen fra Zimbabwe nægtede at møde foran komitéen, hvilket ifølge komitéens formand repræsenterede en alvorlig forhindring for at opnå komitéens mål, men da delegationen var behørigt godkendt og registreret til

konferencen, kunne man stadig diskutere substansen af sagen og medtage den i rapporten under både individuelle landesager og under deltagelse i komitéens arbejde.

Med undtagelse af indlægget fra den cubanske regeringsrepræsentant var alle indlæg meget kritiske overfor regeringen. Slovenien afholdt på vegne af EU et indlæg, hvor man beklagede, at Zimbabwes regering endnu engang afviste at deltage i komitéens diskussion. Forværringen af fagforeningernes rettigheder i landet blev betegnet som alarmerende, og man delte bekymringen over, at Lov om Offentlig Orden og Sikkerhed (POSA) blev brugt til at krænke arbejdstagerne og deres organisationer. Man udtrykte stor bekymring over diskrimination rettet mod fagforeninger og indblanding i medlemmernes politiske aktiviteter. Regeringen skulle droppe alle anklager knyttet til fagforeningsaktiviteter og afholde sig fra at fængsle og tilbageholde personer på grund af sådanne aktiviteter.

Komitéen beklagede dybt, at regeringen nægtede at møde for komitéen to år i træk. Endvidere beklagede man regeringens afvisning af en højniveau-mission vedrørende teknisk bistand, som ILO havde tilbudt. Man observerede med dyb beklagelse, at Ekspertkomitéens kommentarer vedrørte alvorlige beskyldninger om krænkelser af grundlæggende borgerrettigheder, inklusive tilsyneladende systematiske arrestationer og fængslinger af fagforeningsfolk på baggrund af deres deltagelse i offentlige demonstrationer, de mange informationer, der var blevet lagt frem, om krænkelser af menneskerettigheder og de fortsatte trusler mod fagforeningsmedlemmers fysiske sikkerhed. Særligt tog man stor afstand fra de nylige arrestationer af Lovemore Matombo og Wellington Chibebe og den omfattende vold mod lærere samt beskyldningerne om fængslinger og voldelige overfald i kølvandet på demonstrationerne i september 2006. Man opfordrede til med det samme at ophøre med brugen af arrestationer, fængslinger, trusler og chikane af fagforeningsmedlemmer og -ledere, til at frafalde alle anklager og sikre passende kompensation. Man opfordrede alle regeringer med missioner i landet til at overvære retssagerne mod Matombo og Chibebe og følge udviklingen i deres sager. Endelig opfordrede man de øvrige regeringer, der havde ratificeret konventionen, til at overveje en artikel 26-klage<sup>5</sup> og anmodede Styrelsesrådet om at godkende en undersøgelseskommission. Man besluttede at medtage konklusionerne i et særligt afsnit i rapporten og at nævne sagen under punktet vedrørende vedvarende undladelse af implementering af konventionen.

### ***Zambia (konvention nr. 138 om minimumsalder)***

Sagen vedrørte manglende krav om obligatorisk grundskole og deraf manglende skolegang for et stort antal børn samt højt frafald. Endvidere vedrørte sagen børnearbejde i den uformelle økonomi, særligt landbruget.

Komitéen noterede sig den detaljerede information fra regeringen om love og politiske tiltag rettet mod at tilbyde gratis grundskole samt programmer iværksat i samarbejde med ILO-IPEC med det formål at fjerne børn fra arbejde, og man bød

---

<sup>5</sup> ILO's statuts artikel 26 giver mulighed for, at medlemsstater, delegerede til Arbejdskonferencen eller Styrelsesrådet kan indgive klage mod en medlemsstat for manglende overholdelse af ratificerede ILO-konventioner. En klage ifølge artikel 26 behandles af en undersøgelseskommission (som er det højeste ILO-undersøgelsesorgan), som afgiver en retlig bindende rapport i sagen, jf. artikel 33. Det betyder, at medlemsstaten kan prøve sagen hos Den internationale Domstol.

regeringens engagement ift. at implementere konventionen velkommen. Man anbefalede på det kraftigste regeringen at fortsætte sit arbejde med at tilbyde gratis, obligatorisk skolegang for alle børn og anbefalede, at man via lovgivningen fastsatte en aldersgrænse for færdiggørelse af grundskolen svarende til minimumsalderen for arbejde, der ifølge konventionen er 15 år. Komitéen anerkendte, at der var iværksat tiltag ift. problematikken omkring de mange børn, der arbejdede i den uformelle økonomi og ofte med farligt arbejde, men opfordrede kraftigt til at forbedre situationen, bl.a. gennem styrkelse af arbejdstilsynet.

***Ækvatorial Guinea (konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)***

Sagen omhandlede myndighedernes afvisning af at registrere et antal fagforeninger samt ændringer af lovgivningen for at bringe den i overensstemmelse med konventionen.

Delegationen fra Ækvatorial Guinea var ikke akkrediteret til konferencen. Formanden udtalte, at når regeringer nægtede at deltage i komitéens arbejde, var der tale om en betydelig hindring for at nå ILO's primære mål. Hvis en regering ikke deltog i konferencen, diskuterede komitéen ikke sagens substans, men ville blot fremhæve sagens betydning i rapporten. Man ville endvidere lægge særlig vægt på at få genoptaget dialogen med regeringen.

\*\*\*

Applikationskomitéens rapporter Første del (generel rapport), Anden del (individuelle landesager) og Tredje del (Burma) kan læses på følgende adresse: [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/lang--en/index.htm)

#### **4. Komitéen til fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse.**

Styrelsesrådet havde på sit 295. møde besluttet at sætte emnet på årets konference. Det var 20 år siden ILO sidst havde haft en fokuseret drøftelse på Arbejdskonferencen af landdistrikternes udvikling. Drøftelsen i komitéen blev foretaget på baggrund af ILO's rapport IV: "Fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse". Af rapporten fremgår det, at 3,4 milliarder mennesker globalt og tre fjerdedele af verdens fattige lever i landdistrikter. Dette er ofte et resultat af dysfunktionelle markeder, dårlig adgang til offentlige services, manglende infrastruktur, lavere teknologisk udvikling og informationsniveau, samt ulige udvikling som følge af globalisering. Den bredere kontekst for diskussionen var 2015 målene, særligt Mål nr. 1: Udryddelse af ekstrem fattigdom og sult.

##### *Arbejdskonferencen 2008*

Komitéen valgte som formand N. Chisupa, regeringsrepræsentant fra Zambia, og som viceformænd blev P. O'Reilly, New Zealand, og J. Ritchie, New Zealand valgt som hhv. repræsentant for arbejdsgivere og arbejdstagere. E. Fehringer, regeringsrepræsentant fra Østrig blev valgt som rapportør. Komitéen havde deltagelse af 73 regeringsrepræsentanter, 30 arbejdsgiverrepræsentanter og 53 arbejdstagerrepræsentanter. Fra Danmark dækkede FN-Missionen komitéen som regeringsrepræsentant og Jesper Nielsen som arbejdstagerrepræsentant. Komitéen holdt 14 møder, og der blev nedsat en drafting gruppe med ansvar for at udforme et udkast til komitéens konklusioner.

Komiteens formål var, gennem en integreret tilgang, at nå til enighed omkring en praktisk anvendelig ramme for en sammenfattende strategi for promovning af beskæftigelse i landdistrikter, indenfor ILO's mandat. ILO's rapport blev generelt godt modtaget, men det blev dog fremhævet, at den var for beskrivende.

Drøftelserne foregik indenfor rammerne af de syv punkter rapporten byggede på: 1) strategier for at fremme beskæftigelse og bæredygtig økonomisk vækst og reducere fattigdom i landdistrikter, 2) nødvendige betingelser for at skabe bæredygtig virksomhedsudvikling i landdistrikterne, 3) udvikling, implementering og håndhævelse af arbejdstagerrettigheder i landområder, 4) udvikling af social inklusion og beskyttelse, 5) fremme af god regeringsførelse og social dialog, 6) samarbejde mellem nationale og lokale myndigheder, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer som bidrag til Decent Work i landdistrikter samt fattigdomsreducering og 7) fastsættelse af nøglekomponenter inkluderet i en handlingsplan for ILO.

Efter afsluttende diskussion i plenum, blev der nedsat en arbejdsgruppe (drafting gruppe) bestående af repræsentanter fra alle tre grupper, der præsenterede komiteen for de foreløbige konklusioner. Generelt var der i komiteen enighed om, at strategien bør inkludere tiltag for vækst i landbrugssektoren, da dette kan virke som en multiplikator for generel fattigdomsbekæmpelse. Arbejdstagernes nøglepositioner i diskussionen bestod i basal social beskyttelse for alle, retten til kollektive forhandlinger, lige løn for lige arbejde, fremme af kooperativer samt adgang til uddannelse. Arbejdsgivernes kerneområder var hhv. en snævrere afgrænsning af ILO's mandat, fremme af lovgivning til støtte for markedseffektivitet og regeringers investering i landdistrikter både i form af



uddannelse, infrastruktur og teknologi. Blandt regeringsrepræsentanterne, var positionerne mere delte. EU fremhævede, at alle tiltag bør foretages indenfor rammerne af ILO's Decent Work landeprogrammer i samarbejde med øvrige FN-organisationer. ILO bør fremme uddannelse og social beskyttelse, særligt af udsatte grupper som unge og ældre. Videre blev på dansk initiativ tilføjet henvisning til kønsmainstreaming i strategierne for landdistrikter.

Komiteens konklusioner blev efterfølgende diskuteret i henhold til de respektive aktører. Treparsstrukturen og samarbejdet mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og regeringer er det centrale omdrejningspunkt, hvor regeringernes rolle primært er at forpligte sig til god regeringsførelse. Videre er det dog for regeringerne nødvendigt at tænke strategier for landdistrikterne ind i alle myndighedsniveauer samt fremme rettigheder og adgang til services. Arbejdsgiverne bør udvide deres repræsentationer til også at omfatte landdistrikter og videre fungere som forhandlere mellem aktører fra både by og land. Arbejdstagerne på deres side bør assistere landarbejdere i større omfang, særligt kvinder og unge.

ILO blev af de tre parter opfordret til at inkludere strategier for landdistrikter i politikkerne for 2010-2015, samt allerede i budgetårene 2008-2009 inkludere konkrete praktiske tiltag. Strategien bør udformes indenfor følgende emner: beskæftigelse, standarder, social beskyttelse, social dialog og implementeres gennem ILO's Decent Work landeprogrammer.

Efter behandling af komitéen i plenum, godkendtes rapporten og videre opnåedes konsensus om en resolution vedr. fødevarekrisen, præsenteret på foranledning af arbejdstagerne gruppe.

## **5. Komitéen om færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling**

På ILO's 295. Styrelsesrådsmøde blev det besluttet at have emnet på årets konference, og ILO havde til brug for drøftelserne udarbejdet rapport V om "Færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling". Rapporten understregede vigtigheden af at udvikle relevante færdigheder og kompetencer i forhold til at sikre vækst i beskæftigelsen og økonomisk og social udvikling globalt set. Der var fokus på udfordringer ift at matche udbud og efterspørgsel og sikre, at kompetenceudvikling bidrager til beskæftigelsessevne og omstillingsparathed og desuden bedre redskaber til at forudsige kompetencebehov i fremtiden.

Komiteens drøftelser skulle bidrage til at guide ILO's arbejde med at sikre øget produktivitet og kompetenceudvikling for at undgå en ond spiral med lav løn og lav kompetenceudvikling.

### *Arbejdskonferencen 2008*

Komitén valgte som formand C. Armitage, regeringsrepræsentant fra New Zealand, og som viceformænd blev C. Renique, Nederlandene, og H. Yacob, Singapore valgt som hhv. repræsentant for arbejdsgivere og arbejdstagere. Som rapportør valgtes N. Ying, regeringsrepræsentant fra Jamaica valgt. Komitéen havde deltagelse af 78 regeringsrepræsentanter, 50 arbejdsgiverrepræsentanter og

52 arbejdstagerrepræsentanter. Fra Danmark deltog Niels Kofoed som regeringsrepræsentant, Jens Wiene som arbejdstagerrepræsentant og Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant. Komitéen holdt 12 møder, ved komitéens 7. møde blev der nedsat en drafting gruppe med ansvar for at udforme et udkast til komitéens konklusioner.

Komitéen gennemgik og drøftede de 6 punkter, der var stillet op i ILO's rapport til komitéen, hvilket berørte kompetenceudvikling ift. at sikre anstændigt arbejde (Decent Work), produktivitet, beskæftigelsessevne, omstillingsparathed og udvikling også ift. landdistrikter. Drøftelserne havde fokus på hhv. ILO's, regeringernes og arbejdsmarkedsparternes roller.

Det var gennemgående i drøftelserne, at der var brug for en bedre integration af forskellige politikker på sagsområder som uddannelse og beskæftigelse for at sikre en større sammenhæng. Desuden blev der lagt vægt på at åbne op for social dialog og inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udformningen af politikker på området, som kan bidrage med viden om efterspørgsel og udbud – og endelig var der fokus på at sikre en kønsmainstreaming af indsatsen.

Arbejdsgivere (og arbejdstagere) fremhævede vigtigheden af regeringens rolle i forhold til at sikre kompetenceudvikling, der kunne bidrage til udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Arbejdstagerne lagde bl.a. vægt på at forbedre mulighederne for relevant kompetenceudvikling i udviklingslande, hvilket vil bidrage til forbedret produktivitet og fremme af anstændigt arbejde, som er bærende for ILO's arbejde. Der var brug for en holistisk tilgang til spørgsmålene med inddragelse af uddannelse og bredere kompetenceudvikling. Der blev desuden lagt vægt på at sikre incitamenter for iværksættere, hvilket også var støttet af arbejdsgiverne.

Der var enighed om vigtigheden af prognoser og vurdering af kompetencebehov i forhold til bedre at kunne forudsige både virksomhedernes efterspørgsel og dermed arbejdstagernes forventede kvalifikationer. Udfordringen skulle løftes af regeringer i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og gerne med assistance fra ILO. ILO's rolle vil bl.a. være at bidrage med eksempler på gode praksisser mv.

Der var EU og IMEC koordinering under komitéens arbejde, hvor der blev lagt vægt på inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i forhold til sikring af relevante uddannelses tilbud og planlægning, som det er kendt bl.a. i dansk sammenhæng. EU fremhævede derudover bl.a. flexicurity tilgangen og herunder særligt komponenterne med en aktiv arbejdsmarkedspolitik og livslang læring som vigtige bidrag til drøftelserne. Der var fra EU's side forsøg på at få dette med i konklusionerne, men det blev ikke fuldt ud støttet af de øvrige grupper og er derfor ikke medtaget fuldt ud.

Komitéens konklusioner ser på rollerne for hhv. ILO, regeringer og arbejdsmarkedets parter. Konklusionerne blev efter en række ændringsforslag vedtaget enstemmigt af komitéen, og blev sammen med komitéens rapport præsenteret for konferencens plenarforsamling.

## **6. Styrkelse af ILO's muligheder for at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i globaliseringen (2. generel diskussion)**

Det var andet år i træk, at emnet var på konferencen. Det var på ILO's Styrelsesråd i marts 2005 besluttet at drøfte "ILO's muligheder for at assistere sine medlemsstater" på ILO's 96. Arbejdskonference i 2007. I 2006 var det besluttet at lade et dagsordensemne for konferencen i 2008 stå åbent for en mulig opfølgende 2. drøftelse af emnet.

ILO havde forud for konferencen og på baggrund af trepartsconsultationer (september 2007 og februar 2008) udarbejdet en rapport, der indeholdt et forslag til en evt. autoritativ tekst til vedtagelse på konferencen. Rapporten indeholdt desuden en række dokumenter tidligere drøftet ved trepartsconsultationer samt en række svar på ofte stillede spørgsmål m.v.

### *Arbejdskonferencen 2008*

Drøftelserne var som sagt en forudsættelse af drøftelserne i 2007 og som formand for komitéen genvalgte J.-J. Elmiger, schweizisk regeringsrepræsentant. Der blev valgt nye viceformænd, som arbejdsgiverrepræsentant blev E. Julien fra Frankrig valgt, og som arbejdstagerrepræsentant blev E. Patel fra Sydafrika valgt. S. Paixão, regeringsrepræsentant for Brasilien, blev valgt til rapportør. Komitéen bestod af repræsentanter for 95 regeringer, 33 arbejdsgiverrepræsentanter og 63 arbejdstagerrepræsentanter. Fra Danmark deltog Vibe Westh som regeringsrepræsentant, Kristian Weise som arbejdstagerrepræsentant og Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant.

Der havde forud for konferencen været trepartsdrøftelser bl.a. med fokus på indholdet og opfølgningen på et evt. autoritativ tekst. ILO's bureau havde i denne periode fremlagt et udkast til en autoritativ tekst, som havde været drøftet på et trepartsmøde i februar forud for konferencen. Der var på baggrund af drøftelserne udarbejdet et nyt udkast til en autoritativ tekst, som var optrykt i rapporten til konferencen.

Komitéen holdt 8 møder. Der blev ved komitéens første møde valgt en "drafting" gruppe bestående af otte arbejdsgiverrepræsentanter, otte arbejdstagerrepræsentanter (plus et stedfortrædende medlem) og 15 regeringsrepræsentanter fordelt mellem regionerne. Den europæiske region var repræsenteret ved det slovenske EU-formandskab, Frankrig, Holland og Østrig. Gruppens opgave var at udarbejde et forslag til en autoritativ tekst, som kunne drøftes i plenum. Udgangspunktet for gruppens tekstforslag skulle være ILO bureauets forslag til tekst som optrykt i rapporten forud for konferencen og de ændringsforslag til teksten, som blev præsenteret af medlemmer af komitéen.

På komitéens første møde præsenterede Francois Maupin (ILO's særlige rådgiver) drøftelserne der var gået forud for konferencen på baggrund af konklusioner og resolution fra konferencen i 2007. Derefter gennemgik han udkastet til en autoritativ tekst, som indeholdt budskaber til både omverdenen og ILO (bureau og medlemmer). Han omtalte også mulige opfølgingsmekanismer som eks. cykliske

reviews, landestudier (frivillige peer reviews) og samarbejde med øvrige internationale organisationer.

Arbejdstagerne og arbejdsgiverne havde inden komitéens første møde været i en konstruktiv og succesfuld dialog om udkastet til en autoritativ tekst, og de præsenterede på første dag et fælles udkast til et autoritativt dokument til drøftelse. De ønskede, at de videre forhandlinger skulle foregå på basis af dette udkast. Dette vakte en del utilfredshed fra flere regerings side, idet regeringerne havde forberedt indlæg og tilhørende ændringsforslag i forhold til udkastet trykt i ILO's rapport forud for konferencen. Formanden fastholdt, at draftinggruppens arbejde skulle tage udgangspunkt i ILO's udkast og de indkomne forslag til ændringer hertil. Udover arbejdstagergruppen og arbejdsgivergruppens forslag til ændringer præsenterede en lang række regeringer sine forslag til ændringer til den autoritative tekst til brug for gruppens arbejde.

Arbejdstagerne lagde vægt på, at ILO skulle nå målet om Decent Work for alle og kunne håndtere udfordringerne fra globaliseringen. De knyttede store forhåbninger til dokumentet, som ville kunne blive af betydning på linie med Philadelphia deklARATIONEN fra 1948 og ILO's statut fra 1919. Globaliseringens kompleksitet og udfordringer, herunder de positive og negative konsekvenser som den medfører, understreger nødvendigheden af at fokusere på kernemandatet for ILO: Decent Work og de fire strategiske mål, herunder særligt trepartisme, arbejdsmarkedspolitik og arbejdstilsyn. For succesfuldt at fremme dette skulle styringsvinklen også inddrages. Dokumentet skulle bidrage til at styrke rollerne for de forskellige aktører, herunder også multinationale virksomheder og internationale fagforeninger. Det var endelig vigtigt at dokumentet også adresserede ILO's bureaus rolle og organisering.

Arbejdsgiverne lagde vægt på, at en tekst anerkendte de globale forskelle og understøtte medlemsstaterne i deres udvikling samtidig med, at nationale forskelle også blev anerkendt. Det blev fremhævet, at det var vigtigt at fastholde, hvad der var enighed om i organisationen – særligt i forhold til Decent Work. Fokus i drøftelserne skulle være på indholdet i teksten og at komme med forslag til løsninger, der kunne skabe en fælles konsensus.

EU-landene havde en række ønsker til teksten ift. at fremme en konsensus, der kunne samle hele regeringsgruppen med arbejdsmarkedets parter. Der blev holdt koordinationsmøder i IMEC-gruppen særligt om processen og ift forslag til resolutionstekst. De nordiske lande lavede en fælles udtalelse fra starten af drøftelserne, som støttede arbejdet med fremme af Decent Work.

EU fremhævede betydningen af, at Decent Work også var del af politikudviklingen og ikke alene en del af det tekniske samarbejde. EU ønskede et styrket ILO, som kan hjælpe medlemsstaterne med de udfordringer globaliseringen medfører. Der var fra EU's side støtte til en erklæring, som kunne konsolidere Decent Work og indarbejdelse i nationale og regionale strategier og understøtte ILO som et "centre of excellence" ift Decent Work. En klar rollefordeling og operationalisering af teksten blev fremhævet som vigtige ift. at sikre erklæringen gennemslagskraft. EU lagde afgørende vægt på styrings- og kapacitetsspørgsmål, hvor forslag til ændringer ikke skulle betyde øget arbejdsbyrde for ILO og medlemsstaterne.

Der blev fra den danske regerings side lagt stor vægt på, at formålet med drøftelserne var at sikre, at ILO's kapacitet til at styrke medlemsstaterne til at fremme Decent Work og at dette betød, at også ILO's bureau skulle være parat til at se på bl.a. organisering og ledelse i forhold til at fremme en integreret tilgang til Decent Work. Der blev arbejdet for en resolution, der skulle følge erklæringen, hvor ILO's Generaldirektør og ILO's Styrelsesråd fik til opgave at fremlægge en række forslag til forbedring af management, fremme af videnudvikling etc. Dette blev også fremmet af en række af de øvrige grupper. Draftinggruppen kom derfor også med et forslag til en resolution, der blev vedtaget sammen med erklæringen.

Der blev ved komitéens femte møde udpeget en juridisk "drafting" gruppe, som skulle gennemgå teksten i forhold til evt. juridiske spørgsmål og overvejelser. Komitéen gennemførte på formandens initiativ ligeledes ikke en traditionel "ændringsforslagsprocedure" ved vedtagelsen, men forhandlede en konsensus igennem ved møder i draftinggruppen og i plenum.

Komitéen vedtog enstemmigt en erklæring med tilhørende resolution, som sammen med komitéens rapport blev præsenteret for konferencens plenarforsamling. Erklæringen "ILO-erklæring om social retfærdighed for en fair globalisering" og resolutionen fik fuld opbakning fra hele konferencen ved konferencens plenum.

## **7. Decent Work Research Prize**

På konferencens sidste dag uddeltes ILO's årlige Decent Work Research Prize. Prisen blev i år delt mellem professor Joseph Stiglitz og professor Harry William Arthurs.

Professor Joseph Stiglitz modtog prisen for et livslangt arbejde til fremme af principperne i Decent Work-dagsordenen. Han har demonstreret, at den finansielle verden kan og skal bidrage til at fremme Decent Work og en retfærdig og rimelig fordeling af velstand. Dette blev vist i rapporten fra Verdenskommissionen (the World Commission on the Social Dimension of Globalization) nedsat af ILO, som han var et fremtrædende medlem af. Kommissionens rapport har siden haft afgørende indflydelse på ILO's arbejde og udvikling. Gennem sit arbejde i Verdensbanken, sit professorat og sine publikationer vedrørende fremme af en fair balance mellem økonomi og sociale rettigheder har Stiglitz gjort det klart, at udviklingsstrategier må sigte mod samtidig styrkelse af den private og den offentlige sektor og mod at skabe virksomheder og jobs.

Professor Harry William Arthurs modtog prisen, da han med sit forskningsprojekt "Fairness at Work: Federal Labour Standards for the Twenty-first Century" har bidraget markant til ILO's arbejde, ikke blot ift. situationen i Canada, men med globalt rækkevidde.

## **8. Øvrige møder og aktiviteter under konferencen**

Der blev i løbet af konferencens anden uge afholdt et seminar om flexicurity og Decent Work. Seminaret var arrangeret af FN-missionen i Genève, Beskæftigelsesministeriet og ILO.

På seminaret præsenterede beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen sammen med adm. direktør Jørn Neergaard Larsen fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og international sekretær Marie-Louise Knuppert fra Landsorganisationen i Danmark (LO) kendetegn ved den danske flexicurity-model og samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen.

Claus Hjort Frederiksen fremhævede den positive dialog mellem arbejdsmarkedets parter i Danmark. Ministeren sagde, at dialogen bærer præg af, at alle parter gerne vil være med til at finde løsninger, og derfor er det muligt at lave reformer og andre ændringer på arbejdsmarkedet, når det er nødvendigt. Jørn Neergaard Larsen gav eksempler på fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked, som ikke bare gælder regler for at ansætte og afskedige. Flexibiliteten omfatter f.eks. også den måde, pensionsordninger er organiseret på i fælles fonde. Marie-Louise Knuppert understregede, hvor vigtigt det er, at arbejdstagerne er sikret ret og adgang til uddannelse. Kun sådan kan arbejdstagerne hele tiden udvikle deres arbejdsevne og kvalifikationer til de nye jobmuligheder, der viser sig. Det er et vigtigt element i forhold til at fremme en reel sikkerhed for arbejdstagerne.

ILO holdt et indlæg om flexicurity som en model til at fremme Decent Work og gav eksempler på flexicurity-politik i de østeuropæiske lande.

Efter oplæggene var der debat med de mange fremmødte deltagere. Der var deltagelse af mere 200 delegerede til konferencen som repræsenterede regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer fra hele verden.

## **9. Valg til Styrelsesrådet**

Styrelsesrådet består af repræsentanter for 28 regeringer samt 14 arbejdsgiver- og 14 arbejdstagerrepræsentanter. Af regeringerne har 10 fast sæde i rådet<sup>6</sup>, lande med særlig betydende industri, mens 18 er valgte. Desuden vælges 18 stedfortrædende regeringsmedlemmer.

Styrelsesrådets medlemmer vælges for en tre-årig periode, og da det siddende Styrelsesråds mandat udløb juni 2008, skulle konferencen vælge medlemmer til det kommende Styrelsesråd, der skal sidde i perioden juni 2008- juni 2011. Valget blev afholdt den 2. juni 2008. Resultatet af valget kan ses på følgende side:

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--en/docName--WCMS\\_093826/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--en/docName--WCMS_093826/index.htm)

Der henvises i øvrigt til beretningens bilag nr. 6, hvor regeringgruppens medlemmer er listet.

---

<sup>6</sup> Brasilien, Frankrig, Indien, Italien, Japan, Kina, Rusland, Storbritannien, Tyskland og USA.

## Bilag 1

### Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksens tale ved flexicityseminaret i forbindelse med ILO konferencen in Geneve, d. 6. juni 2008.

“Har Danmark en hemmelig opskrift?” Sådan lyder titlen på en artikel skrevet af Robert Kuttner, medredaktør på det liberale tidsskrift *American Prospect*. I artiklen beskriver Kuttner sit besøg i København sidste år - et besøg der efterlod ham med en række spørgsmål:

Formår Danmark at kombinere det bedste fra Adam Smith, liberalismens fader, med det bedste fra velfærdstaten? Kan den danske model overleve i globaliseringens tidsalder? Og kan de danske erfaringer anvendes af andre end danskerne selv?

Svaret på dette spørgsmål afhænger naturligvis af, hvem man spørger. Der findes ikke ét entydig svar på dette, men jeg vil dog forsøge at give et kort indblik i de konklusioner, jeg har draget - hvor subjektive de end måtte være.

#### Globalisering - udfordringer og muligheder

Fra mit synspunkt betyder globalisering både udfordringer og muligheder. Europa trænger til reformer, hvis det skal kunne imødekomme disse udfordringer og få det meste ud af disse muligheder. Vi har behov for forandring før at vi kan få vækst.

Helt grundlæggende er der to måder, hvorpå man kan imødekomme globaliseringens udfordringer. Man kan forsøge at beskytte arbejdspladser ved at have lange opsigelsesvarsler og gøre det omkostningsfuldt for arbejdsgivere at afskedige arbejdstagere.

Den indfaldsvinkel vil medføre en modvillighed blandt arbejdsgivere mod til at ansætte nye arbejdstagere. Arbejdsgivere vil frygte besværlighederne forbundet med at afskedige ansatte i tilfælde af, at markedet skulle ændre sig og en omstrukturering af produktionen ville blive nødvendig.

Men sandheden er, at i en globaliseret verden kan man ikke beskytte arbejdspladser. Når produktion er billigere udenlands, vil arbejdspladserne flytte dertil.

En anderledes måde at imødekomme globaliseringen er at sikre arbejdstagerens indkomst og tilpasningsevne til arbejdsmarkedet. Kort sagt, man kan enten forsøge at beskytte sine arbejdspladser eller udvikle evnen til at være omstillingsparat - i Danmark har vi valgt at gøre sidstnævnte.

#### Flexicity-modellen

Den danske model kombinerer fleksibilitet og sikkerhed i én og har deraf navnet “flexicity” (fra det engelske *flexibility* og *security*). At det forener det bedste fra Adam Smith med det bedste fra velfærdstaten er nok så meget sagt - men på sin vis er dette idealet for flexicity.

Flexicity består af tre elementer og alle tre elementer hører tæt sammen:

Det første element er et frit arbejdsmarked, hvor det er nemt at ansætte og afskedige arbejdstagere. Dette tillader danske virksomheder at omstille sig hurtigt til nye markedsforhold og ny teknologi.

Det andet element er et højt udviklet socialt sikkerhedsnet. Langt de fleste danskere har krav på ydelser, hvis de mister deres arbejde, og offentlige ydelser i Danmark er generøse sammenlignet med de fleste andre lande.

Det tredje element er en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der sikrer hjælp til ledige med at søge nye jobs samt omfattende investeringer i jobtræning og efteruddannelse. I stedet for at forsøge at bevare de arbejdspladser, der ellers ville gå tabt til andre lande, opkvalificerer vi arbejdsstyrken til at kunne varetage de nye arbejdspladser, der skabes.

En veluddannet og kontinuerligt opdateret arbejdsstyrke bidrager til at bevare en konkurrencedygtig dansk økonomi.

Vi ønsker ikke - og det er heller ikke realistisk for os - at konkurrere globalt på billig arbejdskraft. I stedet konkurrerer vi på innovation, kvalitet og omstillingsparathed. Når andre er billigere, må vi være bedre.

Flexicurity-modellen har givet os en række fordele, når det handler om at kunne konkurrere i internationalt regi:

For det første er danske arbejdstagere særdeles kvalificeret og ekstremt mobile. Faktisk skifter en fjerdedel af arbejdsstyrken job hvert år.

For det andet har danske virksomheder haft et stort udbytte af kompetente medarbejdere, fleksible regler vedrørende afskedigelser og ansættelser og et unikt samarbejde med ansvarsfulde fagforeninger.

For det tredje har danske virksomheders succes resulteret i, at vi i dag i Danmark har en historisk lav arbejdsløshed - hvilket gør det muligt for regeringen at investere endnu mere i forskning og udvikling.

At dømme ud fra det hidtidige resultat, kan vi med god samvittighed svare "ja" på Robert Kuttners andet spørgsmål. Den danske model kan faktisk overleve i en globaliserings tidsalder.

Og denne fortjeneste skyldes i høj grad arbejdsmarkedets parter. Deres evne til at samarbejde og forhandle er helt grundlæggende for, at der på arbejdsmarkedet er både fleksibilitet og sikkerhed.

### **Vækst via reformer**

Jeg vil nu henlede opmærksomheden på Robert Kuttners tredje spørgsmål: Kan de danske erfaringer anvendes af andre end danskerne selv?

Personligt mener jeg ikke, at flexicurity-modellen er nogen eksklusiv model. Til gengæld er det vigtigt at understrege, at den danske model har udviklet sig gennem lang tid og tilpasset sig vore traditioner – flexicurity er ingen hurtig løsning.

Reformer og konstant finjustering er en forudsætning for flexicurity. For politikere kan reformer være meget risikable og reformpolitik kan ofte ende i politisk selvmord.

I den danske regering har vi en klar strategi for forandring. Frem for at snige dem ind gennem bagdøren og via Folketinget - så baner vi vejen for dem i offentligheden. Vi gøder jorden, så at sige.

Længe før reformerne gennemføres forklarer vi hvilke udfordringer det danske samfund står overfor. Vi forbereder befolkningen på forandring gennem analyser og åben debat, og vi fremsætter vores forslag før et valg. Vi giver befolkningen muligheden for at komme med indvendinger og nedlægge veto.

