

Indholdsfortegnelse

Den 102. Internationale Arbejdskonference i Genève 2013

1. Indledning.....	2
Konferencens dagsorden.....	2
Konferencens sammensætning.....	2
Regeringens mandatnotits for den 102. Internationale Arbejdskonference.....	2
Den danske delegation.....	3
Konferencens åbning og valg af ledelse.....	3
Nedsættelse af komitéer.....	4
Konferencens hovedtalere.....	4
"World of Work Summit".....	6
2. Komitéen til prøvelse af fuldmagter.....	8
3. Komitéen for finansielle og administrative spørgsmål.....	9
4. Applikationskomitéen.....	10
5. Komité om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed.....	21
6. Komité om en bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job.....	23
7. Komité om social dialog.....	26
9. Udvælgelseskomitéen.....	29
Bilag 1: Den Internationale Arbejderorganisations formål og struktur.....	30
Bilag 2: Fortegnelse over medlemmerne af Den Internationale Arbejdsorganisation.....	33
Bilag 3: Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark.....	34
Bilag 4: Jørgen Rønnests (DA) tale ved konferencen.....	39
Bilag 5: Marie Louise Knupperts (LO) tale ved konferencen.....	41
Bilag 6: Mandatnotits.....	43

1. Indledning

Den 102. Internationale Arbejdskonference blev afholdt i Genève fra den 5. juni til den 20. juni 2013.

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. Det understreges, at beretningen udgør et resumé og ikke en udtømmende beskrivelse af konferencens forløb. Mere detaljerede oplysninger (referater m.v.) kan hentes på ILO's hjemmeside: www.ilo.org.

Konferencens dagsorden

Der var følgende dagsorden for konferencen:

- Rapporter fra Styrelsesrådets formand og generaldirektøren
- Fuldmagtskomitéen
- Komité for finansielle og administrative spørgsmål
- Komité for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen)
- Komité om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed
- Komité om en bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job
- Komité om social dialog
- Udvalgelseskomitéen

Konferencens sammensætning

Ved konferencen deltog 4.569¹ repræsentanter fra regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt internationale organisationer og NGO'er.

I alt var 170 lande, ud af ILO's medlemskreds på 185 lande, repræsenteret samt en række observatører fra bl.a. Vatikanstaten, de palæstinensiske selvstyreområder og ikke-statslige organisationer. Derudover var 158 ministre og viceministre akkrediteret til konferencen.

Regeringens mandatnotits for den 102. Internationale Arbejdskonference

For niende år i træk havde regeringen udarbejdet en mandatnotits, som instruktion til de danske regeringsrepræsentanter på konferencen. Notitsen beskriver kort konferencens dagsordensemner og baggrundsinformation om ILO. Notitsen indeholder endvidere danske holdninger til dagsordensemnerne (holdninger fra såvel danske parter som den danske regering).

Mandatnotitsen blev forud for konferencen godkendt af beskæftigelsesministeren og herefter sendt til orientering hos Beskæftigelsesudvalget og parterne i Det faste ILO-Udvalg (LO, DA, KL, FTF og AC), der blev inviteret til at skrive deres bemærkninger.

Mandatnotitsen er vedlagt som bilag 6 til beretningen.

¹Der var 5.593 tilmeldte og forud akkrediterede repræsentanter til konferencen, men kun 4.569 blev registreret på konferencen.

Den danske delegation

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og -rådgivere:

- Efter særlig aftale var ambassadør Steffen Smidt fra FN-Missionen i Genève **delegationsleder** og regeringsrepræsentant
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant
- Chefkonsulent Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Fuldmægtig Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Seniorrådgiver Henrik Vistisen, Udenrigsministeriet, rådgiver
- Souschef Janne Laigaard Schneider, Udenrigsministeriet, rådgiver
- Attaché Sofie H. Flensborg, FN-Missionen, Genève, rådgiver
- Praktikant Cecilie Louise Svane Olesen, FN-Missionen, Genève, rådgiver

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

b. Arbejdsgiverdelegation

- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant
- Director for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, arbejdsgiverrepræsentant
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, rådgiver
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, KL, rådgiver

c. Arbejdstagerdelegation

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant
- Miljø- og arbejdsmiljøpolitisk konsulent Jesper Lund-Larsen, 3F, rådgiver
- Konsulent Jørgen Holst, FTF, rådgiver
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver
- Afdelingsleder Bernt Fallenkamp, LO, aflagde konferencen et besøg
- Sekretariatsleder Mads Bugge, Ulandssekretariatet aflagde konferencen et besøg
- Konsulent Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, aflagde konferencen et besøg

Konferencens åbning og valg af ledelse

I overensstemmelse med ILO's forretningsorden for den Internationale Arbejdskonference blev konferencen åbnet af den valgte formand for ILO's Styrelsesråd Gilles de Robien. Konferencens første opgave var at vælge en formand og tre næstformænd for årets konference.

Konferencen valgte Jordans arbejds- og transportminister Nidal Katamine til at besætte formandsposten, som næstformænd blev henholdsvis Kamran Rahman (arbejdsgiverrepræsentant, Bangladesh), Eulogia Familia (arbejdstagerrepræsentant, Dominikanske Republik) og RytisPaulauskas (regeringsrepræsentant, Litauen) valgt.

Nedsættelse af komitéer

Efter proceduren i konferencens forretningsorden blev det vedtaget at nedsætte følgende komitéer:

Fuldmagtskomitéen

Denne komité udarbejder under konferencen en rapport angående medlemsstaternes nomineringer af delegerede til konferencen og klager herom.

Finanskomitéen

Finanskomitéen behandler spørgsmål i forhold til ILO's finanser og budget, herunder fastsættelse af medlemsstaternes bidrag. ILO's budget og program er 2-årigt. På konferencen blev budget og program for 2014-2015 vedtaget. I denne komité deltog Vibe Westh som regeringsrepræsentant. I Finanskomitéen kan alene regeringsrepræsentanter være medlemmer, mens arbejdstagerne og arbejdsgiverne alene har observatørstatus.

Komitéen for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen)

I Applikationskomitéen gennemgås rapporter fra medlemslandene om deres gennemførelse af ILO's konventioner, herunder manglende gennemførelse eller manglende afrapporteringer. I denne komité deltog Karen Thormann som regeringsrepræsentant, Flemming Dreesen og Jesper Lykke Christensen som arbejdsgiverrepræsentanter og Jens Erik Ohrt som arbejdsrepræsentanter.

Komitéen om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed

I denne komité deltog Lis Witsø-Lund som regeringsrepræsentant, Henning Gade som samarbejdsgiverrepræsentant og Mads Samsing som arbejdstagerrepræsentant.

Komitéen om bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job

I denne komité deltog Vibe Westh og Henrik Vistisen (samt Janne Laigaard) som regeringsrepræsentanter, Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant samt Marie-Louise Knuppert og Jesper Lund-Larsen som arbejdstagerrepræsentanter.

Komitéen om social dialog

Denne komité var en opfølgning på ILO's 2008-deklaration. I komitéen deltog Torben Lorentzen som regeringsrepræsentant, Jørgen Rønnest som arbejdsgiverrepræsentant og Jørgen Holst som arbejdstagerrepræsentant.

Udvælgelseskomitéen

Den såkaldte udvælgelseskomité beskæftiger sig med afviklingen af Arbejdskonferencen, særligt i relation til tidsplaner, organisering mv. Udvælgelseskomitéen havde dette år en særlig opgave, da ILO's styrelsesråd havde sat Myanmar/Burma på dagsordenen med henblik på at genoverveje ILO's to resolutioner om landet.

Konferencens hovedtalere

ILO indbyder hvert år en række prominente gæstetalere, ligesom alle akkrediterede konferencedeltagere har mulighed for at tage ordet og tale til konferencen. Her er et kort uddrag af dette års talere:

Malawis præsident Dr. Joyce Banda takkede ILO for sit arbejde i Malawi. Malawi havde gennem den seneste tid haft økonomisk vækst, men desværre havde den positive økonomiske udvikling ikke skabt flere anstændige job. I samarbejde med ILO havde Malawi derfor søsat the *Malawi Decent Work Country Programm* med det formål at løse udfordringen. Regeringen i Malawi var af den

opfattelse, at anstændig beskæftigelse vil være en vej til at løfte befolkningen ud af fattigdom og samtidig styrke landets økonomi mod udefrakommende chok. Derfor havde regeringen også revideret dele af deres sociale sikringsystem, eksempelvis var der nu indført obligatorisk pensionsopsparing, som var finansieret af arbejdsgiverne. En anden vigtig prioritet for regeringen var den fortsatte kamp mod børnearbejde. Malawi var et udsat land i forhold til denne dagsorden, da mange børn stod udenfor uddannelsessystemet, og mange familier lever i massiv fattigdom. Regeringen havde vedtaget en national handlingsplan for elimineringen af børnearbejde i 2010-2016 og deltog desuden i The International Programme on the Elimination of Child Labour. Endelig var det præsidentens personlige målsætning at styrke kvindernes deltagelse i samfundet. Ved at udpege 100 kvalificerede kvinder til ledende poster i centraladministrationen samt ved at sikre lige løn for lige arbejde. Præsidenten afsluttede sit indlæg ved at takke ILO for indsatsen i kampen for anstændigt arbejde, der gjorde en konkret forskel for millioner af mennesker – globalt, regionalt og nationalt.

Formand for det Europæiske Råd, Herman Van Rompuy understregede, at beskæftigelsespolitik var et vigtigt værktøj til at skabe stabilitet i EU, hvor flere lande stadig var påvirket af den økonomiske krise. I EU havde de strenge økonomiske forhold skabt et markant pres på de nationale budgetter, hvilket var en trussel mod hele den europæiske velfærdsmodel karakteriseret ved både høj beskyttelse og fleksibilitet. Den mest udsatte gruppe i EUs medlemslande var unge mellem 18 og 25 år. I denne gruppe står hver anden, i nogle regioner, udenfor uddannelse og arbejdsmarkedet. Derfor havde EU afsat 6 mia. EUR til en ungdomspakke. Desuden havde medlemslandene vedtaget en unge garanti, som sikrede alle unge et relevant tilbud senest fire måneder efter de forlod skolen eller blev arbejdsløse. Ifølge Van Rompuy var højere strukturel økonomisk vækst og bedre konkurrenceevne de bedste langtidsgarantier for etableringen af anstændige arbejdspladser. ILO spillede en stor rolle i denne sammenhæng ved at fastlægge internationale standarder og normer, som kunne styre stater i retningen af social retfærdighed og promovere social dialog. Det var præsidentens håb, at ILO fortsat ville minde verden om, at social retfærdighed er fundamentet for fredelige samfund.

Formand for the African Union Commission Dr. Nkosazana Dlamini Zuma fortalte, at jobskabelse var en vigtig faktor i skabelsen af et forenet, fredeligt og velstående Afrika. Man havde allerede i den Afrikanske Union vedtaget et separat udviklingsmål for beskæftigelse og social sikkerhed. Dette indgik nu i Post 2015 Development Agenda. Der var desuden udviklet et nyt initiativ i samarbejde med the African Development Bank, UN ECA og ILO om promovering af ungdomsbeskæftigelse. Initiativet ville fokusere på tre områder: udvikling af beskæftigelsespolitik rettet mod unge, kapacitetsopbygning og videndeling. Den Afrikanske Unions fokus på ungdomsbeskæftigelse blev essentiel i lyset af den demografiske udvikling. I 2025 var det estimeret, at afrikanske unge ville udgøre en fjerdedel af verdens befolkning. Unge skulle derfor modtage uddannelse indenfor videnskab, teknologi, ICT mv., men der skulle også skabes flere job. Afrika havde stadig et stort forråd af urørte naturressourcer, som kunne blive en kilde til job. Ligeledes skulle modernisering af de primære erhverv samt investeringer i infrastruktur og energikilder blive til nye beskæftigelsesmuligheder for unge. Regeringer skulle også skabe de nødvendige betingelser for social beskyttelse ved at håndhæve eksisterende lovgivning og straffe overtrædelser. Lovgivning som promoverede social dialog skulle styrkes på arbejdspladsen både mellem ledelse og arbejdstager og mellem arbejdsgiver og fagforeninger. Den Afrikanske Union varengageret i at modernisere og industrialisere Afrika med henblik på at opnå et integreret arbejdsmarked samt forbedret service og produktivitet. Unionen inviterede alle internationale partnere – især ILO – til at samarbejde herom.

Drøftelsen af generaldirektørens rapport

Fra den danske delegation tog, Jørgen Rønnest, DA, og Marie-Louise Knuppert, LO, ordet og talte til dette års Arbejdskonference. Deres taler er vedlagt som bilag til denne beretning.

“World of Work Summit”

Som et nyt initiativvarder på forsøgsbasis afsat én dag på Arbejdskonferencen til et topmøded med fokus på det globale arbejdsmarkeds store udfordringer. Initiativet blev kaldet ”World of Work Summit”, og blev holdt under overskriften: *Genopbygning af tillid: job, vækst og social udvikling*. Formålet var at få forskellige perspektiver på ILO’s arbejde bragt frem i lyset, for derved at lægge linjerne for ILO’s arbejdefrem mod hundredeårsjubilæet i 2019. Debatten var opdelt i to dele. *Først* debatterede et ekspertpanel generaldirektør Guy Ryders indledende spørgsmål om, hvordan verden skaber nye job med ordentlige arbejdsvilkår? Og *efterfølgende* var der åbnet op for en interaktiv diskussion med indlæg fra regerings- og delegationsledere.

I ekspertpanelet blev følgende synspunkter fremlagt:

Sekretariatschef i UN Economic Commission for Africa Carlos Lopez talte om den massive økonomiske udvikling, Afrika havde oplevet gennem de sidste 10 år. Økonomien var vokset med over 5 pct. pr. år, og det havde medført bedre arbejds- og levevilkår på kontinentet. Desværre var det ofte de negative historier, som tegnede billedet af Afrika. Han understregede, at én af de største udfordringer var at genskabe tilliden til Afrikas ungdom, som i 2020 ville udgøre en af verdens største ungdomsårgange. Han bemærkede afslutningsvist, at ulighed stadig var en udfordring i flere afrikanske lande, og at der var behov for at bekæmpe denne aktivt og strukturelt.

