



Mandatnotits for ILO's 104. Arbejdskonference

Genève

2015

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet

Maj 2015

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.....	4
KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER.....	4
A. KOMITÉ OM MINDRE OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER OG OM ANSTÆNDIG OG PRODUKTIV JOBSKABELSE	4
B. KOMITÉ OM NY ILO-HENSTILLING OM OVERGANGEN FRA UFORMEL TIL FORMEL ØKONOMI.....	6
C. KOMITÉ OM BESKYTTELSE I ARBEJDSFORHOLD	8
FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN.....	12
E. APPLIKATIONSKOMITÉEN	12
G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE).....	14
H. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL	14
I. GENERALDIREKTØRENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRÅDET	14
3. DRØFTELSE OM KRING ARBEJDET I APPLIKATIONSKOMITÉEN.....	15
A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION.....	16
B. ILO'S MANDAT	16
C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER	17
D. DANMARK OG ILO, RATIFICEREDE KONVENTIONER OG HENSTILLINGER	17
E. DANMARKS BIDRAG TIL ILO	17
5. DEN DANSKE DELEGATION TIL ARBEJDSKONFERENCEN 2015.....	19
A. REGERINGSDELEGATION	19
B. ARBEJDSGIVERDELEGATION.....	19
C. ARBEJDSTAGERDELEGATION.....	19
BILAG 1 - ILO'S ORGANISATIONS DIAGRAM.....	21
BILAG 2 – OVERSIGT OVER DANSK PERSONALE I ILO	22
BILAG 3 – ILO'S STRATEGISKE MÅL.....	23
BILAG 4 – RAPPORTERINGSOVERSIGTEN 2015 FOR DANSKE RAPPORTER TIL ILO.....	25
BILAG 5 – GENERALDIREKTØRENS RAPPORT 2015 TIL ARBEJDSKONFERENCEN	26

1. INDLEDNING

Mandatnotitsen er udarbejdet til brug for regeringens delegation ved ILO's 104. Internationale Arbejdskonference, som afholdes fra den 1. til den 13. juni 2015 i Genève. Mandatnotitsen dækker de emner, der på forhånd er sat på Arbejdskonferencens dagsorden. Eventuelle yderligere emner eller spørgsmål vil blive koordineret i Genève.

Mandatnotitsen er målrettet regeringsrepræsentanternes mødedeltagelse, men har som led i forberedelsen været i høring hos partsrepræsentanterne i det faste ILO udvalg, herunder med henblik på at eventuelle bemærkninger kan komme i betragtning. Parternes holdning til de tematiske diskussioner er indsat.

Dagsordenen for ILO's Arbejdskonference indeholder traditionelt tre komitéer med tematiske diskussioner, der skifter fra år til år. I visse tilfælde kan der her være tale om 2. behandlinger af emner, der allerede har været behandlet på tidligere konferencer. Det er tilfældet for den ene komité i år. Der er udover de nævnte temadiskussioner også en række faste punkter på dagsordenen, særligt den såkaldte Applikationskomité. På konferencen vedtages endvidere ILO's budget for de kommende to år.

I år gennemføres et forsøg, hvor konferencens længde er forkortet fra tre til to uger. Dette forsøg er led i arbejdet med at reformere Arbejdskonferencen, hvor der ses på Arbejdskonferencens arbejdsmetoder, struktur, længde mv.

2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

Konferencens komitéer med temadiskussioner

a. Komité om mindre og mellemstore virksomheder og om anstændig og produktiv jobskabelse

Temaet om mindre og mellemstore virksomheder (smv'er) er sat på Arbejdskonferencens dagsorden, oprindeligt på et forslag fra arbejdsgivergruppen. Baggrunden er smv'ers afgørende betydning for vækst og jobskabelse, behovet for at adressere udfordringerne med at sikre jobkvalitet, samt en stor efterspørgsel fra ILO's medlemmer på teknisk assistance fra ILO på dette område. Hensigten er at nå til en række vejledende konklusioner for ILO's videre tilgang med at fremme vækstbetingelserne for smv'er.