Denne fremgangsmåde har givet os befolkningens opbakning til en række reformer. Også ILO's dagsorden om "Decent Work" sigter mod, at arbejdsmarkedet reformeres og forbedres. Som I sikkert ved har "Decent Work"-dagsordenen fire centrale strategiske mål, som vedrører: (1) arbejde, (2) social beskyttelse, (3) social dialog og (4) arbejdstagerrettigheder.

At fremme "Decent Work" indebærer udbredelsen af hver af disse mål. De er internt afhængige og hvis vi skal udbrede "Decent Work" er det nødvendigt at sikre sammenhæng imellem disse strategier.

Man kan ikke kun fremme dét at få folk i arbejde, man er samtidig nødt til også at fremme arbejdstagerrettigheder og social beskyttelse. Og ingen af disse ting kan blive gennemført med succes, hvis man ikke samtidig har en social dialog.

I Danmark har vi en lang tradition for at forfølge de strategiske målsætninger, der er udstukket i "Decent Work". Sammen med ILO og Peter Auer forberedte vi en rapport vedrørende "Decent Work" i 2002, der efterfølgende blev brugt i udviklingen af "Decent Work" landeprogrammer.

Der er en række ligheder mellem rammerne for vores flexicurity og den dagsorden "Decent Work" søger at fremme i globalt regi. Derfor håber vi, at dagens diskussioner om flexicurity kan bidrage med værdifuld indsigt, som er relevant i forhold til "Decent Work" temaet.



Jeg håber ligeledes, at dagens diskussioner kan være et springbræt på vejen mod reformer. I vort forsøg på at håndtere globaliseringen og gribe dens muligheder, er reformer ganske enkelt uundgåelige. Vi har behov for forandring før at vi kan få vækst.

## Bilag 2

### **Marie Louise Knupperts – Landsorganisationen i Danmark – indlæg i Plenarforsamlingen på ILO's Arbejdskonference, mandag den 9. juni 2008**

LO's internationale sekretær Marie-Louise Knuppert sagde bl.a. i sin tale ved ILO's konference i Genève:

- ILO's arbejde har bidraget til, at Decent Work i dag står stærkere på den internationale scene og får stadig større betydning i internationale organisationer som WTO, den internationale valutafond og verdensbanken. Men der ligger fortsat en stor indsats foran os, før vi får skabt et retfærdigt globalt arbejdsmarked.

- ILO's arbejde er utrolig vigtigt. Ikke mindst indsatsen med at overvåge, påtale og udstille lande, der ikke respekterer de grundlæggende rettigheder har stor betydning. Det virker måske ikke så åbenlyst i Danmark. Men lønmodtagere i lande som Zimbabwe, Burma og Guatemala, hvor demokratiet bliver trådt under føde, og hvor faglige leder bliver forfulgt eller slået ihjel, er

- Jeg er glad for at kunne sige, at vi fuldt ud støtter den danske regerings og de kommunale arbejdsgiveres holdning til konvention 94, og vi er enige om, at den er det eneste globale redskab, der kan bidrage til, at offentlige udbud ikke fører til et undergravende pres på lønninger og arbejdsvilkår.

Engelsk udgave af hele talen:

Mr. President.

My delegation thanks you for accepting the important post of President for the International Labour Conference.

As a Danish Trade Union representative, I would like to start by congratulating the ILO in a year which makes the tenth anniversary of the adoption of the ILO Declaration on Fundamental Principle and Rights at Work and the 60<sup>th</sup>. anniversary of the adoption of the Freedom of Association, convention 87<sup>th</sup>, a core ILO value.

The rights to organize and to bargain collectively are enabling rights that make it possible to promote democracy, labour market, governance and decent conditions at work – fundamental human rights and values which unfortunately not are common all over the world.

I would also like to use this opportunity to congratulate the Director General for his report to this Conference.

It is impressive how the ILO has generated international understanding for its Decent Work Agenda. There is ample reason for congratulating the ILO with this effort which has gathered broad political support in the UN-system, in the EU and in many other places around the world. The embracement of the Decent Work Agenda has also ensured that employment and workers' rights have become more central in the work of organisations like the WTO, the IMF and the World Bank.

The ILO must continue and expand this very positive initiative. National efforts to deal with globalisation fully and utterly depends on an international understanding and priority of the Decent Work Agenda – also beyond the ILO. Decent Work must become a goal that more global coherence is ensured around and which receives priority in global governance.

The Danish Confederation of Trade Union therefore supports a strong and detailed declaration on Decent Work and how to strengthen the capacity of the ILO to be adopted at this Conference.

The Danish Confederation of Trade Unions also supports that the ILO, at its future annual conferences, analyses and assesses the progress made on achieving the Decent Work Agenda. However, we do believe that this can only be done if the organisation receives substantial, new funds for this task and therefore encourages its members to ensure that.

Mr. President - Ladies and Gentlemen

The themes that the ILO has put on the agenda for this year's Conference have a lot in common with the problems which we are experiencing in Denmark and which we are debating ourselves. And I would like to address a few of the issues that have been debated during the first two weeks of this ILO Conference.

We have noted with great interest the report from the Liaison Officer on Burma. And I would like to express our sincere thanks to the work of the ILO Liaison Officer and his team are doing in general and currently after Burma has been severely hit by a major cyclone.

But at the same time important not to forget that labour activists still remain in prison in Burma - that forced labour, including the recruitment of child soldiers is illegal and the right to exercising freedom of association, just to mention a few issues, still has to be dealt with.

Mr. President. We are pleased that the serious violations of trade union rights in Columbia have been addressed in the Committee on the Application of Standards like many other cases not to forget Zimbabwe and Belarus just to mention a few. The important work of this Committee is one of the key cornerstones of this organisation and therefore even more important to be respected by the ILO members in the future.

Mr. President. One out of many other very important discussions during this ILO Conference is related to the general survey on labour Clauses in Public Contracts, convention 94 and recommendation 84, which also were discussed in the Committee of Application.

Now when the representative from the Danish Government unfortunately not will address this plenary, I'm happy to announce that the Danish Confederation of Trade Unions fully supports the position of our Government and our local public employers on this issue.

The ILO convention 94 is the only global instrument to prevent and to ensure that public contracts do not exert a downward pressure on wages and working conditions.

Public procurement is a big part of the economy in all countries, therefore promoting social dimension in public procurement as outlined in convention 94, is an important element of a strategy which should be supported by governments, employers and workers all over the world, in order to provide decent working condition and fair wages.

We therefore fully agree with the recommendation that these instruments should be promoted actively by the Office both with the view to secure additional ratifications as well as a better implementation of the provisions of the Convention at national level in order to secure that public procurement is used as an important tool also to promote decent work and a social dimension of globalization.

Mr. President. The Committee on Skills for improved productivity, employment growth and development deals with a very important issue, which is essential to a well functioning flexicurity system like the Danish labour market model. It is important for me to underline, that the aim of improving workers' skills should not only be to improve productivity, but to create decent work for all workers.

Therefore it is essential, that vocational training and improvement of workers' skills should be seen as an integrated part of social dialogue, collective bargaining and tripartite agreements.

I also congratulate you with the outcome of the very timely debate on poverty reduction through promotion of decent work in rural areas. As we speak, millions of the world's poorest people in rural areas search for ways to resist the combined, devastating effects of the food crisis and the on-going sub-contracting and outsourcing of work.

ILO's commitment to work closely with unions, employers and governments on national Decent Work Country Programmes with a rural focus, and to work with other international institutions on the development of sustainable strategies to tackle the food crisis, deserves our full support. They are crucial elements in our joint efforts to achieve the Millennium Development Goals.

Mr. President, Ladies and Gentlemen

Let me conclude by stressing that we believe that the ILO to a much higher extent today, is at the forefront when it comes to promoting and ensuring a decent work and a decent life for millions of people all over the world.

We The Danish Confederation of Trade Unions will in our national globalisation policy discussion continue to be inspired and advocate for the implementations of the ILO proposals and conventions.

I hope that the resolutions of the conference will ensure that the ILO will be able to continue its important efforts for obtaining better working conditions and social justice.

Thank you Mr. President

## Bilag 3

### Konklusioner vedrørende fremme af beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse

#### Indledning

1. Det fremgår af Philadelphia-erklæringen, at "fattigdom, hvor den end opstår, udgør en fare for velstand overalt".
2. Styrelsesrådet valgte ved dens 295. samling i marts 2006 at drøfte fremme af beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse på Den Internationale Arbejdskonference. Det var hensigten at medtage en status over arten, omfanget og skiftende mønstre for beskæftigelse i verdens landdistrikter, med særlig fokus på udviklingslandene, en omfattende strategi for at fremme beskæftigelse og anstændigt arbejde i landdistrikter rundt om i verden og en integreret handlingsplan for ILO til gennemførelse af strategien, herunder begrebsmæssige rammer, normfastsættelse, teknisk samarbejde og videnstyring.
3. Landbrugssektoren er rykket længere op på den politiske dagsorden i såvel nationalt som globalt regi, hvilket skyldes faktorer, såsom vedholdende fattigdom i landdistrikter, urbaniseringen, globaliseringen og klimaforandringerne, og senest, fødevarekrisen, fødevaremanglen, og hastigt voksende fødevarepriser. 2015 målene om udryddelse af ekstrem fattigdom og sult samt de globale mål om, at alle har krav på et anstændigt arbejde, vil ikke blive opnået medmindre fattigdommen i landdistrikterne bekæmpes.
4. Historisk set har landbruget været drivkraften bag den økonomiske udvikling, og den sektor der har sørget for forsyningen af fødevarer, foder, materialer og benzin, til produktion af forskellige varer og tjenesteydelser i andre sektorer. I mange lande er landbruget stadig det vigtigste indkomstgrundlag i landdistrikterne, og udgør et væsentligt bidrag til BNP, og er desuden en vigtig kilde til eksportindtjening. Landbrugssektoren vil ikke kunne spille denne dynamiske, velstandsskabende rolle uden et gunstigt politisk miljø, der sørger for passende institutioner, anstændigt arbejde, og tilstrækkeligt målrettede offentlige og private investeringer.
5. Tre fjerdedele af verdens fattige bor i landdistrikterne, som typisk er i alvorligt underskud af anstændigt arbejde. Arbejdsmarkedet i landdistrikterne fungerer ofte meget dårligt. Arbejdsmarkedsinstitutionerne er svage og det samme gælder for organisering samt repræsentation. Underbeskæftigelse er et udbredt fænomen, og indkomsterne er generelt lave. Der er yderst begrænset mulighed for social beskyttelse. Arbejdstagere i landdistrikterne er ofte sårbare, og er i mange tilfælde ikke fuldstændigt dækket af den nationale arbejdslovgivning. Derudover bliver deres rettigheder i et bredere perspektiv ofte hverken opfyldt eller håndhævet. Såvel i byområder som i landdistrikter er størstedelen af den økonomiske aktivitet normalt uformel.
6. Manglende økonomiske muligheder og manglende investeringer i landdistrikterne samt dårlig infrastruktur og offentlige tjenesteydelser, herunder uddannelse, og i mange tilfælde den overvejende tendens til svag regeringsførelse og underudviklede markeder, udgør de vanskeligheder, der påhviler arbejdsmarkedet i landdistrikterne.
7. Arbejdsmarkedet i landdistrikterne har fælles og særlige karakteristiske træk. Blandt disse er landbrugssektorens dominans og vigtigheden af sæson- og klimabetonede faktorer. Særlige udfordringer omfatter:
  - det store antal børnearbejdere,
  - vandrende arbejdstagere,

- familie-relateret arbejde og uformelt arbejde;
  - den ulige behandling af kvinder i landdistrikter,
  - den ulige behandling af unge og oprindelige folk i landdistrikter;
  - dårligt arbejdsmiljø og arbejdsbetingelser,
  - ringe infrastruktur og dårlig adgang til offentlige ydelser, manglende uddannelse.
8. Men landdistrikterne er også kendetegnet ved en stor mangfoldighed, og bør ikke betragtes som landbrugssektoren alene. Landdistrikterne udgør en blanding af landbrugsaktiviteter og ikke-landbrugsrelaterede aktiviteter lige fra husmandslandbrug eller husdyrbrug til mere højtudviklede kommercielle landbrugsvirksomheder, der leverer til de globale markeder og som har tætte regionale og nationale forbindelser med den industrielle sektor og servicesektoren.
9. På grund af de forskellige nationale og lokale sammenhænge findes der ingen fælles politisk måde at reagere på udfordringen med at sætte fokus på beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse og manglen på anstændigt arbejde. Det at samfundene er så forskellige, påvirker beskæftigelsesmønstrene såvel som indkomstgenereringen. Beskæftigelsen er sæsonbestemt, og er ofte baseret på familieenheder. De politiske tiltag skal også anerkende de forskellige landes mangfoldighed og de regionale forhold i overensstemmelse med udviklingsniveauet, resurserne og den internationale kapacitet, uden at underminere vigtigheden af arbejds- og miljøstandarder.

## Rammer for indsats

10. I udviklingslandene er der en meget stor mangel på resurser og midler, og derfor kan man ikke bekæmpe fattigdom på nationalt niveau alene gennem jobskabelse i landdistrikterne. Udfordringer på grund af fattigdom i de mindst udviklede lande udgør en langt mere udbredt udfordring, der også har behov for at blive tacklet på globalt niveau.
11. Beskæftigelse og fattigdom i landdistrikter har mange facetter, hvilket kræver mange forskellige politikker. Dagsordenen for Anstændigt Arbejde udstikker rammerne for at tage hånd om de utallige udfordringer ved fremme af beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse. De fire søjler i anstændigt arbejde - rettigheder, beskæftigelse, social beskyttelse og social dialog - er alle anerkendt for at være indbyrdes afhængige og danner en gensidigt forstærkende helhed. Den globale beskæftigelsesdagsorden og resolutionen vedrørende fremme af bæredygtige erhvervsvirksomheder fastsætter desuden effektive brugbare rammer herfor.

## Strategier til fremme af anstændig og produktiv beskæftigelse i landdistrikter

12. Beskæftigelsesstrategier for landdistrikterne bør være en integreret del af nationale beskæftigelsesstrategier og målrettes fattigdomsudryddelse. Der bør være en fælles målsætning om at udvikle og implementere effektive regler, hvor det er relevant, som gør det muligt at skifte fra uformel til formel status, og dermed bidrage til at sætte produktiviteten op, forøge indtjeningen og udvide dækningen af eksisterende rettigheder, den sociale beskyttelse og den sociale dialog.
13. Landbrugssektoren er normalt drivkraften bag de fleste landøkonomier, og kan være en grundpille for økonomisk vækst, fattigdomsbekæmpelse og social fremgang. På grund af den stigende produktion pr. indbygger i landbrugssektoren, og da værditilvæksten kan have en uforholdsmæssig positiv påvirkning af fattiges indkomst, og på grund af stærke

sammenkædninger til ikke-landbrugsrelaterede aktiviteter, er landbruget og udviklingen i landdistrikter den væsentligste grund til fremme af beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse.

14. En væsentlig del af fattigdomsbekæmpelsen er at øge diversificeringen og produktiviteten i landbrugssektoren gennem teknisk udvikling og investeringer. Hjelptjenester til landbrugssektoren skal være skræddersyet til at opfylde kravene til mindre landbrug, hvor størstedelen af den landlige befolkning er ansat og som tegner sig for størstedelen af fødevarereproduktionen i udviklingslandene.
15. Nye krav til især bestemte produkter af høj værdi, og den udbredte tendens til større global integration, giver muligheder og udfordringer for arbejdstagere og arbejdsgivere i landdistrikterne. Moderne kommercielle landbrug forbindes ofte med koncentrationen af råvaremarkeder, og den økonomiske indflydelse ved et begrænset antal multinationale storindustrier i landbrugssektoren i den industrielle fødekæde. Til trods for mulighederne ved at udforske nye markeder, fokuserer mange lande fortsat på produktionen af fødevarer til lokalt forbrug. Der skal tages innovative tiltag, således at mindre landbrug får adgang til større markeder. Der bør under hensyntagen til de nationale forhold udarbejdes strategier til sikring af adgangen til passende uddannelse og teknologi, jord og vand til opdyrkning af fødevarereproduktion.

## **De vigtigste politiske retningslinjer**

16. ILO's globale beskæftigelsesdagsorden har en integreret indfaldsvinkel. Beskæftigelsessøjlen i Dagsordenen for Anstændigt Arbejde er relevant i en landlig sammenhæng. Den globale beskæftigelsesdagsorden erkender, at anstændig og produktiv beskæftigelse danner en grundlæggende grobund for koblingen mellem vækst og fattigdomsbekæmpelse.

### ***Økonomiske politikker til støtte for beskæftigelse i landdistrikter til fattigdomsbekæmpelse***

17. *Vækst- og makroøkonomisk politik.* Frembringelsen af flere og bedre job i landdistrikterne giver først og fremmest et behov for juridiske og regelbaserede rammer til sikring af øget vækst og sociale, økonomiske og miljømæssigt bæredygtige investeringer. Penge-, finans- og valutapolitikken bør være garanten for stabile og forudsigelige økonomiske forhold, og bør forhindre skævheder i landdistrikterne. En god økonomisk ledelse bør afveje de to målsætninger om at skabe flere og bedre job med bekæmpelsen af inflation, og dermed udarbejde politikker og regler, der stimulerer langsigtede investeringer i produktionen.
18. *Handels- og investeringspolitik.* I forbindelse med ophævelsen af barrierer for indenlandske og udenlandske markeder, bør der tages hensyn til landenes forskellige udviklingsniveauer. Effektivitetsgevinster der sker som resultat af handelsintegrering kan få en positiv virkning på beskæftigelsen enten i form af omfanget eller kvaliteten af job, eller en kombination af begge dele. Idet handelsintegrering også kan føre til udflytning af arbejdspladser, øget tvangsfrihed og stigende indkomstuligheder, skal regeringerne tage foranstaltninger i samråd med arbejdsmarkedets parter for bedre at kunne foretage en vurdering af og håndtere virkningen på beskæftigelse og anstændigt arbejde i handelspolitikken. Derudover skal handelsforvridninger på regionalt og multilateralt niveau fjernes og udviklingslande skal hjælpes til at udvikle deres eksport af produkter med høj bearbejdningsgrad, håndtere forandringer og udvikle et konkurrencedygtigt grundlag for landdistrikterne og landbrugssektoren.
19. *Produktiv fysisk og social infrastruktur.* Det er vigtigt for beskæftigelsen og væksten, at der

investeres i infrastrukturen i landdistrikterne. Investeringerne vil kunne bygge bro mellem land- og byområder, og mellem landbrugsmæssige og ikke-landbrugsmæssige sektorer. For eksempel er transport- og IT-infrastruktur afgørende for at forbinde producenter og virksomheder i landdistrikterne til markederne. En bred vifte af infrastrukturelle projekter kan direkte støtte landbrugsproduktiviteten og, hvor relevant, yde hjælp til implementeringen af arbejdskraftintensive metoder. Ligeledes er en social infrastruktur såsom skoler, helbred, drikkevand og andre grundlæggende faciliteter afgørende for at kunne sætte gang i en fælles og bæredygtig udvikling i landdistrikterne. Offentlige-private partnerskaber kan øge omfanget af resurser.

20. *Teknologipolitik.* Offentlige og private investeringer i forsknings- og udviklingsaktiviteter er en vigtig igangsætter til innovation i landbrugssektoren og andre sektorer i landdistrikterne såvel som for miljøbeskyttelse, og kan sætte gang i store produktivetsgevinster. Det vil være muligt at bidrage til en øget produktion i landbrugssektoren, forbedre indkomstmulighederne og den miljømæssige bæredygtighed ved at videregive forskningsresultater og tilbyde uddannelse i godt landmandskab samt ved at anvende ny teknologi i små og mellemstore landbrug gennem udvidede støttetjenester.
21. Teknisk fremgang er ikke kun et spørgsmål om mekanisering, men også om anvendelsen af godt landmandskab og ny teknologi med henblik på at forbedre den bæredygtige produktive arealanvendelse. I den sammenhæng bliver den tekniske fremgang hjulpet på vej af trepartssamarbejdet, som støtter en fagligt dygtig og uddannet landbrugsarbejdskraft, og gør det muligt at få adgang til information, kreditter og markeder. Teknologianvendelse i landbrugssektoren kan medføre at arbejdstagere enten afskediges eller at der sker en forøgelse af arbejdskraften. Derfor må man være opmærksom på den virkning forøget produktivitet kan have for beskæftigelsen, og udvikle strategier der kan håndtere denne virkning, herunder økonomisk diversificering i landdistrikter.
22. *Sektorspecifik tilgang.* Omdrejningspunktet for den sektorspecifikke tilgang er indsatsen for at styrke gensidigt fordelagtige forbindelser mellem virksomheder, der arbejder sammen om at udnytte mulighederne på markedet. Der er et stort potentiale forbundet med at fokusere på arbejdskraftintensive delsektorer samt sektorer med et højt vækspotentiale i landdistrikterne med henblik på at integrere landmænd og landbrugsvirksomheder i nationale og globale produktionssystemer. Der kunne skabes flere og bedre job.

### ***Politikker til opbygning af kvalifikationer, teknologi og beskæftigelsesegnethed***

23. Det er vigtigt i forbindelse med udviklingen af strategier til forøgelse af udbuddet og forbedring af kompetenceudviklingen i landdistrikter at tage hensyn til de strategiske retningslinjer i konklusionerne vedrørende den generelle drøftelse af kompetencer der skulle resultere i øget produktivtetsvækst og udvikling (ILC 2008).
24. Uddannelse, faglig uddannelse og livslang læring er de vigtigste elementer for kvalifikationer, produktiviteten, konkurrencedygtigheden og den sociale udvikling i landdistrikter. Udviklingen af en kvalificeret arbejdsstyrke og styrkelse af de menneskelige muligheder gennem hensigtsmæssige uddannelsessystemer, faglig og teknisk uddannelse og livslang læring er vigtigt for at kunne hjælpe arbejdstagere med at finde og opretholde anstændigt og produktivt arbejde, og holde trit med de skiftende teknologier og nye beskæftigelsesmuligheder.
25. Offentlige strategier skal sørge for tilbud om obligatorisk, gratis, grundlæggende, offentlig uddannelse uanset betalingsevne. Den offentlige strategi skal målrette investeringer i landdistrikter i udviklingslande til sikring af grundlæggende uddannelse, reducere analfabetisme og styrkelse af regnefærdigheder. Disse politikker bør også medvirke til at



forbedre gymnasial- og ungdomsuddannelse samt erhvervsuddannelser i landdistrikterne og sikre, at mænd og kvinder alle har lige muligheder for at skabe sig en erhvervskarriere med henblik på at fastholde arbejdskraft i landdistrikterne. Et højt uddannelsesniveau er et af de vigtigste elementer i udryddelsen af børnearbejde. Som del af processen med at opfordre til livslang læring, bør den offentlige strategi ligeledes give passende anerkendelse til realkompetencer som en måde til fremme af mulighederne for at tage en uddannelse.

26. De opsøgende aktiviteter og den nyttige virkning af uddannelsesinfrastrukturen i landbrugssektoren kan blandt andet styrkes ved at benytte sig af samfundsbaseerede interkulturelle uddannelsesmetoder, mobil uddannelse og gennem anvendelse af massemedierne og internettet.
27. Moderne landbrug er kendetegnet ved bedre plantesorter, fjerkræ, fisk og husdyr, anvendelsen af nye teknologier og højtudviklede bearbejdnings- og handlingsteknikker. Man bør tage arbejdstagere i samråd før vigtige nye teknologier og arbejdsprocesser introduceres. Også virksomheder uden landbrugsaktiviteter benytter sig i stigende grad af moderne informations- og ledelsessystemer, som kræver at såvel arbejdere som ledere har nye færdigheder, og som også stiller krav om en udvidelse af el-distributionsnettet. Nye tiltag til en bæredygtig udvikling og kvalitetsstandarder stiller krav om opkvalificering af kompetencer, og ansvaret deles ligeligt mellem regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere. For at kunne opkvalificere deres kompetencer bør arbejderne have adgang til og mulighed for at tage uddannelse.

### ***Politikker til fremme af bæredygtige virksomheder***

28. Konklusionerne for 2007-drøftelserne om fremme af bæredygtige virksomheder indeholdt en detaljeret vejledning om hvad der udgør et gunstigt miljø for bæredygtige virksomheder og en ansvarsbevidst praksis i virksomhederne. Konklusionerne danner i deres helhed relevante rammer for fremme af bæredygtige landbrugsvirksomheder, og afsnit 11 i disse konklusioner er indeholdt i Bilag I.
29. Strategier til fremme af ikke-landbrugsmæssig beskæftigelse og oprettelse af virksomheder i landdistrikterne er vigtige for at kunne opretholde en bæredygtig udvikling. Små og mellemstore virksomheder, herunder kooperativer eller andre samfundsbaseerede organisationer, er gode kilder til beskæftigelse i landdistrikter. Ikke-landbrugsrelaterede aktiviteter er især af afgørende betydning idet fattige i landdistrikterne hermed tilbydes økonomiske alternativer til de traditionelle aktiviteter.
30. Kooperativer er ofte en stor kilde til beskæftigelse i landdistrikterne. Kooperativer kan være en vigtig del af den lokale økonomiske udvikling. Det er vigtigt at sikre en hensigtsmæssig juridisk ramme, der er i overensstemmelse med ILO's Henstilling om Fremme af Kooperativer, 2002 (Nr. 193).
31. Iværksætterkulturen skal fremmes og dermed sætte gang i oprettelsen af virksomheder i landdistrikterne og skabe betingelser for innovation, tilslutning af nye teknologier og deltagelse i ekspanderende markeder. Det skaber opmærksomhed omkring fordelene ved virksomheder, og uddannelse i grundlæggende ledelseskompeterer kan tilskynde oprettelsen af virksomheder og være målrettet kvinder og bestemte grupper og sektorer såsom unge, oprindelige folk og husmænd.
32. I en landlig sammenhæng er følgende særligt vigtigt for oprettelsen og udviklingen af bæredygtige virksomheder.
  - (i) *Adgang til finansielle tjenester.* Et velfungerende finansielt system er det der får hjulene til at rulle for en voksende og dynamisk privat sektor. Små og mellemstore virksomheder, kooperativer samt nyetablerede virksomheder får hermed nemmere

ved at modtage finansieringsydelser, herunder kredit, leasing, midler til udviklingskapital eller lignende, eller nye typer instrumenter, skabe passende betingelser for en mere rummelig proces for virksomhedsudvikling. Finansielle virksomheder, især multilaterale og internationale virksomheder, bør opfordres til at tage hensyn til anstændigt arbejde i forbindelse med deres udlånspraksis.

- (ii) *Gunstige juridiske og lovgivningsmæssige rammer.* Dårligt formulerede regler og unødvendig bureaukrati begrænser nystartede virksomheder og eksisterende virksomheders løbende aktiviteter, samtidig med at det fører til tvangsfrihed, korrupsion og omkostningsstyring. Velformulerede, gennemsigtige og ansvarsbevidste, velkommunikerede regler, herunder de der opfylder arbejds- og miljøstandarder, er gode for markedet og samfundet. Reglerne gør det muligt at formalisere og sætte skub i konkurrenceevnen. Den juridiske reform og afskaffelsen af handelsforhindringer bør ikke underminere sådanne standarder.
- (iii) *Retssikkerhed og sikring af ejendomsrettigheder.* En vigtig betingelse for et formelt og effektivt retssystem, der sikrer alle borgere og virksomheder, er opfyldelse og opretholdelse af aftaler, overholdelse af retssikkerheden og sikring af ejendomsrettigheder - ikke kun for at kunne tiltrække investeringer, men også for at skabe sikkerhed og fremme tillid og retfærdighed i samfundet. Ejendomsret handler om mere end simpelt ejerskab. En udvidelse af folks ejendomsrettigheder kan føre til selvstændiggørelse, og dermed lette deres adgang til kredit og kapital. Ejendomsrettighederne indebærer desuden en pligt til at overholde de af samfundet fastsatte regler og bestemmelser.
- (iv) *Adgang til gennemsigtige og konkurrencedygtige markeder, tjenesteydelser og produktionsfaktorer,* herunder gennem samhandelsgruppering, og til nationale og globale værdikæder. Dette indebærer lokal infrastruktur, effektive kundesystemer, forudsigelige retssystemer og effektive offentlige tjenester.
- (v) *Social dialog.* Social dialog baseret på foreningsfrihed og retten til at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger, også gennem institutionelle og lovgivningsmæssige rammer, er vigtigt for at kunne opnå effektive, retfærdige og gensidigt fordelagtige resultater for regeringer, arbejdsgivere, arbejdstagere og samfundet generelt.
- (vi) *Respekt for universelle menneskerettigheder og internationale arbejdstagerrettigheder.* Konkurrenceevne bør være værdibaseret. Respekt for menneskerettigheder og internationale arbejdstagerrettigheder, især foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger, afskaffelse af børnearbejde, tvangsarbejde og alle former for diskrimination, er særligt udtryk for samfund, der med succes har integreret bæredygtighed og anstændigt arbejde.
- (vii) *Social retfærdighed og social rummelighed.* Ulighed og diskrimination er uforeneligt med bæredygtig virksomhedsudvikling. Der er behov for udtalte strategier for social retfærdighed, social rummelighed og ligestilling på arbejdsmarkedet. Desuden er en effektiv udøvelse af retten til at organisere sig og indgå i kollektive overenskomstforhandlinger et effektivt middel til sikring af retfærdig fordeling af produktionsfortjeneste og passende aflønning af arbejdstagere.
- (viii) *Passende social beskyttelse.* Bæredygtige afgiftsbaserede modeller eller andre nationale modeller for universel social sikring, som giver borgerne adgang til en række vigtige serviceydelser såsom sundhedspleje, moderskabsbeskyttelse og en grundpension, er særdeles vigtige faktorer for at forbedre produktiviteten og fremme overgangen til den formelle økonomi. Desuden er beskyttelsen af arbejdstagernes arbejdsmiljø afgørende for en bæredygtig virksomhedsudvikling.

33. Lokale økonomier er normalt baseret på særligt rodfæstede traditioner og er forankret i sociale netværk, ligesom de er sammensat i unikke institutionelle forhold. Der skal ydes støtte til lokal og regional udvikling baseret på de økonomiske aktiviteter i landdistrikterne og det unikke potentiale som følge heraf, og dialogen og samarbejdet blandt lokale regeringer, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer i samarbejde med andre lokalsamfundsorganisationer skal fremmes. Såfremt de nationale strategier til støtte af beskæftigelse i landdistrikterne bliver tilpasset de økonomiske, miljømæssige og sociale forhold, der gælder for specifikke territoriale sammenhænge, kan disse gøres mere effektive.

### ***Arbejdsmarkedsregler, institutioner og strategier***

34. Der er i landdistrikterne behov for stærke arbejdsmarkedsinstitutioner og effektiv arbejdsadministrering, herunder arbejdstilsyn og relevante efteruddannelser samt udvidede tjenester. Ligeledes har landdistrikterne brug for at uafhængige repræsentative arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer i høj grad inddrages i den sociale dialog. En forudsætning for fremme af anstændig og produktiv beskæftigelse og indkomstmuligheder i landdistrikterne er kollektive overenskomstforhandlinger. Førnævnte skal være relevante for og opfylde landdistrikternes krav.
35. For at kunne udarbejde effektive vidensbaserede politikker og regler for landdistrikterne, skal der ske en bedre informationsindsamling om beskæftigelse i landdistrikter, og ILO kan her bistå i processen.
36. For at imødekomme de beskæftigelsesmæssige udfordringer i landdistrikterne stilles der krav om særlige og effektive aktive arbejdsmarkeds politikker. Sådanne politikker kan omfatte efterspørgselsstyrede tekniske og faglige uddannelser, informationstjenester om arbejdsmarkedet, iværksætterfremme samt garantiordninger for beskæftigelse.
37. Regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere bør fremme beskæftigelsesmulighederne for unge mennesker, der har nået landets minimumsalder, hvad enten det gælder for aktiviteter i eller udenfor landbruget i landdistrikterne. Det betyder, at der skal fokuseres på kvaliteten af arbejdet, især hvad angår graden af kompetenceudvikling og karrieremuligheder i forbindelse med skabelsen af anstændige job til de unge i landdistrikterne.

### **Strategier til udvidelse af arbejdsrettigheder i landdistrikterne**

38. De fleste arbejdstagere i landdistrikterne, især i landbrugssektoren, er dårligt beskyttede af den nationale arbejdsret. Mange mennesker, heriblandt midlertidigt ansatte eller sæsonarbejdskraft, er ikke omfattet af lovgivningen på grund af den type arbejde de udfører. Andre er ikke omfattet af lovgivningen fordi de tilhører en særlig gruppe såsom vandrende arbejdstagere eller oprindelige folk. Det er regeringernes ansvar at sikre, at de nationale arbejdstagerrettigheder gælder for alle former for aftalebaserede ordninger, herunder dem, der involverer flere parter, således at arbejdstagere får den beskyttelse, de er berettiget til. Ofte bliver juridisk beskyttelse af arbejdstagere i landdistrikter ikke i praksis ført ud i livet.
39. Den massive manglende beskyttelse og implementering berører ikke kun realiseringen af de grundlæggende principper og rettigheder for arbejde, dvs. foreningsfrihed, tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination, men påvirker også andre arbejdstagerrettigheder i forbindelse med løn, arbejdstid, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og fx social sikring. Det er en forudsætning for at kunne oprette anstændige job i landdistrikterne at de juridiske og praktiske forhindringer for effektiv beskyttelse fjernes.