Vicerektor ved University of Geneva Yves Flückiger fortalte, om hvordan den globale makroøkonomiske udvikling var påvirket af verdens arbejdsmarkeder. Imens den vestlige verden, herunder Europa og USA, kæmpede med de nationale budgetter og stigende ledighed, oplevede kontinenter, såsom Afrika og Asien, høje årlige vækstrater og øget jobskabelse. Dette differentierede billede udgjorde en stor udfordring for det internationale samfund. Derfor var der behov for organisationer som ILO, der kunne arbejde ud fra de enkelte landes arbejdsmarkedsforhold med fremtidens udfordring, nærmere at genskabe økonomisk tillid i den del af verden, som var svækket af den økonomiske krise, samt at øge kvaliteten af arbejdspladser i regioner med kraftig økonomisk vækst.

Vicepræsident i International Organization of Employers Daniel Funes de Rioja fortalte, at det var vigtigt at forstå årsagerne til den seneste økonomiske krise for at genskabe tilliden i fremtiden. Bæredygtig vækst ville komme fra den private sektor, hvilket man ikke kunne understrege nok. Derfor burde ILO støtte og udvikle tiltag, der styrkede virksomheder - herunder reducere administrative byrder, eliminering af korrupsion, styrkelse af moderne uddannelsessystemer samt afskaffelse af rigide lovgivningsmæssige rammer. Derudover pegede de Rioja på, at trepartsdrøftelser og social dialog ligeledes er nøglen til fremtidens vækst.

Generalsekretær i International Trade Union Confederation Sharan Burrow understregede, at selvom en række lande havde oplevet høje vækstrater, var der ingen tvivl om, at den økonomiske krise stadig ikke var slut. Derfor var der brug for handling, idet en økonomisk krise var gift for social beskyttelse og arbejdstagerrettigheder. ILO burde derfor være at finde centralt i debatten om at sikre anstændige job, social dialog og kollektive forhandlinger uanset det økonomiske klima. Alle arbejdstagere burde tjene en løn, som de kunne leve af og kunne opretholde deres basale rettigheder. Den bedste måde at skabe tillid til verdensøkonomien var at sikre ordentlige

levestandarder for alle borgere, hvilket først og fremmest foregik gennem anstændig beskæftigelse – især for unge mennesker.

2. 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. Komitéen sammensættes, i henhold til forretningsordenen, af tre medlemmer, der repræsenterer hver af de tre grupper. Regeringsrepræsentanten fungerer som komitéens formand. I år blev følgende personer valgt til komitéen: for regeringsgruppen *Mothusi B.R Palai* (Botswana), for arbejdsgivergruppen *Edward E. Potter* (USA) og for arbejdstagergruppen *Yves Veyrier* (Frankrig).

Komitéen havde, ligesom de foregående år, anmodet Djiboutis regering om i forbindelse med tilmeldingen til Arbejdskonferencen, at aflægge rapport om proceduren for udvælgelsen af arbejdstagerrepræsentanter. Komitéen beklagede stærkt manglende samarbejde fra Djiboutis regering, idet den ikke på anmodning havde afgivet rapport. Rapporten var kun blevet aflagt mundtligt af arbejdsmarkedsdirektør Hassan Houmed Ibrahim. Komitéen udtrykte derfor stærk kritik af landet og gentog sin anmodning til Djibouti om at afgive en skriftlig rapport om udvælgelsen af arbejdstagerrepræsentanter forud for næste års konference.

Komitéen fulgte ligeledes op på overvågningen af proceduren for Myanmar's udvælgelse af arbejdstagerrepræsentanter. I en skriftlig rapport til komitéen havde Myanmar beskrevet, hvordan man gennem en lov fra 2011 havde sikret, at der til dato var dannet 602 arbejdstagerorganisationer. Yderligere blev det beskrevet, hvordan arbejdstagerdelegationen til årets konference var valgt på baggrund af et hemmeligt og frit valg mellem arbejdstagerorganisationerne. Valget havde blandet andet været fulgt tæt af ILO. Komitéen udtrykte tilfredshed med Myanmar's arbejde for at fremme antallet af arbejdstagerorganisationer samt udvælgelsesproceduren for valg af arbejdstagerrepræsentanter. Derfor besluttede komitéen, at Myanmar ikke skulle være under observation ved næste års tilmelding.

Fuldmagtskomitéen behandlede i alt 17 indsigelser blandt andet omhandlende nomineringerne, manglen på samme eller manglende betaling for arbejdsgiver- samt arbejdstagerrepræsentanter fra: *Afghanistan, Barbados, Camerun, Costa Rica, Djibouti, Ecuador, Salomonøerne, Spanien, Kirgisistan, Liberia, Mali, Mauretanien, Filippinerne, Pakistan, Rumænien, Tuvalu og Venezuela.*

3. Komitéen for finansielle og administrative spørgsmål

Finanskomitéen valgte HernándezNarváez, regeringsrepræsentant fra Mexico, som formand. Der blev valgt to observatører Mr. Cortebeek og Mr. Mdwabafra hhv. arbejdstagerne og arbejdsgiverne.

Generaldirektøren introducerede ILO's program- og budgetforslag for 2014 – 2015. Han understregede, at det var vigtigt at sætte gang i et reformprogram af ILO, så ILO kan forblive en effektiv udbyder af brugbare og relevante ydelser af høj kvalitet. Guy Ryder bemærkede, at han var meget bevidst om, at han fremsatte dette budgetforslag samtidig med, at verden stadig var i krise, og han var derfor forberedt på, at nogen lande ikke kunne støtte hans *zero real growth* budget. Han fandt det dog afgørende, at ILO var så effektivt et instrument som muligt, og derfor mente han, at det var nødvendigt at foreslå en stigning på 0,3 % i det totale budget. På den måde ville ILO sikre sin købedygtighed trods inflation.

Arbejdstagergruppen udtrykte deres støtte til budgettet. De gjorde opmærksom på at diskussionen omkring ILO's budget og program var vigtig i sådan et afgørende øjeblik for ILO, hvor den globale økonomiske krise, som startede i 2008, ikke vidste tegn på at ville slutte. De ødelæggende konsekvenser af krisen havde påvirket millioner af mennesker, der for eksempel havde mistet deres arbejde eller arbejdede i en uformel økonomi. Arbejdstagerne ønskede, at ILO skulle spille en nøglerolle i at fremme social retfærdighed, i at sikre anstændigt arbejde og ordentligt betalte job samt udvide arbejdsbeskyttelse.

Arbejdsgivergruppen fastslog, at program og budget for 2014 – 2015 gav en mulighed for at øge værdien af ILO og en bedre mulighed for ILO til reelt at påvirke udviklingen på verdens arbejdsmarkeder. Arbejdsgiverne troede på, at en mere fokuseret strategi for ILO ville skabe et bedre miljø for at udvikle virksomheder – hvilket ville være positivt, da det er virksomheder, der skaber job. Derudover hilste han et initiativ om mere detaljerede rapporter angående ILO's resultater velkommen. Arbejdsgiverne støttede yderligere målet om at øge samarbejdet mellem ILO's afdelinger og at opløse silo-tænkningen. Gruppen kunne af disse grunde støtte forslaget.

Mens et overvældende flertal af lande støttede det fremlagte budgetforslag, var der også modstand fra enkelte lande, herunder Spanien, Canada og Japan, der ønskede at organisationen skulle holde fast i en zero nominal growth. Blandt de lande, der støttede Generaldirektørens forslag, lagde flere lande, herunder Danmark, vægt på det vigtige arbejde, der blev gjort for at effektivere organisationen og sikre mest muligt for pengene samt gøre ILO mere relevant. Konferencen vedtog program- og budgetforslaget.

4. 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.

På sidste Arbejdskonference i 2012 måtte Applikationskomitéen indstille sine møder uden, at det var muligt at gennemføre de individuelle landesager. På dette års konference lykkedes det for arbejdsmarkedets parter at nå et kompromis omkring, hvilke landesager der skulle behandles i Applikationskomitéen. Komitéen kunne derfor varetage sin funktion under konferencen.

Til brug for arbejdet i komitéen forelå Ekspertkomitéens generelle rapport som indeholder, dels en beskrivelse af det normskabende arbejde i ILO, dels bemærkningerne til de modtagne rapporteringer om ratificerede konventioner. Endvidere forelå en særlig rapport (General Survey) om kollektive forhandlinger i den offentlige sektor ("Collective bargaining in the public sector: a way forward"). Ekspertkomitéen består af ca. 20² uafhængige eksperter på arbejdsmarkedsområdet, fortrinsvis højesteretsdommere, udpeget af Styrelsesrådet for 3 år ad gangen.

Applikationskomitéen afholdt 16 møder. Som formand for komitéen blev Ms.NoemíRial (regeringsrepræsentant, Argentina) valgt og som viceformænd Ms. Sonja Regenbogen (arbejdsgiverrepræsentant, Canada), og Mr. Marc Leemans (arbejdstagerrepræsentant, Belgien). Som rapportør blev Mr. David Katjaimo (regeringsrepræsentant, Namibia) valgt.

Fra dansk side deltog som regeringsrepræsentanter: attaché Sofie Hermann Flensborg, fuldmægtig Karen Thormann og praktikant Cecilie Svane Olesen. Som arbejdstagerrepræsentant deltog international konsulent Jens Erik Ohrt (LO), og som arbejdsgiverrepræsentanter deltog ansættelsesretschef Flemming Dreesen (DA) og konsulent Jesper Lykke Christensen (KL).

Applikationskomitéen havde følgende dagsorden:

- Generel debat om det normskabende arbejde, herunder komitéens arbejdsmetoder
- General Survey – kollektive forhandlinger i den offentlige sektor
- Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere
- Individuelle landesager

Nedenfor gennemgås komitéens behandling af de nævnte dagsordenspunkter.

a) Generel debat om det normskabende arbejde og komitéernes arbejdsmetoder

Applikationskomitéen blev på dette års arbejdskonference indledt med et indlæg fra henholdsvis arbejdsgiverne og arbejdstagerne, hvori der blev gjort refleksioner over sidste års sammenbrudte forhandlinger.

Arbejdsgiverne ønskede at understrege vigtigheden af ILO's normsættende arbejde og de fremhævede, at overvågningssystemet var ILO's hjerteblod. Derudover anerkendte arbejdsgiverne Ekspertkomitéens og Applikationskomitéens afgørende rolle i overvågningssystem, men gentog samtidig, at en trepartsstyring var afgørende for at sikre systemets relevans og overlevelse. Med henvisning til sidste år konference udtrykte arbejdsgivernes en bekymring, som der stadig var behov

² Der er i øjeblikket 18 udpegede medlemmer af Ekspertkomitéen

for at adressere, hvis systemets troværdighed skulle opretholdes. Arbejdsgiverne var dog tilfredse med, at generalsekretærens repræsentant også mente, at et troværdigt overvågningssystem forudsatte støtte fra alle tre parter. Arbejdsgiverne påpegede, at følgende problemstillinger endnu ikke var afklaret: Ekspertkomitéens mandat, specielt spørgsmålet om komitéens rammer og måden, hvorpå dette blev kommunikeret samt fortolkningen af strejkeretten som en del af konvention nr. 87.

Arbejdstagerne fortalte, at sidste års sammenbrud i Applikationskomitéen havde skabt mange frustrationer blandt arbejdstagere tilstede på konferencen, som ikke havde haft mulighed for at præsentere de sager, hvor deres rettigheder var blevet krænket. Derudover havde nogle regeringer desværre fortolket krisen i Applikationskomitéen, som en mulighed for ustraffet at stoppe efterlevelsen af de internationale standarder. Arbejdstagerne mindede om, at arbejdsgiverne havde brug for arbejdstagere til at sikre et fredeligt arbejdsmarked og dermed en økonomi, der var gearet til at vokse. Arbejdstagerne håbede, at en balanceret og acceptabel løsning ville blive fundet og understregede vigtigheden af at blive enige om en løsning, der understøttede ILO's normskabende arbejde og gav organisationen tilstrækkelig magt til at sikre gennemførelse og efterlevelse af standarderne i medlemslandene. Med hensyn til landelisten havde det været afgørende for arbejdstagerne, at alle konventioner kunne blive diskuteret i komitéen, og at landelisten som altid kunne afspejle en geografisk og tematisk balance. Arbejdstagerne mindede om, at strejkeretten er arbejdstagerens ultimative pressionsmiddel i forhold til at opnå respekt for de gældende arbejdstagerrettigheder. Spørgsmålet om strejkeretten var omstridt, men det var udelukket for arbejdstagerne at acceptere en landeliste, der ikke omfattede konvention nr. 87, eftersom konventionen omhandlede fundamentale rettigheder for både arbejdstagere og arbejdsgivere. Arbejdstagerne understregede yderligere vigtigheden af, at komitéen vedtog konklusioner, som var støttet af både arbejdstagere og arbejdsgivere, idet konklusioner, der ikke var truffet i enighed, ville sende forkerte signaler til lande, der ikke ønskede at ratificere eller anvende ILO's konventioner.

Endelig pegede arbejdstagerne på, at diskussionen om Ekspertkomitéens mandat ikke måtte lede til ødelæggelsen af et system, der fungerede bedre end noget andet internationalt system af sin art, og at Ekspertkomitéens arbejde var afgørende for overvågningen af overholdelsen af konventioner.

Efter parternes indledende bemærkninger berettede generaldirektørens repræsentant om forløbet siden sammenbruddet i Applikationskomitéen i 2012. Ifølge generaldirektørens repræsentant havde sidste års diskussion åbnet for tre vigtige spørgsmål; processen for udvælgelse af landesager, hvilken status Ekspertkomitéens udtalelser har i forhold til strejkeretten og konvention 87 samt Ekspertkomitéens mandat i forhold til at fortolke konventioner. Hun påpegede, at disse spørgsmål hovedsagligt var af institutionel og processuel karakter. Spørgsmålene var dog afgørende for ILO's virke, og der var derfor foretaget en række konsultationer og treparts møder, blandt andet med det formål at sikre enighed mellem parterne om dette års liste. Hun slog fast, at alle var enige om, at ILO skulle være en troværdig og autoritativ normskaber, og at et treparts tilsyn var vigtig for at opnå dette mål.

Generalsekretærens repræsentant mindede desuden om, at der på dette års konference ikke ville være en "Special Sitting" om Burmas overholdelse af ILO-konvention nr. 29. Dette var en betydelig udvikling for landet og burde minde alle om det potentiale, der ligger i social dialog og trepartsinitiativer. Derudover fortalte generalsekretærens repræsentant om de to nye instrumenter i ILO's normskabende arbejde, herunder MLC³ og henstillingen til Grundlæggende Social Beskyttelse. I forhold til MLC havde 70 procent af de største skibsnationer allerede ratificeret

³ Maritime Labour Convention, 2006

konvention, der ville træde i kraft 20. august 2013. Det ambitiøse instrument, der sammenlagde 37 maritime arbejdskonventioner, ville sikre søfarendes rettigheder fremadrettet. Med hensyn til Grundlæggende Social Beskyttelse havde denne institutionelle praksis allerede vist flere positive eksempler i Latin Amerika, Asien og Afrika. Dette sendte et stærkt signal, også uden for ILO, om at social beskyttelse på trods af den vedvarende økonomiske krise var muligt i hele verden.