ILO har til brug for drøftelserne i komitéen udarbejdet en rapport om små og mellemstore virksomheder (smv'er) og deres rolle i forbindelse med anstændig og produktiv jobskabelse.

Rapporten er opdelt i 6 kapitler:

- Kapitel 1 beskriver konteksten, som drøftelserne refererer til, jf. ovenfor. SMV'er defineres som virksomheder med færre end 250 ansatte, hvor mikro-virksomheder har op til 10 ansatte, mindre virksomheder har mellem 10 til 100 ansatte, og mellemstore virksomheder har mellem 100 og 250 ansatte.
- Kapitel 2 beskriver hvordan smv'er bidrager til beskæftigelse og økonomisk vækst og bekræfter den væsentlige rolle smv'er spiller med hensyn til beskæftigelse og jobskabelse. Der mangler imidlertid megen evidens, da ikke alle sektors bidrag er beskrevet, hverken med hensyn til den formelle eller uformelle sektor.
- Kapitel 3 giver en beskrivelse af de vanskeligheder og problemer, som smv'er møder i forskellige sammenhænge, f.eks. manglende adgang til finansiering, politisk ustabilitet, dårligt uddannet arbejdsstyrke, arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøregelsæt, skattesystemer etc. Det påpeges, at der stadig mangler viden om kvalitet i arbejdet i smv'er i lande med lavt og mellemstort lønniveau.
- Kapitel 4 ser på smv politikker, der skal fremme vækstbetingelserne for smv'er, herunder fremme jobskabelsen i disse virksomheder, som igen kan medvirke til økonomisk overskud og afhjælpe fattigdom. Et vigtigt element er politikker, der fremmer læring og uddannelse – alt lige fra basisuddannelse til livslang læring, herunder for at udjævne matchningsproblemer på arbejdsmarkedet i efterspørgslen på uddannelse og kompetencer.
- Kapitel 5 evaluerer på smv politikker og deres relevans og effektivitet i forhold til at støtte ILO's prioriteter og resultater, såsom elementer omkring adgang til finansiering, træning, et beskæftigelsesfremmende miljø, formalisering af virksomheder i den uformelle sektor, fremme af arbejdsretlige vilkår samt social beskyttelse. Kapitlet ser også på effekten af moderne management metoder, på bedre arbejdsvilkår, på produktiviteten, på miljømæssig bæredygtighed og grønne virksomheder. Derudover tales der om effekten af de forskellige ILO programmer rettet mod smv'er.

ILO's rapport fastslår, at der er solid empirisk evidens for, at smv'er er en væsentlig jobskabelsesfaktor, men også at smv'er er en meget uensartet størrelse, som kræver en differentieret politik.

Der er i dag ikke et klart billede af forholdene for dem, der arbejder i smv'er, men der peges på, at smv'er generelt har et lavere niveau end større virksomheder med hensyn til kvalitet i arbejdet. Dette må dog ikke føre til, at der ikke tænkes i foranstaltninger og politikker til fremme af smv'er, herunder mikrovirksomheder. Dertil er deres bidrag til jobskabelse for vigtigt. Der henvises særligt til ILO's henstilling nr. 189 fra 1998 om "Job Creation in SME's", som giver vejledning om udformningen og gennemførelsen af jobskabespolitikker.

Parternes holdning

DA hilser velkomment, at temaet små og mellemstore virksomheder er sat på ILO-konferencens dagsorden. Det er efter DA's vurdering afgørende for vækst og beskæftigelse, at små og mellemstore virksomheder yder et væsentligt bidrag til jobskabelsen og generering af vækst rundt omkring i verden. Det er væsentligt, at der i ILO skabes bedre forståelse for udfordringer og behov hos små og mellemstore virksomheder, og at ILO responderer på det med tilpasning af sine prioriteter.

De to eksisterende ILO-instrumenter "The ILO Job-creation in Small and Medium-sized Enterprises (1998) og "Conclusions concerning the promotion of Sustainable Enterprises" (2007) er baggrund for drøftelserne, og ILO-rapporten til konferencen 2015 tager også afsæt heri. Drøftelserne på konferencen må dog ikke kun sætte fokus på resultaterne af de to instrumenter, men også indebære en opprioritering af ILO's arbejde med små og mellemstore virksomheder.