40. Internationale arbejdstagerrettigheder er afgørende som vejledning til den nationale lovgivning og politik, der skal imødekomme den manglende arbejdstagerbeskyttelse, da standarderne udstikker internationalt anerkendte rammer for regeringerne til deres implementering af principper for anstændigt arbejde inden for alle områder af arbejdsmarkedet, herunder i landdistrikterne. Generelt gælder de fleste ILO-konventioner og henstillinger, og omfatter alle arbejdstagere, inklusive arbejdere i landdistrikterne. Forudsætningen for at blive omfattet af de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet, navnlig vedrørende foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomstforhandlinger, er dog, at man har adgang til andre rettigheder.

## De vigtigste politiske retningslinjer

41. *Internationale arbejdstagerrettigheder.* Der bør opfordres til ratificering og effektiv gennemførelse af vigtige grundlæggende konventioner om opnåelse af social retfærdighed. Derudover skal andre instrumenter, der er relevante for beskæftigelsen i landdistrikterne til fattigdomsbekæmpelse, fremmes (jf. Bilag II) uden at gå på kompromis med overvejelsen af andre relevante internationale instrumenter.
42. *Arbejdsretten.* Den nationale lovgivning bør gennemgås med henblik på at fremme en udvidelse af den nationale arbejdsret til også at omfatte alle arbejdstagere i landdistrikterne, herunder landbrugsarbejdere, såvel som dens effektive gennemførelse. Den nationale lovgivning bør tage hensyn til det specifikke arbejde i landdistrikterne og fastlægge alle parters rettigheder og forpligtelser, herunder regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere.
43. *Arbejds miljøet.* Regeringer og arbejdsgivere skal reagere øjeblikkeligt og effektivt når det gælder forbedring af arbejdsmiljøet i landbrugssektoren. Metoder til forbedring af naboskabsudvikling kan desuden medvirke til forbedring af arbejdsmiljøet i landdistrikter.
44. *Foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger* er mulighedsskabende rettigheder. Disse rettigheder er et middel til at opnå anstændigt arbejde for alle. Foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til en stabil økonomisk udvikling og et godt forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Regeringerne bør derfor gøre det nemmere at oprette uafhængige arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer i landdistrikterne, og fjerne forhindringerne for organisationernes oprettelse og vækst.
45. *Ligestilling og ligebehandling.* Mange arbejdstagere i landdistrikterne i en del lande udsættes for en række former for diskriminering. Nogle grupper af arbejdstagere i landdistrikterne er særligt dårligt stillet, fx kvinder, vandrende arbejdstagere og oprindelige folk. Der skal tages effektive midler i brug for at udrydde alle former for diskrimination der enten er med til at ophæve eller forringe ligestilling eller ligebehandling i beskæftigelse og erhverv. En udvidelse af dækningsområdet, gennemførelse af lovgivning og håndhævelse af rettigheder for arbejdstagere i landdistrikterne er afgørende for ligestillingsområdet.
46. *Tvangsarbejde.* I nogle lande er særligt landdistrikterne præget af tvangsarbejde. Ved nærmest at tvinge folk til at gældsætte sig understøttes ofte intimidering og voldstrusler mod arbejdstagere eller deres familier. Retsstillingen for millioner af vandrende arbejdstagere i en usædvanlig situation bevirker, at de er særligt sårbare over for tvang, hvilket skyldes den yderligere trussel om indsigelse til myndighederne, der hænger over deres hoveder. Medlemslandene skal tage de strukturelle problemer op, herunder politisk svigt, der forårsager tvangsarbejde. Regeringerne bør aktivt håndhæve retsstatsprincippet, og i god tro og i overensstemmelse med ILO's statut, respektere, støtte og realisere principperne om grundlæggende rettigheder angående ILO-konventioner om afskaffelse af alle former for tvungent eller pligtmæssigt arbejde for dermed at afskaffe tvangsarbejde, og anvende strafferetlige sanktioner over for de der udnytter tvangsarbejdere.

47. *Børnearbejde.* Regeringer, arbejdsgivere, og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer skal i samarbejde med andre parter reagere med øjeblikkelige og praktiske foranstaltninger til bekæmpelse af børnearbejde i landdistrikter. Regeringer bør sikre, at de grundlæggende principper som er fastlagt i Konventionen angående lavalder, 1973 (nr. 138) anvendes for landbrugssektoren. Cirka 70 % af arbejdende børn findes i landbrugssektoren. Børnearbejde bør ikke kun ses som en overtrædelse af arbejdsretten men også som et brud på børns rettigheder. Børnearbejde underminerer anstændigt arbejde, og den måde arbejdsmarkedet i landdistrikterne fungerer på bliver undergravet af tilstedeværelsen af børnearbejde. Det er med til at forværre forholdene for de eksisterende utilstrækkelige husstandsindkomster, og er med til yderligere at uddybe fattigdomskløften. For at kunne tage fat på dette problem, er det helt afgørende, at der sker en styrkelse af samarbejdet mellem de relevante ministerier.
48. *Arbejdstilsyn.* Ofte sker der ingen eller ikke nok arbejdstilsyn i landdistrikterne. Dette bidrager til en ringe overholdelse af arbejdsretten. Regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere kunne med fordel bruge et effektivt system på nationalt niveau, hvorunder der kunne udføres arbejdstilsyn af professionelle inspektører, der har tilstrækkelige resurser, passende kvalifikationer og viden om arbejdsmarkedsforhold, og som er uafhængige af eksterne påvirkninger. Arbejdsretten, som er baseret på gennemsigtige og forudsigelige love og regler kan være til hjælp i den forbindelse. Sådant lovgivning giver bedre beskyttelse af rettigheder, opfordrer til sunde og sikre arbejdsmetoder og produktivitetsforbedringer på arbejdspladsen ved at informere og rådgive, og bidrager til skabelsen af en arbejdsmiljøfremmende kultur på arbejdspladsen. Konventionen om arbejdstilsyn (landbrugssektoren), 1969 (nr. 129) udstikker vejledning om hvordan arbejdstilsynet kan forbedres i landbrugssektoren.
49. *Information om rettigheder og pligter.* Der er behov for støtte- og informationsformidlingskampagner for at informere arbejdstagere i landdistrikterne om deres rettigheder og pligter. Opmærksomhed kan dog ikke erstatte håndhævelsen af loven.

## Udvidelse af social beskyttelse og social rummelighed

50. Landbefolkninger er ofte kendetegnet ved en høj grad af sårbarhed. Mange landbefolkninger er afhængige af små landbrug; løs og midlertidig arbejde, der gør dem særligt sårbare over for kemikaliefarer, klima- og naturkatastrofer såvel som sæsonprægede muligheder for at arbejde, og for at skaffe fødevarer. Idet de kan mangle basisfaciliteter er de særligt i fare i forhold til sundhedsforskrækkelser, analfabetisme, fattigdom, social udstødelse og har i mindre grad uddannelse og færdigheder. Internationalt set er landbrugssektoren et af de farligste erhverv hvad angår arbejdsulykker, dødsfald, skader og arbejdsrelateret dårligt helbred. Landbefolkningen deler risikoen for eksponering af store pandemier med deres urbane pendanter, især hvad angår HIV/AIDS, som er ødelæggende for mange landsbysamfund. Den høje grad af fattigdom og underbeskæftigelse i mange landdistrikter formindsker ligeledes muligheden for at arbejdstagere i landdistrikterne og deres familier kan håndtere de finansielle påvirkninger ved risiciene. Geografisk isolering, mangel på sundhedsforvaltning og fattigdom begrænser ligeledes landarbejderes adgang til behandling og antiretrovirale behandlinger.
51. For få mennesker har adgang til de strategier og mekanismer, der sædvanligvis bruges til at modstå risici. I mange udviklingslande er dækningen af social sikring ret lav eller ikke-eksisterende i landdistrikter. Det er fortsat ikke nemt - især ikke for de fattigste - at få adgang til markedsbaserede opsparinger eller andre opsparinger og forsikringsmekanismer. Forholdsregler for at minimere, kontrollere eller bekæmpe arbejdsmiljømæssige risici når ikke ud til de mest sårbare grupper, især i øde landdistrikter, og lovgivningen på området anvendes sjældent.

## De vigtigste politiske retningslinjer

52. Social beskyttelse er et vigtigt middel i begrænsningen af fattigdom og sårbarhed, og til at forbedre sundheden, give næring og viden til befolkningerne, og kan i høj grad øge chancerne for at opnå bæredygtig og rimelig vækst, trivsel og den høje produktivitet. Social beskyttelse er uundværligt for social rummelighed til at hjælpe kvinder og dårligt stillede grupper i landdistrikterne, især børn, ældre, handicappede og det store antal ledige og underbeskæftigede landarbejdere. Foranstaltninger til udvidelse af den sociale beskyttelse, især social sikring, bør prioriteres.
53. Social beskyttelse bør være baseret på sunde og stabile makroøkonomiske politikker. Alle har et fælles ansvar for at udvide den sociale beskyttelse. Succesfulde strategier bør fastlægges så de passer til de nationale omstændigheder, men vil sandsynligvis også indebære en række komplementære tilgange. Uanset hvilken fremgangsmåde, der er anvendt, er det afgørende at have en sund administrativ og finansiell ledelse.
54. For at styrke mulighederne for fattige mennesker, øge deres adgang til muligheder og forbedre den finansielle bæredygtighed, bør foranstaltninger til udvidelse af den sociale beskyttelse, kobles sammen med indsatsen for at tilbyde grundlæggende uddannelses- og sundhedsydelser, for at give beskæftigelsen i landdistrikterne et skub fremad, og til at styrke beskæftigelsesparatheden. De seneste metoder til udvidelse af den sociale beskyttelse i landdistrikter, som for eksempel beskæftigelsesgarantiordninger eller betingende kontantoverførselsprogrammer som kræver skolegang, kan være brugbare eksempler.
55. Regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere bør øjeblikkeligt og effektivt træffe dispositioner for at mindske arbejdsulykker og arbejdsrelateret dårligt helbred for at sikre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og til udvikling af en arbejdsmiljøkultur, der er baseret på forebyggelse på arbejdspladser i landdistrikterne. Parterne skal udvikle og gennemføre nationale strategier til forbedring af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
56. Migration er et fælles træk for mange landsbysamfund. Vandrende arbejdstagere i landdistrikterne er i mange tilfælde sårbare grupper, der ofte bliver udsat for diskrimination på arbejdspladsen, og som kan blive udsat for store uligheder i forbindelse med løn, social beskyttelse og repræsentation. De ikke-bindende principper og retningslinjer for arbejdskraftvandring, indeholdt i ILO's multilaterale rammeprogram om arbejdskraftvandring, giver nyttig vejledning til håndtering af sådanne situationer, og viser hvordan man bedst kan lette adgangen for vandrende arbejdstagere til anstændigt arbejde. Regeringer og arbejdsmarkedets parter bør stræbe efter bedre integrering af vandrende arbejdstagere og fuld respekt for deres menneskerettigheder. Et af de primære resultater ved migration er den stigende tilgang af indbetalinger til udviklingslandene. Pengeoverførsler bidrager til indenlandsk forbrug, vækst og økonomisk sikkerhed. Et vigtigt skridt i udbygningen af deres udviklingspåvirkning er lavere omkostninger ved pengeoverførsler.
57. Indsatsen til fremme af anvendelsen af ILO's Regelsæt vedrørende HIV/AIDS og arbejdslivet skal fortsætte. Det omfattende regelsæt omfatter bl.a. uddannelse, forebyggelse, erhvervsuddannelse, bistand, forskelsbehandling, og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Regelsættet danner et velfunderet grundlag for et udviklende partnerskab på arbejdspladsen såvel som en effektiv indsats om HIV/AIDS der rækker ud over arbejdspladsen i land- og byområder. Fælles handling blandt de centrale aktører om HIV/AIDS bør også styrkes.

## Fremme af social dialog og bedre regeringsførelse

58. Underskuddet af anstændigt arbejde kan ofte spores til underskuddet på god

regeringsførelse. Fattige landbefolkningers interesser bør genspejles i de nationale politiske rammer for beskæftigelse, udvikling af landdistrikterne, sundhed, uddannelse, social sikring, landbruget og infrastrukturen.

59. God regeringsførelse omfatter trepartssamarbejde, beskæftigelsespolitik og arbejdstilsyn. God regeringsførelse betyder indflydelse og ansvarlighed samt opbygningen af en juridisk infrastruktur, der opretter offentlige institutioner, som er kendetegnet ved forudsigelighed, gennemsigtighed og som er troværdige over tid. Hensigten er at forhindre korrupsion og ineffektiv forvaltning, og at skabe et gunstigt miljø for bæredygtige virksomheder, som bistår i uformelle virksomheders overgang til en formel økonomi.
60. Kendskabet til og håndhævelsen af lovgivningen har tendens til at være dårlig i landdistrikterne, og ofte bliver landbrugssektoren behandlet anderledes i arbejdslovgivningen end andre sektorer. Kollektive overenskomster kan spille en vigtig rolle i forbindelse med beskrivelsen af aftalte principper og processer for ledelse i virksomheder eller på sektorniveau, angivelsen af vilkår og betingelser for beskæftigelse, og præciseringen af rettigheder og pligter for arbejdsgivere og arbejdstagere, og kan derved skabe basis for stabile arbejdsforhold.
61. Fastsættelse af lønninger er et af de mest omdiskuterede spørgsmål i forbindelse med beskæftigelse i landdistrikter - hovedsagelig på grund af manglende forhandlingsmekanismer, gennem hvilke arbejdstagere og arbejdsgivere frit ville kunne forhandle gensidigt acceptable resultater. Der er normalt lave lønninger i landbrugssektoren, hvor mange arbejdstagere modtager en betaling, der ligger under det nationale minimumsniveau, hvor et sådant findes. Manglende betaling eller udskudt betaling af løn, uhensigtsmæssige fradrag i lønningsposen og andre misbrugsnormer forværrer forholdene for fattige arbejdstager.
62. Markante uligheder i fordelingen af og adgangen til jord er en stor grund til ekstrem fattigdom. Jordreform alene kan dog ikke være en universel løsning til bekæmpelse af fattigdom. Nogle lande har opnået succes ved at fordele og give adgang til jord som dermed har resulteret i en bæredygtig indkomstmulighed og stimuleret beskæftigelsen i landdistrikterne, mens andre landes jordreformer har haft uheldige konsekvenser. En effektiv jordreform er afhængig af bred politisk støtte og stærk statslig støtte i form af registrering af jordrettigheder, offentlige investeringer, kredit og teknisk bistand, der skal sætte nyudrustede landmænd i stand til at gøre produktiv brug af deres jord, få adgang til markeder og løfte dem selv ud af fattigdommen. Den internationale konference om landbrugsreform og udvikling af landdistrikterne (ICARRD) gav i 2006 en brugbar indsigt heri.

## **De vigtigste politiske retningslinjer**

63. Social dialog baseret på foreningsfrihed og retten til at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger, og støttet af institutionelle, juridiske og lovgivningsmæssige rammer, er et af de vigtigste midler for at kunne opnå effektive, retfærdige og gensidigt fordelagtige resultater for regeringer, arbejdsgivere, arbejdstagere og samfundet generelt. For at fremme den sociale dialog i landdistrikterne er der behov for en bedre organisering af arbejdsgivere og arbejdstagere i landdistrikterne og stærkere arbejdsmarkedsinstitutioner.
64. Stærke institutioner i den sociale dialog kan fremme god forvaltningspraksis i arbejdslivet. God forvaltningspraksis stiller i den forbindelse krav om repræsentation og deltagelse fra arbejdsmarkedets parter på nationalt, regionalt og lokalt niveau. Arbejdsmarkedets parter skal være mere opsøgende over for arbejdsgivere og arbejdstagere i landdistrikterne, og hjælpe dem i udviklingen af den sociale dialog for arbejdstagere og arbejdsgivere i overgangen til den formelle økonomi.

65. På internationalt niveau kan den sociale dialog omfatte konklusionen vedrørende internationale rammeaftaler mellem multinationale virksomheder og Global Union Federations (fagforeninger) i forskellige sektorer.
66. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer bør deltage fuldt ud i udarbejdelsen af landeprogrammer for anstændigt arbejde (DWCP), og bør søge at inkludere arbejdsgivere og arbejdstagere i landdistrikterne heri, for at tilskynde optagelsen af spørgsmål vedrørende landdistrikterne i landeprogrammerne.
67. Med en fornuftig arbejdsmarkedsforvaltning får regeringer mulighed for at iværksætte vigtige økonomiske og sociale politikker, der direkte påvirker arbejdspladserne. I forbindelse med effektive lovgivningsmæssige og juridiske rammer, bør regeringer og arbejdsmarkedets parter indlede et samarbejde om den effektive lovgivning og udvide arbejdstilsynet til uformelle enheder, og gennem oplysning og uddannelse opfordre til overholdelse af arbejdsretten.
68. I forbindelse med en sammenhængende national plan vil det blive muligt at forbedre forvaltningen gennem decentralisering eller ved at give kompetente og ansvarlige lokale og regionale myndigheder flere beføjelser. Lokale forvaltninger kan føres ud i livet ved at tilbyde løbende uddannelse til lokalt valgte embedsmænd samt mere indflydelse, højere fleksibilitet og kompetenceudvikling.
69. Nationale politikker om fremme af beskæftigelsen i landdistrikterne kan gøres mere virkningsfulde ved at tilpasse disse til de økonomiske, miljømæssige og sociale forhold i konkrete sammenhænge. En fremgangsmåde, hvorunder forskellige sektorspecifikke og territoriale strategier integreres kan resultere i en forbedring af sammenhængskraften og den effektive virkning i det offentlige forbrug i landdistrikterne.

## **Regeringers, arbejdsgiveres og arbejdstageres rolle**

70. Samarbejdet mellem regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere på nationalt, regionalt og lokalt niveau er et vigtigt element i fremme af beskæftigelse gennem udvikling af integrerede strategier og programmer der fokuserer på bekæmpelse af fattigdom i landdistrikter. Et sådant samarbejde kræver støtte og opbakning fra de tre parter om delte roller og ansvar, for eksempel til fremme af den sociale dialog, partnerskaber og adgangen til serviceydelser såsom uddannelse og erhvervsuddannelse. Ud over disse områder af delt ansvar er der områder hvor henholdsvis regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere bør tage føringen eller vil spille en særligt brugbar rolle, og disse områder opremses nedenfor.
71. *Regeringer bør:*
  - A. I relation til den offentlige ledelse og forvaltning
    - o Fremme fred og social stabilitet.
    - o Sikre anvendelsen af retssikkerhed og god regeringsførelse baseret på gennemsigtighed, forudsigelighed, stabilitet og frihed fra korruption. God regeringsførelse omfatter desuden trepartssamarbejde, beskæftigelsespolitik og arbejdstilsyn.
    - o Skabe et gunstigt miljø for effektiv social dialog og trepartssamarbejde i landdistrikterne.
    - o Udvikle politikker på en måde der sikrer systematisk analyse af deres potentielle indflydelse på forskellige politiske områder samt på interessenter.
    - o Sikre et formelt og effektivt retssystem, der sikrer alle borgere og virksomheder opfyldelse og opretholdelse af aftaler, overholdelse af retssikkerheden og sikring af ejendomsrettigheder.



## B. I relation til (national og lokal) politik for beskæftigelse i landdistrikter

- Inkludere spørgsmål om beskæftigelse i landdistrikterne i deres nationale udviklingspolitikker.
- Opfordre alle relevante ministerier og styrelser på alle niveauer af regeringen til en sammenhængende og integreret tilgang til beskæftigelsesfremme og fattigdomsbekæmpelse i landdistrikterne.
- Rådføre sig med repræsentative organisationer for arbejdstagere og arbejdsgivere i landdistrikterne på nationalt og lokalt niveau hvad angår:
  - udarbejdelsen og gennemførelsen af nationale og lokale politikker om udvikling af landdistrikterne,
  - udarbejdelsen, gennemførelsen og evalueringen af landeprogrammer for anstændigt arbejde (DWCP).
- Foretage hensigtsmæssige investeringer i udviklingen af landbruget og landdistrikterne under hensyntagen til nationale forhold.
- Styrke territoriale tilgange til udvikling af landdistrikterne, hvor dette er hensigtsmæssigt, og sikre sammenhængen med rammer for en udviklingspolitik, herunder miljøvenlige metoder.
- Støtte kompetenceudviklingen, herunder livslang læring og efteruddannelse i såvel aktiviteter inden for som udenfor landbruget.
- Efter omstændighederne, skabe, bevare og fremme et befordrende gunstigt miljø for udviklingen af bæredygtige landbrugsvirksomheder, og sikre en ansvarsbevidst praksis på virksomhedsniveau.
- Fremme formaliseringen af arbejde i landdistrikterne uden at gøre det vanskeligere for fattige i landdistrikterne at bevare en indkomstsikkerhed.
- Tilskynde til effektiv anvendelse af offentlig-private partnerskaber til implementeringen af politiske foranstaltninger i landdistrikterne.
- Sikre bæredygtig udnyttelse af miljø- og naturressurser.

## C. I relation til rettigheder i landdistrikter

- Sørge for at den nationale lovgivning sikrer og forsvarer alle arbejdstagere og arbejdsgiveres frihed, uanset hvor og hvordan de arbejder, til at oprette og blive medlemmer af selvvalgte organisationer uden frygt for repressalier eller trusler.
- Forhindre vold mod arbejdsgivere, ledere af arbejdsgiverorganisationer, arbejdstagere og fagforeningsledere.
- Udvikle og forstærke social beskyttelse for alle, således at denne gøres bæredygtig og kan tilpasses de nationale forhold.
- Medvirke til at rådgive om nødvendige juridiske og institutionelle foranstaltninger hvormed arbejdstagere i landdistrikter kan få adgang til deres rettigheder.
- Undersøge lovgivningen på nationalt niveau med henblik på at udvide eksisterende

rettigheder for beskæftigelse og arbejdskraft for alle.

- Udføre kampagner med henblik på bedre at kunne informere arbejdsgivere og arbejdstagere i landdistrikter, herunder om:
  - rettigheder og pligter på arbejdspladsen,
  - arbejdsmiljøet,
  - HIV/AIDS på arbejdspladsen,
  - grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet.
- Støtte øget ligestilling, mere indflydelse til kvinder, lige adgang til uddannelse og erhvervsuddannelse samt øgede muligheder for bedre forening af arbejdslivet og familielivet.

D. I relation til serviceydelser i landdistrikter

- Medvirke til at forbedre og fremme mulighederne for at have adgang til basisfaciliteter samt investeringer i landdistrikter, herunder inden for områder såsom sundhed, uddannelse, energi, transport, teknologi og kommunikation.
- Sørge for tilstrækkeligt med personale og resurse-mæssige arbejdsmarkedsforvaltninger, herunder arbejdstilsyn.
- Skaffe egnet personale og finansiere arbejdstilsynsmyndigheder i landdistrikter der ikke har noget arbejdstilsyn.

E. I relation til regeringskapacitet

- indsamle pålidelige data om indkomstmuligheder i landdistrikter, herunder kønsopdelte data, for at hjælpe beslutningstagerne med udformningen af en vidensbaseret politik samt med at gøre data tilgængelig i overensstemmelse med den nationale lovgivning og praksis.

**72. Arbejdsgiverorganisationer bør:**

- Advokere effektive økonomiske og sociale udviklingspolitikker i landbrugssektoren med fokus på et gunstigt miljø, der er befordrende for oprettelsen og udviklingen af virksomheder.
- Udvide deres repræsentation til landdistrikter og tilskynde repræsentation af deres medlemmer, således at disse kan opnå fordelene ved samordnede tiltag.
- Være koordinator eller formidler blandt værdikædeaktører fra land- og byområder for dermed at tilskynde til forbedringer, og for at få medlems-selskaber til at forhandle med tredjeparter.
- Stille direkte bistand til rådighed for virksomheder for med information om lovgivning og markeder at medvirke til udviklingen af markeds- og lovgivningsmæssige krav såvel som kvalitets- og sikkerhedsstandarder for importører og detailhandlere.
- Tilskynde til uddannelse med henblik på at øge produktiviteten og skabe god virksomhedspraksis. Deltage i udformningen, implementeringen og evalueringen af landprogrammer for anstændigt arbejde, og sikre at der gives passende opmærksomhed over for spørgsmål omkring beskæftigelse i landdistrikter og fattigdomsbekæmpelse.

**73. Arbejdstagerorganisationer bør:**

- Organisere og repræsentere arbejdstagere i landdistrikter gennem kollektive overenskomster – også på sektorniveau.
- Fortsat gøre en indsats for at udvide repræsentationen til landdistrikter, herunder ved at organisere arbejdstagere i den uformelle økonomi.
- Hjælpe arbejdstagere, inklusive vandrende arbejdstagere, med informationer, serviceydelser og uddannelse.
- Øge kvinder og unge menneskers tilslutning til arbejdstagerorganisationer i landdistrikter.
- Fremme ungdomsbeskæftigelsen.
- Fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i virksomheder og lokalsamfund i landdistrikter.
- Deltage i udformningen, implementeringen og evalueringen af landeprogrammer for anstændigt arbejde og sikre, at der gives passende opmærksomhed over for spørgsmål omkring beskæftigelse i landdistrikter og fattigdomsbekæmpelse.

### **Handlingsplan for ILO's Bureau**

- 74.** ILO bør udvikle en strategi og et arbejdsprogram for beskæftigelse i landdistrikter. Handlingsplanen bør fokusere hurtigt og effektivt på praktisk intervention som formuleret under hensyntagen til ILO's ressourcer allokere til finansielle formål samt personaleudvikling i overensstemmelse med programmet og budgettet for 2008-2009 og de strategiske policy-rammer for 2010-15. Sådanne handlinger bør trække på ILO's komparative fordele og afgørende mandat. Det er her vigtigt at minde om de dokumenter, der vejleder om ILO's omfattende Dagsorden for Anstændigt Arbejde. Det drejer sig om ILO's forfatning, herunder Philadelphia-erklæringen, såvel som ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet og opfølgningen herpå, 1998, som understreger, at økonomiske og sociale politikker er afgørende og gensidigt forstærkende elementer for en førende og bredt baseret bæredygtig udvikling og social retfærdighed i landdistrikter.
- 75.** ILO er veludrustet til at udvikle en strategi for beskæftigelse i landdistrikter til bekæmpelse af fattigdom da ILO har mandat til at dække arbejdslivet, og på grund af dens unikke trepartssystem, som udgør en komparativ fordel i det multilaterale system. ILO bør forpligte sig til at udvikle og implementere en strategi om udvikling af og beskæftigelse i landdistrikterne i overensstemmelse med dens fire strategiske målsætninger hvad angår de sociale og økonomiske problemer i landdistrikterne. ILO bør koordinere indsatsen med andre mellemstatslige bureauer på såvel internationalt som nationalt niveau for at opnå større politisk sammenhæng i det multilaterale system og yde en samlet indsats. Desuden bør et voksende samarbejde med FN's fødevarer- og landbrugsorganisation (FAO) tilskyndes samt ILO's engagement i det internationale partnerskab for samarbejde om børnearbejde i landbrugssektoren.
- 76.** Handlingsplanen bør anvende landeprogrammet for anstændigt arbejde som udgangspunkt for ILO's arbejde på nationalt niveau. Regeringer bør udforme og implementere landeprogrammer for anstændigt arbejde i samråd med repræsentative arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

## Beskæftigelse

77. ILO bør:

- Udarbejde en omfattende rapport til Styrelsesrådet indeholdende informationer om fremtidige arbejdsplaner, og med en analyse af påvirkningen fra hidtidige aktiviteter med fokus på beskæftigelse i landdistrikterne samt forskelle i dækningen og hvad der kan forhindre ratificeringen og implementeringen af internationale arbejdstagerrettigheder i landdistrikterne.
- Sikre at nationale beskæftigelsesstrategier og landeprogrammer for anstændigt arbejde i tilstrækkelig grad indarbejder tilskyndelse til produktiv beskæftigelse i landdistrikterne i overensstemmelse med strategiske orienteringer som fastlagt i nærværende konklusioner og Den Globale Beskæftigelsesdagsorden.
- Opfordre medlemslandene til at vedtage nationale beskæftigelsespolitikker, der tager hensyn til kønsforskelle og familieliv i landdistrikterne.
- Støtte gennemførelsen af konklusionerne fra 2007 vedrørende fremme af bæredygtige virksomheder i landdistrikterne.
- Støtte bæredygtige små og mellemstore virksomheder, kooperativer og andre lokalt baserede organisationer.
- Fremme iværksætteri i landdistrikterne ved at være særligt opmærksom over for kvinder, unge mennesker, oprindelige folk og husmænd.
- Gennemgå dataopsamlingsystemer og værktøjer til støtte af regeringernes indsats i forhold til at styrke den vidensbaserede strategiplanlægning vedrørende beskæftigelse i landdistrikterne, og lignende forhold.
- Yde teknisk hjælp til organisationer og støtte undersøgelser om sammenhænge mellem økonomisk vækst, produktivitet og anstændigt arbejde og fattigdomsbekæmpelse, herunder i forbindelse med handelspolitikker og praksis.
- Foretage undersøgelser om virksomheder og beskæftigelsesimplikationer ved produktion af biobrændsel.
- Støtte organisationer i udviklingen af strategier til udvidelse af uddannelse, kompetenceudvikling, efteruddannelses- og omskolingsprogrammer.
- Fremme effektive beskæftigelsesprogrammer såsom beskæftigelsesgarantiordninger målrettet arbejdstagere i landdistrikterne for at kunne tilbyde anstændigt arbejde.
- Udvikle territoriale metoder til fremme af beskæftigelse i landdistrikterne og for at bekæmpe fattigdom. Fremme tilgængelige, universelle, gode uddannelser og kompetenceudvikling i et system for livslang læring i overensstemmelse med de krav landbrugsøkonomien stilles over for.

## Standarder

78. ILO bør:

- Fremme Erklæringen om Grundlæggende Principper og Rettigheder på Arbejdet, 1998. Støtte ratificeringen og den effektive anvendelse af arbejdsmarkedsstandarder, der er relevante for landdistrikterne. (Se bilag II.)
- Fremme udbredelsen af det nationale arbejdsretlige område, således at det kommer til at gælde for alle arbejdstagere i landdistrikterne, inklusive landbrugsarbejdere, vandrende arbejdstagere og oprindelige folk, hvor det er relevant, ved udarbejdelse af et program vedrørende tilskyndelse, kompetenceudvikling og teknisk assistance.

## Social beskyttelse

### 79. ILO bør:

- Tilskynde til udbredelse af social beskyttelse for alle - også de fattige i landdistrikterne. I den henseende opfordres Styrelsesrådet til at undersøge idéen om et globalt socialt grundlag.
- Fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i virksomheder og lokalsamfund i landdistrikterne. Sørge for det rigtige personale til arbejdstilsynsmyndigheder, og at tilstrækkelige midler er til rådighed for at sikre overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen i virksomheder i landdistrikterne.
- Fremme ILO's *regler for god praksis om HIV/AIDS og arbejdsmarkedet* inden for landdistrikterne.
- Støtte alle menneskers adgang til drikkevand.

## Social dialog

### 80. ILO bør:

- Støtte udviklingen og hjælpe til med at opbygge arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer i landdistrikterne, især inden for landbrugssektoren.
- Tilskynde samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i landdistrikterne og deres nationale og internationale pendanter.
- Fremme effektiv social dialog og arbejdsmarkedsinstitutioner i landdistrikterne.
- Tilbyde uddannelse, give råd omkring politikker, og teknisk bistand til kompetenceudvikling i arbejdsmarkedsforvaltningen, herunder arbejdstilsynet i landdistrikterne.

## Implementering

81. Alle organisationer skal inddrages i udarbejdelsen af landeprogrammer for anstændigt arbejde. Det betyder, at organisationernes prioriteringer skal kunne afspejles i deres landeprogrammer for anstændigt arbejde, således at disse bliver efterspørgselsdrevne. Landeprogrammerne for anstændigt arbejde bør især hjælpe til med at opbygge organisationernes kompetencer.

82. Bureauet bør inden for programmet og budgettets rammer sikre, at den nævnte handlingsplan implementeres af de relevante programmer i hovedsæderne gennem en koordineret og effektiv indsats, og i samarbejde med andre internationale organer, hvor dette er relevant. Desuden bør det prioriteres, at handlingsplanen afspejles i tilrettelæggelsen og implementeringen af landeprogrammerne for anstændigt arbejde. Der bør iværksættes foranstaltninger til at foretage passende overvågning af udviklingen og påvirkningen. Udviklingen bør derudover rapporteres til de relevante styrende organer.