Herefter fik formanden for Ekspertkomitéen, Mr. Yozo Yokota, ordet. Han gjorde opmærksom på det frugtbare samarbejde mellem Applikationskomitéen og den uafhængige Ekspertkomité, der tilsammen udgør ILO's overvågningssystem. I forhold til Ekspertkomitéens arbejdsmetoder fortalte formanden, at der var nedsat en ny subkomité med det formål at kigge på relaterede gentagelser samt observationer og "directrequests". Dette gjorde Ekspertkomitéens arbejde mere effektivt. Derudover pegede han på problemerne i relation til manglende eller forsinkede rapporteringer fra medlemslandene, herunder også manglende svar på observationer og directrequests. Han opfordrede derfor endnu en gang alle medlemslande til at yde en ekstra indsats for at rapporterer fyldestgørende og til tiden.

Regeringsrepræsentanten fra Australien holdt på vegne af IMEC⁴ et indlæg, hvori han gentog, at ILO's overvågningssystem var af afgørende betydning for gennemførelsen af det normskabende arbejde verden over. Han takkede den afgående formand for Ekspertkomitéen for sin indsats samt for, at Ekspertkomitéen i forordet til General Survey havde præciseret deres mandat. IMEC-landene var stadig opsat på at deltage i flere trepartsdrøftelser efter konferencen, så der kunne skabes et bedre samarbejde mellem de to komitéer. Han hilste Ekspertkomitéens ny arbejds gange velkommen. Regeringsrepræsentanten var sikker på, at dette ville sikre en bedre rapport fra Ekspertkomitéen, hvilket dermed ville have en positiv effekt på medlemslandenes rapporter. Derudover støttede IMEC-landene det styrkede samarbejde mellem ILO's overvågningssystem og sekretariatets tekniske assistance til medlemslandene, hvor man gennem tidsbegrænsede indsatser arbejdede for bedre gennemførelse af ILO's konventioner i medlemslandene. Han så frem til Ekspertkomitéens evaluering næste år af denne indsats. Afslutningsvist opfordrede han Generaldirektøren til at prioritere og understøtte det vigtige arbejde i International Labour Standards Department.

b) General Survey – kollektive forhandlinger i den offentlige sektor

Dette års generelle rapport⁵ handlede om kollektive forhandlinger i den offentlige sektor med udgangspunkt i 2 konventioner og 2 henstillinger:

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

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

Målet med rapporten var at give et globalt billede af lovgivning og praksis i medlemsstaterne i forhold til implementering af de nævnte konventioner og henstillinger. Rapporten trækker de overordnede observationer frem og søger at bidrage med vejledning til, hvordan den fulde effekt af

⁴Industrialized Market Economy Countries

⁵General Survey: Collective bargaining in the public service: a way forward

ratificerede konventioner kan opnås. Desuden beskriver rapporten de udfordringer, som nogle medlemsstater har mødt i forbindelse med ratificering af konventionerne.

Som opfølgning på sidste års konference havde Ekspertkomitéen i forordet desuden udtalt sig afklarende omkring ekspertkomitéens eget mandat.

Drøftelsen blev indledt af arbejdstagerne, der pegede på dette års General Suveys sammenhæng med sidste års drøftelser om grundlæggende rettigheder og dette års drøftelser om social dialog. Arbejdstagerne opfordrede komitéen til at nå til enighed om en stærk fælles konklusion med henblik på at fremme ratifikationen og implementering af konvention 151 og konvention 154. Det var arbejdstagernes opfattelse, at konventionerne overordnet set var relativt godt implementeret, hvilket var positivt i forhold til fremtidige ratifikationer.

Arbejdstagerne fandt, at General Survey var værdifuld, men påpegede også, at Ekspertkomitéen havde undladt at adressere visse væsentlige problemstillinger, herunder ligeløn, vandrende arbejdstagers adgang til den offentlige sektor samt det forhold, at offentligt ansatte i visse stater var afskåret fra kollektive forhandlinger. Arbejdstagerne kvitterede dog for, at rapporten kom ind på særdeles relevante emner, såsom liberaliseringen af den offentlige sektor og den økonomiske krises påvirkning af de kollektive forhandlinger i den offentlige sektor, herunder lønudviklingen. Det blev fremhævet, at det i krisetider var særligt vigtigt at stå vagt om civile og politiske rettigheder, der også omfattede offentligt ansatte, og at indblanding fra regeringer i organisationsforhold og kollektive forhandlinger var uacceptabel.

Arbejdsgiverne indledte med at udtrykke anerkendelse af Ekspertkomitéens arbejde og komitéens bidrag til at skabe overblik over retsstillingen og praksis for lønmodtagerforhold og kollektive forhandlinger i den offentlige sektor. Arbejdsgiverne var af den opfattelse, at konvention nr. 151 og konvention nr. 154 er ligestillede og var således ikke enige med Ekspertkomitéen i, at konvention nr. 151 var sekundær i forhold til konvention nr. 154.

I forhold til rapportens forord tog arbejdsgiverne Ekspertkomitéens præcisering vedrørende ekspertkomitéens mandat og anbefalinger til efterretning. Dog fandt arbejdsgiverne, at forordet særligt i paragraf 6 og 8 indeholdt udsagn, der var både tvetydige og misvisende. Særligt pegede arbejdsgiverne på paragraf 6, hvor Ekspertkomitéen tilkendegav, at komitéens vurderinger og anbefalinger ikke var retligt bindende, medmindre internationale regler eller en national domstol udtrykkeligt tilkendegav dette. Her fandt arbejdsgiverne, at det måtte være klart, at i det tilfælde, hvor en internationale regel eller en national domstol måtte nå til samme konklusion som Ekspertkomitéen, var det reglen eller domstolens afgørelse, der var retligt bindende. Ikke Ekspertkomitéens udsagn i sig selv. Videre pegede arbejdsgiverne på paragraf 8, hvori Ekspertkomitéen fremsatte det synspunkt, at i det omfang at Ekspertkomitéen ikke blev modsagt af Den Internationale Domstol, skulle Ekspertkomitéens synspunkter betragtes som gældende og generelt accepterede. Arbejdsgiverne fandt, at dette var et forsøg fra Ekspertkomitéen på at gøre egne vurderinger juridisk bindende.

Arbejdsgiverne bemærkede desuden i forhold til rapportens indhold, at Ekspertkomitéen visse steder efter arbejdsgivernes opfattelse var gået for langt i forhold til komitéens mandat.

Mange regeringsrepræsentanter og arbejdstagerrepræsentanter gav efterfølgende udtryk for stor anerkendelse af årets General Survey.

Regeringsrepræsentanten fra Irland talte på vegne af EU og medlemsstater samt en række øvrige stater, der havde valgt at tilslutte sig indlægget. Hun nævnte blandt andet, at rapporten ville bidrage med megen nyttig information, og at anbefalingerne heri var et godt bidrag til den videre udvikling på området. Det blev også nævnt, at den offentlige sektor var meget differentieret i de forskellige EU-medlemsstater, men at foreningsfrihed og civile frihedsrettigheder i det hele taget var en fællesnævner i EU.

Regeringsrepræsentanten fra Australien talte på vegne af IMEC og bekræftede i den forbindelse den store betydning, som IMEC tillægger ILO's overvågningsystem. I forlængelse heraf nævnte han, at IMEC-landene ville gøre alt, hvad der var muligt i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at sikre komitéens videre arbejde, særligt i lyset af sidste års begivenheder.

Herefter tog en række regeringsrepræsentanter og arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter ordet i drøftelsen af rapporten, heriblandt en repræsentant fra Danmarks Lærerforening. Hun fortalte om den danske konflikt i forbindelse med overenskomstfornyelserne på undervisningsområdet i foråret og tilkendegav, at regeringen og de offentlige arbejdsgivere på forhånd var blevet enige om udfaldet. Herefter havde arbejdsgiverne lock-outet de ansatte i fire uger, hvorefter regeringen havde grebet ind ensidigt til fordel for arbejdsgiverne. En repræsentant fra KL tog ligeledes ordet i drøftelsen og oplyste, at lock-outen skete efter lange forhandlinger uden fremskridt, og at en lock-out var et lovligt middel for arbejdsgiverne i en sådan situation. Repræsentanten fra KL pegede desuden på, at der ikke var klaget over indgrebet til Arbejdsretten.

c) Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere

Applikationskomitéen gennemgår hvert år sager om medlemsstaters manglende afrapporteringer på konventioner og andre forpligtelser relateret til standarder. Da afrapportering er af afgørende betydning for komitéens arbejde, kan manglende overholdelse heraf i sig selv medføre alvorlig kritik og føre til, at regeringerne bliver bedt om mundtlig at forklare sig.

Danmark blev ikke i år inviteret til at afgive redegørelse.

d) Individuelle landesager

På baggrund af Ekspertkomiteens rapport om medlemslandenes implementering af konventionerne, udvælger arbejdsmarkedets parter hvert år ca. 25 individuelle sager på landeniveau også kaldet "landelisten". Disse sager udvælges typisk ud fra sagernes alvor, men også ud fra en vis geografisk fordeling.

I lyset af sammenbruddet i forhandlingerne på Arbejdskonferencen i 2012 havde både arbejdsgiverne og arbejdstagerne inden forhandlingerne forpligtet sig til, at der skulle være en liste over sager klar til behandling på årets konference.

Applikationskomitéen behandlede på årets Arbejdskonference desuden en "case of progress" vedrørende Island. Komitéen tog til efterretning, at det desværre ikke var muligt at diskutere "case of progress" vedrørende Rwanda (konvention nr. 138 om minimumsalder), da Rwanda ikke havde akkrediteret en delegation til årets konference.

Følgende landesager blev behandlet i Applikationskomitéen:

1. Bangladesh (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omhandlede talrige anklager om fængslinger og chikane af fagforeningsfolk, afvisning af at registrere nye fagforeninger og mangel på foreningsfrihed i frihandelsområder (EPZ). Regeringen

erklærede, at ændringer til Arbejdsloven fra 2006 var blevet forelagt parlamentet efter trepartsforhandlinger og råd fra ILO. Applikationskomitéen fastholdt, at respekten for forsamlingsfriheden er befordrende for beskyttelsen af arbejdstagere. Den opfordrede regeringen til at benytte sig af ILO's tekniske assistance. Komitéen opfordrede Generaldirektøren til at indgive en detaljeret rapport om situationen i landet til Styrelsesrådet i 2014.

Regeringsrepræsentanten fra Norge afgav et indlæg på vegne af de nordiske lande og udtrykte i den forbindelse dyb bekymring vedrørende arbejdsforholdene i Bangladesh, herunder mangel på foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger. Der blev samtidig udtrykt anerkendelse af udviklingen i Bangladesh, der var et første skridt i den rigtige retning. Derefter understregede repræsentanten vigtigheden af at følge de første initiativer op med effektiv lovgivning, der sikrede de grundlæggende rettigheder.

2. Hviderusland (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Komitéen understregede nødvendigheden af at sikre arbejdstagernes ret til at oprette organisationer efter eget valg og organisere deres aktiviteter og programmer uden indblanding. Regeringen berettede om det arbejde, der udføres i Trepartsrådet for forbedring af lovgivning med henblik på at afskaffe kravet om et medlemstal på minimum 10 procent ved oprettelse af nye fagforeninger. Regeringen fremlagde imidlertid efter komitéens vurdering ingen nye oplysninger, ligesom der ikke var opnået nogen konkrete resultater med henblik på at opnå overensstemmelse med ILO's tidligere undersøgelseskommissions anbefalinger. Komitéen opfordrede regeringen til at acceptere besøg af en ny ILO-mission. Komitéen understregede disse konventioner ved at optage dem i en særlig paragraf i rapporten. Efter vedtagelsen af CAS-rapporten tog regeringen ordet og udtrykte dens uenighed med undersøgelsesresultaterne og Komitéens konklusioner. De kaldte dem ugensigtige og ikke velfunderede.

En repræsentant for EU gav i et indlæg udtryk for dyb bekymring over situationen i Hviderusland, og opfordrede i den forbindelse regeringen i Hviderusland til at samarbejde fuldt ud med ILO. Repræsentanten opfordrede også regeringen til at sørge for, at fagforeningerne frit kunne lade sig registrere, og at lønmodtagere frit kunne organisere sig. Videre blev der udtrykt bekymring for begrænsningerne i ytringsfriheden og forsamlingsfriheden i Hviderusland.

3. Cambodja (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Der blev udtrykt bekymring over "straffrihedstendensen", især i forhold til attentaterne på tre fagforeningsledere. Komitéen bemærkede, at der var diskrepans mellem lov og praksis. Regeringen henviste til udarbejdelsen af et udkast til en fagforeningslov og intentionen om at udarbejde udkast til en arbejdsretslov. Komitéen bad endnu engang regeringen om at koncentrere sin indsats om at gå i fuld dialog med arbejdsmarkedets parter og med hjælp fra ILO for at sikre en uafhængig og effektiv domstol.

4. Canada (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Komitéen bemærkede udelukkelsen af nogle arbejdstagere fra at være omfattet af de arbejdsretlige regler i en række delstater. Regeringen forklarede, at mens det er korrekt, at ikke alle arbejdstagere er dækket af de arbejdsretlige regler, så har de ret til at indmelde sig i foreninger efter eget valg. Komitéen fastholdt, at visse lovtekster skal ændres i nogle delstater. Komitéen bad desuden regeringen om at følge op på indsatsen for at henlede delstatsmyndighedernes opmærksomhed på sagen.

5. Chad (Konvention nr. 144 om trepartsforhandlinger)

Komitéen beklagede manglen på afrapporteringer siden 2009. Den opfordrede også regeringen til at anmode ILO om teknisk assistance såvel som udveksling af god praksis med andre medlemslande med det formål at styrke den sociale dialog og opbygge en effektiv, national fremgangsmåde for trepartsforhandlinger, som det kræves i konvention 144.