DA lægger vægt på, at der skabes et erhvervsklima, der fremmer små og mellemstore virksomheders muligheder. Især vil DA pege på, at rigide arbejdsmarkedsregler og ringe fleksibilitet påvirker disse virksomheders måde at fungere på negativt.

DA lægger vægt på, at der tages en nuanceret tilgang til spørgsmålet om jobkvalitet i små og mellemstore virksomheder, da formelle strukturer spiller en mindre rolle, når ledelse og medarbejdere har direkte og uformel kontakt på daglige basis og løser udfordringerne sammen.

LO/FTF er i princippet enig i regeringens holdning som beskrevet nedenfor. LO/FTF har tidligere fremhævet de muligheder, som mindre og mellemstore virksomheder har, for at inddrage medarbejderne mere direkte i udvikling og innovation.

Den danske regerings holdning

Regeringen støtter op om ILO's arbejde for at skabe ordentlige rammer for beskæftigelse og jobskabelse. I forbindelse med drøftelserne om SMV'er vil den danske regering lægge vægt på, at der - i tillæg til at se på virksomhedernes rammevilkår - ses på relationen til kvalitet i arbejdet, herunder betydningen af ordnede arbejdsforhold, herunder arbejdsmiljø.

Smv'er vurderes at kunne spille en vigtig rolle i forbindelse med at afhjælpe ungdomsarbejdsløsheden og medvirke til bedre vilkår for unge iværksættere. Smv'er bør hjælpes til at satse på skabe jobs inden for rammerne for anstændigt arbejde samt grønne/bæredygtige jobs. Danmark støtter målsætningerne for ILO's arbejde på dette område.

Der vil være EU-koordination både forud for og under selve forhandlingerne.

b. Komité om ny ILO-henstilling om overgangen fra uformel til formel økonomi

I marts 2013 besluttede ILO's Styrelsesråd at sætte "overgangen fra uformel til formel økonomi" på Arbejdskonferencens dagsorden i 2014 og 2015 med henblik på udarbejdelse af en henstilling efter to diskussioner om emnet.

Emnet bygger bl.a. videre på konklusionerne vedrørende anstændigt arbejde og den uformelle økonomi, der blev vedtaget på ILO's Arbejdskonference i 2002, resultatet af ILO's Treparts Interregionale Symposium om den uformelle økonomi i 2007 samt konklusionerne fra diskussionen om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen på Arbejdskonferencen i 2012.

Emnets relevans skal ses i sammenhæng med, at den uformelle økonomi er præget af meget ringe arbejdsforhold, der afviger stærkt fra ILO's standarder om anstændigt arbejde. Samtidig er en uforholdsmæssig stor andel af arbejdende fattige ("working poor") beskæftiget i den uformelle økonomi. Forskning viser da også, at arbejdstagere i den uformelle økonomi er i højere risiko for fattigdom end arbejdstagere i den formelle økonomi. Heraf følger, at der i vidt omfang er overlap mellem at arbejde uformelt og at være fattig og sårbar.

Når arbejdstagere i den uformelle økonomi generelt er fysisk og økonomisk sårbare, er det en del af forklaringen, at arbejdere i den uformelle økonomi er enten principielt eller de facto afskåret fra sociale sikringsordninger, regler om sikkerhed og sundhed, barsel og anden lovgivning om beskyttelse af arbejdskraft, herunder fundamentale arbejdstagerrettigheder.

Dette års drøftelser tager udgangspunkt i et udkast til henstilling, som er baseret på konklusionerne fra diskussionen om emnet på Arbejdskonferencen i 2014.

Udkastet til henstilling består af en præambel, ni tematiske kapitler samt et bilag med ILO-instrumenter, der er relevante i forhold til overgang fra uformel til formel økonomi. De tematiske kapitler er følgende: I. Formål og anvendelsesområde; II. Vejledende principper; III. Juridiske og politiske rammer; IV. Beskæftigelsespolitikker; V. Rettigheder og social beskyttelse; VI. Incitament, overholdelse og håndhævelse; VII. Foreningsfrihed, social dialog og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationers rolle; VIII. Dataindsamling og monitorering; og IX. Implementering.