## Bilag 4

### **Konklusioner vedrørende kvalifikationer med henblik på øget produktion, vækst i beskæftigelsen og udvikling**

1. Den Internationale Arbejdsorganisations Styrelsesråd, der har været forsamlet til sin 295. samling, i marts 2006, og som har besluttet at foretage en drøftelse angående kvalifikationer med henblik på øget produktion, vækst i beskæftigelsen og udvikling, på den Internationale Arbejdskonference (ILC) i 2008. Nærværende dokument indeholder de konklusioner, der blev nået af Komitéen og vedtaget af Konferencen.
2. Den særlige rolle kompetenceudvikling spiller for den sociale og økonomiske udvikling samt anstændigt arbejde blev draget frem i en række ILO-drøftelser og konklusioner, særligt i konklusionerne angående personaleudvikling (ILC 2000), Henstillingen vedrørende personaleudvikling, 2004 (Nr. 195), Den Globale Beskæftigelsesdagsorden vedtaget af Styrelsesrådet i marts 2003, konklusionerne om fremme af anstændigt arbejde for unge mennesker (ILC 2005), og konklusionerne om fremme af bæredygtige virksomheder (ILC 2007). Derudover er også Konventionen om betalt frihed til uddannelse, 1974 (Nr. 140), og Treparsklæringen vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik (1977, ændret i 2000 og 2006) (Erklæring om multinationale virksomheder), relevante af hensyn til mulighederne for uddannelse.
3. Uddannelse, efteruddannelse og livslang læring er de vigtigste elementer for beskæftigelsesevne, beskæftigelse af arbejdstagere og udviklingen af bæredygtige virksomheder fastlagt i Dagsordenen for Anstændigt Arbejde, og medvirker dermed til opnåelsen af 2015-målene om fattigdomsbekæmpelse. Kompetenceudvikling er vigtigt for stimuleringen af en bæredygtig udviklingsproces, og kan være med til at lette overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi. Kompetenceudvikling er desuden afgørende for håndteringen af de muligheder og udfordringer, der opstår over for nye krav som konsekvens af økonomier under forandring og nye teknologiske fremskridt i en globaliseret verden. Principperne og værdierne bag anstændigt arbejde, og principperne om bæredygtige virksomheder i konklusionerne om fremme af bæredygtige virksomheder (ILC 2007) vejleder omkring udformningen og iværksættelsen af kompetenceudvikling, og er en effektiv måde at håndtere overgangen til social retfærdighed. Regeringer og arbejdsmarkedets parter skal inden for rammerne af den sociale dialog arbejde på at udforme programmer til national, regional og international opbygning af kvalifikationer, der kan fremme integrationen af de økonomiske, sociale og miljømæssige mål for en bæredygtig udvikling.

### **Uddannelse medvirker til anstændigt arbejde, produktion, vækst i beskæftigelsen og udvikling**

4. En økonomi præget af et lavt uddannelsesniveau, lav produktivitet og lave lønninger er ikke bæredygtig på lang sigt, og er uforlignelig med fattigdomsbekæmpelse. Det er en sådan negativ spiral med mangelfuld uddannelse, dårlig efteruddannelse, lav produktivitet og lavkompetencejob og lave lønninger, der fastholder arbejdende fattige og udelukker arbejdstagere med relevante færdigheder fra at deltage i den økonomiske vækst og sociale udvikling i en global sammenhæng. Dette berører ligeledes virksomheders konkurrenceevne negativt, ligesom virksomheders evne til at bidrage til den økonomiske og sociale udvikling påvirkes.
5. En international, national og regional udviklingsstrategi baseret på bedre kvalitet samt

adgang til uddannelse og efteruddannelse kan til sammenligning fremkalde en positiv spiral, hvor kompetenceudviklingen sætter gang i innovation, produktivitetstigninger og virksomhedsudvikling, ny teknologi, investeringer, spredning af økonomiske aktiviteter, og konkurrencedygtighed påkrævet for at bevare og fremskynde skabelsen af flere og bedre job inden for rammerne af Dagsordenen for Anstændigt Arbejde, og for at forbedre den sociale sammenhængskraft.

6. I denne positive spiral er opbygningen af kvalifikationer en afgørende faktor for opnåelse af målet om anstændigt arbejde gennem forøgelse af virksomhedernes produktion og bæredygtighed, samt gennem bedre arbejdsvilkår og arbejdstagernes beskæftigelsessevne. En effektiv opbygning af kvalifikationer kræver en helhedsorienteret metode. Metoden omfatter følgende:

*løbende og uhindrede læringsmetoder*, der begynder i førskolen, og grundlæggende undervisning, der i tilstrækkelig grad forbereder unge mennesker til at tage en ungdomsuddannelse og videregående uddannelse; og tilbud om erhvervsvejledning, arbejdsmarkedsinformation og rådgivning til unge kvinder og mænd, der indtræder på arbejdsmarkedet, og som kan give arbejdstagere og iværksættere mulighed for videreuddannelse med henblik på opkvalificering af kvalifikationer og mulighed for at lære nye færdigheder hele livet igennem,

udvikling af *kernekompetencer*, herunder læsning og skrivning, talforståelse, kommunikationsfærdigheder og problemløsning samt andre relevante færdigheder, og af indlæringssevne såvel som opmærksomhed over for arbejdstageres rettigheder og en forståelse for iværksætterkulturen som vigtige elementer i den livslange læring og evnen til at tilpasse sig forandringer,

udvikling af *bedre færdigheder*; professionelle, tekniske og personlige færdigheder, for at kunne drage fordel af og skabe muligheder for at opnå bedre job med højere lønninger,

*overførsel af kompetencer* er først og fremmest baseret på kernekompetencer, der skal gøre det muligt for arbejdstagere at anvende deres viden og erfaringer i nye job eller erhverv, og dernæst på systemer, der kodificerer, standardiserer, vurderer og certificerer kvalifikationer, således at uddannelsesniveaet bliver nemt genkendeligt af arbejdsmarkedets parter i forskellige arbejdssektorer på tværs af nationale, regionale og internationale arbejdsmarkeder, og

*beskæftigelsessevne* (for lønarbejde eller selvstændigt erhvervsdrivende) er et resultat af disse faktorer - et grundlag for kernekompetencer, adgang til uddannelse, tilgængelighed af uddannelsesmuligheder, motivation, evne og støtte til at drage fordel af mulighederne for fortsat læring, og anerkendelse af erhvervede evner - og er særligt vigtigt for at gøre arbejdstagere i stand til at opnå anstændigt arbejde og tackle forandringer, og for at give virksomheder mulighed for at tage nye teknologier i brug og indtræde på nye markeder.

7. En øget produktion er ikke et mål i sig selv, men er en måde hvorpå man kan forbedre arbejdstagernes levevilkår, virksomhedernes bæredygtighed, den sociale sammenhængskraft og den økonomiske udvikling. Fortsat øget produktion er også en betingelse for konkurrencedygtighed og økonomisk vækst. Produktivitetstigninger opnået som følge af kompetenceudvikling bør deles mellem virksomheder og arbejdstagere - også gennem kollektive overenskomster - og derudover med samfundet, for at holde fast i den positive spiral af øget produktion, vækst i og udvikling af beskæftigelsen og anstændigt arbejde.

Arbejdstagere kan drage fordel af kompetenceudvikling og produktivitetstigninger, hvis disse omsættes til bedre arbejdsvilkår, respekt for arbejdstagerrettigheder, videreuddannelse, tilpasning til forandringer, bedre beskæftigelsesudsigter, højere



lønninger og andre faktorer, der bidrager til bedre livskvalitet.

Virksomheder kan drage nytte af kompetenceudvikling og produktivitetsevner ved at geninvestere i produkter og udvikle nyskabelser, sprede forretningsaktiviteter, opretholde og forbedre konkurrencedygtigheden og markedsandelen.

Samfundet kan drage fordel af kompetenceudvikling og produktivitetsevner i form af bedre job, øget beskæftigelse, gode og effektive tjenesteydelser, mindre fattigdom, respekt for arbejdstagerrettigheder, social retfærdighed, og konkurrenceevne på globale markeder i forandring og dynamiske vækstsektorer.

8. Uden et sammenhængende økonomisk og socialt miljø til at omsætte produktivitetsevner til økonomisk vækst og udvikling, vil kompetenceudvikling dog ikke automatisk føre til øget produktion og flere og bedre job. Desuden er respekt for arbejdstagerrettigheder, ligestilling og ligebehandling, arbejdsmiljøstandarder, gode arbejdsforhold, effektiv social beskyttelse, godt lederskab og høj standard af organisatoriske metoder, og effektive og aktive arbejdsmarkedspolitikker og arbejdsformidlinger afgørende faktorer.
9. Ligeledes kan øget produktion ikke alene sætte gang i beskæftigelsen og udviklingen i forbindelse med Dagsordenen for Anstændigt Arbejde. Af andre vigtige faktorer kan nævnes: holdbare strategier for vækst i beskæftigelsen, et bæredygtigt erhvervs-klima, stærke og repræsentative parter på arbejdsmarkedet, investeringer i uddannelse og kompetenceudvikling, sociale støttetjenester, herunder sundhedspleje og materiel infrastruktur, udvikling af industrielle områder eller grupper, lokale økonomiske og sociale udviklingsstrategier målrettet den uformelle økonomi og små og mellemstore virksomheder, netværk for erhvervslivet og arbejdstagere, effektive offentlige ydelser og en velfungerende servicesektor, og handels-, investerings-, og makroøkonomiske politikker.
10. Regeringer har det overordnede ansvar for i samråd med arbejdsmarkedets parter at skabe de mulighedsskabende rammer for opfyldelse af nuværende og fremtidige kompetencebehov. Internationale erfaringer viser, at lande der har haft held med at forene kvalifikationer og produktion, beskæftigelse, udvikling og anstændigt arbejde, har fokuseret deres strategier for kompetenceudvikling mod tre primære mål:
  - (a) tilpasning af udbuddet til den nuværende efterspørgsel efter kompetencer,
  - (b) afhjælpning af arbejdstagere og virksomheder til at tilpasse sig forandringer, og
  - (c) opbygning og fastholdelse af kvalifikationer til fremtidige arbejdsmarkedsbehov.
11. De to første mål om kompetencetilpasning og afhjælpning af forandringer har et kortsigtet til mellemlangt arbejdsmarkedsperspektiv i forhold til at reagere over for teknologiske forandringer samt markedsændringer. Der stilles i det første mål krav om, at politiske tiltag og institutioner skal blive bedre til at udarbejde vurderinger og til at få kvalifikationer til at modsvare arbejdsmarkedets behov, og ligeledes øge tilgængeligheden af arbejdsformidlinger, erhvervsvejledninger og erhvervsuddannelser.
12. I det andet mål er kompetenceudvikling fokuseret på at gøre det lettere for arbejdstagere og virksomheder at bevæge sig fra aktiviteter og sektorer med faldende produktion til aktiviteter og sektorer med stigende produktion, og at drage fordel af ny teknologi. Omskoling, opbygning af kvalifikationer og livslang læring hjælper arbejdstagere til at bevare deres beskæftigelsesegnethed, og virksomheder til at tilpasse sig og bevare deres konkurrencedygtighed. For at støtte overgangen til nye job bør dette kombineres med en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Det bør ikke gå mest ud over arbejdstagerne, at der er omkostninger forbundet med tilpasningen, og desuden er effektive foranstaltninger for

social sikkerhed eller arbejdsløshedsforsikring såvel som erhvervsvejledning, uddannelse og effektive jobformidlinger vigtige for de sociale aftaler med henblik på at afbøde virkningerne.

13. Det tredje mål har et langsigtet perspektiv, og der fokuseres på, at man i fremtiden skal foregribe og levere de nødvendige kvalifikationer ved at foretage vurderinger på nationalt, regionalt og internationalt niveau. Kompetenceudviklingens strategiske rolle er rettet mod fremme af en bæredygtig udviklingsmetode til forbedring af arbejdsforhold og virksomhedsudvikling, samt den økonomiske aktivitetens evne til at forblive konkurrencedygtig.
14. En afgørende forudsætning for opfyldelse af de tre mål er samarbejdet med arbejdsmarkedets parter og andre vigtige interessenter.
15. Landene har meget forskellige økonomiske og sociale betingelser med forskellige uddannelsesniveauer og kompetenceudvikling. Der er dog et fortsat behov for at støtte kreativitet, innovation, produktivitetsvækst og flere og bedre tilpassede job i alle udviklingens faser. Tilpasningen, rækkefølgen af og fokuseringen på politiske tiltag, hvori den positive spiral er med til at iværksætte og forbedre kvalifikationerne, forøge produktionen, beskæftigelsen og anstændigt arbejde, skal modsvare landenes forskellige udviklingsniveauer.
16. Forholdet mellem kompetenceudvikling, produktivitet, vækst i beskæftigelsen og udviklingen er kompliceret. For at effektivisere de politiske tiltag til kompetenceudvikling, skal regeringer i samråd med arbejdsmarkedets parter opbygge en politisk sammenhæng gennem forening af uddannelse, forskning og kompetenceudvikling til arbejdsmarkedet, den sociale politik, teknologi, og forsyningen af offentlige tjenester, handels-, investerings- og samfundsøkonomiske politikker.
17. Uddannelse og kompetenceudvikling skal indarbejdes i de bredere rammer for den nationale og sociale udvikling med henblik på at imødekomme mulighederne for at bidrage til den positive spiral. For at komme ind i den positive spiral skal der ske en overgang fra uformel til formel økonomi ved at der skabes vilkår, der opfordrer til en forening af øgede uformelle forretningsaktiviteter med den formelle økonomi med øget produktivitet, bedre arbejdsforhold, adgang til social beskyttelse og respekt for arbejdstagerrettigheder. Dette gælder for alle lande - især udviklingslandene.

### **Opbygning af kvalifikationer på arbejdspladsen og langs værdikæder for bæredygtige initiativer og vækst i beskæftigelsen**

18. Som fastlagt i ILO's tilgang til fremme af bæredygtige virksomheder (ILC, 2007) er uddannelse og livslang læring afgørende forudsætninger for opnåelse af et *sammenhængende miljø for bæredygtige virksomheder*. Bæredygtige virksomheder anvender arbejdspladsmetoder baseret på fuld respekt for de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet og internationale arbejdsstandarder. Principperne fremmer ligeledes gode betingelser for styring af beskæftigelsen som en måde at øge produktiviteten og skabe anstændigt arbejde.
19. Uddannelse for at opnå nye færdigheder øger muligheden for bedre udsigter i erhvervslivet (inden for selskabet eller på arbejdsmarkedet), højere indkomster og beskæftigelsesegnethed. Det anerkendes desuden, at der er behov for nye færdigheder for at kunne bevare konkurrencedygtigheden og af hensyn til fastholdelsen af arbejdstagere.
20. Multinationale virksomheder bør i overensstemmelse med paragraf 30 i Erklæringen om små og mellemstore virksomheder: "sikre at alle ansatte i værtslandet tilbydes relevant

uddannelse, hvor dette er relevant, for at imødekomme virksomhedernes behov såvel som landets udviklingspolitik". Opbygningen af kvalifikationer giver *sammen med den globale værdikæde* mulighed for at opnå ny viden og teknologioverførsel da førende virksomheder yder færdigheder til leverandører længere nede i udbudskæden.

21. Udenlandske direkte investeringer i eksportforarbejdningszoner (EPZ) kan skabe beskæftigelse, men der er et behov for at styrke forbindelsen til anstændigt arbejde. Der er brug for en målrettet politisk støtte for at sikre gode arbejdsforhold, respekt for foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomstforhandlinger, samt investeringer i uddannelse, for at kunne realisere muligheden for denne type investeringer og øge arbejdstageres produktivitet samt anstændigt arbejde.
22. Aftaler om nyskabende organisatoriske og personaleresursemetoder såvel som implementering af strategier, der skal motivere mennesker, er vigtige for arbejdsproduktiviteten. Integrerede investeringer i arbejdstagere, teknologi samt forskning og udvikling og tiltagende personaleresurser og aflønningspolitikker, der kan inkludere fair gevinstdeling er vigtige for *højproduktive arbejdspladser*. Ledelsen og arbejdstagerrepræsentanter skal opfordre til og muliggøre arbejdstageres udforskning af deres potentiale i deres egen interesse, og af hensyn til virksomhedens indsats. Regeringer, arbejdsmarkedets parter og samfundet generelt bør skabe en læringskultur og være imødekommende over for udfordringer, der opstår på grund af forandringer.
23. *Små og mellemstore virksomheder* står over for særlige udfordringer i henseende til opbygning af kvalifikationer, såsom vanskeligheder med at få tid til formel uddannelse, en modvilje over for at investere i arbejdstageres uddannelse af frygt for at miste deres ansatte så snart disse har erhvervet nye kompetencer, eller manglen på resurser til investeringer i kompetenceudvikling. Ved at indgå i netværk kan små og mellemstore virksomheder dele deres viden, god praksis og danne en pulje med resurser til støtte for kompetenceudvikling. Der er behov for specifikke og målrettede politikker, der skal hjælpe små og mellemstore virksomheder med videreuddannelse og opkvalificering af deres arbejdstageres kvalifikationer. I mange lande har lederuddannelsesordninger for små og mellemstore virksomheder, hvorigennem iværksættere lærer at forstå de forretningsmæssige og sociale fordele ved kompetenceudvikling, vist sig særligt effektive.
24. Udliciteringsaftaler bliver ofte indgået for bedre at integrere værdikæder og således drage fordel af specialisering og øget produktivitet. Det giver de små og mellemstore virksomheder mulighed for at anvende ny teknologi og erhverve nye kompetencer. Herved skabes beskæftigelsesmuligheder hos underleverandører. Forskydningseffekter i igangsættende virksomheder kan ske gennem videreuddannelse, jobformidling eller tiltag til social beskyttelse. Grundvilkårene for beskæftigelse bør bevares under udliciteringen. Udliciterende virksomheder kan også undervise leverandørerne i faglighed i forbindelse med tjenesteydelser og opnåelse af høj kvalitet.
25. Dårlige udliciteringsmetoder kan bevirke at arbejdstagere fanges i lavproduktive job med lave lønninger, som er med til at forringe arbejdstageres trivsel og arbejdsforhold, hvilket står i skarp kontrast til Dagsordenen for Anstændigt Arbejde. Ansvarsbevidste udliciteringsmetoder betyder, at virksomheder skal arbejde sammen med deres mellemmand eller tjenesteleverandører om at sørge for anstændigt arbejde, og om at skabe muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.
26. Alle skal have *ligebehandling* og adgang til gode uddannelser, videreuddannelse og arbejdspladslæring, og især skal behovene fremmes for underrepræsenterede grupper på arbejdsmarkedet eller mennesker, der har vanskeligt ved at få adgang til arbejdsmarkedet såsom unge arbejdstagere, ældre arbejdstagere, handicappede eller personer i atypisk beskæftigelse.

27. Desuden er ligebehandling af afgørende betydning for kvindelige arbejdstagere, især i landdistrikterne; unge kvinder, kvinder med handicap eller kvindelige iværksættere, herunder især de der har familier med behov for fleksible politikker, og sikring af at der er afsat tilstrækkelig tid til kompetenceudvikling.
28. Det kan dokumenteres, at man ved at dele gevinsterne ved øget produktivitet på arbejdspladsen, kan styrke motivationen til at lære, skabe tillid og villighed til at foretage ændringer på arbejdspladsen, og sørge for midler til innovation og investering af virksomheder, og dermed yderligere bidrage til øget produktivitet. Undersøgelser har vist at deling af gevinster, der kunne realiseres gennem social dialog, herunder via kollektive overenskomstforhandlinger, har været effektive i denne sammenhæng.
29. *Regeringers rolle* i forbindelse med støtte til kompetenceudvikling på arbejdspladsen, og sammen med værdikæder for bæredygtige virksomheder, og vækst i beskæftigelsen bør fokusere på at sørge for et gunstigt miljø for kompetenceudvikling, herunder men ikke begrænset til:
- (a) fremme af en positiv kultur af livslang læring, opbygning af kvalifikationer og produktivitet ved brug af stærke og konsekvente strategiske politiske rammer,
  - (b) kvalitetssikring af videreuddannelse og certificering af de færdigheder, der er opnået, således at færdigheder kan overføres, herunder færdigheder erhvervet gennem uformel og praktisk læring på arbejdspladsen,
  - (c) en række mekanismer og incitamenter, der bl.a. kan inkludere finansielle incitamenter, der skal tilskynde og gøre virksomheder i stand til at uddanne deres arbejdsstyrke, som en del af virksomhedsudviklingen, og til at deltage i uddannelse, der især er målrettet små og mellemstore virksomheder og lavtuddannede arbejdstagere,
  - (d) implementering og håndhævelse af internationale arbejdsmarkedspolitikker og standarder, især respekt for fagforeningsfrihed, retten til kollektive overenskomstforhandlinger og ligestilling,
  - (e) institutionel støtte til effektiv social dialog til kompetenceudvikling på virksomhedens sektorspecifikke, nationale og regionale niveauer,
  - (f) identificering og udnyttelse af offentlig-private partnerskabers muligheder i tilfælde hvor disse tilfører værdi til imødekommelse af behov for kompetenceudvikling for virksomheder og arbejdstagere, og efter aftale med arbejdsmarkedets parter,
  - (g) indsamling, analyse og effektiv formidling af arbejdsmarkedsinformation, herunder efterspurgte kompetencer, ved tilvejebringelse af rettidige og let tilgængelige informationer og et praktisk referencesystem om tilgængelige finansieringsordninger.
  - (h) regeringer fører også an gennem udvikling af deres egen arbejdsstyrkes kvalifikationer,
  - (i) sammenhæng mellem regeringens politiske tiltag som særligt vigtigt grundlag for tidligt at tilbyde gode grundlæggende uddannelser, og
  - (j) udover erhvervslivet spiller regeringer også en rolle i forbindelse med fremskaffelse af investeringer til forskning.
30. *Arbejdsmarkedets parter* kan på mange afgørende måder understøtte kompetenceudviklingen for bæredygtige virksomheder samt vækst i beskæftigelsen,

herunder men ikke begrænset til:

- (a) inddragelse i en effektiv social dialog, der kan inkludere kollektive overenskomster indgået på nationalt, sektorspecifikt og virksomhedsniveau,
- (b) sørge for at uformelle operatører i den økonomiske aktivitet har incitamenterne til at foretage investeringer i kompetenceudvikling som et indledende skridt hen imod overgangen til den formelle økonomi, herunder gennem bedre sammenhængskraft mellem arbejdsgiverorganisationer og små og mellemstore virksomheder, og gennem støtte til politikker, der giver rettigheder til arbejdstagere i den uformelle økonomi,
- (c) tilbyde, støtte og fremme arbejdspladslæring - opfordre til en læringskultur på arbejdspladsen, herunder uddannelse betalt af arbejdspladsen,
- (d) støtte til iværksætterkulturen, viden om fagforeninger og arbejdstagerrettigheder i skoler og på uddannelsesinstitutioner,
- (e) at give tilbud om lærepladser og opkvalificering af kvaliteten af læring og anerkendelsen af de kvalifikationer, der erhverves af lærlinge.
- (f) muliggøre uddannelse på arbejdspladsen hvor og når arbejdstagerne er tilgængelige, og give kvinder mulighed for læring på arbejdspladsen og mulighed for at opnå lærepladser,
- (g) sikre optimal udnyttelse af den samfundsbase uddannelse, således at der rækkes en hånd ud til dårligt stillede og marginaliserede grupper, og
- (h) have indflydelse på og god praksis hvad angår virksomheders sociale ansvar angående kompetenceudvikling.

**31.** I relation til ovennævnte tiltag er *støtte fra ILO* især vigtigt inden for følgende områder:

- (a) undersøgelser, formidling af effektive modeller, og teknisk støtte gennem anvendelse af god praksis om specifikke landes forhold, for eksempel om effektive ordninger til uddannelsesincitament og øget arbejdspladslæring til mænd og kvinder om, hvordan man kan lette overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi,
- (b) fremme af god praksis på arbejdspladser med fokus på uddannelse og kvalifikationer, arbejdsorganisering, overskudsdeling og arbejdstagerdeltagelse samt social dialog som vigtige faktorer,
- (c) støtte regeringer og arbejdsmarkedets parter i implementeringen af erklæringen vedrørende små og mellemstore virksomheder, og tilskynde anvendelsen af denne til støtte af kompetenceudvikling sammen med værdikæder, samt formidle eksempler på, hvordan social dialog vedrørende kompetenceudvikling har hjulpet til stigninger i produktiviteten og til fremme af anstændigt arbejde,
- (d) herunder efteruddannelse i opbygning af kvalifikationer i programmer for udvikling af små virksomheder,
- (e) fremme af ILO's henstilling om udvikling af menneskelige resurser, 2004 (nr. 195), og
- (f) udvikling af modeller til bilaterale og multilaterale aftaler om certificering af færdigheder til beskæftigelse gennem systemer for anerkendelse af kvalifikationer blandt landene.

## Opbygning af kvalifikationer skal hjælpe til håndteringen af globale drivkræfter for forandring

32. Opbygningen af kvalifikationer bør være en del af den effektive reaktion over for forandringer. Teknologi og handel påvirker i væsentlig grad landene, ligegyldigt hvilket udviklingsniveau de befinder sig på. Klimaforandringer kan få lignende indflydelse i fremtiden. Teknologiske ændringer giver mulighed for højere produktivitet og nye industrier, og har skabt nye job med nye kvalifikationer, men har også forårsaget tab af job og ændrede krav til kvalifikationer. Handelspolitikker giver nye muligheder og potentiale for at deltage i globale værdikæder, men stiller ligeledes indenlandske sektorer over for overgangsudfordringer. Klimaforandringer vil sandsynligvis ændre mønstret for energianvendelse, og vil dermed påvirke industriens driftsaktiviteter og øge efterspørgslen efter nye færdigheder på tværs af en lang række landbrugs-, transport-, produktions- og bygge- og anlægsbrancher.
33. Andre drivkræfter for forandring såsom overgangen til et nyt system, den demografiske udvikling og øgede landbrugsaktiviteter samt kriser, skaber lignende spændinger mellem arbejdstagere, der skubbes ud af deres job og de nye beskæftigelsesmuligheder. Det vigtigste er, at regeringer i samråd med arbejdsmarkedets parter, udvikler gode aktive arbejdsmarkedspolitikker og systemer, herunder kompetencepolitikker såvel som politikker for en bæredygtig social beskyttelse, der aktivt tager fat på disse udfordringer som del af en større proaktiv strategi.
34. Styring af de globale drivkræfter for forandring betyder på den ene side, det at have den nødvendige kapacitet *til at drage fordel af mulighederne*, og på den anden side, det at *formindske de negative effekter* ved at gøre tilpasningen nemmere. Udarbejdelse af vurderinger og strategier til kompetenceudvikling er af afgørende betydning for imødekommelse af begge udfordringer. Social dialog, som kan omfatte kollektive overenskomstforhandlinger, er et vigtigt middel til sikring af, at der udarbejdes omfattende og effektive strategier, der drager fordel af forandringer, og til formindskning af de negative effekter.
35. *At drage fordel af mulighederne*. Regeringer og arbejdsmarkedets parter skal indsamle og have adgang til informationer, og skal desuden have den analytiske kapacitet til at udvikle strategier, for dermed at drage fordel af mulighederne og lederskabet samt evner til at iværksætte, og til at være drivkraften for positiv forandring. Manglen på faglærte arbejdere er en vigtig begrænsende faktor for landenes muligheder for at udvikle sig, virksomhedernes evne til at reagere over for mulighederne, og arbejdernes muligheder for at bevæge sig over i bedre betalte job. Fremadrettede kompetencepolitikker kan hjælpe virksomheder, samfundet og arbejderne til at reagere positivt og drage fordel af forandringerne, for eksempel gennem:
  - (a) tidlig identificering af *sektorspecifikke tendenser og kompetencebehov*, herunder i de sektorer der højst sandsynligt vil blive påvirket af forandringer, og i de sektorer, der med størst sandsynlighed kan opnå et væsentligt vækstpotentiale:
  - (b) udvikling af faglige kompetenceprofiler som basis for at tilgodese fremtidige kompetencebehov inden for nye brancher og erhverv,
  - (c) bringe balance mellem faglige og bedre generelle kvalifikationer for at skabe et bedre investeringsklima, højere produktivitet og flere anstændige job, og
  - (d) vejlede unge mennesker i at gå i kast med teknologirelaterede emner, herunder naturvidenskab og matematik, for at fremme innovation og teknologisk udvikling,

samtidig med at hjælpe arbejdstagere til at udvikle deres andre kreative færdigheder.

**36.** Der er to aspekter ved at fremme *de negative effekter* ved forandring; det første er at sørge for, at arbejdstagere får en positiv overgang til ny beskæftigelse, og det andet er at reducere de sociale og økonomiske omkostninger ved forandringer for arbejdstagere, virksomheder og på landeniveau. Hvad angår arbejdstagerne kræves det, at følgende mekanismer er på plads, for at opnå en problemfri overgang til ny beskæftigelse:

- (a) system til *anerkendelse af kvalifikationer* som skal anvendes til anerkendelse og certificering af realkompetencer og erhvervs erfaringer, således at arbejdstagere med personlige kernekompetencer får nemmere ved at skifte til nyt job såvel inden for virksomheden som til andre erhverv og sektorer,
- (b) at regeringer eller arbejdsgivere gør *omskoling tilgængeligt* sammen med kompetenceudvikling, og ved arbejdstageres inddragelse i livslang læring ved at benytte sig af disse muligheder,
- (c) *jobformidling*, herunder adgang til rettidig viden om arbejdsmarkedet, erhvervsvejledning og jobformidlingstjenester, og
- (d) *foranstaltninger til social beskyttelse*, kombineret med aktive arbejdsmarkedspolitikker, for at give midlertidig støtte til arbejdstagere, der berøres af udflytning af arbejdspladser og omstruktureringer.

**37.** *Regeringers rolle* bør fokusere på:

- (a) investeringer i god og dynamisk uddannelse, forsknings- og kompetenceuddannelsessystemer, der skal tilvejebringe kernekompetencer og lette adgangen til livslang læring, iværksætte mekanismer til anerkendelse og certificering af kvalifikationer på nationalt, regionalt og internationalt niveau, for at lette mobiliteten for arbejdstagere,
- (b) investering i programmer til omskoling af arbejdstagere for at sikre, at arbejdstagere bliver i stand til at opbygge eksisterende kvalifikationer og erhverve nye færdigheder,
- (c) som del af dagsordenen for livslang læring, yde jobformidlingstjenester, vejledning og tilstrækkeligt med aktive arbejdsmarkedsinitiativer, såsom uddannelsesprogrammer målrettet ældre arbejdstagere, og hvor det er relevant, understøttet af lovgivningen for at bekæmpe diskrimination og fremme deltagelsen af arbejdsstyrken,
- (d) stimulere den sociale dialog mellem de tre parter for så vidt angår effekten af de globale drivkræfter for forandring om kompetenceudvikling og beskæftigelse, og
- (e) yde foranstaltninger til social beskyttelse i forbindelse med en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

**38.** *Arbejdsmarkedets parter* bør bidrage gennem:

- (a) aktiv deltagelse i udviklingen og implementeringen af uddannelsessystemer for at sikre, at kvalifikationerne er relevante, fleksible og at alle har adgang til uddannelse,
- (b) mekanismer der skal motivere og støtte arbejdstagere gennem indsats og engagement til at investere og udvikle kvalifikationer, herunder tilbyde et opmuntrende miljø og opbygge arbejdstagernes selvtillid,
- (c) sikring af at arbejdsforholdene tilgodeser de vigtigste arbejds- og

arbejdsmiljøstandarder, og medvirker til at fremme produktiviteten og den bæredygtige udvikling,

- (d) iværksættelse af initiativer til rådgivning af arbejdsmarkedets parter og samfundet hvad angår værdien af ældre arbejdstageres arbejde og livserfaring, og koordinerede ordninger med aldersvenlige beskæftigelsesforanstaltninger, herunder fortsat opkvalificering af kompetencer, især inden for ny teknologi, og
- (e) udvikling af innovative nye forretningsidéer, der også dækker anvendelsen af alternativ energi eller genanvendelse, og imødekommer lokale eller globale problemer, såsom vandstandsstigninger, tørke og orkan.