6. Den Dominikanske Republik (Konvention 111 om diskrimination)

Komitéen behandlede indberetninger om diskrimination mod haitianere, mørkhudede dominikanere, kønsdiskrimination, herunder obligatoriske graviditetstests, sexchikane og obligatoriske HIV-tests. Regeringen bekræftede dens løfte om at styrke de lovmæssige rammer, som adresserer diskrimination generelt. Komitéen noterede sig oprettelsen af Den tekniske komité for lige muligheder og ikke-diskrimination, såvel som udvidelsen af Den Strategiske Udviklingsplan 2013. Effekten af disse tiltag var dog indtil nu sparsom. Komitéen bød regeringens anmodning om ILO's tekniske assistance til fortsat at gøre fremskridt med anvendelse af konventionen velkommen.

7. Ægypten (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Regeringsrepræsentanten forklarede, at de nyligt dannede, uafhængige fagforeninger har kunnet deltage i nationale og internationale aktiviteter, herunder ILC. Komitéen noterede med beklagelse, at der er gået flere år, siden regeringen blev bedt om at bringe dens love og praksis i overensstemmelse med konventionen, uden at der var sket konkrete resultater. Komitéen noterede sig dog med interesse de positive skridt, som regeringen for nyligt har taget. Den opfordrede regeringen til at fortsætte dens velvilje i forhold til ILO's tekniske assistance og kapacitetsopbygning for alle arbejdsmarkedets parter.

8. Fiji (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Komitéen bemærkede sig alvorlige beskyldninger om krænkelse af arbejdstagernes basale rettigheder. Komitéen noterede sig regeringsrepræsentantens indlæg, hvori det blev anført, at en revideret forfatning ville sikre bedre beskyttelse af menneskerettigheder, sociale og økonomiske rettigheder samt en uafhængig dømmende magt. Komitéen gentog herefter sin ærgrelse over, at det ikke havde været muligt at gennemføre ILO's mission til landet, som skulle være foretaget i september 2012. Komitéen håbede, at missionen kunne gennemføres snarest muligt, så ILO's delegationen kunne aflægge rapport på styrelsesrådsmødet i oktober 2013. Regeringsrepræsentanterne fra Fiji sagde, at de ville byde et besøg fra ILO velkommen, men vilkårene for møderne skulle genforhandles, så de var acceptable for begge parter. Denne udtalelse fik arbejdstagerne til at indgive en klage under art. 26 i ILO's statut.⁶

9. Grækenland (Konvention 98 om retten til at indgå kollektive overenskomster)

Komitéen adresserede svækkelsen af kollektive forhandlinger i forbindelse med den økonomiske sparekur, som var pålagt Grækenland af EU-Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og Den Internationale Monetære Fond. Den græske regering fortalte om stiftelsen af en særlig fond for implementering af sociale politikker i 2013. Regeringen fremførte yderligere, at en lovbestemt minimumsløn snart ville blive fastlagt gennem trepartsforhandlinger. Derudover fortalte den om et nationalt seminar afholdt i juni, der var blevet til i fællesskab mellem ILO og EU. Formålet med seminaret var at styrke et økonomisk opsving gennem gode relationer til industrien og en bedre social dialog. Komitéen gentog, at en indblanding i kollektive overenskomster, som led i stabiliseringspolitik, kun måtte finde sted i ganske særlige tilfælde. Komitéen anmodede derfor den græske regering om, under assistance fra ILO, at intensivere sit arbejde for at etablere en fungerende model for social dialog.

⁶art. 26 i ILO's statut er den særlige klageadgang direkte til styrelsesrådet om overholdelse af konventionerne.

10. Guatemala (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Komitéen udtrykte bekymring omkring den vold, der var blevet udøvet mod ledere fra arbejdstagerorganisationer. Komitéen påpegede, at der er en igangværende klagesag under art. 26 i ILO's statut mod Guatemala. Samtidig var komitéen dog positive over, at regeringen havde forpligtet sig til i trepartsregi at udarbejde en aftale (Memorandum of Understanding) om fuld implementering af konvention nr. 87. Komitéen kunne oplyse, at en ILO-repræsentant ville blive sendt til Guatemala, idet regeringen regnede med ILO's tekniske assistance.

11. Honduras (Konvention nr. 98 om retten til at indgå kollektive overenskomster)

Komitéen understregede behovet for at beskytte mod diskrimination af fagforeninger i henholdsvis frihandelszoner og i den offentlige sektor. Honduras' regering fortalte, at den arbejdede på en delvis reform af de arbejdsretlige regler med teknisk assistance fra ILO. Komitéen opfordrede Honduras til at acceptere besøg af en ILO-mission med det formål at sikre en effektiv implementering af konvention nr. 98. Honduras regering mente, at en sådan mission var unødvendig, men de ville alligevel modtage den og facilitere missionens arbejde.

12. Iran (Konvention nr. 111 om diskrimination)

Komitéen gentog de bekymringer, som også var blevet fremsat tidligere år, omkring diskrimination af kvinder, etniske og religiøse minoriteter samt manglende social dialog. Især var diskrimination mod Bahai'er særlig bekymrende. Irans regering bemærkede, at der var blevet taget initiativ til at foretage de nødvendige ændringer af de arbejdsretlige regler. Komitéen understregede dog alvorligheden af denne sag og den manglede udvikling og opfordrede på det kraftigste Irans regering til at acceptere en high-level mission, der skulle undersøge alle de kritiserede områder i forhold til gennemførelsen af konventionen.

En repræsentant for EU udtrykte i et indlæg dyb bekymring for den manglende overholdelse af menneskerettigheder i Iran og opfordrede i den forbindelse Iran til at leve op til sine internationale forpligtelser og straks tage konkrete initiativer til at stoppe diskriminationen af kvinder og piger samt religiøse minoriteter. Repræsentanten pegede på, at komitéen gennem adskillige år havde kritiseret situationen i Iran, men uden resultat. Videre beklagede repræsentanten, at der løbende blev rapporteret om forfølgelse af studerende, lærere og fagforeningsrepræsentanter, der advokerede for social retfærdighed og ligestilling.

13. Kenya (Konvention nr. 138 om minimumsalder)

Komitéen anerkendte de initiativer, som Kenyas regering havde foretaget med henblik på at bekæmpe børnearbejde. Komitéen udtrykte dog samtidig dyb bekymring for det høje antal af børn involveret i børnearbejde, herunder risikabelt arbejde. Man besluttede derfor at nedsætte en ILO-mission, der skulle sikre gennemførelsen af konvention 138. Derudover blev der lagt op til vedtagelse af en tidsbegrænset handlingsplan for Kenya.

14. Korea (Konvention nr. 111 om diskrimination)

Diskussionen handlede om en række forhold vedrørende beskyttelse af immigranter mod diskrimination, herunder diskrimination på baggrund af ansættelsesforhold, ligebehandling af kvinder og mænd og diskrimination på baggrund af politisk overbevisning. Komitéen tilskyndede til, at regeringen sikrede hurtige, effektive og tilgængelige procedurer til at forhindre diskrimination og misbrug. Derudover anbefalede komitéen regeringen til at drage nytte af ILO's tekniske bistand.

15. Malaysia (Konvention nr. 29 om tvangsarbejde)

Diskussionen handlede om trafficking, særligt i forbindelse med prostitution og tvangsarbejde. Der var i den forbindelse rejst anklage om, at vandrende arbejdstagere oplevede frihedsberøvelse,

bedrageri i forbindelse med aflønning og at få frataget deres pas. Komitéen noterede sig, at det fremgik af den information, som regeringen siden havde leveret, at der var taget en række tiltag til at bekæmpe menneskesmugling, herunder implementering af en national handlingsplan (2010 – 2015). Komitéen satte derudover pris på, at der var underskrevet en hensigtserklæring mellem Malaysia og 13 oprindelseslande. Komitéen anmodede regeringen om at acceptere ILO's tekniske assistance med det formål at sikre en fuld implementering af denne reform.

16. Mauretanien (Konvention nr. 81 om arbejdstilsyn inden for industri og handel)

Komitéen noterede sig den udvikling, der var sket i landet, men samtidig udtrykte den bekymring omkring de dårlige løn- og ansættelsesvilkår for arbejdstilsynet, herunder mangel på uafhængighed og stabilitet i ansættelsen. Derudover var den manglende rapportering til ILO for denne konvention problematisk. Komitéen bad på denne baggrund ILO om at stille teknisk bistand til rådighed for regeringen med det formål at styrke arbejdstilsynet.

17. Pakistan (Konvention nr. 81 om arbejdstilsyn inden for industri og handel)

Pakistans regering havde underskrevet sammen med ILO og arbejdsmarkedets parter en fælleserklæring om at løse problemerne med arbejdstilsyn samt arbejderbeskyttelse og sundhed på baggrund af de seriøse ulykker der havde været i Pakistan (sidst i Karachi). Regeringen efterspurgte til dette formål ILO's tekniske assistance. Komitéen krævede, at der ville fremgå detaljerede data i den årlige rapportering for denne konvention.

18. Paraguay (Konvention nr. 29 om tvangsarbejde)

Komitéen noterede sig med bekymring den vedholdende økonomiske udnyttelse af oprindelige folk ansat i landbruget, der oplevede at komme i dyb gæld til deres arbejdsgivere grundet meget lave lønninger og et højt udgiftsniveau på mad og andre forsyninger (debt bondage). Det blev derfor understreget, at det var afgørende at vedtage en regional handlingsplan i trepartsregi. Komitéen udtrykte derudover stor bekymring over den manglende information omkring retssager mod personer, som udnyttede tvangsarbejde. Komitéen bad på denne baggrund ILO om at udøve en udvidet teknisk assistance, især til oprindelige folk i landet.

19. Saudi Arabien (Konvention nr. 111 om diskrimination)

Regeringen informerede om det øgede omfang af kvinder i beskæftigelse og etableringen af Det nationale observatorium for arbejde og det virtuelle arbejdsmarked. Med hensyn til ekskluderingen af hushjælp og landbrugsarbejdere fra den arbejdsretlige lovgivning sagde regeringen, at disse arbejdsgrupper stadig kunne bringe sager for retten. Komitéen bad den saudiske regering om at gøre en ekstra indsats for effektivt at beskytte immigrantarbejderes, herunder især hushjælperes, rettigheder. Derudover bad komitéen regeringen om at acceptere besøg af en ILO-mission med det formål at vurdere situationen i landet og dermed sikre en effektiv implementering af konvention nr. 111.

20. Senegal (Konvention nr. 182 om de værste former for børnearbejde)

Komitéen noterede sig de initiativer, som regeringen havde taget for at komme problemerne med det omfattende børnearbejde i landet til livs, men komitéen var stadig dybt bekymret over den stadige økonomiske udnyttelse af en stor gruppe børnetiggere, der ofte bliver handlet netop med dette formål for øje. Senegals regering fortalte om etableringen af et program, der havde til formål at reintegrere gadebørn. Komitéen hilste regeringens beslutning om at forsætte samarbejdet med ILO's tekniske assistance velkommen.

21. Spanien (Konvention nr. 122 om beskæftigelsespolitik)

Komitéen noterede sig de spørgsmål omkring forringelser på arbejdsmarkedet, som var opstået i relation til krisejusteringerne i eurozonen. Den spanske regering redegjorde for den aktive arbejdsmarkedspolitik samt de økonomiske- og beskæftigelsespolitiske strategier instrueret fra EU. Komitéen noterede sig, at der af konvention nr. 122 og dens præampel fremgår, at ILO i sidste ende kan undersøge anvendelsen af økonomiske og finansielle politikker imod beskæftigelsespolitikken. Komiteen mindede om Oslo-deklarationen, hvori det bliver understreget, at finansiel bistand og stimuleringspakker ikke skal være konkurrerende paradigmer. Komitéen opfordrede den spanske regering til at understøtte en politik, som skaber en bæredygtig beskæftigelse. Derudover foreslog komitéen, at ILO gennem teknisk bistand skulle understøtte en bedre social dialog.

22. Swaziland (Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen vedrørte observationer fra ITUC omkring fortsat undertrykkelse af og politibrutalitæt mod fagforeningsaktivister i 2012. Desuden har the Congress of South African Trade Unions (TUCOSWA) meddelt, at social dialog i praksis er ikke-eksisterende og at TUCOSWA ikke anerkendes af regeringen, som samtidig udskyder den formelle registrering af TUCOSWA.

Komitéen noterede sig den mundtlige information fra regeringen og den efterfølgende diskussion, især med hensyn til den manglende registrering af TUCOSWA og the Public Order Act 1963. Komitéen anmodede regeringen om at modtage en ILO high-level redegørende mission med henblik på at vurdere de dokumenterede fremskridt på alle ovennævnte punkter. Regeringen blev også opfordret til at medtage de sociale partners synspunkter i den endelige udarbejdelse af the Industrial Relations Amendment Bill. Desuden anmodes regeringen om en detaljeret rapport til Ekspertkomiteens næste møde i 2013

Regeringsrepræsentanten fra Norge afgav et indlæg på vegne af de nordiske lande, hvori det blev fremhævet, at denne sag havde været til behandling i komitéen i adskillige år. Repræsentanten udtrykte bekymring for den manglende beskyttelse af borgerrettighederne i Swaziland og opfordrede regeringen til at tage alle nødvendige initiativer til at sikre disse rettigheder.

Regeringsrepræsentanten fra Swaziland tog afslutningsvis ordet og takkede for alle indlæggene og understregede, at fagforeninger frit kan udøve deres arbejde i Swaziland. Repræsentanten forsikrede komitéen om, at man ville foretage konsultationer med de sociale partnere i den kommende tid.

23. Tyrkiet (Konvention nr. 98 om retten til at indgå kollektive overenskomster)

Komitéen var tilfreds med Tyrkiets vedtagelse af en lov, der skal sikre kollektive forhandlinger i den offentlige sektor. Komitéen bemærkede dog, at der var behov for at styrke indsatsen på dette område, eftersom nogle grupper i den offentlige sektor ikke var omfattet af loven. Komitéen opfordrede på denne baggrund den tyrkiske regering til at tage imod teknisk bistand fra ILO. Komitéen bad den tyrkiske regering rapportere omkring funktionaliteten af den nationale klageinstans samt om statiske data vedrørende diskriminering af fagforeninger både i den private og den offentlige sektor.

24. Usbekistan (Konvention nr. 182 om de værste former for børnearbejde)

Komitéen var bekymret over, at skolebørn under 15 år var beordret til at deltage i bomuldshøsten i 2012. Komitéen udtrykte dog især bekymring i forhold til de skolebørn i alderen 16 – 18 år, som var forsæt med at arbejde efter bomuldshøsten. Regeringen sagde, at de var villige til at deltage i et teknisk samarbejde med ILO med henblik på at løse problemet. Et møde vil på denne baggrund blive afholdt mellem ILO, UNDP, UNICEF, EU-Kommission og arbejdsmarkedets parter. Komitéen bad

regeringen om at rapportere statistiske data omkring antallet af børn, som arbejder i landbruget inden næste års diskussion i komitéen.