"Uformel økonomi" refererer til "alle økonomiske aktiviteter udført af arbejdstagere og økonomiske enheder, der - enten i lovgivning eller i praksis - ikke er dækket eller er utilstrækkeligt dækket af formelle ordninger". Det bemærkes, at definitionen ikke omfatter en række økonomiske aktiviteter, der er ulovlige, jf. internationale traktater.

Der er således tale om en meget bred definition, og det fremgår da også af udkastet til henstilling, at omstændighederne omkring den uformelle økonomi kan være meget forskellige fra land til land, herunder at den ideelle måde at håndtere overgangen til formel økonomi på også kan variere.

Det vil fortsat være muligt at ændre teksten under forhandlingerne.

Parternes holdning

DA støtter målsætningen om en overgang fra den uformelle økonomi til formel økonomi. En overgang til formel økonomi kan medvirke til at skabe vækst og dermed bidrage til at reducere fattigdom. Det er dog væsentligt at understrege, at en vigtig forudsætning for at nå målet er, at incitamenterne for virksomhederne til at forblive i den uformelle økonomi reduceres, og at rammebetingelserne for virksomhederne forbedres bl.a. omkring politisk stabilitet, fair

konkurrence, infrastruktur og stabil regulering. Det er ikke den rigtige vej at gå kun at satse på forbedrede arbejdstagerrettigheder og socialpolitiske initiativer - virksomhederne spiller en afgørende rolle i overgangen fra uformel til formel økonomi.

DA kan tilslutte sig, at der vedtages et ILO- instrument – en henstilling - om overgangen fra uformel til formel økonomi. Et ILO- instrument bør ikke omfatte situationer, hvor der er tale om spekulation i form af sort arbejde mod et velreguleret arbejdsmarked med en effektiv håndhævelse.

LO/FTF er i princippet enig i regeringens holdning, som beskrevet nedenfor.

LO/FTF støtter, at der vedtages et nyt ILO-instrument om overgangen fra uformel til formel økonomi.

Den danske regerings holdning

Danmark støtter fuldt ud op om målet om at udbrede anstændigt arbejde ved at sikre produktive job, herunder forbedrede arbejds- og levevilkår, udbredelse af arbejdstagerrettigheder og etablering af grundlæggende social sikring. Danmark støtter derfor også målsætningen om en overgang til formel økonomi, der bl.a. kan bidrage til at reducere fattigdom.

Danmark kan støtte, at der vedtages et nyt ILO-instrument om overgangen fra uformel til formel økonomi, som udgør en aktuell global problemstilling.

Blandt de positive elementer i udkastet kan bl.a. fremhæves følgende: Paragraf 6 om treparts-mekanismer på arbejdsmarkedet; Paragraf 7, hvori der fokuseres på fremme og beskyttelse af menneskerettigheder i den uformelle sektor, anstændigt arbejde for alle, fremme af internationale standarder samt ligestilling og ikke-diskrimination; Paragraf 11 om behovet for en integreret tilgang i policy-rammeværket; Paragraf 16 om arbejdstagerrettigheder; samt paragraf 23 om barriererne for overgangen til den formelle økonomi med henblik på gode rammebetingelser for social dialog.

Danmarks udgangspunkt vil i øvrigt være, at formålet med instrumentet bør være at bidrage til en reel formalisering af den uformelle økonomi i modsætning til en (permanent) regulering af den uformelle økonomi, idet parallelsystemer bør undgås (på sigt).

Endelig vil Danmark arbejde for at skabe forståelse for, at instrumentet ikke bør omhandle situationer, hvor der spekuleres (f.eks. i form af sort arbejde) mod et ellers velreguleret arbejdsmarked med effektiv håndhævelse.

Der forventes EU-koordination om emnet både forud for og under forhandlingerne.

c. Komité om beskyttelse i arbejdsforhold

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. Disse tilbagevendende drøftelser blev indledt i 2010. I år drøftes målsætningen om at fremme beskyttelsen i arbejdsforhold. Det indgår særligt at overveje behovet for at justere ILO's prioriteter og handlingsplaner, herunder vurdere ILO's hidtidige indsats og aktiviteter.