**39.** I relation til ovennævnte tiltag er *støtte fra ILO* især vigtigt inden for følgende områder:

- (a) undersøgelser og fremme af dialog på nationalt, regionalt og globalt niveau vedrørende beskæftigelseseffekten ved de vigtigste drivkræfter for forandring og de deraf følgende implikationer for kompetenceudvikling og vækst i beskæftigelsen,
- (b) kapacitetsopbygning for at hjælpe medlemsorganisationer til at anvende kompetenceudvikling som en måde hvorpå der kan drages fordel af nationale, regionale og internationale muligheder; ILO's uddannelsescenter i Turin og ILO/Interamerikansk center for vidensudvikling og erhvervsuddannelse (CINTERFOR) kan spille en vigtig rolle i forbindelse med ydelsen af sådan uddannelse,
- (c) analyse og formidling af resultater vedrørende effektive og retfærdige ordninger til omkostningsdeling for omskoling af forflyttede medarbejdere, og
- (d) arbejde med andre internationale bureauer og organisationer, herunder FN-organer, for at sikre bedre harmonisering af ILO's målsætninger i håndteringen af påvirkninger på grund af ændringer i beskæftigelse.

### **Tidlig identificering af nuværende og fremtidige kompetencebehov til indføring af disse i nationale og sektorspecifikke udviklingsstrategier**

**40.** Uoverensstemmelse mellem efterspørgslen og udbuddet af kvalifikationer har store økonomiske og sociale omkostninger, og er en følge af og bidrager til strukturel ledighed. Tidlig identificering af nuværende og fremtidige kompetencebehov er del af en fremadrettet strategi, der formindsker kompetenceunderskuddet ved at:

- (a) tilpasse undervisningsplanen for den arbejdsmarkedsforberedende voksenuddannelse, således at denne imødekommer nuværende og fremtidige kompetencebehov,
- (b) gøre underviserne på voksenuddannelserne i stand til at imødegå og forudsige hvilke kvalifikationer, der efterspørges nu og på mellemlang sigt, for at sikre en bedre overensstemmelse mellem job og kvalifikationer,
- (c) give relevant og rettidig information til alle interessenter, især til forflyttede arbejdstagere samt de der søger bedre jobmuligheder for at kunne skifte fra en branche i nedgang til en sektor under udvikling,
- (d) hjælpe unge mennesker med at tage deres uddannelsesvalg på basis af realistiske beskæftigelsesudsigter,
- (e) gøre det nemmere at modtage bedre information om investeringsbeslutninger om efteruddannelse og livslang læring af arbejdsgivere og arbejdstagere, og



- (f) hjælpe virksomheder med at udvikle og indføre ny teknologi gennem beejligt disponible faglærte arbejdstagere, opkvalificering af nuværende arbejdstagere, og ved at hjælpe arbejdstagere til at forblive beskæftigelsesegnede.
- 41.** Systemer til effektiv identificering og vurdering af kvalifikationer skal have følgende til opgave: dataindsamling, analyse af kompetencebehov og afgrænsning af kompetenceprofiler, rettidig og omfattende formidling af analyserne, og informering om formuleringen af efteruddannelsespolitikker og deres omsætning til efter- og voksenuddannelsesprogrammer. Relevant information og dataanalyse bør distribueres bredt, herunder til jobsøgere, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, offentlige og private formidlere, erhvervsvejledere og arbejdsformidlere i både den formelle og uformelle økonomi.
- 42.** Kvantitative og kvalitative vurderinger bør sammenholdes med bredt definerede nationale strategier. Det er vigtigt at holde øje med sektorer og regioner med højt vækstpotentiale for dermed at kunne udpege nye beskæftigelsesmuligheder og kompetencekrav, ligesom det er nødvendigt at holde øje med traditionelle sektorer i nedgang samt kompetenceprofilerne for de der mister deres job. Det er også vigtigt at følge kvaliteten af kompetenceudbuddet. Analyser vedrørende kompetencebehov bør desuden have de vigtigste kvalifikationer, såvel som erhvervmæssige færdigheder, for øje, idet disse ændrer sig efterhånden som den økonomiske aktivitet stiger.
- 43.** *Regeringers* ansvar over for indkredsning af kvalifikationer omfatter koordinering, finansiering, udviklingspolitikker, processer og institutioner, der:
- (a) i dialog med arbejdsmarkedets parter, bevarer systemer til arbejdsmarkedsinformation,
  - (b) foretager regelmæssige arbejdsmarkedsundersøgelser, og fastlægger mekanismer til vurdering af kvalifikationer,
  - (c) varetager kvantitative vurderinger af kvalifikationer gennem undersøgelser af arbejdsstyrken og virksomheden samt administrative data, især fra efteruddannelsesinstitutioner og arbejdsformidlinger,
  - (d) indsamler kvalitative data fra såvel formelle som uformelle økonomier gennem for eksempel lokale erhvervsråd, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, interessentpaneler og feedback-mekanismer mellem arbejdsgivere og lokale formidlere,
  - (e) stimulerer samarbejde og netværk mellem uddannelsesinstitutioner og selskaber,
  - (f) tager hensyn til makroøkonomiske, teknologiske og demografiske tendenser,
  - (g) i samråd med arbejdsmarkedets parter, kontrollerer og sikrer, at uddannelsesplaner bliver opdateret, således at parterne kvantitativt og kvalitativt, imødekommer nuværende og fremtidige kompetencebehov, og anvender denne viden til at overvåge uddannelsesinstitutionernes præstationer og resultater,
  - (h) udvikler jobprofiler, der kan bruges som grundlag for en undervisningsplan og hurtigt tilpasses, således at den opfylder de krav, der stilles til en industri under forandring, og
  - (i) formidler samarbejde om dataindsamling og analyse som del af regionale integrationsforbindelser.
- 44.** *Arbejdsmarkedets parter* bidrag til vurdering af kvalifikationer omfatter, men er ikke begrænset til:

- (a) anvendelse af sektorspecifikke organer, toparts- og trepartsinstitutioner og lokale netværk for virksomheder og arbejdstagerorganisationer såvel som voksen- og efteruddannelsesinstitutioner, til fremme af den fortsatte proces med opdatering af information om kompetencekrav,
- (b) analyse af den påvirkning, der opstår som følge af fremtidige kvalifikationer til ny teknologi,
- (c) markering af kompetencebehov og jobprofiler gennem udveksling mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner,
- (d) vurdering af nye muligheder for arbejdstagere hvis kvalifikationer kan blive påvirket af forandringer, og
- (e) inddragelse i den sociale dialog på virksomheds- og sektorniveau med henblik på udveksling af informationer vedrørende branchevurderinger, og for at give udtryk for arbejdsgiveres og arbejdstageres uddannelsesbehov og ambitioner.

**45. ILO kan hjælpe medlemslandene ved at:**

- (a) dele modeller om effektive og omkostningseffektive metoder til vurdering af kompetencebehov fra forskellige lande,
- (b) hjælpe lande, og især udviklingslande, med at fastlægge og forbedre systemer til arbejdsmarkedsinformation og arbejdsformidlinger, og
- (c) opbygge en national kapacitet, der skal undersøge den dynamik, der er forbundet med udbud og efterspørgsel efter kvalifikationer, og stimuleringen af det internationale samarbejde i den henseende.

### **Sammenhæng mellem uddannelse, opbygning af kvalifikationer, adgang til arbejdsmarkedet og livslang læring**

- 46.** Lande har forskellige uddannelsesniveauer og kompetenceudvikling, og står over for forskellige udfordringer i forbindelse med opbygningen af sammenhængende læringsveje, der forbinder grundlæggende ungdomsuddannelser, efteruddannelser, adgangen til arbejdsmarkedet og livslang læring. Det bør være en helt overordnet prioritet for regeringer at sikre kvaliteten af den grundlæggende uddannelse og kernekompetencer for alle (se også drøftelse i 6(b)). Regeringer og arbejdsmarkedets parter bør stræbe efter en udvikling af integrerede nationale kvalifikationsrammer til fremme af læringsveje for alle arbejdstagere gennem hele deres arbejdsliv, hvilket bør omfatte horisontale og vertikale tiltag.
- 47.** Overgangen fra læringsfaser og indtræden på arbejdsmarkedet gøres lettere med erhvervsvejledning og rådgivning, anerkendelse af realkompetencer, indarbejdelse af iværksætterkultur med uddannelse og effektiv vurdering af kvalifikationer og vidtrækkende formidling af analyser om arbejdsmarkedsdata. Foranstaltningerne er især vigtige for at kunne forbedre beskæftigelsesegnetheden for unge mennesker og andre målgrupper. I mange lande har omkostningerne forbundet med videregående og højere uddannelser ikke skabt højere og mere produktiv beskæftigelse for en stor del af de unge mennesker, da disse muligvis mangler færdigheder, der er relevante i forhold til behovene på arbejdsmarkedet. Foranstaltningerne bør ikke forfølges alene, men bør være del af en dagsorden om national udvikling, der fokuserer på kompetenceudvikling og vækst i beskæftigelsen.

48. Der er behov for særlige støttemekanismer for at gøre det nemmere for *kvinder* at deltage i alle faser af kompetenceudvikling, lige fra ungdomsuddannelse til formel videreuddannelse og erhvervspraktik, og for at få uddannelse på arbejdspladsen, og give mulighed for omskoling ved genindtræden på arbejdspladsen. Hvad angår livscyklusen, ligestilling samt udvikling af produktivt og anstændigt arbejde for kvinder, er der lagt forhindringer ud på hvert eneste læringstrin. Der skal være opmærksomhed på kønsligestilling, såsom balancen mellem arbejds- og familieliv, og det er nødvendigt at undgå forskelsbehandling og anerkende værdien af erhvervede kvalifikationer gennem omsorgsgivende forpligtelser, såvel i almindelig uddannelsesfremme som i programmer særligt rettet mod kvinder.
49. *Forbedret koordinering* skal fremmes på mange forskellige niveauer for at lette vejen til uddannelse, efteruddannelse, livslang læring og beskæftigelse. Sådanne koordineringsforanstaltninger bør også inkludere et samarbejde med arbejdsmarkedets parter.
- (a) På nationalt niveau er tværministerielle koordineringsprogrammer afgørende for en fælles indsats og koordineringen af uddannelses- og kompetenceudviklingsprogrammer, der udbydes af forskellige ministerier i landet. Koordinering mellem uddannelses- og arbejdsministerier såvel som videnskabs- og teknologiministerier og andre relevante ministerier er især vigtigt for at gøre overgangen fra uddannelse og efteruddannelse til livslang læring nemmere, og også i forhold til de økonomiske bureauer, der skal hjælpe med identificering og vurdering af kvalifikationer.
  - (b) Koordineringen mellem de forskellige relevante regeringsinstanser er ligeså vigtig. Udfordringerne består i at bevare en balance mellem den decentraliserede myndighed som skal reagere hurtigt over for det lokale arbejdsmarkeds behov og kvalitetssikring og standarder, således at færdighederne får national anerkendelse, såvel som for at strukturere ordninger til effektive uddannelsesincitament.
  - (c) *På lokalt niveau* kan koordineringen og samarbejdet mellem kommunale myndigheder, virksomheder, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt formidlere af efteruddannelse bidrage i væsentlig grad til en harmonisering af efteruddannelser og behovene på det lokale arbejdsmarked. Koordineringen er også vigtig for indarbejdelsen af kompetenceudvikling i mere vidtrækkende og lokale udviklingsstrategier på lang sigt.
  - (d) *På regionalt niveau* bør der ske en koordinering mellem lande og professionelle organisationer samt andre relevante organer med henblik på anerkendelse af kvalifikationer for at fremme mobiliteten i regionen. Det kan være vigtigt at have opmærksomhed på den regionale forenelighed med nationale rammer.
  - (e) *På internationalt niveau* er der behov for et samarbejde mellem internationale bureauer for at kunne yde sammenhængende bistand og effektivitet, således at udviklingslandene kan opfylde 2015-målene, især målene vedrørende uddannelse.
50. *Koordineringsmekanismer*, der er blevet anset for effektive i en række lande, omfatter:
- (a) nationale tværministerielle koordineringsorganer,
  - (b) sektor-baserede organer bestående af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter, erhvervslivets sammenslutninger, og specialiserede lærings- og forskningsinstitutioner til videndeling om efterspørgslen efter kvalifikationer og uddannelseskvaliteten for at forbedre planlægningen og udførelsen af efteruddannelse,
  - (c) samarbejde mellem virksomheder og lærings- og forskningsinstitutioner, især med

hensyn til opfyldelse af kompetenceefterspørgsel og opfordring til innovation til højværdisektorer under udvikling,

- (d) nationale rammer for kvalifikationer som grundlag for dialog mellem uddannelser og formidlere, regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere for at gøre kompetenceudviklingen mere modtagelig over for skiftende behov, for at skabe sammenhæng mellem efteruddannelse og livslang læring, og for at sikre en bred anerkendelse og overførsel af kvalifikationer, og
- (e) som del af regional integration, mellemstatslige ministerielle koordineringsmekanismer til fremme af anerkendelse af kvalifikationer og arbejdskraftmobilitet.

**51.** Eftersom mekanismer og processer anses for vigtige, bør effektiviteten af sådanne mekanismer *vurderes i forhold til resultater*. Fastlæggelse af kvalitative og kvantitative succeskriterier for at opfylde uddannelsesmålene i overensstemmelse med Dagsordenen for Anstændigt Arbejde er brugbart i forhold til at opbygge en fælles forståelse for erfarede succeser, mangler og lærte lektioner.

**52.** Det er *regeringers* primære ansvar at:

- (a) sikre, at alle får en god grundlæggende uddannelse samt opnår nogle kernekompetencer,
- (b) fastlægge nationale og inter-regionale kvalifikationsrammer i samråd med arbejdsmarkedets parter,
- (c) opbygge en fælles forståelse sammen med arbejdsmarkedets parter hvad angår mulighederne for at øge investeringerne i kvalifikationer, der kan overføres og flyttes, og som letter overgangen fra skole til arbejdsmarked - også i forbindelse med nedgang til dynamiske erhverv og sektorer,
- (d) gøre efteruddannelsesinstitutioner for videregående uddannelse i stand til at anerkende realkompetencer og erfaring som faktorer til at hjælpe med adgangen til erhvervsuddannelse og videregående uddannelse samt beskæftigelse, og
- (e) etablere nationale, regionale og sektorspecifikke trepartskomitéer til overvågning af den koordinerede implementering af uddannelsessystemer for at sikre bedre resultater.

**53.** *Arbejdsmarkedets parter* har især ansvaret for at:

- (a) koordinere mekanismer rettet mod at sikre en glidende overgang fra uddannelse til efteruddannelse, og til arbejdsmarkedet,
- (b) sørge for og drage fordel af læringsmuligheder på arbejdspladsen for at lette overgangen fra skole til arbejdsmarkedet, såvel som fra sektorer i nedgang til sektorer under udvikling,
- (c) støtte og fremme livslang læring, herunder gennem kollektive overenskomstaftaler,
- (d) opfordre offentlige-private partnerskaber til at dele investeringer i forskning og udvikling, og
- (e) i samarbejde med regeringer, opsøge kilder til langsigtet og bæredygtig finansiering af efteruddannelse.

**54.** *ILO* kan hjælpe medlemslandene ved at:

- (a) undersøge nyskabende måder at øge investeringer i generelle og overførbare kvalifikationer, og ved at samarbejde med regeringer og arbejdsmarkedets parter om deres evne til at tilpasse sig omstændighederne i alle lande,
- (b) gøre det nemmere at samarbejde med andre FN-organisationer ved at sikre optimal udnyttelse af parternes styrke, for at sikre en sammenhængende levering af udviklingsbistand på landeniveau, især inden for "Delivery as One"-rammerne for tværinstitutionel koordinering,
- (c) fremme samarbejdet med andre internationale organisationer, der har at gøre med kompetenceudvikling, uddannelse og livslang læring, og
- (d) styrke tværinstitutionelle bånd til hovedkvartererne gennem fælles forskning, påvirkningsvurderinger, og bearbejde udviklingen baseret på individuelle FN-organisationers stærke sider.

### **Opbygning af kvalifikationer med henblik på social inddragelse af målgrupperne**

- 55.** Det er af altafgørende betydning for samfundets svageste grupper, at de har adgang til uddannelse, for at kunne hjælpe dem med at bryde ud af en negativ spiral præget af lavkompetencejob med lav produktivitet og lave lønninger. Det er vigtigt at anerkende, at nogle sårbare grupper står over for mange forskellige ulemper, der stiller særlige udfordringer. Dermed er det vigtigt for opnåelsen af social rummelighed og ligestilling at få fjernet barriererne for adgangen til uddannelse. Politikker rettet mod at håndtere forskelsbehandlingen på arbejdsmarkedet, bør være en integreret del af en strategi for effektiv opbygning af kvalifikationer.
- 56.** Det kniber især med uddannelsesinfrastrukturen i *landdistrikter*; og problemet med adgang til uddannelse er dermed alvorligst her. I landdistrikterne er der tre målsætninger om at udvide infrastrukturen og mulighederne for kompetenceudvikling, skabe mere beskæftigelse, og samtidig øge kvaliteten af uddannelse. Derudover opfordres der til en positiv holdning over for opbygning af kvalifikationer i landdistrikterne.
- 57.** Endnu flere opsøgende nationale uddannelsesinstitutioner i landdistrikterne bør kombineres med innovative tiltag såsom:
  - (a) samfundsbase ret uddannelse, hvor uddannelse tilbydes i overensstemmelse med økonomiske muligheder og beskæftigelsesmuligheder for de lokale områder,
  - (b) fjernundervisning ved anvendelse af informations- og kommunikationsteknologi (IKT),
  - (c) fjernundervisning der bringer uddannelse tættere på folk, fokus i kooperativer på teknisk og iværksætterkultur-relateret kompetenceudvikling, og
  - (d) arbejdsbaserede metoder til forbedring af infrastrukturen i landdistrikter som sørger for uddannelse inden for byggeindustrien, vedligeholdelse og offentlige aftaler.
- 58.** Et afvekslende uddannelsessystem er en vigtig mekanisme til at hjælpe arbejdstagere i landdistrikterne med at opnå og forbedre teknologier, integrere globale værdikæder og betjene lokale markeder, øge iværksætterånden, den landbrugsmæssige produktivitet og adgangen til markeder såvel som udvikling af ikke-landbrugsrelaterede aktiviteter der supplerer indkomster.

59. Der skal indarbejdes foranstaltninger, der kan sætte effekten af kompetenceudvikling i landlige økonomier i vejret, med det formål at forbedre adgangen for arbejdstagere i landdistrikterne til sociale sikkerhedsordninger, og for at sikre, at deres rettigheder opfyldes. Ved at sætte skub i kompetenceudviklingen bidrages til en forbedring af den lokale økonomi og produktspecificerede værdikæder, der til gengæld oparbejder efterfølgende spørgsmål om opbygning af kvalifikationer.
60. I den *uformelle økonomi* kan kompetenceudvikling medvirke til at forbedre produktiviteten og arbejdsforholdene, og samtidig bidrage til at få taget fat på de udfordringer arbejdstagere i den uformelle økonomi står over for, som aftalt i konklusionerne vedrørende uddannelse og udvikling inden for menneskelige resurser (ILC, 2000). En række strategier kan bruges til opbygning af kvalifikationer:
- (a) *afvekslende uddannelses- og kompetencetilbud*, der rækker fra det at kunne læse og skrive, udbedring af grundlæggende uddannelse, tekniske og erhvervsfaglige kvalifikationer til ledelses- og iværksætterkompetencer.
  - (b) en *modulær tilgang* til uddannelse der opdeler langtidsuddannelse i et antal korte kurser, forbedrer adgangen til uddannelse for de der ikke har tid eller råd til lange uddannelser. Ordningen hjælper folk til at optage viden i deres eget tempo og på basis af egne behov,
  - (c) *anerkendelse af kvalifikationer* erhvervet på jobbet i den uformelle økonomi understøtter integrationen af arbejdere i den formelle økonomi, og
  - (d) omkostningerne i forbindelse med deltagelse i uddannelse skal ikke undervurderes. Innovative metoder til fastholdelse af omkostningerne bør undersøges idet det vil være vanskeligt for mange arbejdstagere i den uformelle økonomi direkte at give tilskud til omkostningerne.
61. Den overordnede udviklingsindsats skal bl.a. indebære en styrkelse af fagligheden i den uformelle økonomi for at forbedre de nuværende forhold og lette formaliseringen af uformelle aktiviteter. Social beskyttelse og sundhedspleje, respekt for arbejdstagerrettigheder, effektive lovgivningsmæssige rammer for virksomheden, og sammenhæng mellem virksomheder i den formelle og den uformelle økonomi skal også hjælpe til i formaliseringsprocessen.
62. Kompetenceudvikling er en af de vigtigste måder at tilskynde *unge mennesker* til en glidende overgang fra skole til arbejde. En stor del af ungdommen kæmper for at finde produktiv beskæftigelse på grund af den lave efterspørgsel efter eller manglen på anerkendelse af deres færdigheder, såvel som manglende uddannelsesmuligheder.
63. Det er nødvendigt med en vidtrækkende fremgangsmåde til integrering af unge kvinder og unge mænd på arbejdsmarkedet, herunder til relevant og god faglig uddannelse, tilgængeligheden af arbejdsmarkedsinformation, erhvervsvejledning og arbejdsformidling. Bedre grunduddannelse og kernekompetencer er særligt vigtige for at give unge mennesker livslang læring såvel som en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Desuden er det vigtigt at voksne, der ikke fik nogen grunduddannelse eller kernekompetencer får muligheden for at afhjælpe dette afsavn.
64. Lærepladser, kadetpladser, lønede eller ulønede praktikpladser er effektive måder at bygge bro til skole og arbejdsmarkedet for unge mennesker, ved at gøre det muligt for dem at få arbejds erfaring samtidig med at de opnår teknisk og professionel uddannelse. Dette hjælper de unge til at få bugt med deres manglende arbejds erfaring til når de forsøger at få deres første job.

65. Specielle og innovative programmer skal yderligere undersøges for at imødekomme gruppen af sårbare unge menneskers særlige behov såsom at give frafaldne unge en chance til for at få grundlæggende færdigheder i læsning, skrivning og matematik, særlige programmer målrettet øget skolegang for piger, således at disse bliver berettiget til arbejdsstræning, og ansættelsesmotivation for nyansatte på arbejdsmarkedet så disse kan udvide deres i begyndelsen eventuelt lavere grad af produktivitet.
66. Uddannelse og opkvalificering hjælper til større *integration af handikappede* på arbejdsmarkedet. Hvor beskyttede værksteder kan opbygge kompetence og selvtillid, og dermed støtter overgangen til det almindelige arbejdsmarked, er det bedre, hvor dette er muligt, at integrere handikappede på almindelige arbejdspladser. Incitamenters såsom skattenedsættelser, reducere af omkostninger til sociale forsikringer og bistand til arbejdspladsændringer kan tilskynde virksomheder til at ansætte handikappede.
67. En bedre overførsel af færdigheder med støtte fra nationalt og/eller regionalt og internationalt hold, kan hjælpe *vandrende arbejdstagere* til at få job der matcher deres kvalifikationer og ekspertise. Regionale kvalifikationsrammer og lokalt samarbejde om gensidig anerkendelse af kvalifikationer skaber gunstigere betingelser for at kunne lette arbejdskraftmobiliteten og overførslen af færdigheder.
68. Der skal være ekstra opmærksomhed over for arbejdstagere i atypiske beskæftigelsesforhold som ofte udelukkes fra at modtage efteruddannelse og uddannelse på arbejdspladsen.
69. *Regeringer* har det primære ansvar for sammen med arbejdsmarkedets parter at sørge for social rummelighed og for at sikre, at grupper med særlige behov får tilstrækkelig adgang til passende kompetenceudvikling med henblik på produktivt og anstændigt arbejde. Passende foranstaltninger omfatter:
- (a) grundlæggende færdigheder, herunder læsning, skrivning og talforståelse,
  - (b) indarbejdelse af kompetenceudvikling i investeringer i infrastrukturen i landdistrikter, og andre former for opkvalificering i landbrugssektoren,
  - (c) etablering af tværministerielle mekanismer, der reagerer over for spørgsmål om kompetenceudvikling relateret til ind- og udvandring samt arbejdstagere i atypisk beskæftigelse,
  - (d) at give arbejdsgivere incitamenters til at ansætte handikappede personer samt personer fra andre udsatte grupper, herunder for eksempel skatteincitamenters, nedsatte omkostninger til social beskyttelse og tilskud til arbejdspladsmodifikationer for handikappede,
  - (e) identificering og udnyttelse af muligheder for offentlig-private partnerskaber hvor sådanne tilføjer værdi til imødekommelse af behov for kompetenceudvikling for virksomheder og arbejdstagere, og efter aftale med arbejdsmarkedets parter.
  - (f) som et yderligere incitament til at tage del i den formelle økonomi, tilbyde adgang til at yde økonomisk støtte til uddannelse i små og mellemstore virksomheder i den formelle økonomi, og ligeledes ved at vejlede om uddannelse i små og mellemstore virksomheder i den uformelle økonomi for at give dem en vej til formel arbejde.
  - (g) og samtidig vejlede om uddannelse på små og mellemstore virksomheder i den

uformelle økonomi for at vise vej til formel arbejde.

**70.** *Arbejdsmarkedets parter* bør fremme kompetenceudviklingen af målgrupper ved:

- (a) at støtte arbejdsmarkedsintegrationen af mennesker med særlige behov,
- (b) at tilbyde diverse erhvervs erfaring til unge mennesker, og
- (c) at overveje effektive finansieringsordninger til bekæmpelse af særlige ulemper i forbindelse med at få adgang til erhvervsfaglig grunduddannelse og livslang læring.

**71.** *ILO* kan hjælpe medlemslandene ved:

- (a) at undersøge effektive metoder til kompetenceudvikling i den uformelle økonomi som bør omfatte særlig fokus på kvinder,
- (b) udvikle strategier inden for ILO's multilaterale rammer om migration (2005) angående kompetenceudvikling af vandrende arbejdstagere til anerkendelsesordninger for regionale færdigheder, og til fremme af cirkulær migration og andre foranstaltninger, der skal tage fat på og få påvirkningen af hjerneflugten til at vende.
- (c) foreslå strategier til kompetenceudvikling for arbejdstagere i atypisk beskæftigelse og til inkludering af handikappede personer i almindelige uddannelses- og beskæftigelsesfremmende programmer,
- (d) dokumentere og formidle god praksis i forbindelse med fremme af kompetence og anstændigt arbejde for forskellige målgrupper ved at afspejle medlemslandenes mange gode erfaringer,
- (e) vurdere effekten af nationale strategier til fremme af ungdomsbeskæftigelse, og bidragene fra deres kompetenceudvikling, og
- (f) i forbindelse med udviklingen af politikker til udvidelse af rådighed samt forbedring af kvalifikationsudvikling i landområder, er det vigtigt at tage hensyn til de strategiske retningslinjer i konklusionerne til den generelle drøftelse af kvalifikationer til øget produktivitetsvækst og udvikling.



## ILO-ERKLÆRING OM SOCIAL RETFÆRDIGHED FOR EN FAIR GLOBALISERING

Den Internationale Arbejdskonference, der mødes i Genève på sin 97. samling,

*som tager højde for*, at den nuværende globaliseringskontekst, som er kendetegnet ved udbredelse af nye teknologier, idestrømme, udveksling af varer og tjenesteydelser, øgede kapital- og finansielle strømme, internationalisering af erhvervslivet og forretningsmetoder og -dialog og personers bevægelighed, herunder særligt kvinder og mænd i arbejde, skaber markante ændringer i arbejdsverdenen:

- på den ene side har arbejdet med økonomisk samarbejde og integration givet en række lande mulighed for at drage fordel af høje økonomiske vækstrater og jobskabelse, at absorbere en stor del af den fattige landbefolkning i den moderne byøkonomi, at fremme deres udviklingsmål og skabe innovation inden for produktudvikling og udbredelse af ideer,
- på den anden side har den globale økonomiske integration bevirket, at mange lande og sektorer har mødt store udfordringer i form af indkomstulighed, fortsat høj ledighed og stor fattigdom, økonomisk sårbarhed over for eksterne omvæltninger og stigninger i både ubeskyttet arbejde og sort arbejde, hvilket påvirker ansættelsesforholdet og den beskyttelse, det kan give,

*som anerkender*, at det under disse omstændigheder nu er endnu mere nødvendigt at opnå bedre og fair resultater for alle for at kunne opfylde den universelle forhåbning om social retfærdighed, fuld beskæftigelse, sikring af de åbne samfunds og den globale økonomis bæredygtighed, opnåelse af social samhørighed og bekæmpelse af fattigdom og stigende ulighed,

*som er overbevist om*, at den Internationale Arbejdsorganisation spiller en central rolle i at fremme og opnå fremskridt og social retfærdighed i et miljø under konstant forandring:

- på grundlag af det mandat, der er indeholdt i ILO's statut, herunder Philadelphia-erklæringen (1944), som fortsat er relevant i det 21. århundrede, og som skulle tjene som inspiration for ILO's medlemmers politik, og hvis sigte, formål og principper bl.a. er at:
  - bekræfte, at arbejdskraft ikke er en handelsvare, og at fattigdom, uanset hvor den optræder, truer velstanden overalt,
  - anerkender, at ILO har en erklæret forpligtelse til at fremme programmer blandt verdens nationer til opfyldelse af målsætningerne om fuld beskæftigelse og højere levestandard, en løn, der sikrer et eksistensminimum, og udvidelse af sociale sikringstiltag, således at alle i nød er sikret en basisindkomst, samt alle øvrige mål, der er udstukket i Philadelphia-erklæringen,
  - giver ILO ansvaret for at undersøge og overveje alle internationale økonomiske og finansielle politikker i lyset af den grundlæggende målsætning om social retfærdighed, og
- som støtter sig til og bekræfter ILO-erklæringen om grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejde og opfølgningen herpå (1998), i hvilken Medlemmerne anerkendte, i forbindelse med udøvelsen af

Organisationens mandat, de grundlæggende rettigheders særlige betydning, dvs. foreningsfriheden og anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger, afskaffelse af alle former for tvungent eller pligtmæssigt arbejde, afskaffelse af børnearbejde og forbud mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv,

*som er inspireret af det internationale fællesskabs anerkendelse af Anstændigt Arbejde som et modtræk til de udfordringer, globaliseringen medfører, under hensyntagen til:*

- resultaterne af verdenstopmødet om social udvikling, der blev afholdt i København i 1995,
- den brede opbakning, der gentagne gange er givet udtryk for på globalt og regionalt plan til det af ILO udviklede koncept om anstændigt arbejde og
- stats- og regeringsoverhovedernes godkendelse af fair globalisering og målsætningerne om fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde til alle på FN's verdenstopmøde i 2005 som centrale målsætninger for deres relevante nationale og internationale politikker,

*som er overbevist om, at i en verden med stigende indbyrdes afhængighed og kompleksitet og internationalisering af produktion:*

- er de grundlæggende værdier frihed, menneskelig værdighed, social retfærdighed, tryghed og ingen diskrimination afgørende for bæredygtig økonomisk og social udvikling og effektivitet,
- er social dialog og trepartssamarbejde mellem regeringer og repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer inden for og på tværs af grænser nu mere relevante for opnåelse af løsninger og skabelse af social samhørighed og retsregler gennem bl.a. internationale arbejdsstandarder,
- bør betydningen af ansættelsesforholdet anerkendes som et middel til at yde arbejdstagere juridisk beskyttelse,
- er produktive, lønsomme og bæredygtige virksomheder sammen med en stærk social økonomi og en levedygtig offentlig sektor afgørende for bæredygtig økonomisk udvikling og beskæftigelsesmuligheder, og
- er treparts-principerklæringen vedrørende multinationale foretagender og socialpolitik (1977), med senere ændringer, der omhandler disse aktørers stadig større rolle i realiseringen af Organisationens målsætninger, særlig relevant, og

*som anerkender, at de nuværende udfordringer gør det nødvendigt for Organisationen at intensivere sin indsats og mobilisere alle sine virkemidler til at fremme sine målsætninger i henhold til sin statut, og hvis indsatsen skal være effektiv og styrke ILO's kapacitet til at bistå sine medlemmer i deres bestræbelser for at opfylde ILO's målsætninger vedrørende globalisering, skal Organisationen:*

- sikre sammenhæng og samarbejde i sin tilgang til fremme af udviklingen af en global og integreret fremgangsmåde i overensstemmelse med dagsordenen for anstændigt arbejde (*Decent Work Agenda*) og ILO's fire strategiske målsætninger ved at drage fordel af synergien mellem dem,
- tilpasse sin institutionspraksis og -styring med henblik på at øge effektiviteten og samtidig fuldt ud respektere de eksisterende rammer og procedurer i henhold til sin statut,
- hjælpe parterne til at opfylde de behov, de har udtrykt på landeniveau på grundlag af fulde trepartsdrøftelser, ved at levere information, vejledning og tekniske programmer af høj kvalitet, der hjælper dem til at opfylde sådanne behov i sammenhæng med ILO's målsætninger i henhold til sin statut og

- fremme ILO's standardsættende politik som en hjørnesten i ILO's aktiviteter ved at øge dens relevans i arbejdsverdenen og sikre, at normerne udgør et nyttigt redskab til opfyldelse af Organisationens målsætninger i henhold til sin statut,

vedtager derfor den 10. juni 2008 nærværende erklæring.