En repræsentant for EU henviste til, at EU fordømte brugen af børnearbejde og opfordrede alle regeringer til at eliminere brugen af dette. Repræsentanten bemærkede de fremskridt, der var sket i Usbekistan, og opfordrede på det kraftigste regeringen til at fortsætte denne udvikling. Repræsentanten udtrykte samtidig stærk bekymring for den fortsatte brug af børnearbejde blandt børn over 15 år.

25. Zimbabwe (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Komitéen understregede behovet for at bringe landets lovgivning i overensstemmelse med konvention nr. 87. Komitéen noterede sig de initiativer, der var iværksat med henblik på at styrke fagforeningerne og andre ikke-statslige aktører. Komitéen påpegede nødvendigheden i fortsat træning af politiet med henblik på at sikre fuld respekt for menneskerettigheder og fagforeningsrettigheder. Det blev besluttet, at en high-level ILO-mission vil blive sendt til landet med det formål at understøtte implementeringen af konvention 87.

26. Island (Konvention nr. 159 om erhvervmæssig revalidering og beskæftigelse af handikappede)

Komitéen roste den islandske regerings ambitiøse tiltag til at fremme beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap. Denne tilgang involverede arbejdsmarkedets parter, som havde oprettet en revalideringsfond. Komitéen fandt, at Islands tiltag var et eksempel på ”goodpractice”.

5. Komité om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk virkelighed

Denne komité tog udgangspunkt i ILO's rapport "Beskæftigelse og social beskyttelse i en ny demografisk kontekst", som analyserer virkningerne af de demografiske ændringer – især i de industrialiserede lande, men samtidig berører den udviklingerne i udviklingslandene. Ifølge rapporten er social sikring en investering i mennesker og ikke en omkostning. Beskæftigelsespolitik og socialpolitik hænger tæt sammen, styrker hinanden og må tage sigte på hele livsforløbet og derfor både omfatte uddannelse, træning og livslang læring.

Drøftelserne skal ses på baggrund af en beslutning på Arbejdskonferencen i 2009 samt sidste års vedtagelse af ILO-henstillingen om "Mindsteniveauer vedrørende social beskyttelse". Denne henstilling har til formål gradvist at forbedre den sociale beskyttelse for så mange borgere som muligt i medfør af medlemslandenes egen lovgivning.

Komitéen

Komiteen mødtes mellem den 4. og 14. juni 2013, i alt 11 sessioner. Komitéen bestod af 163 medlemmer, heraf 80 regeringsrepræsentanter, 27 arbejdsgiverrepræsentanter og 56 arbejdstagerrepræsentanter. I denne komité deltog Lis Witsø-Lund som regeringsrepræsentant, Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant og Mads Samsing som arbejdstagerrepræsentant.

Til formand for komiteen valgtes James Matiza fra Zimbabwe (regeringsrepræsentant) og som næstformænd hhv. Tanya Cohen (fra arbejdsgiverne) og Cinzia del Rion (fra arbejdstagerne). Lucas Vinícius Sversut (regeringsdelegat fra Brasilien) blev valgt til komitéens rapportør.

Drøftelserne

Rapportens temaer og aspekter blev drøftet i plenum. Danmark indgik aktivt i EU-koordineringen med relevante danske holdninger. EU-landenes holdninger blev balanceret og fremført af formandskabslandet Irland.

Faktorer, som den aldrende befolkning blev drøftet, og tiltag for at fremme alle aspekter af aktiv aldring blev fremhævet i og med, at længere levetid udgør en udfordring for økonomien, velfærdssystemerne og arbejdsmarkedet – ikke mindst i lyset af den økonomiske krise. Den alvorlige ungeledighed var også et tilbagevendende og vigtigt punkt i drøftelserne.

Komitearbejdet viste selvsagt, at de forskellige ILO-medlemslande oplever den demografiske forandring på forskellig måde og i forskelligt tempo, men der var hele tiden enighed alle 3 parter om nødvendigheden af, at alle lande må støtte gennemførelse af tiltag for større arbejdsmarkedsdeltagelse og foranstaltninger til fremme af social beskyttelse.

Investering i "human capital" blev understreget især i relation til unge og ældre samt sikring af ligestilling.

EU fremhævede nødvendigheden af en langsigtet strategi, der sammenfatter økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker med tilstrækkelige og bæredygtige indsatser inden for bl.a. arbejdsmarked, livslang læring, sundt arbejdsmiljø og social beskyttelse som en fundamental rettighed. En sådan mangesidet indsats kunne gennemføres i overensstemmelse med ILO's instrumenter og teknisk assistance.

Konklusioner

Komitéens arbejde sluttede med et sæt konklusioner, der indeholder guidelines og forslag til gennemførelse af politikker, der kan afhjælpe udfordringerne som nævnt i ILO's rapport og som nævnt ovenfor.

Konklusionerne peger ligeledes på, hvorledes ILO kan hjælpe landene gennem teknisk assistance, forskning og yderligere analyser – især med henblik på at skabe gode betingelser for hæderligt arbejde i lyset af den nye demografiske kontekst i en tid præget af økonomiske og sociale udfordringer. Drøftelserne fokuserede således på ILO's kernemandat og ekspertise og medvirken, som giver mulighed for at udveksle "bestpractice", erfaringer og videndeling.

Konklusionerne indeholder forslag, der kan sikre ILO vedvarende indflydelse og dynamisk medvirken i en moderne verden, ikke mindst gennem implementering af ILO-konventioner og henstillinger m.v., der er relevante mht. konteksten, i særdeleshed Konvention nr. 102 om mindstesatser for social sikring og Henstilling nr. 202 om "Mindsteniveauer vedrørende social beskyttelse"

Konklusionerne peger på nødvendigheden af en langsigtet vision, der har fokus på alle livets stadier og fremmer personligt ansvar. Derudover ønsker konklusionerne, at fremme ansvarsdeling blandt de tre parter samt solidaritet mellemgenerationer og befolkningsgrupper.

Der henvises ligeledes til styrket partnerskab med FN og andre relevante internationale og regionale organisationer samt opfølgning på FN's handlingsplan vedrørende aldring (Madrid Plan of Action).

6. Komité om en bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job

I komitéen blev de globale udfordringer som følge af miljøbelastninger og klimaforandringer drøftet med fokus på fremme af bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde (decent work) og skabelsen af grønne job er centrale elementer og redskaber.

Komitéen tog udgangspunkt i ILO's rapport "Sustainable development, decent work and green jobs". Rapporten gav et grundlæggende overblik over to afgørende udfordringer for verdens udvikling, miljø- og klimabelastninger og behovet for at skabe anstændigt arbejde til alle. I rapporten blev den globale og regionale udvikling præsenteret sammen med en række allerede gennemførte specifikke indsatser og tiltag til håndteringen af udfordringerne. Indsatser i samarbejde med arbejdsmarkedets parter blev fremhævet, ligesom rapporten også havde beskrivelse af ILO's indsats på området, som fx ILO's grønne job-program.

Drøftelserne i komitéen havde særligt fokus på miljø- og klimaforandringernes påvirkning af arbejdsmarkeder, herunder på at identificere de bedste muligheder for at fremme anstændigt arbejde i en omstilling til bæredygtig udvikling. Der blev set på erfaringer fra tidligere omstillinger (transitioners) betydning for arbejdsmarkeder, samt hvad der var nyt i forhold til en overgang til bæredygtig udvikling. Komitéen identificerede politikker, instrumenter og institutioner, der kunne bidrage til håndteringen af omstillingen, herunder ILO's prioriteter for sit arbejde med at hjælpe sine medlemmer i denne.

Der var ved komitéens første session en kort introduktion fra ILO sekretariat til drøftelserne, baseret på rapporten.

Komitéen

Komitéen bestod af 225 medlemmer, heraf 109 regeringsrepræsentanter, 45 arbejdsgiverrepræsentanter og 71 arbejdstagerrepræsentanter. I komiteen deltog følgende fra dansk side: Henrik Vistisen og Vibe Westh som regeringsrepræsentanter, Henning Gade som arbejdsgiverrepræsentant og Marie-Louise Knuppert som arbejdstagerrepræsentant.

Komitéen valgte A. M. Abdalhaleem Mohamad (ambassadør fra Sudan) som formand og Brenda Cuthbert (arbejdsgiverrepræsentant fra Jamaica) og Gerardo Martinez (arbejdstagerrepræsentant fra Argentina) som viceformænd. Siobhan O'Carroll (regeringsdelegat fra Irland) blev valgt til komitéens rapportør.

Der blev afholdt i alt 9 sessioner i komitéen. Der blev ved komitéens 5. session nedsat en drafting-gruppe, som skulle sammenskrive konklusionerne fra sessionerne. Det bemærkes, at Marie-Louise Knuppert deltog i drafting-gruppen, som en af arbejdstagerrepræsentanterne.

Bæredygtig udvikling, anstændigt arbejde og grønne job

Formanden lagde op til at komitéen skulle finde løsninger på de alvorlige problemstillinger ud fra et "decent work"-perspektiv. Der var i komitéen bred opbakning til at anstændigt arbejde og miljømæssig bæredygtighed var bestemmende for verdens udvikling. Dette blev af flere deltagere i drøftelserne, særligt fra udviklingslande samt arbejdstagerrepræsentanter, suppleret med betydningen af afskaffelse af fattigdom, hvilket blev anerkendt af hele komitéen. Der var i komitéen generel opbakning til at se på de muligheder som omstillingen til en bæredygtig økonomi skulle bringe, men det blev understreget, at det var en vanskelig overgang, som blandt andet var udfordret af, at de, der var berørte, ikke altid var de, der kunne handle. Ligesom kort- og langtidsperspektivet

skulle håndteres. Der var desuden opmærksomhed på sammenhængen til post-2015 drøftelserne på multilateralt plan. Flere medlemmer af komitéen bemærkede desuden, at Generaldirektøren i sin rapport til konferencen, havde omtalt et grønt initiativ, som et af de afgørende områder for ILO frem til ILO et-hundredårsjubileum i 2019.

Arbejdstagere fremhævede i diskussionen, at dette var første gang, at der var en egentlig drøftelse af miljø og klimaforandringer i ILO. Forandringerne og omstilling til bæredygtig udvikling vil medføre betydelige ændringer i forbrug og produktion og som sådan have stor indflydelse på arbejdsmarkedene. Det blev understreget, at der var brug for at ændre på den eksisterende økonomiske vækstmodel, da den ikke i høj nok grad tog højde for sociale og miljømæssige aspekter af udvikling. Arbejdstagerne ønskede, at komitéen identificerede de afgørende politikker for en retfærdig omstilling (just transition) for alle, identificerede manglende regulering på området og lagde op til udvikling af en ILO-standard, der definerede en samlet politik og redskaber til brug herfor.

Arbejdsgiverne understregede i deres indlæg, at det var vigtigt, at konsekvenserne af miljø- og klimaforandringer for arbejdsmarkedene blev analyseret i samme grad som de generelle økonomiske konsekvenser af disse, og at debatten i ILO ikke skulle bruges til at gentage, hvad der allerede var blevet sagt andre steder. Fokus skulle være på muligheder for virksomheder og arbejdsmarkedet. Der var ifølge arbejdsgiverne brug for definitioner af ”greening” mv., som kunne danne baggrund for konkrete handlinger. Det var afgørende at have et virksomhedsperspektiv i forhold til at fremme ”grønne” industrier mv. Der var behov for at håndtere omstillingen, så den kunne blive til fordel for alle, her vil innovation, uddannelse og kompetenceudvikling og sunde rammevilkår for virksomheder kunne bidrage. Arbejdsgiverne så ikke behov for et nyt ILO-instrument på området.

Mange regeringer og regionale grupper bidrog med erfaringer og eksempler på håndtering af de udfordringer klimaforandringer allerede havde betydet. Heriblandt også erfaringer med ILO's program for grønne job og Decent Work landeprogrammer (DWCP), hvor bæredygtighed og ”grønne job” indgik. Regeringerne efterlyste mere viden og forskning fra ILO i forhold til miljø- og klimaforandringernes påvirkning af beskæftigelse (positivt og negativt) og i forhold til resultater fra forskellige tilgange til udfordringerne. Der var desuden en række lande, der efterlyste støtte til udvikling og implementering af politikker, de kunne bruge. Der var bred enighed om vigtigheden af inddragelse af arbejdsmarkedets parter i forhold til omstillingen (transition), dette byggede også på tidligere erfaringer med omstillingsprocesser. Det blev understreget, at der ikke var en ”one-size-fits-all” tilgang, da det afhang af den nationale kontekst. Der var i den forbindelse også en række synspunkter i forhold til alle landes muligheder for at gennemgå udvikling med en økonomisk vækst, hvor der ikke blev pålagt unødige begrænsninger. EU fremhævede i sine indlæg EU's politikker og EU's 2020 ambition, som bygger på en samlet tilgang til økonomisk, social og miljømæssig bæredygtighed.

Konklusioner

Komitéen vedtog på baggrund af drøftelserne et sæt konklusioner ”Achieving Decent Work, Green Jobs and Sustainable Development”. Overordnet set opfordrer konklusionerne til social dialog og bredt samarbejde om indsatsen for en bæredygtig udvikling, fattigdomsbekæmpelse og mulighederne for fremme af grønne og anstændige job. Der lægges vægt på ILO's unikke rolle i forhold til at kunne indsamle viden og lave forskning om emnet og forankre ”decent work”-dagsordenen i bæredygtig udvikling. Der skal være fokus på innovation og opkvalificering og sociale beskyttelsessystemer, som kan understøtte omstillingen. Der er ikke én løsning, som passer alle

lande, og ikke en vej dertil. Der skal tages udgangspunkt i de specifikke udfordringer og behov i den konkrete region eller i det enkelte land.

Konklusionerne indeholder en fælles vision, hvor det understreges, at Decent Work (anstændigt arbejde) er afgørende som byggesten og i centrum for politikker, der skal fremme stærk, bæredygtig og inkluderende vækst og udvikling. Behovet for en retfærdig omstilling for alle understreges. Derefter præsenterer konklusionerne de største udfordringer og muligheder, som klima- og miljøpåvirkninger udgør for arbejdsmarkedene. Konklusionerne indeholder en række vejledende principper for håndtering af omstillingen, herunder behovet for social dialog, fremme af grundlæggende arbejdstagerrettigheder, fremme af politikker, der skaber de nødvendige rammevilkår for investeringer og virksomheder m.v.