## I. ANVENDELSESOMRÅDE OG PRINCIPPER

Konferencen anerkender og erklærer, at:

- A. Medlemmernes og Organisationens forpligtelse til og indsats for at udøve ILO's mandat i henhold til sin statut, herunder gennem internationale arbejdsstandarder, og sætte fokus på fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde i de økonomiske og sociale politikker bør med henblik på at fremskynde forandring baseres på ILO's fire lige tungtvejende strategiske målsætninger, som afspejler dagsordenen for anstændigt arbejde, og som kan opsummeres som følger:
- 1) at fremme beskæftigelsen ved at skabe et bæredygtigt institutionelt og økonomisk miljø, hvor:
    - personer kan udvikle og ajourføre de egenskaber og færdigheder, de har brug for med henblik på produktiv beskæftigelse til opfyldelse af deres personlige behov og for den almene velfærd,
    - alle virksomheder, offentlige som private, er bæredygtige for at muliggøre vækst og skabe større beskæftigelse og indkomstmuligheder og fremtidsudsigter for alle, og
    - samfund kan opfylde deres økonomiske udviklingsmål, en god levestandard og social fremgang,
  - 2) at udvikle og forbedre foranstaltninger til social beskyttelse – social sikring og beskyttelse af arbejdstagere – som er bæredygtige og tilpasset nationale forhold, herunder
    - social sikring til alle, herunder så alle, der måtte have behov for en sådan beskyttelse, kan opnå en basisindkomst, og tilpasning af rækkevidden og dækningen heraf til opfyldelse af nye behov og usikkerhed som følge af den hurtige vækst i teknologiske, samfundsmæssige, demografiske og økonomiske ændringer,
    - sunde og sikre arbejdsforhold og
    - politikker vedrørende lønninger og indtjening, arbejdstid og andre arbejdsforhold, som er udformet med henblik på at sikre, at alle får en retfærdig del i fremskridtet, og at alle, der er i ansættelse og har behov for en sådan beskyttelse, får en løn, der sikrer et eksistensminimum.
  - 3) at fremme social dialog og trepartssamarbejde som de bedste metoder til:
    - at tilpasse implementeringen af de strategiske målsætninger til hvert enkelt lands behov og forhold,
    - at omdanne økonomisk udvikling til social fremgang og social fremgang til økonomisk udvikling,
    - lette konsensusdannelse vedrørende relevante nationale og internationale politikker, der berører strategier og programmer for beskæftigelse og anstændigt arbejde, og

- effektivisere arbejdsret og institutioner, herunder i relation til anerkendelse af ansættelsesforholdet, fremme af et godt forhold mellem arbejdsmarkedets parter og opbygningen af effektive systemer for arbejdstilsyn og
- 4) at respektere, fremme og realisere de grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejde, der er af stor betydning som både rettigheder og medvirkende forudsætninger for fuldt ud at kunne opfylde alle strategiske målsætninger, idet det bemærkes:
- at foreningsfriheden og anerkendelsen af retten til kollektive forhandlinger er særligt vigtige for at muliggøre opfyldelsen af de fire strategiske målsætninger, og
  - at overtrædelse af de grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejde ikke kan påberåbes eller på anden måde anvendes som en berettiget relativ fordel, og at arbejdsstandarder ikke bør anvendes til protektionistiske handelsformål.
- B. De fire strategiske målsætninger er uadskillelige, indbyrdes forbundne og støtter hinanden gensidigt. Såfremt nogle af målsætningerne ikke fremmes, vil det bremse fremskridtet for de andre. For at opnå den størst mulige virkning bør indsatsen for at fremme dem være en del af ILO's globale og integrerede strategi for anstændigt arbejde. Ligestilling mellem kønnene og ligebehandling bør anses for at gå på tværs af ovennævnte strategiske målsætninger.
- C. Det er op til det enkelte medlem, hvordan det vil opfylde de strategiske målsætninger, med forbehold for dets eksisterende internationale forpligtelser og de grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejde, under hensyntagen til bl.a.:
- 1) nationale forhold og omstændigheder og behov samt prioriteter udtrykt af repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer,
  - 2) indbyrdes afhængighed, solidaritet og samarbejde blandt alle medlemmer af ILO, som er mere relevant nu end nogensinde i globaliseringskonteksten og
  - 3) principperne for og bestemmelserne om internationale arbejdsstandarder.

## II. METODE TIL IMPLEMENTERING

Konferencen anerkender endvidere, at det i en globaliseret økonomi:

- A. Er et krav i forbindelse med implementeringen af denne erklærings Del I, at ILO effektivt bistår sine medlemmer i deres bestræbelser. Til dette formål bør Organisationen gennemgå og tilpasse sin institutionspraksis med henblik på at forbedre styringen og opbygningen af kapacitet for at udnytte sine menneskelige og økonomiske ressourcer og de unikke fordele ved sin trepartsstruktur og sit standardssystem bedst muligt med det formål at:
- 1) få en bedre forståelse for sine medlemmers behov i relation til hver af de strategiske målsætninger samt tidligere ILO-tiltag med henblik på at opfylde dem som et fast punkt på dagsordenen for konferencen, for dermed at kunne:
    - fastslå, hvordan ILO mere effektivt kan sætte ind over for disse behov gennem en koordineret anvendelse af alle sine virkemidler,

- identificere de ressourcer, der er nødvendige for at imødekomme behovene og tiltrække yderligere ressourcer, hvis det er hensigtsmæssigt, og
  - vejlede Styrelsesrådet og Bureauet i deres opgaver,
- 2) styrke og ensrette sit tekniske samarbejde og sin professionelle rådgivning med henblik på at:
- støtte og bistå de enkelte medlemmer i deres bestræbelser for at opnå fremskridt på et trepartsgrundlag i relation til alle de strategiske målsætninger, gennem landeprogrammer for anstændigt arbejde, hvor det er relevant, og inden for FN's rammer og
  - støtte, hvor det er påkrævet, medlemslandenes institutionelle kapacitet og de repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationers kapacitet for at fremme en meningsfuld og sammenhængende socialpolitik og bæredygtig udvikling,
- 3) fremme fælles viden og forståelse for synergierne mellem de strategiske målsætninger gennem empirisk analyse og trepartsdrøftelser af konkrete erfaringer, med de relevante landes frivillige samarbejde og med henblik på informeret beslutningstagning fra medlemmers side i relation til de muligheder og udfordringer, der følger med globaliseringen,
- 4) efter anmodning yde bistand til medlemmer, der sammen ønsker at fremme strategiske målsætninger inden for rammerne af bilaterale eller multilaterale aftaler, i det omfang disse er forenelige med ILO-forpligtelserne, og
- 5) udvikle nye samarbejder med ikke-statslige enheder og økonomiske aktører såsom multinationale virksomheder og fagforeninger, der opererer på globalt sektorplan, med henblik på at effektivisere ILO's operationelle programmer og aktiviteter, tilbyde deres støtte på hensigtsmæssig måde og på anden vis fremme ILO's strategiske målsætninger. Dette vil ske i samråd med repræsentative nationale arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.
- B. Medlemmer har samtidig et vigtigt ansvar for gennem deres sociale og økonomiske politik at bidrage til realiseringen af en global og integreret strategi til implementering af de strategiske målsætninger, der omfatter dagsordenen for anstændigt arbejde som skitseret i Del I af denne erklæring. Implementeringen af dagsordenen for anstændigt arbejde på nationalt plan afhænger af nationale behov og prioriteter, og det er op til de enkelte medlemslande i samråd med de repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer at afgøre, hvordan de ønsker at løse denne opgave. I den forbindelse kan de bl.a. overveje:
- 1) at vedtage en national og/eller regional strategi for anstændigt arbejde, der retter sig mod en række prioriteter med henblik på en integreret indsats til opfyldelse af de strategiske målsætninger,
  - 2) at definere hensigtsmæssige indikatorer eller statistikker, om nødvendigt med bistand fra ILO, til overvågning og evaluering af resultater,
  - 3) at gennemgå deres situation i relation til ratificering eller implementering af ILO-instrumenter med henblik på at opnå stadigt større dækning af hver af de strategiske målsætninger med særlig fokus på de instrumenter, der klassificeres som kernearbejdsstandarder, samt de, der anses for vigtigst fra et

- styringsmæssigt synspunkt og dækker trepartssamarbejde, beskæftigelsespolitik og arbejdstilsyn,
- 4) at tage de nødvendige skridt til en passende koordinering af holdninger udtrykt på vegne af den relevante medlemsstat i relevante internationale fora og de skridt, de muligvis vil tage i henhold til den nuværende erklæring,
  - 5) at promovere bæredygtige virksomheder,
  - 6) hvis det er relevant, at udveksle national og regional god praksis opnået ved en vellykket implementering af nationale og regionale initiativer med et element af anstændigt arbejde og
  - 7) at yde passende støtte, på bilateralt, regionalt eller multilateralt grundlag, i det omfang deres ressourcer tillader det, til andre medlemmer i deres bestræbelser for, at principperne og målene beskrevet i denne Erklæring får fuld virkning.
- C. Andre internationale og regionale organisationer med mandat inden for tæt forbundne områder kan muligvis yde et vigtigt bidrag til implementeringen af den integrerede indsats. ILO bør opfordre disse til at fremme anstændigt arbejde under hensyntagen til de enkelte organers fulde kontrol med deres eget mandat. Da politikkerne vedrørende både handel og de finansielle markeder indvirker på beskæftigelsen, er det ILO's rolle at evaluere denne indvirkning på beskæftigelsen med henblik på at opnå sit mål om at gøre beskæftigelse til et centralt element i økonomisk politik.

### III. AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

- A. Generaldirektøren for det Internationale Arbejdsbureau vil sikre, at alle medlemmer informeres om denne erklæring, og gennem dem, repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, internationale organisationer med kompetence inden for relaterede områder på internationalt og regionalt plan og andre enheder, som Styrelsesrådet måtte identificere. Regeringer samt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på nationalt plan skal informere om erklæringen i alle relevante fora, i hvilke de deltager eller er repræsenteret og på anden vis udbrede den til andre enheder, der måtte være involveret.
- B. Styrelsesrådet og generalsekretæren for Det Internationale Arbejdsbureau er ansvarlig for at fastsætte passende metoder til hurtig og effektiv implementering af Del II af denne erklæring.
- C. På et for Styrelsesrådet passende tidspunkt og i overensstemmelse med metoder, der skal fastsættes, vil virkningen af denne Erklæring, og specielt de skridt, der er taget til fremme af implementeringen heraf, gøres til genstand for en evaluering foretaget af Den Internationale Arbejdskonference med henblik på at vurdere, hvilke tiltag der kunne være passende.

## BILAG

### OPFØLGNING PÅ ERKLÆRINGEN

#### *I. Overordnet formål og anvendelsesområde*

1. Opfølgningen har til formål at vurdere de midler, hvormed Organisationen vil bistå sine medlemmer med henblik på at opfylde deres forpligtelse til at forfølge de fire strategiske målsætninger, der er væsentlige for udøvelsen af Organisationens mandat i henhold til sin statut.

2. Med opfølgningen tilstræbes det at gøre mest mulig brug af alle virkemidler i henhold til ILO's statut til opfyldelse af dets mandat. Nogle af midlerne til at bistå medlemmerne kan medføre en vis tilpasning af eksisterende anvendelsesmetoder i art. 19, litra 5(e) og 6(d), i ILO's statut, uden at medlemsstaternes rapporteringsforpligtelse udvides.

#### *II. Organisationens indsats for at bistå medlemmer*

##### *Administration, ressourcer og eksterne relationer*

- A. Generaldirektøren vil træffe alle nødvendige foranstaltninger, herunder stille forslag til Styrelsesrådet, hvis det er relevant, til at sikre de midler, hvormed Organisationen vil bistå sine medlemmer i deres bestræbelser i henhold til denne erklæring. Disse skridt vil omfatte evaluering og tilpasning af ILO's institutionspraksis og -styring, som det fremgår af erklæringen, og bør tage højde for behovet for at sikre:
- 1) sammenhæng, koordinering og samarbejde inden for Det Internationale Arbejdsbureau med henblik på et effektivt virke,
  - 2) opbygning og vedligeholdelse af politik og operationel kapacitet,
  - 3) effektiv brug af ressourcer, effektive styringsprocesser og institutionelle strukturer,
  - 4) passende kompetencer og videnbaser samt effektiv styringsstruktur,
  - 5) fremme af virkningsfuldt samarbejde inden for FN og det multilaterale system med henblik på at styrke ILO's operationelle programmer og aktiviteter eller på anden måde fremme ILO's målsætninger og
  - 6) identificering, opdatering og fremme af listen over de ud fra et styringssynspunkt vigtigste standarder.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Konventionen angående arbejdstilsyn inden for industri og handel, 1947 (nr. 81), konventionen om beskæftigelsespolitik, 1964 (nr. 122), konventionen om arbejdstilsyn i landbruget, 1969 (nr. 129) og konventionen om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af ILO-standarder, 1976 (nr. 144) og standarder, som er identificeret på senere opdaterede lister.

### *Forståelse for og opfyldelse af medlemmers forhold og behov*

- B. Organisationen vil indføre en ordning om tilbagevendende drøftelser under den Internationale Arbejdskonference baseret på metoder aftalt med Styrelsesrådet, uden at kopiere ILO's tilsynsmekanismer, for på den måde:
- 1) bedre at forstå sine medlemmers mangeartede forhold og behov i forhold til hvert af de strategiske målsætninger, at imødekomme disse mere effektivt, anvende alle de midler, den har til rådighed, herunder standardrelateret indsats, teknisk samarbejde og Bureauets tekniske og forskningsmæssige kapacitet, og regulere sine prioriteter og handlingsprogrammer i overensstemmelse hermed og
  - 2) vurdere resultaterne af ILO's aktiviteter med henblik på velinformerede program-, budget- og andre styringsbeslutninger.

### *Teknisk bistand og rådgivning*

- C. Organisationen vil på anmodning af regeringer og repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer yde enhver passende bistand inden for sit mandat til at støtte medlemmernes bestræbelser for at udvikle sig hen imod de strategiske målsætninger gennem en integreret og sammenhængende national eller regional strategi, herunder ved:
- 1) at styrke og ensrette sine tekniske samarbejdsaktiviteter inden for rammerne af landeprogrammer vedrørende anstændigt arbejde og under FN-systemet,
  - 2) at yde generel ekspertise og bistand, som de enkelte medlemmer måtte anmode om med henblik på at vedtage en national strategi og udforske innovativt implementeringssamarbejde,
  - 3) at udvikle passende redskaber til en effektiv evaluering af fremskridtene og vurdering af den indvirkning, som andre faktorer og politikker kan få på medlemmernes indsats og
  - 4) sætte ind over for de særlige behov og kapaciteter, udviklingslandene og repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer har, herunder ved at søge at mobilisere ressourcer.

### *Analyse, indsamling og deling af information*

- D. Organisationen vil tage passende skridt til at styrke sin forskningskapacitet, empiriske viden og forståelse af, hvordan de strategiske målsætninger interagerer med hinanden og bidrager til socialt fremskridt, bæredygtige virksomheder, bæredygtig udvikling og udryddelse af fattigdom i den globale økonomi. Disse skridt kan omfatte udveksling af erfaring og god praksis på trepartsgrundlag på internationalt, regionalt og nationalt plan inden for rammerne af:
- 1) ad hoc-studier med frivillige bidrag fra regeringer og repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i de relevante lande eller
  - 2) fælles ordninger såsom peer review-evalueringer, som interesserede medlemmer måtte ønske at etablere eller deltage i på frivillig basis.



### *III. Evaluering foretaget af konferencen*

- A. Konferencen vil foretage en evaluering af erklæringens virkning, herunder særligt i hvilket omfang den har bidraget til at fremme Organisationens mål og formål gennem den integrerede indsats for at opnå de strategiske målsætninger blandt medlemmerne. Evalueringen kan blive gentaget tid fra til anden inden for rammerne af et punkt på Konferencens dagsorden.
- B. Bureauet vil udarbejde en rapport til Konferencen med en evaluering af erklæringens virkning, som vil indeholde information om:
  - 1) handlinger eller skridt, der er foretaget som følge af denne erklæring. Denne information kan leveres af de tre parter gennem ILO's services, særligt i regionerne, og andre pålidelige kilder,
  - 2) skridt taget af Styrelsesrådet og Bureauet som opfølgning på relevant styring, kapacitet og videnbaseforhold vedrørende indsatsen for at opfylde de strategiske målsætninger, herunder ILO's programmer og aktiviteter og deres virkning, og
  - 3) den mulige virkning af erklæringen i relation til andre interesserede internationale organisationer.
- C. Interesserede multilaterale organisationer vil få mulighed for at deltage i evalueringen af virkningen og i drøftelserne. Andre interesserede enheder kan deltage, aktivt som passivt, i drøftelser på Styrelsesrådets invitation.
- D. Konferencen vil i lyset af sin evaluering konkludere, om der ønskes yderligere evalueringer eller mulighed for at iværksætte passende handlingsplaner.

## **Resolution om styrkelse af ILO's mulighed for at bistå sine medlemmer i deres bestræbelser for at opfylde ILO's målsætninger vedrørende globalisering**

Den Internationale Arbejdsorganisations Generalkonference, der mødes på sin 97. samling 2008, som inden for rammerne af det sjette punkt på dagsordenen med titlen "Styrkelse af ILO's mulighed for at bistå sine medlemmer i deres bestræbelser for at opfylde ILO's målsætninger vedrørende globalisering" har vedtaget en erklæring, som kan benævnes ILO-erklæringen om social retfærdighed for en fair globalisering,

som henviser til, at erklæringen indeholder en række stærkt fremmede tiltag, der involverer anstændigt arbejde og skulle medføre fordele for ILO's parter så hurtigt som muligt, og som bemærker, at det er vigtigt, at arbejdet med at forbedre ILO's kapacitet fortsætter så hurtigt som muligt,

1. bemærker, at bestemmelserne i erklæringen og implementeringen heraf ikke bør overlape med ILO's eksisterende tilsynsmekanismer, og at implementeringen heraf ikke bør udvide medlemslandenes rapporteringsforpligtelser.
2. opfordrer Generaldirektøren til at prioritere fremlæggelsen af en implementeringsplan til Styrelsesrådet i november 2008 og, hvis Styrelsesrådet skønner det nødvendigt, endelige forslag til behandling på dets følgende samling, der omfatter alle elementer af implementeringen af erklæringen, herunder:
  - a) bestemmelserne i afsnit A og C i erklæringens Del II samt bestemmelserne i Bilaget til erklæringen,
  - b) uden begrænsning af ovenstående, følgende elementer:
    - I. *Kapacitets- og styringsforhold* – konkrete forslag til at:
      - a) styrke forskningskapaciteten, videnbasen og produktionen af evidensbaserede analyser, herunder samarbejde med andre forskningsinstitutioner og eksterne eksperter,
      - b) sikre, at gennemgangen af områdestrukturen fører til en organisering af områdetilstedeværelse, der bedst kan opfylde parternes behov effektivt og hurtigt,
      - c) styrke sammenhængen og samarbejdet på Bureauet og mellem hovedkvarteret og området,
      - d) styrke medarbejderudviklingen og tilpasse den parternes vidensbehov,
      - e) overvåge og evaluere programmer fyldestgørende og sikre feedback om erfaringer til Styrelsesrådet, herunder uafhængig vurdering,
      - f) forbedre Styrelsesrådets arbejdsmetoder og den årlige Internationale Arbejdskonferences funktion,
      - g) tilpasse og gennemgå institutionspraksis, -ledelse og -styring,
      - h) overvåge og evaluere implementeringen af landeprogrammer vedrørende anstændigt arbejde (Decent Work Country Programmes (DWCPs)),

- i) implementere resultatbaseret ledelse i fuldt omfang, herunder fuld anvendelse af IT-systemer, og
- II. *Faste punkter på dagsordenen for den Internationale Arbejdskonference* – forslag vedrørende:
- a) rækkefølge og hyppighed af faste punkter på den Internationale Arbejdskonferencens dagsorden,
  - b) forholdet for drøftelser af disse punkter på den Internationale Arbejdskonference til den Globale Rapport under opfølgningen på ILO-erklæringen om grundlæggende principper og rettigheder i forbindelse med arbejde,
  - c) forholdet til de strategipolitiske rammer,
  - d) områdestrukturens rolle,
  - e) konsolidering og ensretning af rapportering fra medlemmer og Bureauet og
- III. *Partnerskaber* – forslag til samarbejde med andre internationale og regionale organisationer og andre relevante ikke-statslige aktører,
- c) samt under behørig hensyntagen til parternes forhold som udtrykt i rapporten fra komitéen vedrørende styrkelse af ILO's kapacitet på denne samling af Konferencen.
3. er af den opfattelse, at Styrelsesrådet kunne ønske at etablere et passende og troværdigt system til implementering af et sådant program i lyset af den lærdom, der er opnået fra den positive erfaring fra diskussionen af dette punkt på Konferencens samling, eventuelt ved nedsættelse af en styringskomité.
4. bemærker sin forventning om, at udfaldet af dette arbejde vil indebære den mest effektive og bedst mulige økonomiske anvendelse af ressourcerne, herunder identifikation af mulige omkostningsbesparelser.
5. beslutter, at de foranstaltninger, der er truffet i henhold til denne beslutning vil udgøre en integreret del af enhver evaluering fra Konferencens side af virkningen af erklæringen i henhold til Del III af opfølgningen på erklæringen.

## Bilag 7

### Den Internationale Arbejdsorganisations formål og struktur

Versailles-traktaten af 28. juni 1919 kapitel XIII med senere ændringer (navnlig den af Den Internationale Arbejdskonference i Montreal 1946 vedtagne akt) og Philadelphia-erklæringen af 1944 opstiller reglerne for organisationens virksomhed.

Den Internationale Arbejdsorganisations formål er ifølge organisationens statut tilvejebringelse af varig fred i verden baseret på social retfærdighed og forbedring af arbejdsforholdene.

I Philadelphia-erklæringen af 1944 bekræfter Konferencen den overbevisning, at varig fred kun kan opnås, hvis den er baseret på social retfærdighed. Endvidere fastslår Konferencen, *at* alle mennesker har ret til at fremme deres materielle velfærd og åndelige udvikling »i frihed og værdighed«, herunder økonomisk tryghed og lige muligheder, *at* tilvejebringelse af de forhold, hvorunder dette skal være muligt, skal udgøre det vigtigste mål for national og international politik, og *at* organisationen ved gennemførelsen af sine opgaver, under hensyntagen til alle økonomiske og finansielle faktorer af betydning, må optage hvilke som helst bestemmelser, som den anser for hensigtsmæssige, i sine beslutninger og henstillinger.

#### *Den Internationale Arbejdskonference:*

Til Den Internationale Arbejdskonference kan hver medlemsstat sende en delegation, der omfatter 2 regeringsdelegerede, 1 delegeret for arbejdsgivere og 1 delegeret for arbejdstagere i det pågældende land. Arbejdsgiver- og arbejdstagerdelegerede udpeges af regeringen efter indstilling fra de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i landet, hvor sådanne organisationer findes. De delegerede kan være ledsaget af rådgivere.

Arbejdskonferencen udarbejder bestemmelser om arbejdsforhold. Disse bestemmelser kan have form af konventioner, der, når de er ratificeret af en medlemsstat, er bindende for denne. Bestemmelserne kan også være henstillinger til medlemsstaterne.

#### *Styrelsesrådet:*

Styrelsesrådet består af repræsentanter for 28 regeringer samt 14 arbejdsgiver- og 14 arbejdstagerrepræsentanter. Af regeringerne har 10 fast sæde i rådet, nemlig lande med særlig betydende industri, mens 18 er valgte. Desuden vælges 18 stedfortrædende regeringsmedlemmer.

Følgende regeringer blev på Arbejdskonferencen i 2008 valgt som medlemmer af Styrelsesrådet for perioden 2008-2011:

#### *1. Medlemmer med fast sæde (lande af særlig "industri-betydning"):*

Brasilien  
Frankrig  
Indien  
Italien  
Japan  
Kina  
Rusland  
Storbritannien  
Tyskland  
USA

2. *Valgte medlemmer:*

Afrika: 6 pladser

Burundi  
Mozambique  
Nigeria  
Sydafrika  
Tanzania  
Tunesien

Asien: 4 pladser

Australien  
Bangladesh  
Jordan  
Singapore

Amerika: 5 pladser

Argentina  
Barbados  
Mexico  
Panama  
Venezuela

Europa: 3 pladser

Østrig  
Tjekkiet  
Polen

3. *Stedfortrædende medlemmer:*

Afrika: 7 pladser

Benin  
Congo  
Egypten  
Ghana  
Guinea  
Kenya  
Sudan  
Zambia

Asien og Stillehavet: 8 pladser

Cambodia  
Iran  
Korea  
Libanon  
Pakistan  
Qatar  
Thailand  
Vietnam

Amerika: 6 pladser

Canada  
Cuba  
El Salvador  
Peru  
Uruguay

Europa: 7 pladser

Belgien  
Bulgarien  
Ungarn  
Litauen  
Portugal  
Spanien  
Sverige

*Styrelsesrådet har nedsat følgende komitéer:*

Budget- og administrationskomitéen  
Komitéen om foreningsfrihed  
Komitéen om juridiske spørgsmål og internationale arbejdsstandarder  
Komitéen om beskæftigelses- og socialpolitik  
Komitéen om teknisk bistand  
Komitéen om sektorelle, regionale og tekniske emner  
Komitéen om Arbejdsgruppen om de sociale dimensioner af globaliseringen  
Komitéen om multinationale virksomheder  
Den rådgivende komité for Asien  
Den rådgivende komité for Afrika  
Den inter-amerikanske rådgivende komité

### *Det Internationale Arbejdsbureau*

Det Internationale Arbejdsbureau, der er organisationens sekretariat, har sit hovedsæde i Genève. Det ledes af generaldirektør Juan Somavia, Chile, der er valgt af ILOs Styrelsesråd.

Bureauet er delt op i en række departementer, bl.a. vedrørende:

- internationale normer (standards)
- ligestilling
- beskæftigelse og udvikling
- uddannelse
- arbejdsvilkår og miljø
- social sikring samt udviklingsbistand

*Den Internationale Arbejdsorganisation har til bistand i sit arbejde følgende komitéer:*

- Ekspertkomitéen vedrørende gennemførelsen af konventioner og henstillinger
- Undersøgelles- og forligskommissionen vedrørende fagforeningsfrihed
- Den faste landbrugskomité
- Fælleskomitéen for søfartsspørgsmål
- Ekspertkomitéen vedrørende social sikring
- Rådgivende paneler vedrørende:
  - beskæftigelse af kvinder
  - beskæftigelse af unge mennesker
  - Kooperation
  - stammebefolkninger
  - arbejderoplysning om fritid

*Fælles ILO-WHO komitéer vedrørende:*

- arbejdshygiejne
- hygiejne om bord på skibe.

*Fælles ILO-UNESCO komité vedrørende:*

- læreres status

### **Danmarks forhold til ILO**

Danmark har været medlem af Den Internationale Arbejdsorganisation siden 1919.

Spørgsmål vedrørende ILO hører her i landet under Beskæftigelsesministeriets Juridiske, Arbejdsretlige og Internationale Center (JAIC). Principielle spørgsmål vedrørende ILO drøftes i *Det faste ILO-Udvalg*, der har følgende sammensætning (pr. 1. september 2008):

Kontorchef Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet, formand  
Vicedirektør Jørgen Rønne, Dansk Arbejdsgiverforening,  
Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening,  
Chefkonsulent Henrik Schilder, Kommunernes Landsforening  
International konsulent Jens Erik Ohrt, Landsorganisationen i Danmark,  
LO-Sekretær Marie-Louise Knuppert, Landsorganisationen i Danmark,  
Faglig sekretær Jens Wiene, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,  
Konsulent Tatjana Hennesser, Akademikernes Centralorganisation,  
Udvalgets sekretær: Specialkonsulent Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet.  
Udvalgets adresse: Beskæftigelsesministeriet, Ved Stranden 8, 1061 København K.

## Bilag 7

### Fortegnelse over de 182 medlemmer af Den Internationale Arbejdsorganisation (Pr. 1. september 2008)

Afghanistan	Lithauen
Albanien	Luxembourg
Algeriet	Madagaskar
Angola	Makedonien (Den tidligere
Antigua og Barbuda	Jugoslaviske Republik)
Argentina	Malawi
Armenien	Malaysia
Australien	Mali
Azebajdzhan	Malta
Bahamas	Marokko
Bahrain	Marshall-øerne
Bangladesh	Mauritanien
Barbados	Mauritius
Belgien	Mexico
Belize	Mocambique
Benin	Moldova
Bolivia	Mongoliet
Bosnien-Herzegovina	Montenegro
Botswana	Namibia
Brasilien	Nederlandene
Brunei Darussalam	Nepal
Bulgarien	New Zealand
Burkina Faso	Nicaragua
Burma (Myanmar)	Niger
Burundi	Nigeria
Cambodja	Norge
Cameroun	Oman
Canada	Pakistan
Centralafrikanske Republik	Panama
Chile	Papua Ny Guinea
Colombia	Paraguay
Comorerne	Peru
Congo	Polen
Costa Rica	Portugal
Cuba	Qatar
Cypern	Rumænien
Danmark	Rusland
Demokratiske Republik Congo	Rwanda
(Zaire)	Saint Kitts og Nevis
Djibouti	Samoa
Dominica	San Marino
Dominikanske Republik	Sao Tomé og Príncipe
Ecuador	Saudi-Arabien
Egypten	Schweiz

Elfenbenskysten	Senegal
El Salvador	Serbien
Eritrea	Seychellerne
Estland	Sierra Leone
Etiopien	Singapore
Fiji	Slovakiet
Filippinerne	Slovenien
Finland	Solomon Islands
Forenede Arabiske Emirater	Somalia
Frankrig	Spanien
Gabon	Sri Lanka
Gambia	St. Lucia
Georgien	St. Vincent og Grenadines
Ghana	Storbritannien
Grenada	Sudan
Grækenland	Surinam
Guatemala	Sverige
Guinea	Swaziland
Guinea-Bissau	Sydafrika
Guyana	Sydkorea
Haiti	Syrien
Honduras	Tajikistan
Hviderusland	Tanzania
Indien	Tchad
Indonesien	Thailand
Irak	Tjekkiet
Iran	Togo
Irland	Trinidad og Tobago
Island	Tunesien
Israel	Turkmenistan
Italien	Tuvalu
Jamaica	Tyrkiet
Japan	Tyskland
Jordan	Uganda
Kasakhstan	Ukraine
Kap Verde	Ungarn
Kenya	Uruguay
Kina	USA
Kirgizistan	Uzbekistan
Kiribati	Vanuatu
Kroatien	Venezuela
Kuwait	Vietnam
Laos	Yemen
Lesotho	Zambia
Letland	Zimbabwe
Libanon	Ækvatorialguinea
Liberia	Østrig
Libyen	Østtimor



## Bilag 8

### Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark

(Pr. 1. september 2008)

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort <sup>1)</sup>
2	Konvention angående arbejdsløshed	1919	24. september 1921		Bekendtgørelse nr. 465 af 2. nov. 1921
5	Konvention, hvorved der fastsættes lavalder for børns arbejde i industri	1919	27. november 1922	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 232 af 19. nov. 1923
6	Konvention om unge menneskers anvendelse til nat arbejde i industrien. Konvention om anvendelsen af hvidt fosfor (Berners konventionen) <sup>2)</sup>	1919	27. november 1922		Bekendtgørelse nr. 233 af 19. nov. 1923
7	Konvention, hvorved der fastsættes lavalder for børns arbejde til søs	1920	29. april 1924	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 200 af 8. juli 1924
8	Konvention vedrørende erstatning for arbejdsløshed i tilfælde af skibbrud	1920	25. januar 1938		Bekendtgørelse*) nr. 6 af 21. marts 1938
9	Konvention om forhyring	1920	12. august 1928		Bekendtgørelse*) nr. 31 af 4. oktober 1938
11	Konvention angående landarbejdernes forenings- og organisationsret	1921	8. juni 1930		Bekendtgørelse nr. 220 af 12. juli 1930
12	Konvention angående landarbejdernes forsikring mod følger af ulykkestilfælde	1921	12. november 1921		Bekendtgørelse nr. 231 af 19. maj 1923
14	Konvention angående en ugentlig hviledag i industrielle virksomheder	1921	14. august 1935		Bekendtgørelse nr. 269 af 28. september 1935
15	Konvention angående fastsættelse af lavalder for anvendelse af unge mennesker som kullempere og fyrbødere	1921	24. april 1924	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 199 af 8. juli 1924
16	Konvention angående tvungen lægetilsyn med børn og unge mennesker, beskæftigelse om bord på skibe	1921	12. april 1938		Bekendtgørelse*) nr. 15 af 7. maj 1938

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort <sup>1)</sup>
18	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme	1925	19. januar 1934		Danmarks traktater. Udgivet på Udenrigsministeriets foranledning: årgang 1934, nr. 37
19	Konvention angående ligeberettigelse for inden- og udenlandske arbejdere i henseende til erstatning i anledning af ulykkestilfælde, indtrufne under arbejdet	1925	20. marts 1928		Bekendtgørelse nr. 155 af 27. april 1928
21	Konvention om indførelse af forenklinger i tilsynet med udvandrere om bord på skibe	1926	16. april 1955		Bekendtgørelse*) nr. 49 af 5. september 1955
27	Konvention angående vægtangivelse på tungt styk gods, der transporteres pr. skib	1929	30. december 1932		Bekendtgørelse nr. 45 af 19. februar 1933
29	Konvention angående tvungent eller pligtmæssigt arbejde	1930	25. januar 1932		Bekendtgørelse nr. 49 af 1. marts 1932
32	Konvention om beskyttelsesforanstaltninger mod ulykkestilfælde, for så vidt angår arbejdere, der er beskæftiget med lastning og losning af skibe	1932	11. juli 1970	22. dec. 1989	Bekendtgørelse*) nr. 90 af 14. oktober 1971
42	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme (revideret)	1934	8. juni 1939		Bekendtgørelse*) nr. 4 af 3. februar 1940
52	Konvention angående årlig ferie med løn	1936	8. juni 1939		Bekendtgørelse*) nr. 5 af 3. februar 1940
53	Konvention angående minimumskrav i henseende til faglig duellighed hos skibsofficerer i handelsskibe	1936	30. juni 1938		Bekendtgørelse*) nr. 34 af 9. november 1938
58	Konvention angående lavalder for børns arbejde til søs (revideret)	1936	3. maj 1955	13. nov. 1997	Bekendtgørelse*) nr. 73 af 19. november 1956
62	Konvention angående sikkerhedsforskrifter inden for byggeriet	1937	13. oktober 1972	10. jul. 1995	Bekendtgørelse*) nr. 80 af 18. juli 1975
63	Konvention angående statistik over løn og arbejds tid i de vigtigste mine- og fabriksindustrier (herunder bygge- og anlægsvirksomhed) og i landbruget	1938	8. juni 1939	24. apr. 1988	Bekendtgørelse*) nr. 6 af 3. februar 1940
73	Konvention om lægeundersøgelse (søfarende)	1946	19. maj 1980		Bekendtgørelse af 20. marts 1981

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort <sup>1)</sup>
80	Konvention til delvis revision af de af Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference på dens første 28 møder vedtagne konventioner med henblik på den fremtidige udøvelse af de administrative opgaver, som i medfør af nævnte konventioner er overdraget generalsekretæren for Folkenes Forbund og med henblik på at indføre visse yderligere ændringer deri, forårsaget ved opløsning af Folkenes Forbund og ved ændringen i Den Internationale Arbejdsorganisations statut	1946	23. maj 1949		Bekendtgørelse*) nr. 45 af 24. oktober 1949
81	Konvention angående arbejdstilsyn inden for industri og handel	1947	26. juni 1958		Bekendtgørelse nr. 30 af 11. august 1959
87	Konvention angående foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig	1948	25. maj 1951		Bekendtgørelse nr. 16 af 23. april 1952
88	Konvention angående organisation af arbejdsanvisningen	1948	3. oktober 1972		Bekendtgørelse*) nr. 100 af 18. septem ber 1974
92	Konvention angående skibsmandskabets opholdsrum om bord (revideret)	1949	9. juli 1950		Bekendtgørelse*) nr. 8 af 28. januar 1953
94	Konvention angående arbejdsklausuler i offentlige kontrakter	1949	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 1 af 4. januar 1957
98	Konvention om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger	1949	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 2 af 4. januar 1957
100	Konvention om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi	1951	10. juni 1960		Bekendtgørelse*) nr. 78 af 20. decem ber 1960
102	Konvention angående minimumsnormer for social tryghed	1952	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 1 af 2. januar 1958
105	Konvention om afskaffelse af tvangsarbejde	1957	21. december 1957		Bekendtgørelse*) nr. 65 af 7. november 1958
106	Konvention om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder	1957	21. december 1957		Bekendtgørelse*) nr. 64 af 7. november 1958
108	Konvention angående søfarendes nationale identitetspa pirer	1958	28. juli 1970		Bekendtgørelse*) nr. 37 af 17. april 1972
111	Konvention om forskelsbehandling med	1958	10. juni 1960		Bekendtgørelse*)

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort <sup>1)</sup>
	hensyn til beskæftigelse og erhverv				nr. 8 af 3. februar 1961
112	Konvention om lavalder for adgang til beskæftigelse om bord på fiskefartøjer	1959	17. januar 1962	13. nov. 1997	Bekendtgørelse*) nr. 63 af 23. november 1962
115	Konvention om beskyttelse af arbejdere mod ioniserende stråling	1960	24. november 1972		Bekendtgørelse*) nr. 113 af 21. oktober 1974
116	Konvention om delvis ændring af de af Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference på dens første 32 møder vedtagne konventioner	1961	12. maj 1962		Bekendtgørelse*) nr. 46 af 11. december 1963
118	Konvention om ligestilling af ind- og udlændinge i henseende til social tryghed	1962	14. maj 1969		Bekendtgørelse*) nr. 90 af 24. september 1970
119	Konvention om sikring af maskineri	1963	8. november 1988		Bekendtgørelse af 17. januar 1991
120	Konvention om hygiejne i handels- og kontorvirksomheder	1964	10. juni 1970		Bekendtgørelse*) nr. 91 af 14. oktober 1971
122	Konvention om beskæftigelsespolitik	1964	10. juni 1970		Bekendtgørelse*) nr. 92 af 14. oktober 1971
126	Konvention om opholdsrum i fiskerifartøjer	1966	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 88 af 17. juli 1979
129	Konvention om arbejdstilsyn i landbruget	1969	13. oktober 1972		Bekendtgørelse*) nr. 36 af 27. februar 1975
130	Konvention om læge- og hospitalsbehandling og dagpenge under sygdom	1969	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 85 af 5. juli 1979
133	Konventionen om skibmandskabets opholdsrum	1970	10. juli 2003		Bekendtgørelse nr. 19 af 5. august 2004
134	Konvention om forebyggelse af arbejdsulykker (søfarende)	1970	19. maj 1980		Bekendtgørelse nr. 37 af 20. marts 1981
135	Konvention om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem	1971	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 74 af 1. juli 1979
138	Konvention om mindstealder for adgang til beskæftigelse	1973	13. november 1997		Bekendtgørelse nr. 31 af 10. september 1998
139	Konvention om forebyggelse af og kontrol med sundhedsmæssige farer på arbejdspladsen forårsaget af	1974	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 75 af 1. juli 1979

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort <sup>1)</sup>
	kræftfremkaldende stoffer og midler				
141	Konvention om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling	1975	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 86 af 5. juli 1979
142	Konvention om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse	1975	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 55 af 2. juni 1982
144	Konvention om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af ILO-standarder	1976	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 116 af 15. oktober 1979
147	Konvention om minimumsnormer i handelsskibe Protokol ratificeret 10. juli 2003	1976	19. maj 1980		Bekendtgørelse nr. 96 af 23. september 1982
148	Konvention om luftforurening, støj og vibration	1977	1. december 1987		Bekendtgørelse nr. 17 af 2. maj 1996
149	Konvention om sygeplejepersonalets beskæftigelse samt arbejds- og levevilkår	1977	20. maj 1981		Bekendtgørelse af 2. juni 1982
150	Konvention om arbejdsmarkedsadministration: rolle, funktion og organisation	1978	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 57 af 2. juni 1982
151	Konvention om beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor	1978	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 58 af 2. juni 1982
152	Konvention om sikkerhed og sundhed i forbindelse med havnearbejde	1979	8. november 1988		Bekendtgørelse nr. 33 af 18. april 1991
155	Konvention om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø	1981	10. juli 1995		Bekendtgørelse nr. 3 af 1. februar 1996
159	Konvention om erhvervsmæssig revalidering og beskæftigelse af handicappede	1983	5. februar 1985		Bekendtgørelse nr. 40 af 20. april 1988
160	Konvention om arbejdsmarkedsstatistik	1985	1. december 1987		Bekendtgørelse nr. 32 af 18. april 1991
162	Konvention om sikkerhed ved anvendelse af asbest	1986	18. december 2006 <sup>3)</sup>		
163	Konvention om søfarendes velfærd til søs og i havn	1987	16. september 1993		Bekendtgørelse nr. 60 af 16. juni 1994
167	Konvention om sikkerhed og sundhed inden for bygge- og anlægssektoren	1988	10. juli 1995		Bekendtgørelse nr. 18 af 2. maj 1996
169	Konvention vedrørende indfødte folk og stammefolk i selvstændige stater	1989	18. januar 1996		Bekendtgørelse nr. 97 af 9. oktober 1997
180	Konvention om søfarendes arbejdstid og bemanning af skibe	1996	10. juli 2003		Bekendtgørelse nr. 20 af 5. august 2004
182	Konvention om forbud mod og omgående	1999	14. august		Bekendtgørelse nr.

<b>Nr.</b>	<b>Konventionens navn</b>	<b>Årstal</b>	<b>Tiltrådt</b>	<b>Opsagt</b>	<b>Bekendtgjort<sup>1)</sup></b>
	indsats for afskaffelse af de værste former for børnearbejde		2000		62 af 11. december 2000
I alt ratificeret pr. 1. september 2007: 70 stk., heraf 8 opsagte, dvs. 62 aktive konventioner.					

- 1) De med \* mærkede bekendtgørelser er optaget i Lovtidende C.
- 2) Denne konvention afløser Bernerkonventionen af 1906 om samme spørgsmål, og ratifikationer af denne medregnes derfor ikke i bureauets opgørelse over antallet af ratifikationer af internationale arbejdskonventioner.
- 3) Konvention nr. 162 om asbest er ratificeret af Danmark den 18. december 2006. Konventionen vil herefter træde i kraft for Danmark den 18. december 2007.

Konventionerne nr. 5, 7, 15, 58 og 112 blev opsagt i forbindelse med ratifikation af konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse.

Konvention nr. 32 blev opsagt i forbindelse med ratifikation af konvention nr. 152 om sikkerhed og sundhed i forbindelse med havnearbejde.

Konvention nr. 62 blev opsagt i forbindelse med ratifikation af konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø.

Konvention nr. 63 blev opsagt i forbindelse med ratifikation af konvention nr. 160 om arbejdsmarkedsstatistik.



**Mandatnotits  
for  
ILO's 97. Arbejdskonference  
Genève  
2008**

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet  
Maj 2008

## Indhold

### 1. INDLEDNING.

### 2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.

#### *Konferencens tekniske emner:*

- a. **Komitéen til fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdoms-bekæmpelse.**
- b. **Komitéen om styrkelse af ILO's rolle til at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i en globaliseringskontekst.**
- c. **Komitéen om færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling.**

#### *Øvrige emner:*

- d. **Finansielle og administrative spørgsmål: ILO's program- og budgetforslag for 2008-2009.**
- e. **Applikationskomitéen.**
  - **General survey om arbejdskontrakter i offentlige kontrakter.**
- f. **Generaldirektørens rapport.**
- g. **Den globale rapport om foreningsfrihed i praksis.**

### 3. POLITISKE LANDESPØRGSMÅL SOM FORVENTES BEHANDLET PÅ KONFERENCEN.

- a. **Burma.**
- b. **De besatte palæstinensiske områder.**
- c. **Andre lande.**

### 4. BAGGRUND.

- a. **Den Internationale Arbejdsorganisation.**
- b. **ILO's mandat.**
- c. **ILO-konventioner og henstillinger.**
- d. **Danmark og ILO, ratificerede konventioner og henstillinger.**
- e. **Dansk programsamarbejde med ILO.**

### 5. DELEGATIONEN.

- a. **Regeringsdelegation.**
- b. **Arbejdstagerdelegation.**
- c. **Arbejdsgiverdelegation.**



## **1. INDLEDNING.**

Mandatnotitsen er udarbejdet til brug for regeringens delegation ved Den 97. Internationale Arbejdskonference, som afholdes den 28. maj til den 13. juni 2008 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 altid tre tekniske emner, 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 tekniske emner, er der en række faste punkter på dagsordenen, f.eks. den såkaldte Applikationskomité.

## **2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.**

### ***Konferencens tekniske emner:***

#### **a. Komitéen til fremme af landlig beskæftigelse med henblik på fattigdomsbekæmpelse**

ILO har forud for den generelle diskussion på konferencen udarbejdet rapport IV, der redegør for baggrunden for diskussionen samt beskriver situationen og udviklingen i landlig beskæftigelse i forhold til økonomisk aktivitet og reduktion af fattigdom. Desuden præsenteres problemstillingen i forhold til de fire strategiske mål i Decent Work-dagsordenen: beskæftigelse, social beskyttelse, arbejdstagerrettigheder og social dialog.

Det er 20 år siden ILO sidst havde en konferencediskussion om landlig beskæftigelse, og selvom konklusionerne fra den gang iflg. ILO har haft vidtrækkende betydning, så er det nu tid til at bringe nye strategier på banen. Vigtigheden af problemstillingen er bl.a. understreget af den globale forpligtelse i forhold til Millennium Development Goals (MDG) om halveringen af fattigdommen inden 2015. Decent Work-dagsordenen og den integrerede tilgang, der ligger heri, ses som komplementerende og bidragende til at nå MDG.

ILO's rapport viser at ca. 75 pct. af verdens fattige bor i landdistrikter, og at deres indtægt oftest kommer fra landbrugsaktiviteter og typisk ikke er tilstrækkelig til at dække de mest basale behov. Globaliseringen og en stigende urbanisering fremhæves som faktorer, der bidrager til strukturelle ændringer i både de industrialiserede lande og udviklingslandene med betydning for landlig beskæftigelse. MDG har givet fornyet interesse for at se på udviklingen af produktiv beskæftigelse i den landlige sektor, hvilket støttes af en række udviklingsorganisationer. Det fremhæves som afgørende at sikre samarbejde og sammenhæng i indsatsen og se på rammevilkårene for en bæredygtig udvikling.

ILO's arbejde med Decent Work, Global Employment Agenda og Decent Work Country Programmes ses som et godt udgangspunkt for drøftelser om en fornyet indsats. Rapporten gennemgår en række data og analyserer udviklingen i landlig beskæftigelse i forhold til bl.a. andelen af arbejdsstyrke og økonomisk aktivitet, og der er desuden systematisk set på kønsfordelingen af arbejdsstyrken.

Rapporten indeholder fire kapitler, der hvert vedrører et af de fire strategiske mål i Decent Work dagsordenen og kommer med et omfattende sæt politikanbefalinger for hvert område. Disse føres videre til et forslag til en handlingsplan for den fremtidige indsats. Det understreges, at landbrug spiller en afgørende rolle for at sikre en økonomisk udvikling og strukturelle ændringer. Økonomisk vækst er således en nødvendig, men ikke en tilstrækkelig faktor til at sikre en fattigdomsreduktion, også anstændig regeringsførelse spiller en afgørende rolle.

Forslaget til handlingsplanen for landlig beskæftigelse til reduktion af fattigdom indeholder en række elementer for hvert af de strategiske mål under Decent Work som f.eks.; fremme af gode rammevilkår for bæredygtige virksomheder, sikre uddannelse og træning, introduktion af basal social beskyttelse, udvikle nye metoder til at lette arbejdsrelaterede transitioner, fremme af de fundamentale arbejdstagerrettigheder, støtte til øget trepartsdialog og støtte til øget samarbejde på tværs af ministerier og andre institutioner omkring udviklingsspørgsmål for den landlige sektor.

Der lægges op til en diskussion af de forskellige strategier og betingelser for fremme af landlig beskæftigelse samt en drøftelse af ILO's bureau og medlemmernes rolle til fremme heraf.

#### *Parternes holdning*

LO støtter ILO's arbejde med Decent Work, Global Employment Agenda og Decent Work Country Programmes og ser det som et godt udgangspunkt for drøftelser om en fornyet indsats.

Der er ikke afgivet særskilte bemærkninger fra arbejdsgiversiden side til dette punkt.

#### *Dansk holdning*

Fattigdomsbekæmpelse er det overordnede formål med al dansk udviklingsbistand og udvikling af landbrugssektoren spiller her en central rolle i forhold til at sikre en bredt baseret, fattigdomsorienteret og bæredygtig økonomisk vækst. Støtten til udvikling af landbrugssektoren udgør et væsentligt element i dansk bistandssamarbejde.

Den danske bistand til landbrugssektoren vil i tråd med udviklingen i nationale fattigdomsstrategier over de kommende år i stigende grad blive koblet til aktiviteter med fokus på generel økonomisk udvikling i landområderne, herunder fokus på at sikre de bedste rammevilkår for en sådan udvikling (eks. infrastruktur, privatsektorudvikling, lovgivning og regulering samt levering af en række serviceydelser). Samspillet mellem den offentlige og den private sektor indgår derfor som et væsentligt element i bistanden. Fremme af kvinders økonomiske rettigheder indgår som et fokusområde i støtte til landbrugsudvikling, ligesom landbrugets påvirkning af miljøet er et centralt tema.

Dette falder i tråd med en række af de problemstillinger, strategier og forslag, ILO præsenterer i den fremlagte rapport og forslag til handlingsplan. Danmark støtter den integrerede tilgang til udvikling, som ligger i ILO's Decent Work og fremme af national, regional og internationalt samarbejde om at nå MDG.

#### **b. Komitéen om færdigheder til forbedret produktivitet, beskæftigelsesvækst og udvikling**

ILO's rapport *Skills for improved productivity, employment growth and development*, der danner grundlag for en generel diskussion på konferencen, omhandler, hvorledes lande – indenfor et Decent Work-perspektiv<sup>7</sup> – kan udvikle deres kompetence- og færdighedsbase og derved øge både antallet af arbejdstagere og produktiviteten i arbejde. Utilstrækkelig uddannelse og kompetenceudvikling holder landene fanget i en ond cirkel af lav uddannelse, lav produktivitet og lave indkomster.

Rapporten analyserer, hvordan strategier til at højne og styrke relevansen af kompetencetræning og fremme adgangen til at flere kan opnå færdigheder kan hjælpe landene til større produktivitet, beskæftigelse og udvikling. Færdigheder forstås i rapporten bredt som både grundlæggende uddannelse, forberedende opkvalificering og livslang læring.

Formålet med rapporten er på denne baggrund bl.a. at give eksempler på nogle landes erfaringer med investeringer i udvikling af færdigheder og herigennem øget produktivitet for herigennem at sikre højere lønninger og varig jobskabelse. Desuden demonstreres hvordan livslang læring reducerer omkostningerne ved teknologiske forandringer ved at ruste arbejdstagere til anden beskæftigelse. Øget opmærksomhed på betydningen af kompetenceudvikling for at opnå formalisering af den uformelle økonomi samt fokus på de sociale parters rolle i forhold til at fremme færdighedsudvikling med henblik på at forbedre produktiviteten bliver ligeledes fremhævet.

Mens de første kapitler i rapporten undersøger de udfordringer, som lande, firmaer og særligt udsatte persongrupper står overfor i dag i forhold til at opnå større produktivitet og øge beskæftigelsen, ses der i kapitel 5 frem i tiden. Der peges på social dialog som instrument til at koordinere processerne omkring udvikling af færdigheder og nationale udviklingsstrategier samt på kompetencebehovsvurderinger og informationssystemer for tidligt at kunne forudsige kompetencebehov på arbejdsmarkedet. Kapitel 6 ser på, hvorledes politikker rettet mod færdigheds- og kompetenceudvikling kan bruges til at finde gode løsninger ift. udefrakommende forandringer af økonomien. Rapporten afsluttes med et kort resumé af de vigtigste indstillinger samt 6 forslag til diskussionspunkter.

---

<sup>7</sup> ILO's Decent Work-strategi består af fire strategiske mål: Beskæftigelse, social beskyttelse, fremme af social dialog og garantere fundamentale arbejdsrettigheder.

### *Parternes holdning*

LO kan støtte målet om uddannelse og opkvalificering for flest mulige. Det bør imidlertid præciseres, at uddannelse og opkvalificering bør have et klart jobfokus.

Dansk Arbejdsgiverforening er enig i, at uddannelse og efteruddannelse er vigtige faktorer for økonomisk vækst og stigende beskæftigelse, men det er vigtigt at understrege, at mere uddannelse ikke alene fører højere produktivitet og til flere jobs – også ny teknologi og nye former for arbejdsorganisering påvirker dagsordenen.

Det er vigtigt at understrege, at udvikling af færdigheder skal samtænkes med efterspørgslen fra erhvervslivet, og der skal fokuseres på relevante færdigheder, som fører til jobs i erhvervslivet.

Uddannelsessystemet skal indrettes fleksibelt og målrettes således at det spiller sammen med de ændrede behov på arbejdsmarkedet.

### *Dansk holdning*

Danmark har den samme dagsorden som mange andre lande ift. kompetence- og færdighedsudvikling. Dvs. at Danmark kan tiltræde målet om uddannelse og opkvalificering for flest muligt. Det bør imidlertid præciseres, at uddannelse og opkvalificering bør have et klart jobfokus. Dvs. der bør ikke fokuseres entydigt på *mere* uddannelse og opkvalificering, men i nogen grad også på jobmulighederne inden for de områder, hvor der gives uddannelse og opkvalificering. Et centralt tema, der knytter sig hertil, er at arbejdstagerne skal sikres mulighed for at omstille sig ift. forskydninger i efterspørgslen. En arbejdstager med ikke-efterspurgte kvalifikationer kan på samme vis som en arbejdstager uden kvalifikationer fanges i en spiral af lav produktivitet og deraf følgende lav løn.

Derfor er man fra dansk side enige i, at det er afgørende at udvikle og bruge redskaber, der understøtter indsatsen til at bestemme, hvilke områder på arbejdsmarkedet, der oplever ekspansion og hvilke, der oplever nedgang. Arbejdsmarkedstyrelsen har i samarbejde med beskæftigelsesregionerne udviklet et redskab til identifikation af områder med de bedste jobmuligheder.

### **c. Komitéen om styrkelse af ILO's rolle til at assistere sine medlemsstater for at nå deres mål i en globaliseringskontekst (Anden generel diskussion).**

Der er på årets konference en anden generel diskussion om styrkelse af ILO's kapacitet for bedre at kunne assistere medlemslandene i deres indsats for at fremme Decent Work-dagsordenen<sup>8</sup>. Diskussionen er opfølgning på sidste års konference diskussion om samme emne<sup>9</sup>.

Der har i perioden efter drøftelserne sidste år løbende været trepartsdrøftelser i ILO om emnet som led i forberedelse til dette års konference. ILO har til brug for dette præsenteret en række tekster med forslag til bl.a. cykliske reviews for de fire strategiske prioriteter under Decent Work og udkast til en "autoritativ tekst" som har været drøftet. Disse dokumenter er optrykt i Rapport VI, der danner grundlag for drøftelserne på årets konference.

Danmark har deltaget aktivt i drøftelserne og koordineringen af nordiske indlæg og EU-indlæg herom. Der har fra dansk side været fokus på at sikre, at resultatet af komitéens arbejde vil bidrage til en operationalisering af Decent Work-dagsordenen, der vil kunne bidrage til en fokusering og styrkelse af ILO's arbejde. Der må samtidig ikke ske en udvanding af ILO's normskabende og monitorerende rolle. Desuden har det været en prioritet, at der ikke vil blive tale om øgede rapporteringsforpligtelser for medlemslandene.

ILO genintroducerer debatten ved at fremhæve, hvordan globaliseringen har betydning for implementeringen af ILO's mandat, og det understreges, hvordan der i dag – med den store depression, 2. Verdenskrig og den kolde krig på afstand – er en ny global forståelse og nødvendighed for globale tiltag. Det fremhæves som en historisk mulighed. Derudover er dette muligheden for ikke bare at bekræfte ILO's mandat men også diskutere ILO's opgaver i lyset af globalisering og Decent Work - dagsordenen.

<sup>8</sup> Fundamentale arbejdstagerrettigheder, beskæftigelse, social sikring og social dialog.

<sup>9</sup> Se Beskæftigelsesministeriets beretning til Folketinget om den 96. Arbejdskonference 2007

ILO fremhæver, at det er vigtigt, at denne proces bygger på konsensus, for at den skal kunne gøre en forskel. Men det understreges fra ILO's side, at dette års drøftelse og evt. autoritative dokument ikke skal ende i en laveste fællesnævner, men det højst mulige acceptable for alle.

ILO gennemgår baggrunden for diskussionen, som er en udløber af Verdenskommissionen om den sociale dimension af globaliseringens arbejde og rapport. Dette har bl.a. været fulgt op i ILO's Styrelsesråd med en særlig arbejdsgruppe herom, og beslutningen om at have temaet for en teknisk komité på en Arbejdskonference med mulighed for opfølgende diskussion. Baggrunden for diskussionen er desuden beskrevet i Mandatnotitsen for den danske regeringsdelegation forud for den 96. Arbejdskonference 2007.

Drøftelserne på sidste års konference resulterede i en resolution, der pålagde ILO at forberede et udkast til en mulig autoritativ tekst, samt at forberede drøftelser og muligheder ift. at styrke ILO's kapacitet ift. forbedret styring<sup>10</sup>. Der har som nævnt allerede i løbet af efterår 2007 og forår 2008 været drøftelse af et udkast til en autoritativ tekst fra ILO's side.

Det er i forhold til en evt. autoritative tekst understreget, at det ikke er spørgsmål om at redefinere ILO's mandat eller Decent Work, men at fremme arbejdet med Decent Work og herunder fremme en integreret tilgang til Decent Work. Desuden blev det fra en del medlemsstater og ILO's side fremhævet, at det ikke drejer sig om at komme med nye forpligtelser for medlemsstaterne. Der er ligeledes fokus på vigtigheden af opfølgningen på et evt. autoritativt dokument. De hidtidige drøftelser ledte til en række anbefalinger til udarbejdelsen af et nyt udkast til en evt. autoritativ tekst. Dette udkast findes i rapporten til årets konference, og det er ændret betydeligt i forhold til tidligere udkast.

Udkastet til en evt. autoritativ tekst forventes behandlet på konferencen og evt. vedtaget (med evt. ændringer).

ILO's rapport gennemgår de forskellige mulige typer af en autoritativ tekst det vil være muligt at vedtage på årets konference. Det fremføres, at det ikke vil være muligt at vedtage en konvention, henstilling eller en protokol til en konvention, da det forudgående arbejde for årets drøftelse ikke muliggør vedtagelsen af en sådan type instrument<sup>11</sup>. Mulighederne vil være at vedtage et sæt konklusioner, en resolution eller en deklaration. ILO præsenterer en deklaration som et godt valg i forhold til forslaget til autoritativ tekst, og fremhæver en deklarations rådgivende karakter. 1998 Deklarationen og opfølgningen på denne præsenteres som et eksempel. Det vil være afgørende for en deklarations fremtidige betydning, hvilken opfølgning, der bliver besluttet.

Endelig gentager ILO, at der i mandatet fra sidste års konference også er en opgave i forhold til styrkelse af ILO's styringskapacitet. Dette, fremfører ILO, vil til dels følge af et evt. autoritativt dokument samt opfølgningen på dette, her nævnes bl.a. forslaget om cykliske reviews for hvert af de fire strategier under Decent Work-dagsordenen.

#### **Udkast til evt. autoritativ tekst**

Det nye udkast til en autoritativ tekst har indarbejdet en del af de kommentarer, der blev givet i løbet af de hidtidige drøftelser. Teksten er delt op, så opfølgningsdelen fremstår som et anneks til teksten, hvilket bl.a. giver mulighed for mere specifik opfølgning med evaluering og mulighed efterfølgende ændring heraf.

Teksten består af en præambel, der sætter teksten ind i konteksten af globaliseringen og ILO's mandat i forhold hertil. Dernæst kommer et afsnit om omfanget og principperne for teksten bl.a. en beskrivelse af de fire strategiske prioriteter i Decent Work: beskæftigelse, social beskyttelse, social dialog og arbejdstagerrettigheder. Dette følges af et afsnit om metode til implementering af disse principper mv. delt op i ILO's bureaus opgaver og medlemsstaternes opgaver hermed. Teksten afsluttes med et afsnit om endelige bestemmelser ift. Generaldirektøren og Styrelsesrådets rolle ift. teksten.

---

<sup>10</sup> Se Beskæftigelsesministeriets beretning til Folketinget om den 96. Arbejdskonference 2007

<sup>11</sup> Der henvises i fodnote 2 på side 29 i Rapport VI til sektion E i "Standing Orders of the ILC".

Det foreslåede annekts til teksten indeholder afsnit om ILO's opgaver ift. at støtte medlemsstaterne. Her nævnes bl.a., at ILO's administration, ressourcer og eksterne relationer skal sikre en fremme af målsætningerne. Derudover nævnes cykliske reviews, som middel til bedre at synliggøre og forstå medlemsstaternes virkelighed og behov. Desuden bliver teknisk samarbejde og rådgivning, samt forskning og informationsindsamling og - deling fremhævet. Endelig gives der mulighed at Arbejdskonferencen vil evaluere tekstens og arbejdet som følge heraf betydning i forhold til formålet med teksten.

#### *Parternes holdning*

LO vil arbejde for, at resultatet af komitéens arbejde vil bidrage til en operationalisering af Decent Work-dagsordenen, der vil kunne bidrage til en fokusering og styrkelse af ILO's arbejde. LO støtter, at det autoritative dokument vedtages som en deklARATION samt at Danmark efterfølgende konkretiserer national opfølgning.

Dansk Arbejdsgiverforening er enig i, at det er væsentligt at styrke ILO's kapacitet til at assistere medlemsstaterne i forhold til at håndtere globaliseringens udfordringer. DA lægger vægt på, at debatten om globaliseringen bør fokusere på positive muligheder, der ligger i globaliseringen. ILO bør derfor understøtte temaet gennem Decent Work dagsordenen.

Det er afgørende, at der i drøftelserne lægges vægt på en forbedret og effektiv styring og prioritering af ILO's arbejde, så det målrettes såvel virksomhedernes, lønmodtageres som medlemsstaternes behov. Såfremt nye opgaver eller nye rapporteringer foreslås, bør det føre til, at der samtidig overvejes bortfald af andre.

Samtidig skal der i samarbejdet med andre internationale organisationer fokuseres på ILO's mandat.

Arbejdet med ILO's kapacitet bør ikke føre til en konvention, da dette ikke er rette instrument, men snarere til et dokument, der på anden måde sætter retningslinjerne for ILO's arbejde i Styrelsesrådet og i ILO-sekretariatet.

#### *Dansk holdning*

Danmark støtter diskussionen om styrkelse af ILO's kapacitet til at assistere medlemsstaterne i forhold til at kunne håndtere globaliseringens udfordringer. ILO's Decent Work-dagsordenen, med sin integrerede tilgang af de fire strategiske mål, er en god ramme herfor. En øget fokusering og operationalisering af dagsordenen forventes at kunne fremme arbejdet med at sikre den sociale dimension af globaliseringen. Her er det afgørende at sikre, at ILO's kapacitet sikrer en styring "vertikalt, horisontalt og eksternt"<sup>12</sup>.

Danmark vil lægge vægt på, at diskussionen skal bidrage til en forbedret styring af ILO's arbejde i forhold til 1) at imødekomme medlemmernes behov og interesser, 2) at sikre synlighed samt sammenhæng og synergi mellem de fire strategiske mål i Decent Work og 3) at sikre ILO's mandat i forhold til andre internationale organisationer.

Danmark prioriterer, at komitéens arbejde resulterer i et autoritativt dokument, der fremstår klart og med fokus på målsætningerne for Decent Work og en operationaliseringen af disse. Det støttes, at dokumentet overordnet beskriver ILO's rolle, herunder henholdsvis bureau og medlemmernes roller, i forhold til fremme af Decent Work. Desuden vil prioriteres det fra dansk side, at der i dokumentet sikres rum for forskellige nationale traditioner og forhold på arbejdsmarkedet indenfor Decent Work-dagsordenen.

Danmark kan støtte, at det autoritative dokument vil blive udarbejdet som en deklARATION. Danmark er derimod ikke tilhænger af, at der udarbejdes en egentlig konvention vedrørende Decent Work.

#### *Øvrige emner:*

#### **d. Finansielle og administrative spørgsmål: ILO's program- og budget for 2008-2009.**

---

<sup>12</sup> Vertikalt: styringen fra medlemmerne til ILO og tilbage (kende medlemmernes behov), Horisontalt: styringen mellem de fire strategiske mål i Decent Work (sikre sammenhæng og synergi), Eksternt: styringen i forhold til andre internationale organisationer (sikre ILO's mandat)

ILOs budget og program er 2-årigt. Det seneste budget og program for 2008-2009 blev vedtaget på den 96. Internationale Arbejdskonference i 2007. På baggrund af ILO's generaldirektørs forslag til program og budget blev et budget på godt 635 mio. US\$ vedtaget.