Der er i konklusionerne herefter en præsentation af de vigtigste politikområder, hvor en indsats og koordinering er nødvendig, for at bidrage til en retfærdig omstilling (just transition) for alle. Det drejer sig om: makroøkonomi og vækstpolitikker, industri- og sektorpolitikker, virksomhedspolitikker, opkvalificering færdigheder mv., arbejdsmiljø, aktiv arbejdsmarkedspolitik, arbejdstagerrettigheder, social dialog og trepartssamarbejde.

Konklusionerne slutter med en beskrivelse af regeringerne og arbejdsmarkedets parters særlige roller, og herefter vejledning og opfordring til ILO's Sekretariat i forhold til ILO's videre arbejde med området. Her lægges der vægt på yderligere forskning og vidensopbygning, ligesom ILO opfordres til at deltage aktivt i samarbejde herom med relevante institutioner og med udgangspunkt i ILO's mandat. Desuden understreges vigtigheden af kapacitetsopbygning i forhold til håndtering af omstillinger nationalt og regionalt. I forhold til vejen frem blev ILO opfordret til at lave en strategi, der linker bæredygtig udvikling, fattigdomsudryddelse, anstændigt arbejde og grønne job i forhold til at kunne bidrage til ILO's kommende strategiske arbejde.

7. Komité om social dialog

Som opfølgning på ILO's 2008-deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering indgår det på Arbejdskonferencen at have en tilbagevendende drøftelse af de fire strategiske mål i Decent Work-begrebet. I år drøftedes målet om at fremme social dialog.

Formålet var at udbrede bedre forståelse for forskellige forhold og udviklingstræk, der har betydning for den sociale dialog, herunder behovet i ILO's medlemsstater for at fremme social dialog. Formålet var også at overveje behovet for at justere ILO's prioriteter og handlingsplaner, herunder at vurdere ILO's hidtidige indsats og aktiviteter på dette område.

Komiteen

Komiteen valgte Mr. Pierre-Paul Maeter, regeringsrepræsentant fra Belgien, som formand, mens Mr. Jørgen Rønnest (arbejdsgiverrepræsentant fra Danmark) og Ms. Sarah Fox (arbejdstagerrepræsentant fra USA) blev valgt som viceformænd. Komiteen bestod af 172 medlemmer (84 regeringsrepræsentanter, 26 arbejdsgiverrepræsentanter og 62 arbejdstagerrepræsentanter). Komiteen holdt i alt ti møder.

Fra dansk side deltog Torben Lorentzen som regeringsrepræsentant, Jørgen Rønnest som arbejdsgiverrepræsentant (deltog også i drafting-gruppen, se nedenfor) og Jørgen Holst som arbejdstagerrepræsentant.

Drøftelserne

Til grund for drøftelserne forelå ILO's rapport "Recurrentdiscussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2013". Rapportens kapitel 5 indeholdt diskussionstemaer og spørgsmål, som var udgangspunkt for drøftelserne den første uge i komiteén.

Der var fem indledende diskussionstemaer: 1) Social dialog i en tid med krise og omstilling, 2) Behovet for en styrket indsats for at fremme social dialog, mægling og tvistighedsløsning, 3) Behovet for at udbrede social dialog til flere sektorer, virksomheder og arbejdstagere, 4) Social dialog, globalisering og globale forsyningskæder, 5) Behovet for at sammentænke politikker og indsatser. Der var EU-indlæg på hvert af de fem diskussionstemaer, ligesom der var fire nordiske regeringsindlæg, dog ikke på punkt 3.

På baggrund af de indledende diskussioner sammenskrev en drafting-gruppe konklusioner fra drøftelserne. Disse konklusioner blev herefter forhandlet i komiteen, inden de gik til endelig vedtagelse i plenarforsamlingen.

Konklusioner

Komiteen fastslog, at social dialog og trepartssamarbejde udgør ILO's styringsredskab for at fremme social retfærdighed, retfærdige og fredelige arbejdspladsrelationer og anstændigt arbejde. Social dialog er et middel til at opnå social og økonomisk fremgang og sikrer, at de berørte af beslutninger får en stemme i beslutningsprocessen. Social dialog har mange former, hvor kollektive overenskomstforhandlinger er selve kernen. Social dialog er baseret på de grundlæggende principper om respekt for foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger. Disse rettigheder omfatter alle arbejdstagere i alle sektorer og alle typer af ansættelsesforhold.

Komiteen fremhævede den globale jobpakt, vedtaget på Arbejdskonferencen i 2009 i en tid med vedvarende arbejdsløshed, fattigdom, ulighed og pres på virksomheder. Denne anerkendte den afgørende rolle for social dialog og kollektive forhandlinger, særligt ved initiativer, hvis formål er at undgå tab af arbejdspladser, at beskytte lønninger, at lette omstillingsevnen og at sikre en bæredygtig genopretning. Siden havde den økonomiske og finansielle krise desværre i nogle lande betydet reformer, der havde begrænset mulighederne for social dialog og begrænset autonomien hos

arbejdsmarkedets parter. Restriktioner for foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger var en stadig udfordring i hele verden, ligesom arbejdsmarkedets parter i en række lande ikke var nok rustet til kunne tackle de mange udfordringer.

Komiteen bemærkede, at organiseringen af produktionen sker i stadig mere komplekse globale forsyningskæder, ligesom der er skabt et større og større behov for grænseoverskridende social dialog. En observation var også, at der er henvisninger til ILO-standarder, principper og rettigheder i et stigende antal multilaterale, regionale og bilaterale aftaler.

På den baggrund opfordrede komiteen alle ILO medlemslande til:

- At forny deres engagement i social dialog og trepartssamarbejde, herunder overveje ratifikation og effektiv implementering af konventionerne om den frie foreningsfrihed og om beskyttelse af retten til at organisere sig, (nr. 87), retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, (nr. 98), og om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af internationale arbejdsstandarder (nr. 144).
- At respektere uafhængige og selvstændige arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer og afstå fra indblanding, men sikre, at kollektive forhandlinger foregår i respekt for parternes autonomi.
- At sikre retsstaten, herunder et effektivt arbejdstilsyn og håndhævelse af regler, samt styrke konfliktløsningsmekanismer.
- At sikre en inkluderende social dialog, åben for alle arbejdstagere og arbejdsgivere og deres repræsentative organisationer.
- At styrke og fremme den sociale dialog på alle niveauer såvel i den offentlige, som den private sektor.
- At forbedre vilkårene for den sociale dialog gennem passende offentlige politikker og fremme af internationalt samarbejde, for derved at fremme en afbalanceret, inkluderende og bæredygtig social og økonomisk udvikling.
- At tilstræbe en koordineret og sammenhængende indsats til fremme af de grundlæggende principper og rettigheder i arbejdet, herunder i forhold til andre internationale fora, og ved at inddrage alle berørte ministerier og arbejdsmarkedets parter.

Ligeledes opfordrede komiteen ILO til at tage en række konkrete initiativer til:

A. At styrke institutioner og processer for social dialog,

ILO bør støtte forudsætningerne for en effektiv social dialog og aktivt promovere ratifikation af relevante ILO-konventioner (nr. 87, 98, 144, 151, 154), og ILO-henstillinger (nr. 91, 113, 152, 163 og 198). ILO bør øge sin kapacitet for forskning samt analyser på området. ILO bør understøtte deltagelse af arbejdsmarkedets parter i den arbejdsretlige udvikling. ILO bør understøtte arbejdsmarkedstilsyn og -administrationer i at forbedre deres forvaltning og effekt. ILO bør udvide sin bistand til mægling og arbejdskonfliktløsningsmekanismer, herunder af individuelle klager. ILO bør fremme institutioner og mekanismer for trepartssamarbejde. ILO bør styrke sin forskning om den rolle, den sociale dialog kan spille i krisetider samt ved omstillingsprocesser. ILO bør fremme ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders deltagelse og engagement i sociale dialogmekanismer. ILO bør øge sin forskningsindsats i den socioøkonomiske værdi af forskellige kollektive forhandlingssystemer, herunder identificere faktorer, der bidrager til at effektivisere overenskomstforhandlingerne i forskellige sammenhænge. ILO bør vedblive med at formidle information om globale tendenser og udfordringer for komponenterne i overenskomstforhandlinger og styrke sin bistand og rådgivning til at opbygge institutioner for social dialog. ILO bør udvikle viden om mulighederne for kollektive overenskomster til at beskytte arbejdstagere på små virksomheder, i sårbare grupper og i ikke-standardiserede former for beskæftigelse. ILO bør udbygge sin rådgivning om at styrke arbejdspladssamarbejde. ILO bør fremme social dialog og

arbejdsmarkedets parter rolle i udformningen, styringen og gennemførelse af politikker om økonomisk, beskæftigelsesmæssig og social beskyttelse. ILO bør indkalde til et ekspertmøde om grænseoverskridende social dialog. ILO bør fremme ILO's Deklaration om multinationale virksomheder og socialt ansvar (MNE-deklarationen) og udvikle en omfattende politik og strategi for sit engagement i forhold til disse virksomheder. ILO bør, gennem sit styrelsesråd, få sat et punkt på Arbejdskonferencens dagsorden om at diskutere anstændigt arbejde i globale forsyningskæder og ikke senere end 2016.

B. At støtte trepartsaktører i den sociale dialog på alle niveauer

ILO bør opbygge og styrke kapaciteten hos medlemmer til fremme af social dialog og kollektive forhandlinger, idet der må tages hensyn til forskelligartede systemer og nationale forhold. Ligeledes bør ILO yde bistand - efter anmodning fra regeringer, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer - til at oprette eller forbedre mekanismer for den sociale dialog. Endelig bør ILO formidle udveksling af erfaringer fra arbejdsmarkedsforvaltninger samt fra arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer på alle niveauer, herunder om udformning af politikker, om målrettede uddannelses- og træningsprogrammer og om brug af innovative strategier og platforme for at dele viden og ekspertise.

C. At styrke sammenhængende politikker og indsatser (policy coherence), og

ILO bør engagere sig på en proaktiv måde med andre internationale organisationer og institutioner (såsom Den Internationale Valutafond, Verdensbanken, Verdenshandelsorganisationen, G20 og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling) og med regionale organisationer mv. for at fremme dagsordenen om anstændigt arbejde, ILO-standarder og principper samt fremme en aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter på tværs af FN-systemet og i andre globale fora. ILO bør styrke sin kapacitet for integreret og sammenhængende rådgivning, som omfatter fundamentale rettigheder på arbejdspladsen, beskæftigelse, social beskyttelse og social dialog. ILO bør fremhæve værdien af effektiv social dialog ved gennemførelsen af det strategiske mål om fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde, som nu også indgår i de globale udviklingsmål post 2015.

D. At fremme social dialog aktivt og inddrage arbejdsmarkedets parter i ILO-aktiviteter.

ILO bør styrke inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i sine landeprogrammer (DWCPs), i tekniske samarbejdsaftaler og offentlig-private partnerskaber på tværs af alle de fire strategiske mål i ILO. ILO bør gøre social dialog, herunder kollektive overenskomster, til et centralt element i disse aktiviteter.

9. Udvalgelseskomitéen

Den såkaldte udvalgelseskomitéen ("Selectioncommittee") havde dette år en særlig opgave, da ILO's styrelsesråd havde sat Myanmar/Burma på dagsordenen med henblik på at genoverveje ILO's to resolutioner om landet. Den 14. juni vedtog komiteen et udkast til resolution om ophør af alle ILO "sanktioner". Samtidig var der en opfordring til, at medlemsstater og andre internationale organisationer reviderer deres forbindelser med landet.

Med resolutionen flyttes den årlige tilbagevendende diskussion af situationen i Myanmar fra Arbejdskonferencen ("specialsitting" i Applikationskomiteen) til en tilbagevendende drøftelse i styrelsesrådet på dets marts-møder. Denne drøftelse vil fremover dække situationen i Myanmar på alle områder relateret til ILO-aktiviteter, herunder foreningsfrihed og virkningen af udenlandske investeringer i forhold til anstændige arbejdsforhold (decent work) i landet. Formuleringen om ansvarlig handel- og investeringspraksis var en særlig prioritet for EU i forhandlingerne af resolutionstekst. Resolutionen tilskynder også Myanmar til at indføre foreningsfrihed.

Myanmar-drøftelsen fandt sted over to møder i udvalgelseskomitéen (10. og 14. juni). På mødet den 10. juni redegjorde Myanmar for landets indsats for at overholde ILO's anbefalinger, som tidligere er fastsat af den særlige undersøgelseskommission til landet. En fælles handlingsplan med hjælp fra ILO var nu ved at blive implementeret, og der er politisk vilje til at nå de fastlagte mål endog tidligere end planlagt, altså 2015. Der var fx iværksat straffeforanstaltninger over for gerningsmænd, der overtræder forbuddet mod tvangsarbejde. Og der kunne rapporteres om over 200 indledte sager siden 2007, hvor straffesanktionerne spænder fra fængsel til administrative foranstaltninger. Også rekruttering af mindreårige var genstand for en handlingsplan for at forhindre brug af børnesoldater – der var tale om et samarbejde med UNICEF og ngo'er. Oplysningskampagner var ligeledes gennemført.

Under diskussionen udtrykte et overvældende flertal af talere støtte til ophør af de resterende ILO-sanktioner (ASEAN, Kina, Japan, Australien, Rusland, Indien, Venezuela, Cambodja, Thailand, Indonesien, Korea, Cuba, New Zealand). USA, Canada, EU og Schweiz kunne også støtte, men så fortsat behov for, at ILO's styrelsesråd holdt sig orienteret om situationen, herunder for at sikre en ansvarlig virksomhedsadfærd i landet.

Arbejdsgiverne støttede en ophævelse af sanktionerne, men opfordrede samtidig til fuldstændig ophævelse af tvangsarbejde. Arbejdstagere kunne ligeledes støtte et ophør, men understregede, at ikke alle anbefalingerne fra undersøgelseskommissionen endnu var implementeret. Særligt savnede de at se landets forfatning ændret for at sikre fuld overensstemmelse med konvention nr. 29.

Resolutionen blev endeligt vedtaget af Arbejdskonference den 18. juni.

Bilag 1: Den Internationale Arbejderorganisations formål og struktur

Den Internationale Arbejderorganisation (ILO): Vision, mission og tilgang

Den Internationale Arbejderorganisation (ILO, oprettet i 1919) er grundlagt med visionen om, at man kun gennem et velfungerende arbejdsmarked kan skabe velstand og fremgang i samfundet. Derfor arbejder ILO for at fremme social retfærdighed og sikre, at internationale menneske- og arbejdsrettigheder overholdes på både det nationale og globale arbejdsmarked.

I 1944 vedtog ILO's Internationale Arbejdskonference Philadelphia Deklarationen, som beskriver de grundlæggende principper i ILO. Deklarationen fastslår, at arbejdskraft ikke er en handelsvare, og videre fastslår den ethvert individs ret til social retfærdighed, økonomisk sikkerhed samt foreningsfrihed. Den er siden fulgt op af Deklarationen fra 1998 om fundamentale principper og rettigheder på arbejdspladsen samt Deklarationen fra 2008 om retfærdig globalisering.

I 1999 introducerede ILO et nyt koncept om anstændigt arbejde (decent work). Konceptet har siden da været centralt i ILO's arbejde og bygger på fire målsætninger, som tilsammen udgør de faktorer, der er nødvendige for at sikre et værdigt og stabilt arbejdsliv. Målsætningerne er at *skabe job, sikre rettigheder på jobbet, udvide det sociale beskyttelsesnet* samt *fremme den sociale dialog* mellem arbejdsmarkedets parter.

Bag dette koncept ligger en tilgang baseret på samarbejde og social dialog. ILO er opbygget omkring en unik trepartsstruktur, hvor repræsentanter fra både regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere er repræsenteret. Herved sikres, at alle parter på området inddrages på lige fod i beslutningsprocessen.

ILO har vedtaget en række konventioner, som fastsætter internationale arbejdsstandarder. Konventionerne har karakter af internationale traktater, som skal ratificeres af medlemslandene for at være juridisk bindende. Som de mest fundamentale kan nævnes: *Konventionerne om afskaffelse af tvangsarbejde, om foreningsfrihed og retten til faglig organisering, om frie og kollektive forhandlinger, om afskaffelse af børnearbejde* samt *om forbud mod diskriminering på arbejdsmarkedet*. Størstedelen af verdens lande har ratificeret disse kernekonventioner, men en del lande mangler stadig at ratificere en række af konventionerne, heriblandt lande med meget høje befolkningstal.

Opbygning og organisation

ILO har 185 medlemslande, og organisationen består af tre centrale organer: Den Internationale Arbejdskonference, Styrelsesrådet og Det Internationale Arbejdskontor (ILO's Sekretariat).

Styrelsesrådet (Governing Body, GB) er ILO's ledende organ, og mødes sædvanligvis tre gange årligt i marts, juni og oktober/november. GB træffer beslutninger om ILO's politik, fastsætter dagsordenen for Den Internationale Arbejdskonference (The International Labour Conference, ILC), vælger ILO's Generaldirektøren samt fastlægger budgettet for organisationen. GB består af 28 regeringsrepræsentanter, 14 arbejdstagerrepræsentanter og 14 arbejdsgiverrepræsentanter. Ti af regeringsrepræsentanterne repræsenterer lande af særlig industriel betydning, og de resterende 18 medlemmer vælges hvert tredje år på ILC. Arbejdsmarkedets parter vælger deres egne repræsentanter.

Der er tradition for et nordisk rotationsprincip i Styrelsesrådet, og Danmark blev i 2011 valgt for en treårig periode. Fra 2011-2014 er Danmark desuden repræsenteret blandt arbejdsgiverrepræsentanterne ved Jørgen Rønne fra Dansk Arbejdsgiverforening.

Den Internationale Arbejdskonference (ILC) afholdes hvert år i juni måned, og her vedtager medlemslandene internationale arbejdsstandarder, og diskuterer forskellige sociale og beskæftigelsesrelaterede problem-

stillinger. Hvert medlemsland er repræsenteret af en stemmeberettiget delegation bestående af to regeringsrepræsentanter, en arbejdsgiverrepræsentant og arbejdstagerrepræsentant, som er alle er frit stillede i beslutningsprocessen. Derudover deltager en række tekniske rådgivere.

Det Internationale Arbejdskontor er det daglige sekretariat for ILO, og ledes af Generaldirektøren. Generaldirektøren vælges hvert femte år, og i oktober 2012 indtrådte Guy Ryder på posten som Genereldirektør. Han overtog pladsen fra chilieneren Juan Somavia.

Danmark og ILO

Danmark har været medlem af ILO siden 1919 og har til dato ratificeret 72 af ILO's 189 konventioner, herunder konventioner om grundlæggende arbejdsrettigheder. I 2013 betaler Danmark 2,6 mio. CHF i medlemsbidrag til ILO.

I tråd med ILO's Konvention nr. 114 om trepartsforhandlinger har Danmark oprettet Det faste ILO-udvalg, hvor der udover repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, er repræsentanter fra de forskellige hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked. I udvalget drøftes Danmarks holdning til ILO's arbejde, behandling af vedtagne konventioner samt eventuel vedtagelse og ratifikation af nye konventioner. Udvalget har følgende sammensætning (pr. 1. august 2013):

- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, formand
- International director Jørgen Rønnest, Dansk Arbejdsgiverforening,
- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening,
- Chefkonsulent Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, Kommunernes Landsforening
- International konsulent Jens Erik Ohrt, Landsorganisationen i Danmark,
- LO-Sekretær Marie-Louise Knuppert, Landsorganisationen i Danmark,
- International konsulent Søren Kargaard, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,
- Konsulent Käthe Munk Ruom, Akademikernes Centralorganisation,
- Chefkonsulent Annemarie Knudsen, Arbejdstilsynet
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet
- Chefkonsulent Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet
- Student Nikoline Schriver, Beskæftigelsesministeriet

Derudover foregår der uformel koordinering mellem de nordiske lande samt koordinering med kredsen af EU-lande. I forhold til EU er ILO repræsenteret ved et "Liaison Office" i Bruxelles og den permanente EU-delegation i Genève, som deltager som observatør ved ILC.

Følgende regeringer blev på ILC i 2011 valgt som medlemmer af Styrelsesrådet for perioden 2011-2014:

Medlemmer med fast sæde (lande af særlig "industriel-betydning")				
Brasilien	Japan	England	Kina	Frankrig
Italien	Indien	Rusland	Tyskland	USA

Valgte medlemmer							
Afrika	Congo	Tanzania	Egypten	Togo	Niger	Zambia	
Amerika	Colombia	Argentina	El Salvador	Canada	Trinidad og Tobago		
Asien	Australien	Iran	Qatar	Vietnam			
Europa	Danmark	Ungarn	Litauen				
Stedfortrædende medlemmer							
Afrika	Algeriet	Angola	Botswana	Ghana	Kenya	Sudan	Zimbabwe
Amerika	Costa Rica	Cuba	Mexico	Panama	Uruguay	Venezuela	
Asien	Cambodja	Sydkorea	De Forenede Arabiske Emirater	Indonesien	Libanon	Pakistan	Sri Lanka Thailand
Europa	Bulgarien	Cypern	Kasakhstan	Malta	Holland	Rumænien	Schweiz

Bilag 2: Fortegnelse over medlemmerne af Den Internationale Arbejdsorganisation

Fortegnelse over de 185 medlemmer af Den Internationale Arbejdsorganisation
(Pr. 1. august 2013)

Afghanistan	Demokratiske	Jamaica	Nepal	St. Vincent og
Albanien	Republik Congo	Japan	New	Grenadines
Algeriet	(Zaire)	Jordan	Zealand	Storbritannien
Angola	Djibouti	Kasakhstan	Nicaragua	Sudan
Antigua og Barbuda	Dominica	Kap Verde	Niger	Surinam
Argentina	Dominikanske	Kenya	Nigeria	Sverige
Armenien	Republik	Kina	Norge	Swaziland
Australien	Ecuador	Kirgisistan	Oman	Sydafrika
Aserbajdsjan	Egypten	Kiribati	Pakistan	Sydkorea
Bahamas	Elfenbenskysten	Kroatien	Palau	Sydsudan
Bahrain	El Salvador	Kuwait	Panama	Syrien
Bangladesh	Eritrea	Laos	Papua Ny	Tadsjikistan
Barbados	Estland	Lesotho	Guinea	Tanzania
Belgien	Etiopien	Letland	Paraguay	Tchad
Belize	Fiji	Libanon	Peru	Thailand
Benin	Filippinerne	Liberia	Polen	Tjekkiet
Bolivia	Finland	Libyen	Portugal	Togo
Bosnien-Herzegovina	Forenede	Litauen	Qatar	Trinidad og
Botswana	Arabiske	Luxembourg	Rumænien	Tobago
Brasilien	Emirater	Madagaskar	Rusland	Tunesien
Brunei Darussalam	Frankrig	Makedonien	Rwanda	Turkmenistan
Bulgarien	Gabon	(Den	Saint Kitts	Tuvalu
Burkina Faso	Gambia	tidligere	og Nevis	Tyrkiet
Burma (Myanmar)	Georgien	Jugoslaviske	Samoa	Tyskland
Burundi	Ghana	Republik)	San Marino	Uganda
Cambodja	Grenada	Malawi	Sao Tomé og	Ukraine
Cameroon	Grækenland	Malaysia	Principe	Ungarn
Canada	Guatemala	Maldiverne	Saudi-	Uruguay
Centralafrikanske Republik	Guinea	Mali	Arabien	USA
Chile	Guinea-Bissau	Malta	Schweiz	Usbekistan
Colombia	Guyana	Marokko	Senegal	Vanuatu
Comorerne	Haiti	Marshall-	Serbien	Venezuela
Congo	Honduras	øerne	Seychellerne	Vietnam
Costa Rica	Hviderusland	Mauretanium	Sierra Leone	Yemen
Cuba	Indien	Mauritius	Singapore	Zambia
Cypern	Indonesien	Mexico	Slovakiet	Zimbabwe
Danmark	Irak	Mocambique	Slovenien	Ækvatorialguinea
	Iran	Moldova	Solomon	Østrig
	Irland	Mongoliet	Islands	Østtimor
	Island	Montenegro	Somalia	
	Israel	Namibia	Spanien	
	Italien	Nederlandene	Sri Lanka	
			St. Lucia	

Bilag3: Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark
Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark (Pr. 1. august 2013)

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
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) ²⁾	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
18	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme	1925	19. januar 1934		Danmarks traktater. Udgivet på Udenrigs ministeriets 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

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
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	Ude af kraft	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 arbejdstid 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	Ude af kraft	Bekendtgørelse af 20. marts 1981
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. september 1974
92	Konvention angående skibsmandskabets opholdsrum om bord (revideret)	1949	9. juli 1950	Ude af kraft	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. december 1960
102	Konvention angående minimumsnormer for social tryghed	1952	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 1 af 2. januar

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
					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 identitetspapirer	1958	28. juli 1970		Bekendtgørelse*) nr. 37 af 17. april 1972
111	Konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv	1958	10. juni 1960		Bekendtgørelse*) 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 skibsmandskabets opholdsrum	1970	10. juli 2003	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 19 af 5. august 2004
134	Konvention om forebyggelse af arbejdsulykker (søfarende)	1970	19. maj 1980	Ude af kraft	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 kræftfremkaldende stoffer og midler	1974	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 75 af 1. juli 1979

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
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	Ude af kraft	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		Bekendtgørelse nr. 5 af 22. maj 2008
163	Konvention om søfarendes velfærd til søs og i havn	1987	16. september 1993	Ude af kraft	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	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 20 af 5. august 2004
182	Konvention om forbud mod og omgående indsats for afskaffelse af de værste former for børnearbejde	1999	14. august 2000		Bekendtgørelse nr. 62 af 11. december 2000
MLC	Konvention om søfarendes arbejdsforhold	2006	23. juni 2011		Bekendtgørelse nr. 16 af 9. september 2013
187	Konvention om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen	2006	28. januar 2009		Bekendtgørelse nr. 18 af 11. marts 2010
I alt ratificeret: 72 stk., heraf 16 opsagte og 56 aktive.					

1) De med * mærkede bekendtgørelser er optaget i Lovtidende C.

2) Denne konvention afløser Bernerkonventionen af 1906 om samme spørgsmål, og ratifikationerne af denne medregnes derfor ikke i bureauets opgørelse over antallet af ratifikationer af internationale arbejdskonventioner.

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.

Konventionerne nr. 53, 73, 92, 130, 134, 147, 163, og 180 er efter, at MLC er trådt i kraft ude af kraft.

Bilag 4: Jørgen Rønnests (DA) tale ved konferencen

*Intervention 17 June 2013 by Jørgen Rønnest,
Advisor and substitute employer delegate for Denmark,
Director, Confederation of Danish Employers.
Member of the Governing Body.*

Mr. President, Ladies and Gentlemen.

I am speaking on behalf of the employer delegates from the Nordic countries Finland, Iceland, Norway, Sweden and Denmark.

Let me first thank the Director-General for his report. This year's report represents a different approach to deal with challenges facing the ILO.

We welcome and appreciate this change.

The goals and aspirations of ILO's agenda can only be realized if we recognize that this is about real people and their lives.

If we want to improve the living conditions of people and give them opportunities to prosper policies will have to be put in place that establish the right framework conditions for all actors or stakeholders including private businesses small, medium sized and large.

People and businesses respond to the incentives they encounter and not to the aspirations or intentions of politicians whether national or international.

These aspirations can only be met by offering the proper business environment for enterprises; that makes it possible for companies to invest, to produce and to grow and to create jobs.

It is necessary to recognize the role the private sector has to play if we are to have a job rich growth or for that matter to have sustainable growth at all. Jobs are not coming automatically. Policies will have to support growth by modernising labour markets and social security systems, by increasing employability.

We believe that the Director General in this report recognizes this and we support his attempt to turn the ILO into an organization belonging to the 21 century.

We think it is positive that the report recognizes that developments in production and employment are challenging traditional views when atypical forms of work are becoming typical and how standard forms of employment are becoming the exception.

We think it is positive that the report stresses the importance of attitudes towards social dialogue and it acknowledges the positive and negative impact different types of behavior have on the functioning of social dialogue.

We think it is positive that the Director-General points out that efforts since last year's ILC have clearly demonstrated that all constituents are actively committed to a strong, relevant, impartial and coherent ILO standards system. The employers are convinced that improvement of the ILO supervisory machinery needs to be explored without further delay if the system is to remain relevant to the needs of the world of work.