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

- Normskabelse om fundamentale principper og rettigheder (ca. 92,6 mio. US\$).
- Beskæftigelse (ca. 145,0 mio. US\$).
- Social beskyttelse (ca. 96,0 mio. US\$).
- Social dialog (ca. 137,9 mio. US\$).

Midlerne under de strategiske prioriteter dækker udgifter til en lang række tekniske programmer herunder tværgående programmer og de regionale indsatser. Der udover er der på budgettet afsat midler til policy-udvikling, generel administration, sikkerhed og drift af hovedorganerne.

Til årets konference foreligger der i rapport II informationer om nye medlemmer, bidragsniveauer, etc. for 2008-09 samt oplysninger om forslag til brug af overførsel af indtægter fra valutaveksling til en fond til renovation af ILO's bureaus bygning.

ILO modtager indbetalinger fra medlemslandene i CHF, som siden veksles til USD til brug for driften af ILO. Dette giver til tider overskud, som traditionelt tilbagebetales til medlemmerne, hvor medlemmer der betaler rettidigt modtager en lidt større andel (Danmark er traditionelt blandt disse lande). Det fremgår af rapport II, at dette spørgsmål sidst har været drøftet på Styrelsesrådsmøde i marts 2008. Danmark støttede her forslag om at lade halvdelen af årets valutafortjeneste tilgå fonden til renovering af ILO's bureaus bygning, men at opretholde ordningen, der fremmer rettidig indbetaling af medlemsbidrag. Det er Danmarks opfattelse, at ILO som organisation har gavn af rettidige indbetalinger, idet dette bidrager til en bedre planlægningshorisont for organisationen. Danmark er fortsat af denne opfattelse, men vil kunne støtte et evt. kompromisforslag, hvor tilskyndelsen til rettidig indbetaling bevares.

#### **e. Applikationskomitéen.**

Som et fast punkt på Konferencens dagsorden samles Applikationskomitéen hvert år for at gennemgå de modtagne rapporter fra medlemslandene om ratifikation af ILO-konventioner. Komitéen henholder sig i sit arbejde bl.a. til Ekspertkomitéens rapport om medlemslandenes implementering af konventionerne (se nærmere om danske sager i dette års rapport nedenfor i bilag 4). Applikationskomitéen behandler hvert år 25 individuelle sager på landeniveau. Udvælgelse af sagerne sker i en særlig underkomité (arbejdsmarkedets parter) uformelt ud fra sagernes alvor samt en vis geografisk fordeling.

Danmarks holdning og eventuelle kommentarer i de enkelte individuelle sager afklares, når udvælgelsen er gennemført samt løbende på grundlag af drøftelser med EU-landene og i kredsen af nordiske medlemslande.

- **General survey om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.**

ILO's sekretariat udarbejder hvert år en generel rapport (generel survey) om et bestemt emne med udgangspunkt i en eller flere konventioner til diskussion i Applikationskomitéen. Den generelle rapport bygger på medlemslandenes afrapporteringer om implementering - eller mangel på samme - af de konkrete udvalgte konventioner samt henstillinger. Den generelle rapport diskuteres som regel under ét af komitéens første møder.

Den generelle rapport handler i år om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. I 1949 vedtog arbejdskonferencen en konvention og en henstilling om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Danmark ratificerede konventionen i 1955. Der er til dato 90 ratifikationer, hvor sekretariatet vurderer, at kun 15 lande opfylder konventionens forpligtelser. Til sammenligning kan oplyses, at 127 lande har ratificeret de grundlæggende konventioner.

Ifølge konventionen skal der i kontrakter indgået mellem offentlige myndigheder og private leverandører indsættes klausuler om, at vedkommende arbejdstagere skal sikres en løn, herunder særlige ydelser, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres.

Vedrørende kravene om løn- og arbejdsvilkår henviser konventionen til, hvad der måtte fremgå af overenskomst mv., voldgiftskendelse eller national lov. Hvis der ikke er regulering af arbejdsforholdet på den omhandlede måde på egnen, skal en tilsvarende overenskomst eller de vilkår, som i almindelighed tilbydes af arbejdsgivere indenfor det pågældende fag, branche eller lignende, lægges til grund ved fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkårene.

Konventionen er et instrument til at sikre gunstige arbejdsvilkår, når bygge- og anlægsarbejde udføres på ”statens regning” og til at imødegå social dumping.

Rapporten konkluderer, at på trods af konventionens ringe udbredelse, er den mindst lige så relevant og aktuel som for 60 år siden, ikke mindst fordi beskyttelse af ordentlige løn- og arbejdsvilkår i forbindelse med udbud er under stigende pres i en globaliseret verden. Rapporten kommer med en række forslag til, hvordan konventionen og dens sigte kan revitaliseres.

Drøftelsen på arbejdskonferencen har i EU-sammenhænge fået særlig relevans efter, at EF-domstolens afgørelse i Rüffert-sagen blev offentliggjort den 3. april 2008. Sagen handlede om, hvorvidt brug af arbejdsklausuler i en tysk del-stat i forbindelse med offentligt udbud er forenelig med EF-rettens regler om fri udveksling af tjenesteydelser og udstationering af lønmodtagere. Domstolen kom frem til, at Udstationeringsdirektivet sammenholdt med artikel 49 EF Traktaten, i en situation som i den foreliggende var til hinder for brug af arbejdsklausuler. Det kan oplyses, at Tyskland ikke har ratificeret ILO konvention nr. 94, og EF-domstolen udtalte sig ikke om ILO konventionens forhold til EU-retten.

#### *Dansk holdning*

Den danske regering forventer at holde et indlæg – eventuelt sammen med andre nordiske lande - hvor man vil understrege vigtigheden af ILO konvention nr. 94, som på globalt plan kan modvirke social dumping og sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår i forbindelse med offentlige udbud.

Den danske regering vil ikke kunne støtte et eventuelt EU-indlæg, der stiller spørgsmålstegn ved, om ILO konvention nr. 94 og EU-retten er forenelige.

Det skal hertil bemærkes, at Kommissionen i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet har udtalt, at den anså ILO-konvention nr. 94 for værende i overensstemmelse med udstationeringsdirektivet. Kommissionen udtalte således: *”Hence, we consider that the two systems – that of the Directive and that of the Convention – are both different and compatible because they have similar effects in regard to their respective scopes (public contracts).”*

#### **f. Generaldirektørens rapport.**

Generaldirektøren aflægger årligt rapport til konferencen og i år har rapporten titlen *”Decent Work – some strategic challenges ahead”*. Rapporten tager aktuelt udgangspunkt i turbulensen på de internationale finansielle markeder – og argumenterer for, at Decent Work-dagsordenen også her har en rolle at spille i forhold til at sikre balance og retfærdighed i den fremtidige udvikling. Dette års rapport er sammen med sidste års rapport et indspil til den kommende strategiske politik plan for ILO for perioden fra år 2010 til 2015. Generaldirektøren inviterer i sin rapport alle medlemmer til at bidrage til visionen for den kommende periode.

Globaliseringen viser ændringer og transformationer og skaber nye muligheder, men også udfordringer i forhold til indflydelsen på den produktive økonomi – herunder virksomheder og jobs. Der er stadig ikke fundet en endelig løsning på mulighederne og udfordringerne i globaliseringen, men det fremhæves, hvordan problemstillingerne har været drøftet på Arbejdskonferencen i de sidste par år. Det ses at en bedre balance mellem staten og markedets indflydelse er vigtig for muligheden for at udvikle bredt baseret økonomisk vækst, sociale fremskridt og bæredygtig udvikling. Generaldirektørens rapport argumenterer for at Decent Work-dagsorden er en praktisk tilgang til at sikre balancen mellem de centrale politiske mål for alle lande og i forhold til at sikre en global governance.

Rapporten beskriver, hvordan Decent Work i høj grad er kommet på dagsorden i andre FN-organisationer og hvordan udviklingen af redskaber som Decent Work Country Programmer og *”Decent Work-toolkit”* har gjort det mere operationelt. Generaldirektøren ser blandt medlemmerne større og større interesse og

efterspørgsel efter Decent Work – større fokus på det offentlige rolle, overholdelse af grundlæggende arbejdstagerrettigheder og balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed.

Udviklingen viser vigtigheden af demokratiske fremskridt og regulering af markeder. Der kan udvikles forskellige veje til at nå målene i Decent Work, som bygger på social dialog og dermed er en dynamisk strategi også for fremtiden. Der er dog fortsat udfordringer i forhold til at omsætte Decent Work til politik i praksis og dette skal der fortsat arbejdes med. Det er vigtigt, at sikre trepartisme i det 21. århundrede.

Støtten til Decent Work bliver yderligere aktuelt med dette års diskussion om at styrke ILO's kapacitet i forhold til at assistere sine medlemmer i globaliseringen. Dette vil kræve reformer af styringen af ILO og en sikring af effektiv udnyttelse af ILO's ressourcer. ILO bevæger sig fremad og Generaldirektøren ønsker, at dette års konference bidrager til inspiration for hvor ILO skal bevæge frem til 2015.

Rapporten drøfter herefter Decent Works rolle i social udvikling nationalt og internationalt og hvordan der skabes et stærkere ILO der støtter medlemmerne i forhold til at sikre anstændigt arbejde for mænd og kvinder.

Finanskrisen fremhæves som eksempel på en udfordring for DW dagsordenen. De finansielle markeders udvikling og det mulige omfang af en forestående finanskriser beskrives i rapporten. Det fremhæves, hvordan der er ved at udvikle sig en mistillid til det finansielle system og at dette kalder på globale og bæredygtige løsninger. Der er en stor del af den oplevede økonomiske vækst, der bygger på ubalancer i systemet og en udvidelse af den økonomiske ulighed.

Decent Work er med til at sikre social, økonomisk og miljømæssige fremskridt og er forbundet til en række hermed. Der skal sættes på en livscyklus tilgang, hvor der gøres en indsats for alle aldre. Decent Work er en strategi mod ulighed og diskrimination. Generaldirektøren fremhæver statens rolle i at sikre en balanceret udvikling, og hvordan fremkomsten af en middelklasse skal bidrage til at understøtte dette. Fokus på realisering af arbejdstagerrettigheder og at skabe jobs vil bidrage til sammenhæng i udviklingen.

Der skal skabes et stærkere ILO, der bygger på bedre udnyttelse af videnspotentialer og bedre analyse. Der skal sikres bedre styring og ledelse, der skal bidrage til de rigtige prioriteringer for ILO's arbejde. Dette er også centralt for årets konferencediskussion. Til sidst lægges der op til en drøftelse af de strategiske politiske prioriteringer for ILO fra 2010 til 2015.

#### **g. Den globale rapport om foreningsfrihed i praksis**

Der følges årligt op på ILO's deklARATION om grundlæggende principper og rettigheder for arbejde med en global rapport om et af de fire hovedområder. Årets rapport "*Freedom of association in practice: Lessons learned*" vedrører foreningsfrihed og kollektive forhandlinger og giver et overblik over anvendelsen af og vilkårene for principperne for foreningsfrihed og kollektive forhandlinger.

ILO-konventionerne 87 og 98 vedrører foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger, og det påpeges i rapporten, at der fortsat er behov for at fremme ratificeringen af de to konventioner, men at den virkelige udfordring ligger i at sikre en effektiv implementering af konventionerne. Rapporten identificerer nogle betydelige fremskridt, men også fortsatte problemer.

I rapporten beskrives betydningen af og betingelserne for foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger. Regeringernes rolle ift. at fremme et miljø, der støtter foreningsfrihed og kollektive forhandlinger beskrives, og endvidere beskrives globaliseringens betydning. Det påpeges, at respekten for retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger har en positiv indvirkning på konkurrenceevne og økonomiske præstationer, og at kollektive forhandlinger kan bruges som et godt redskab ift. succesfuld håndtering af nye udfordringer i en foranderlig verden. Strukturelle forandringer i ansættelsesformerne udfordrer fagforeningernes rolle og opgave samt udøvelsen af retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger. Forskellige sektorer og kategorier af arbejdere og de særlige udfordringer knyttet dertil gennemgås i rapporten, og der er en beskrivelse af, hvordan nogle er svære at organisere og en del er uorganiserede, og hvorfor det er vigtigt at få dem omfattet af aftalerne.



Rapporten omhandler endvidere institutionerne og initiativerne på internationalt niveau og betydningen af staternes øgede integration for et større fokus på internationale aktiviteter i form af codes of conduct, CSR, bilateralt og multilateralt samarbejde med krav om respekt for grundlæggende rettigheder.

I rapporten beskrives desuden ILO's arbejde for at fremme respekten for foreningsfrihed og kollektive forhandlinger, herunder gennem træning, fremme af en øget bevidsthed (awareness raising), rådgivning, teknisk bistand mv. ILO vil fortsætte med at undersøge årsagerne til manglende ratifikation af de nævnte konventioner og assistere regeringerne i processen samt styrke arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne. Diskussionen af rapporten vil danne grundlag for en fireårig handlingsplan vedrørende foreningsfrihed og kollektive forhandlinger, der skal diskuteres på Styrelsesrådsmødet november 2008.

### **3. POLITISKE LANDESPØRGSMAÅL SOM FORVENTES BEHANDLET PÅ KONFERENCEN.**

#### **a. Burma**

Befolkningen i Burma er frarøvet de friheder og rettigheder, som vi tager for givet. Krænkelser af menneskerettighederne er udbredt. Politiske fængslinger, tvangsarbejde, vilkårlige arrestationer, tvangsflytning af folk og anvendelse af børnesoldater hører til dagens orden.

Den Internationale Arbejdskonference vedtog i 2000 en resolution om Burma for overtrædelse af konvention nr. 29 (forbud mod tvangsarbejde) samt manglende efterlevelse af en række henstillinger. En konsekvens af resolutionen er, at Burma sættes på Konferencens dagsorden, indtil landet opfylder sine forpligtelser.<sup>13</sup> Resolutionen anbefalede ILO's medlemmer at gennemgå deres relationer med Burma og tage passende skridt til at sikre, at Burma ikke udnytter disse relationer til at fortsætte tvangsarbejde i landet.

Kort tid efter indledtes forhandlinger mellem Burma og ILO, og ILO's medlemmer valgte derfor at afvente situationen. Forhandlingerne førte bl.a. til udstationeringen af en ILO forbindelsesofficer til Burma (maj 2002) og enighed om en handlingsplan med sigte på at fjerne tvangsarbejde (maj 2003). ILO har siden 2001 gennemført adskillige besøg til landet og generaldirektørens særlige rådgiver har ved adskillige lejligheder afholdt møder med den burmesiske regering.

Forhandlinger om en aftale mellem Burma og ILO blev påbegyndt i januar 2007 og den 26. februar 2007 blev der indgået en et-årig aftale mellem ILO og Burma. Aftalen betød, at ILO's forbindelsesofficer i Burma kunne få mere personale, og at klager om tvangsarbejde kunne indgives til ham.

I februar 2008 besøgte ILO igen Burma. Der er stadig en række punkter, hvor styret ikke har ageret tilstrækkeligt og opfordres hertil. Det drejer sig blandt andet om at frigive fagforeningsfolk, der er holdt fanget for faglige aktiviteter og at garantere fagforeningsfrihed.

Det blev på Styrelsesrådet i marts 2008 besluttet at forlænge den et-årige aftale med et år med forventning om yderligere implementering af de opsatte mål, herunder frihed til at henvende sig til klageinstans uden frygt for repressalier, oversættelse af aftalen og øvrig oplysningsmateriale til lokale sprog og frihed for forbindelsesofficeren til at udføre sit arbejde. Forbindelsesofficeren blev bedt om at komme med en opdatering af situationen på ILO's konference 2008.

Burma blev - udover frigivelse af fagforeningsaktivister - på Styrelsesrådet opfordret til at indføre fagforeningsfrihed og til at forbyde tvangsarbejde, herunder rekruttering af mindreårige til militæret.

#### *Dansk holdning*

Målet med Danmarks Burma-politik er et fredeligt og demokratisk Burma i bæredygtig økonomisk vækst. Danmarks Burma-politik har tre hovedelementer: Danmark vil fortsætte den konsekvente linje over for militærregimet, herunder fastholde EU's sanktioner over for generalerne; styrke samarbejdet med det burmesiske folk; og arbejde sammen med de asiatiske lande – via bilateral dialog og i internationale fora - om at fremme en positiv udvikling i Burma.

<sup>13</sup> Arbejdskonferencens diskussion af Burma foregår i praksis ved, at Applikationskomitéen afholder en såkaldt "special sitting" om emnet på baggrund af Ekspertkomitéens rapport. Desuden rapporterer generalsekretæren jævnligt til Styrelsesrådet om udviklingen i landet.

Danmark har været aktivt involveret i formuleringen af EU's Fælles Holdning over for Burma, som omfatter målrettede sanktioner i forhold til militærregimet og en bistandsindsats baseret på reciprocitet, hvor EU reagerer proportionalt på fremskridt eller tilbageskridt. EU's Fælles Holdning blev senest skærpet efter den voldelige nedkæmpning af opstanden i efteråret 2007. Den Fælles Holdning blev i april 2008 forlænget med yderligere 12 måneder. Der blev i samme forbindelse på bl.a. dansk foranledning vedtaget rådskonklusioner, der understreger EU's fortsatte engagement i Burma-spørgsmålet.

Danmark har ydet betydelig støtte til fremme af menneskerettigheder og demokrati i Burma. Dels bilateralt, dels gennem Den Danske Burma Komité. En del af denne hjælp er gået til kampen imod tvangsarbejde i Burma. Hertil kommer, at Danmark som noget nyt og i overensstemmelse med EU's Fælles Holdning er begyndt at yde bistand til uddannelsesområdet inde i Burma.

Gennem bilaterale kontakter i FN, i EU og i EU's dialog med specielt de asiatiske lande vil Danmark blive ved med at arbejde for, at Burma fastholdes på den internationale dagsorden og søge en styrket dialog om landet.

Konferencen vil bl.a. på baggrund af statusrapporter fra ILO's forbindelsesofficer vurdere, om Burma overholder sine forpligtelser i forhold til den nyligt forlængede aftale mellem Burma og ILO. Truslen om en "advisory opinion" fra den Internationale Domstol i Haag gælder – hvis det skønnes ikke at være tilfældet – stadig.

Den danske holdning er:

- EU bør have en fælles holdning til Burma-spørgsmålet. EU-formandskabet vil under Arbejdskonferencen koordinere EU's - og dermed Danmarks – holdninger til spørgsmålet.
- Forlængelse af aftalen mellem Burma og ILO er et skridt i den rigtige retning og giver Burma mulighed for at vise de ønskede resultater. Hvis ILO vurderer, at Burma ikke overholder sine forpligtelser iht. aftalen, bør man fra dansk side støtte, at der skrives til handling ift. den internationale Domstol i Haag. Truslen herom bør fastholdes, selv om det vurderes, at udviklingen indtil videre forløber tilfredsstillende.
- EU bør søge at opnå bred opbakning til sin linje, specielt fra ASEAN-landene, Kina og Indien, og i øvrigt opmuntre de asiatiske lande til at følge aktivt med i processen i Burma.

#### **b. De besatte palæstinensiske områder**

Generaldirektøren udarbejder hvert år en rapport om forholdene for arbejdstagere i Gaza, Vestbredden, inkl. Øst-Jerusalem og Golan-højderne, hvoraf de palæstinensiske selvstyreområder formelt udgør ca. 1/3. Baggrunden for rapporten er en resolution vedtaget af Arbejdskonferencen i 1980. En forbedring af arbejdsforholdene i områderne ses som et lille, men vigtigt skridt i retning mod fred. Den israelske regering har lagt op til yderligere israelske tilbagetrækninger fra dele af Vestbredden.

Den Palæstinensiske Selvstyremyndighed - Palestinian Authority (PA) - blev etableret i 1994 som resultat af Oslo-aftalerne mellem PLO og Israel. PA var oprindeligt tænkt som en femårig overgangsmyndighed indtil fred og palæstinensisk statsdannelse ville være opnået. I 1996 blev PLO's formand Yasser Arafat valgt til præsident for de palæstinensiske selvstyreområder efter demokratiske valg til præsidentembedet og den Palæstinensiske Lovgivende Forsamling - Palestinian Legislative Council (PLC). Efter Arafats død i november 2004 afholdtes valg til præsidentembedet den 9. januar 2005, hvor Mahmoud Abbas (Abu Mazen) blev valgt til præsident med opbakning fra 62,3 % af de afgivne stemmer. I det seneste parlamentsvalg - der blev afholdt den 25. januar 2006 - vandt den islamiske bevægelse Hamas 74 ud af PLC's 132 pladser. Det hidtil dominerende parti Fatah fik 45 mandater. Hamas dannede herefter regering med Ismail Haniyyeh som premierminister. Den 17. marts 2007 - efter et år med international boykot, massive israelske militæroperationer og voldsomme interne kampe - dannedes en national samlingsregering med ministre fra Hamas, Fatah og andre politiske fraktioner. Ismail Haniyyeh forblev premierminister. Denne regering var fra begyndelsen yderst skrøbelig, og den 14. juni 2007 endte regeringssamarbejdet mellem Fatah og Hamas efter et voldeligt opgør i Gaza. Fatah trak sig tilbage til Vestbredden, hvorfra man med præsident Abbas og premierminister Fayyad i spidsen repræsenterer PA, det palæstinensiske selvstyre, som er den af det internationale samfund anerkendte repræsentant for palæstinenserne og er det, som forhandler med Israel om en fredsaftale.

Bevægeligheden for varer og arbejdstagere i og imellem Gaza og Vestbredden er fortsat begrænset af stram israelsk kontrol. Israelske bosættelser i det besatte Vestbredden, ikke mindst i Østjerusalem, er fortsat frem til nu. Kravene til arbejdstilladelser for at kunne krydse ind og ud af de besatte områder har endvidere haft betydning for arbejdskraftstrømmene mellem de besatte områder og Israel, hvilket gør det vanskeligt for palæstinensiske arbejdstagere at tjene til føden. I det hele taget er beskæftigelsesforholdene meget dårlige i de besatte områder.

#### *Dansk holdning*

Danmark og EU støtter bestræbelserne på at bringe volden til ophør, forbedre den humanitære situation og fremme fredsforhandlingerne under Annapolisprocessen. Danmark støtter det palæstinensiske folks ret til selvbestemmelse, herunder oprettelsen af en geografisk sammenhængende, levedygtig og demokratisk palæstinensisk stat. Fra dansk side lægges vægt på gennemførelse af Køreplanen for Fred, lanceret under Danmarks EU-formandskab i 2002, endosseret af Melleløst-Kvartetten (USA, EU, FN og Rusland) og efterfølgende accepteret af begge parter. Annapolisprocessen fra november 2007 ses som den bedste mulighed herfor.

Danmark er imod enhver form for bosættelser i de besatte områder (herunder udvidelse af eksisterende og etablering af nye), idet de er i klar strid med den 4. Genève-konvention.

Danmark lægger vægt på, at Israel medvirker til, at den nuværende vanskelige økonomiske situation i de palæstinensiske områder forbedres, bl.a. ved at tillade fri bevægelighed for personer og varer. Samtidig lægges der fra dansk side vægt på, at det sikres, at humanitær og anden bistand ikke hindres af israelske afspærringer.

#### **c. Andre lande**

Andre landespørgsmål, som kan tænkes at blive rejst under konferencen, er f.eks. Hviderusland. Disse spørgsmål vil blive rejst i Applikationskomitéen (jf. ovenfor), hvor der hvert år udvælges 25 individuelle sager på landeniveau.

Den danske holdning hertil vil blive koordineret i kredsen af EU-medlemslande samt nordiske lande, ligesom eventuelle indlæg på Konferencen om disse lande vil være i form af fælles EU- eller nordiske indlæg.

#### **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 talte i juli 2007 181 medlemslande. ILO opererer med en unik trepartsstruktur, hvor repræsentanter for arbejdere 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-komiteen") sikrer, at der reelt er tale om uafhængige partsrepræsentanter.

ILO ledes af en generalsekretær, der vælges af Styrelsesrådet for 5 år ad gangen. Den nuværende generalsekretær er chileneren Juan Somavia, der i 2003 blev genvalgt til en 2. periode i stillingen (2004-2008). Styrelsesrådet skal i november vælge generalsekretær for den næste periode. Generalsekretæren 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 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 generalsekretæren. Der er tradition for et nordisk rotationsprincip i Styrelsesrådet; Danmark var således medlem fra 1999-2002, og Norge var medlem fra 2002-2005. Finland blev i 2005 valgt ind i Styrelsesrådet for en 3-årig periode. På årets Arbejdskonference er der således på ny valg til Styrelsesrådet, og Sverige forventes at blive valgt ind.

##### **b. ILO's mandat.**

Den Internationale Arbejdskonference har til opgave, at:

- Vedtage internationale arbejdsstandarder i form af konventioner og henstillinger.
- Overvåge anvendelsen og implementeringen i medlemslandene af de vedtagne konventioner og henstillinger. Dette foregår i praksis ved, at medlemslandene hvert år rapporterer til ILO.
- Gennemgå den globale rapport, der (siden 1998) hvert år laves af ILO's Sekretariat om fundamentale arbejdstagerrettigheder.
- Fungere som et diskussionsforum for sociale og arbejdsmæssige spørgsmål. I de senere år har Konferencen bl.a. diskuteret emner som globalisering, anstændigt arbejde (decent work), fremme af beskæftigelse og social retfærdighed i en global økonomi.
- Vedtage retningslinier for ILO's generelle politik og aktiviteter i fremtiden.
- Vedtage ILO's arbejdsprogram og budget (hvert andet år). ILO's arbejde finansieres af medlemslandene.

ILO formulerer således 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 187 konventioner om en bred vifte af emner samt 197 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).

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 anvendelse af konventionen. ILO's henstillinger er ikke juridisk bindende for medlemslandene, men fungerer som retningslinier 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 70<sup>14</sup> af ILO's i alt 185 konventioner. Danmark betalte i 2008 ca. 2,9 mio. CHF i medlemsbidrag til ILO. Derudover yder Danmark for 2008/09 et frivilligt bidrag på 60 mio. DKK til ILO.

Arbejdskonferencens dagsordenspunkter drøftes nationalt med arbejdsmarkedets parter (i Det faste ILO-udvalg, der mødes mindst 3 gange årligt). Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, LO, FTF og AC er repræsenteret i ILO-udvalget. Derudover foregår der uformel koordinering på nordisk regeringsplan (nordiske ILO-samrådsmøder). Afhængig af dagsordenens emner koordineres der på EU-niveau i Rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål.

I forhold til EU er ILO repræsenteret ved et "Liaison Office" i Bruxelles, og repræsentanter for EU-kommissionen 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.

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

#### **e. Dansk programsamarbejde med ILO.**

På finansloven 2008 er den toårige ramme for det danske frivillige bidrag til ILO forhøjet med 20 mio. kroner, således at rammen til ILO udgør 60 mio. kroner for 2008-2009. Samarbejdsaftalen har hidtil fokuseret på tre tematiske prioritetsområder: Bekæmpelse af børnearbejde, støtte til oprindelige folk og metodeudvikling med hensyn til indarbejdelse af beskæftigelseshensyn i de nationale fattigdomsstrategier (PRSP). Med denne prioritering fokuseres støtten på de fattigste og mest udsatte befolkningsgrupper. Samtidig er det i de indsatsområder, hvor ILO har haft mest gennemslagskraft både i de nationale udviklingsprocesser og i forhold til den internationale udviklingsdagsorden.

Udover at fortsætte støtten til de tre allerede eksisterende tematiske områder er projektsamarbejdet udvidet med nye beskæftigelsesorienterede projekter med fokus på støtte til trepartssamarbejde og inddragelse af arbejdsmarkedets parter lokalt i disse.

Projekterne skal sikre bæredygtig udvikling i danske samarbejdslande i Afrika i overensstemmelse med den øgede prioritering af beskæftigelse og af Afrika (jf. regeringens Afrikastrategi "*Danmark i Afrika – et kontinent på vej*" fra 2007). Desuden er der aftalt et pilot-projekt med Vietnam, hvor forståelse af balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet styrkes og en national flexicurity-strategi udarbejdes.

Bidraget i rammeaftalen for 2008-2009 vil fordele sig med 15,1 mio. kr. til bekæmpelse af børnearbejde i Vestafrika, 13,8 mio. kr. til oprindelige folk, 8,5 mio. kr. til anstændigt arbejde i Ghana, 7 mio. kr. til forbedring af jobkvaliteten i Afrika, 6,1 mio. kr. til bekæmpelse af børnearbejde i Pakistan, 4 mio. kr. til beskæftigelseshensyn i fattigdomsstrategier, 3,5 mio. kr. til integration af trepartsaktiviteter, 1 mio. kr. til integration af ligestilling og 1 mio. kr. til flexicurity i Vietnam.

Følgende projekter vil indgå i aftalen for 2008/09:

1. Bekæmpelse af børnearbejde og handel med børn i Vestafrika
2. Bekæmpelse af børnearbejde gennem uddannelse og træning i Pakistan

---

<sup>14</sup> Grundlæggende konventioner: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 og 182. Kernekonventioner: 81, 122, 129 og 144. Andre konventioner: 2, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 27, 42, 52, 53, 73, 80, 88, 92, 94, 102, 106, 108, 115, 116, 118, 119, 120, 126, 130, 133, 134, 135, 139, 141, 142, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 155, 159, 160, 162, 163, 167, 169 og 180. Opsagte konventioner: 5, 7, 15, 32, 58, 62, 63 og 112.

3. Fremme af rettigheder og bekæmpelse af fattigdom blandt oprindelige folk
4. Indarbejdelse af beskæftigelseshensyn i de nationale fattigdomsstrategier med fokus på Afrika (PRSP)
5. Integration af ligestilling i alle programmer/aktiviteter
6. Forbedring af jobkvaliteten i Afrika
7. Anstændigt arbejde i Ghana
8. Flexicurity i Vietnam
9. Integration af trepartsaktiviteter med deltagelse af arbejdsmarkedets parter lokalt i projekterne nævnt under punkt 6,7 og 8.

## **5. DELEGATIONEN.**

### **a. Regeringsdelegation.**

Beskæftigelsesministeren deltager i Arbejdskonferencen den 6. juni 2008. Ministerens delegation består af departementschef Bo Smith, pressechef og særlig rådgiver Søren Møller Andersen, ministersekretær Rikke Maria Harhoff og kontorchef Ole Bondo Christensen.

Grønlands Hjemmestyre deltager i dagene 10.-13. juni 2008 med en delegation bestående af souschef Christel Lund J-Hansen og desuden deltager fuldmægtig Hans Kastrup Andersen fra 1.-13. juni 2008.

#### **Regeringsrepræsentanter og rådgivere:**

- Efter særlig aftale er ambassadør Marie-Louise Overvad fra FN-Missionen i Genève **delegationsleder** og regeringsrepræsentant.
- Specialkonsulent Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant og stedfortrædende delegationsleder (Komitéen om "ILOs rolle i globaliseringen", m.m.).
- Fuldmægtig Zenia J. Liljeqvist, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver og stedfortrædende regeringsrepræsentant (Applikationskomitéen m.m.).
- Attaché Aino Askgård, FN-Missionen i Genève, rådgiver og stedfortrædende regeringsrepræsentant (Applikationskomitéen mv.).
- Chefkonsulent Helle Ekmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen).
- Fuldmægtig Niels Kofoed, Arbejdsmarkedsstyrelsen, (Komité om færdigheder til forbedret produktivitet osv.)
- Praktikant Mette Skovbjerg Jensen, FN-Missionen i Genève, bistår regeringsdelegationen.

#### **b. Arbejdstagerdelegation.**

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Applikationskomitéen).
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant.
- International konsulent Kristian Weise, LO, rådgiver (Komitéen om "ILO's rolle i globaliseringen").
- International rådgiver Jesper Nielsen, LO, rådgiver (Komitéen om fremme af landlig beskæftigelse til reduktion af fattigdom).
- International konsulent Jens Wiene, FTF, rådgiver (Komitéen om færdigheder til forbedret produktivitet osv. samt suppleant til Applikationskomitéen).
- LO-formand Harald Børsting, LO, vil deltage i flexicurity-seminaret 6. juni.
- Afdelingsleder for international afdeling Rune Nørgaard, LO, vil aflægge konferencen et besøg.

#### **c. Arbejdsgiverdelegation.**

- Ansættelsesretchef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomitéen).
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, stedfortrædende arbejdsgiverrepræsentant (Komitéen om "ILO's rolle i globaliseringen").
- Vicedirektør Jørgen Rønne, DA, rådgiver (Komitéen om "færdigheder til bedre produktivitet osv").
- Chefkonsulent Henrik Schilder, KL, rådgiver (Applikationskomitéen).
- Adm. direktør Jørn Neergaard Larsen, DA, vil aflægge konferencen et besøg.