We think it is positive that the DG introduces a new and ambitious approach towards companies. We call on the DG to ensure a proper role for actors most directly affected and also develop a comprehensive policy and strategy for ILO engagement with enterprises.

We think it is positive that the report points to the need for ILO's own work to address the consequences of demographic change. In particular we find it important to deal also with the consequences for workforce developments.

We think it is essential that these plans are carried through to reality and do not remain wishful thinking only as has been the case both in the ILO earlier and as it often is.

Thank you for your attention.

Bilag 5: Marie Louise Knupperts (LO) tale ved konferencen

Tale til Plenarforsamlingen på ILO's arbejdskonference i Geneve 17. juni 2013 ved LO-Sekretær Marie-Louise Knuppert fra Landsorganisationen i Danmark.

Kære Formand

Lad mig starte med at henvise til Generalsekretær Guy Ryders første rapport til denne konference. Rapporten stiller flere spørgsmål end den giver svar. Men det er nogle meget vigtige spørgsmål med adresse til alle interessenter fordi:

Den økonomiske krise har haft ødelæggende konsekvenser for beskæftigelsen og sociale fremskridt.

Millioner af arbejdstagere har mistet deres arbejde, levestandarder er faldet dramatisk, rettigheder er kommet under angreb og der opstår stadig flere jobs i den uformelle sektor

Der foregår et bekymrende kapløb mod bunden i forhold til arbejdstagerrettigheder.

Vi mener, at ILO har en afgørende rolle i forhold til at vende disse tendenser og i forbindelse med at sætte anstændigt arbejde, rettigheder og social retfærdighed i centrum for økonomiske og sociale politikker samt krisepolitikker.

Vi støtter derfor også den forandringsprocess, der er sat igang i ILO med henblik på at yde bedre støtte til fagforeninger og deres medlemmer for at det anstændige arbejde bliver en central del af politik-dannelsen.

Kære Formand

Tragedien på den sammenstyrtede fabrik i Rana Plaza i Dakha, som dræbte mere end 1000 arbejdere, minder os med smertelig tydelighed om de forbedringer, der er påkrævet på arbejdsmarkedet.

Vi påtager os derfor også at engagere os mere i samarbejdet med erhvervslivet. Vi er i ILO nødt til at få bedre føling med virkeligheden i erhvervslivet og til at reagere bedre på virksomheders og arbejdstageres behov.

Jeg vil derfor foreslå ILO's Styrelse om straks at prioritere dette område og sætte det på dagsordenen i den nærmeste fremtid.

Vi skal være rustet med de midler, der er nødvendige for at gøre arbejdsmarkedet bedre og mere human.

Dette kan indebære en revidering af deklARATIONEN om multinationale virksomheder og lancering af et nyt værktøj.

Af denne og af mange andre grunde er der derfor behov for en stærk, uafhængig og anerkendt tilsynsmyndighed, som kan definere og beskytte arbejdstagernes rettigheder, og som anerkendes og støttes af alle parter i ILO.

Kære Formand

Der er et stort beskæftigelses-potentiale i overgangen til grønne job. Men en sådan overgang bør ikke kun handle om at skabe flere job men også om bedre kvalitet i jobbene.

Bæredygtige investeringer i grønne job og anstændigt arbejde, omstilling til en grønnere økonomi, social dialog, tiltag på arbejdspladsen og medarbejderdrevet innovation, uddannelse og social sikring er alle vigtige emner, som skal adresseres.

Verdens befolkning er voksende og aldrende

Det faktum at vi lever længere og sundere er et af de mest betydningsfulde resultater, der er opnået i menneskets udvikling.

Den nye demografiske kontekst har indvirkninger på arbejdskraften, sociale sikringssystemer, beskæftigelsen og den økonomiske udvikling.

I løbet af det næste årti forventes det at arbejdsstyrken vokser med 420 millioner.

I øjeblikket er 200 millioner arbejdsløse. Det bliver derfor nødvendigt at skabe mere end 600 millioner jobs på verdensplan.

Mange unge mennesker er hverken i beskæftigelse eller under uddannelse.

Vi har ikke råd til at miste en hel generation - hverken samfundsmæssigt eller økonomisk. Vi er nødt til at håndtere dette problem og vi er nødt til at gøre det nu.

Kære Formand

Jeg vil gerne understrege betydningen af det første underliggende princip for komitéen for social dialog. Her fremgår det at social dialog antager mange former, og at kollektive overenskomstforhandlinger er kernen i social dialog. Jeg er fuldstændig enig i dette.

Det er også vigtigt i fremtiden at fokusere mere på social dialog set i lyset af, at det er en mere globaliseret verden med multinationale virksomheder.

Jeg tilslutter mig derfor komitéens beslutning om at samle eksperter på området med henblik på at analysere erfaringer og diskutere emnet på en ILO-konference senest i 2016.

Endelig vil jeg gerne henlede opmærksomheden på Applikationskomitéens arbejde.

Igen år satte arbejdsgivergruppen kraftigt spørgsmålstegn ved Ekspertkomitéens mandat og fortolkning af konvention 87 om strejkeretten - ikke kun under den generelle diskussion men også i specifikke sager.

Det er lykkedes os at blive enige om listen, men arbejdsgiverne havde besluttet at lægge pres på den aftalte høringsprocess udefra, hvilket ikke er acceptabelt.

Jeg skal derfor opfordre alle regeringer, og særligt regeringsmedlemmer i ILO's Styrelse til at forsvare, beskytte og respektere organisationen, dens integritet og vores universelle principper på arbejdsmarkedet.

Tak



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

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet

Maj 2013

Indholdsfortegnelse

<u>1. INDLEDNING</u>	45
<u>2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER</u>	45
<u>KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER</u>	45
<u>A. KOMITÉ OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIAL SIKRING I EN NY DEMOGRAFISK VIRKELIGHED</u>	45
<u>B. KOMITÉ OM EN BÆREDYGTIG UDVIKLING, ANSTÆNDIGT ARBEJDE OG GRØNNE JOB</u>	47
<u>C. KOMITÉ OM SOCIAL DIALOG</u>	50
<u>DANMARKS BIDRAG TIL ILO</u>	52
<u>FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN</u>	52
<u>D. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL</u>	52
<u>E. APPLIKATIONSKOMITÉEN</u>	52
<u>G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE)</u>	54
<u>H. GENERALDIREKTØRENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRÅDET</u>	56
<u>3. KRISEN I APPLIKATIONSKOMITÉEN</u>	57
<u>4. BAGGRUND</u>	59
<u>A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION</u>	59
<u>B. ILO'S MANDAT</u>	59
<u>C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER</u>	59
<u>D. DANMARK OG ILO, RATIFICEREDE KONVENTIONER OG HENSTILLINGER</u>	60
<u>5. DELEGATIONEN</u>	61
<u>A. REGERINGSDELEGATION</u>	3
<u>B. ARBEJDSGIVERDELEGATION</u>	3
<u>C. ARBEJDSTAGERDELEGATION</u>	3
<u>BILAG 1 - ILO'S ORGANISATIONS DIAGRAM</u>	63
<u>BILAG 2 – OVERSIGT OVER DANSK PERSONALE I ILO</u>	64
<u>BILAG 3 – ILO'S STRATEGISKE MÅL</u>	65
<u>BILAG 4 – OMTALEN AF DANMARK I EKSPERTKOMITÉENS RAPPORT</u>	67
<u>BILAG 5 – RAPPORTERINGSOVERSIGTEN 2013 FOR DANSKE RAPPORTER TIL ILO</u>	68

1. INDLEDNING

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

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

2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

Konferencens komitéer med temadiskussioner

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

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

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

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

Rapporten er opdelt i 5 kapitler:

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

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

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

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

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

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

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

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

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

Der er i rapporten i kapitel 1 en kort gennemgang af de miljøpåvirkninger og klimaforandringer, verden oplever i dag, og hvordan disse har indflydelse på og forventes fremover at påvirke den økonomiske og sociale udvikling. Rapporten refererer til en række definitioner for grøn økonomi og grøn vækst, hvor det ses som centralt, at disse også omfatter social inklusion og beskæftigelsesfremme. Grønne job er i rapporten bredt defineret som "ethvert anstændigt arbejde, der bidrager til at bevare eller genskabe kvaliteten af miljøet; dette kan være i landbruget, industrien, servicesektoren eller administration." Dette er en bred definition, som betyder, at det kan dække over en række initiativer og politikker. Opgørelse af grønne job vil desuden kunne opdeles i en række undergrupper⁷. Arbejdskonferencens drøftelser skal vedrøre den overordnede omstillingsdagsorden og udviklingspotentialer i forhold til grøn vækst, grøn økonomi og grønne job.

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

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

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

⁷ Der lægges i rapporten op til, at drøftelser om opgørelse af grønne job henvises til kommende konference for arbejdsmarkedsstatistikere i oktober 2013.

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

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

Parternes holdning

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

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

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

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

c. Komité om social dialog

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

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

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

Danmarks bidrag til ILO

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

Faste punkter på dagsordenen

d. Finansielle og administrative spørgsmål

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

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

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

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

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

e. Applikationskomitéen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

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

g. Udvalgelseskomitéen (Selection Committee)

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

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

h. Generaldirektørens rapporter og rapport fra formanden for Styrelsesrådet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Krisen i Applikationskomitéen

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

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

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

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

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

Dansk holdning

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

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

4. Baggrund

a. Den Internationale Arbejdsorganisation

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

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

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

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

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

b. ILO's mandat

Den Internationale Arbejdskonference har til opgave, at:

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

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

c. ILO-konventioner og henstillinger

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

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

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

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

d. Danmark og ILO, ratificerede konventioner og henstillinger

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

Arbejdskonferencens dagsordenspunkter drøftes nationalt med arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-udvalg. I udvalget deltager udover ministeriet de mest repræsentative hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked⁸. Derudover foregår der uformel koordinering på nordisk regeringsplan (nordiske ILO-samrådsmøder). Typisk foregår der endvidere løbende koordinering i kredsen af EU-lande.

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

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

⁸ pr. 1. januar 2013 DA, LO, KL, FTF og AC

5. DELEGATIONEN

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og rådgivere:

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

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

b. Arbejdsgiverdelegation

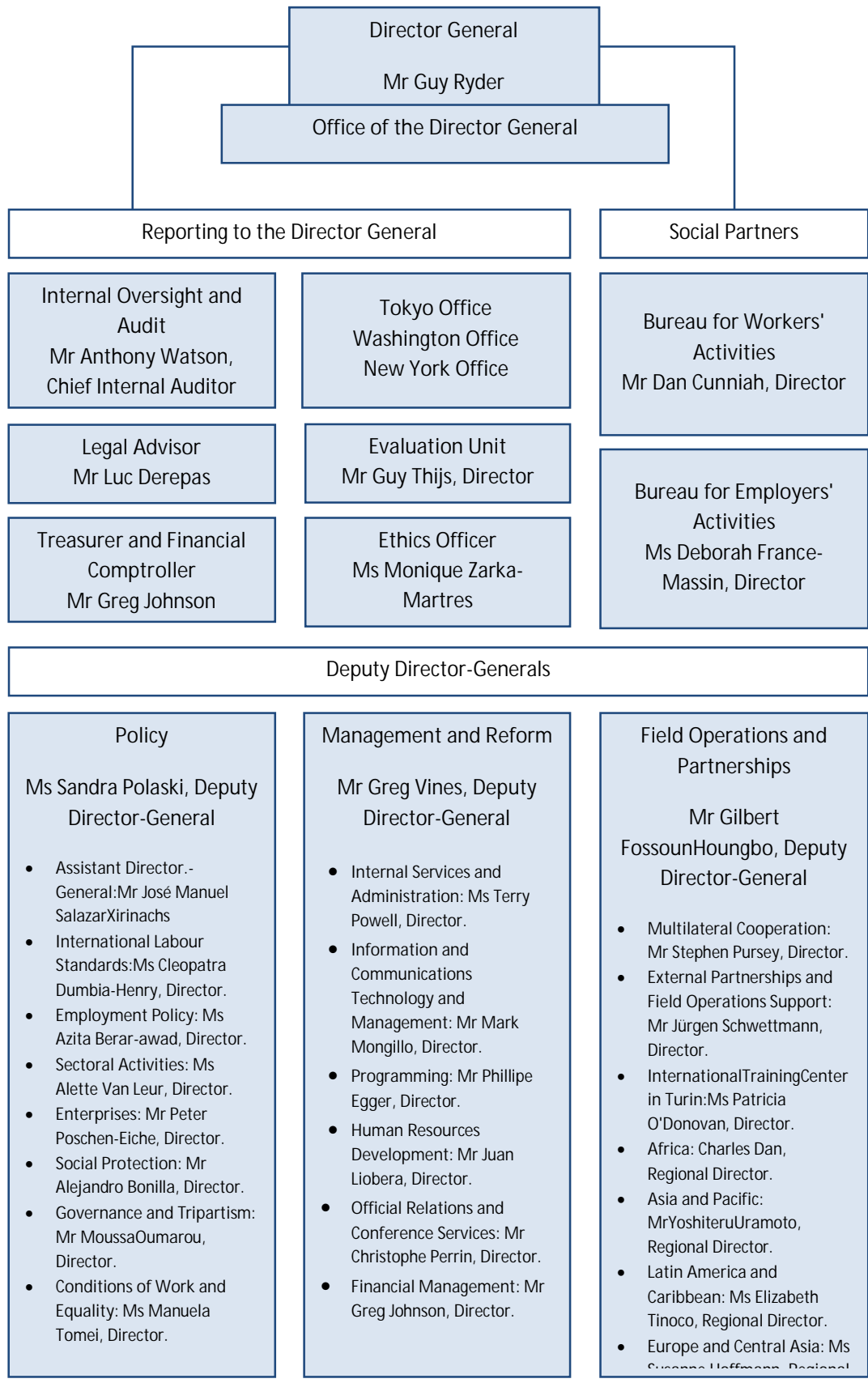
- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomitéen)
- Director for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Komitéen om social dialog)
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse og social sikring i en ny demografisk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

c. Arbejdstagerdelegation

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

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

BILAG 1 - ILO's organisationsdiagram



BILAG 2 – Oversigt over dansk personale i ILO

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

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

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

BILAG 3 – ILO's strategiske mål

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

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

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

BILAG 4 – Omtalen af Danmark i Ekspertkomitéens rapport

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

Ekspertkomitéens rapport kan læses her: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205472/lang--en/index.htm

BILAG 5 – Rapporteringsoversigten 2013 for danske rapporter til ILO

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