Til brug for drøftelserne har ILO udarbejdet en rapport om ”beskyttelsen i arbejdsforholdet – i en verden under forandring”, der særligt fokuserer på emnerne: Løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og barsel.

I kapitel 1 fastlægger ILO tre afgørende faktorer for vurderingen af beskyttelsen i arbejdsforholdet:

- Dækningsgraden af beskyttelsesforanstaltninger, herunder lovgivning,
- Niveaue for beskyttelsen og
- Graden af efterlevelse/håndhævelse.

I kapitel 2 gengives nye trends og tendenser:

- For løn gælder særligt, at mange lande har indført beskyttelseslovgivning (minimumsløn), men beskyttelsen har mange steder været nedadgående, samtidig med at løn i mindre grad ses koblet til produktion og bruttonationalprodukt.
- For arbejdstid har næsten alle lande lofter for arbejdstid og ret til ferie, men der er fokus på en ubalance mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv.
- For arbejdsmiljø gælder, at internationale standarder er blevet gængse, men meget afhænger også af ressourcer og efterlevelse.
- For barsel gælder, at der er indført længere orlovsperioder og forbedrede vilkår, herunder muligheder for betalt barsel og introduktion af (en kortere) fædreorlov.

Kapitel 3 fokuserer på nye udfordringer og valgte løsninger:

- For løn fokuseres der på forholdet mellem lønmodtagere og selvstændige og på ikke-dækkede grupper, såsom hushjælpere, familiemedlemmer, migrantarbejdere, handicappede, unge og lærlinge. Det er en udfordring at fastlægge et passende beskyttelsesniveau, som bringer folk ud af fattigdom, og som ikke diskriminerer. Endelig kan løn være en kompleks størrelse, som vanskeliggør kontrol.
- For arbejdstid fokuseres der på lange arbejdsdage og manglende overarbejdsbetaling, herunder for svært indpassede grupper, såsom selvstændige, beskæftigede i den uformelle sektor, hushjælpere. Der fokuseres også på uønsket kort arbejdstid, der påvirker eksistensgrundlaget, herunder for fastsatte grænser for at være omfattet af tryghed i ansættelsen og af social beskyttelse. Til udfordringer hører også variable og uforudsete arbejdstider, ikke mindst som resultat af nye produktionsformer og nye informationsteknologier, fx e-mails og mobiltelefoner. Fleksibel arbejdstid kan være et gode for både arbejdstager og arbejdsgiver, men der ses også nye dysfunktioner og arbejdsrelaterede sygdomme.
- Vedrørende arbejdsmiljø er der sket en betydelig kortlægning af data og udbygning af regelværket, men der ses også nye risici ved anvendelsen af farlige kemikalier, materialer og produktionsformer. En ny udvikling er også fokus på psykisk arbejdsmiljø, mobning og arbejdsrelateret stress. Mange udfordringer knytter sig til at afsætte de nødvendige ressourcer og til særlige sårbare grupper, såsom migrantarbejdere og ansatte uden for traditionelle ansættelser.
- For barsel er der sket en generel forbedring, men ikke alle er dækket ind. Ydelser under barsel er i udvikling men stadig et spraglet billede. Hertil kommer en række typisk ikke-dækkede grupper, såsom hushjælpere, arbejdende familiemedlemmer, løsansatte, landarbejdere og ansatte i ikke-traditionelle fuldtidsansættelser.

Kapitel 4 fokuserer på ILO's virke og indsats:

- For arbejdsmiljø er der nu vedtaget mere end 40 globale standarder og betydelige strategier for at fremme ratifikationsgraden. Mange udviklingsprogrammer omhandler arbejdsmiljø, ligesom der er en betydelig dataindsamling omkring arbejdsrelaterede sygdomme, arbejdsmiljølovgivning og viden. Som nye prioriterede indsatsområder nævnes særligt indsatsen mod HIV og mod arbejdsulykker i tekstil- og skoindustrien.
- For løn er ILO's konvention nr. 131 en nøglekonvention og var genstand for Ekspertkomiteens særlige rapport i 2014. En stor del af ILO's arbejde er nu at opbygge en vidensbank, herunder om god praksis. ILO peger på indsatsen med at yde teknisk hjælp på anmodning fra medlemslande. ILO peger endelig på prioriterede indsatsområder med at sikre lige løn mellem kvinder og mænd (jf. ILO-konvention nr. 100) og anstændige vilkår for hushjælpere (ILO-konvention nr. 189).
- For arbejdstid arbejder ILO især med koblingen til arbejdstagernes helbred og velbefindende, herunder beskyttelsen for deltidsansatte og koblingen mellem at finde balancen i arbejdslivet. Der stigende efterspørgsel på teknisk assistance.

ILO har særligt fokus på, hvorledes dækningen for beskyttelsen udbredes. Det gælder for bedre forældre og andre arbejdstagere, så der sikres balance mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv. Som prioriterede områder nævntes bl.a. at fremme trygge og attraktive arbejdspladser for arbejdstagere med handicaps ol., og at udvide beskyttelsen i forhold til særligt migrantarbejdere og hushjælpere. Endelig er der koblingen mellem både at sikre produktivitet og arbejdstagerbeskyttelse, fx the Better Work programme og opfølgningen på Rana Plaza ulykken.

Kapitel 5 er konkluderende og fokuserer på den videre proces:

- Der peges særligt på et ekspertmøde afholdt af ILO i februar 2015 med fokus på ansættelser, der typisk ikke lever op til det almindelige beskyttelsesniveau eller svært passes ind. Her blev der peget på behovet for en bredere tilgang for også at inkludere denne gruppe, herunder de beskæftigede i den uformelle sektor.
- ILO har søsat tre nye fokusområder for en målrettet indsats med at fremme 1) formaliseringen af den uformelle sektor, 2) beskyttelsen af arbejdstagere i uacceptable arbejdsforhold og 3) det arbejdspladsrelaterede arbejdstilsyn.
- ILO foreslår i komiteens drøftelser at have særligt fokus på etablering af en beskyttelse, der omfatter alle, på bedre sammenhæng mellem beskyttelsen i arbejdsforholdet og social sikring, på at overveje yderligere tiltag, herunder nye globale standarder, og på at opbygge yderligere viden. Komiteens overvejelser vil navnlig kunne bidrage som input til indsatserne om fattigdomsbekæmpelse og om bæredygtig vækst.

Det er i det lys, at komiteens deltagere får mulighed for at vurdere og evaluere de tiltag, der er taget i medlemslandene og af ILO og se på mulighederne for fremtiden.

Parternes holdning

DA skal henvise til, at det er vigtigt at holde sig for øje, at der ikke er tale om en generel policy drøftelse, men at formålet med drøftelsen er at fokusere på, hvad regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere har gjort, og hvilken effekt dette har haft på beskyttelsen i arbejdsforhold. Fra arbejdsgiverside er det således vigtigt at fremhæve, at jobskabelse i sig selv er en central nøgle og adgang til beskyttelse. Jobskabelse er således en forudsætning og trædesten for mange mennesker ud af fattigdom, isolation, diskriminering m.v. Hertil kommer, at udbygningen af beskyttelsen i arbejdsforhold kun kan ske i overensstemmelse med den økonomiske udvikling og udviklingen i øvrigt af de nødvendige institutionelle rammer i en stat.

Det skinner – desværre – klart igennem i rapporten, at ILO's sekretariat forsøger at promovere mindsteløn og mindstelønssystemer som et generelt og globalt egnet instrument for at udbrede anstændigt arbejde og ordnede arbejdsforhold. Der er således mange stater, der klarer sig uden, og mindsteløn virker ofte for mange grupper som en barriere på grund af misforhold mellem mindstelønnens størrelse og produktivitet mv., ligesom mindsteløn således er et af de store problemfelter for overgang fra uformel til formel sektor for mange arbejdsforhold.

Mindsteløn skal desuden anvendes nuanceret i forhold til arbejdstagergrupper og geografi mv. Mindstelønssystemer kan desuden have en negativ påvirkning af den nationale sociale dialog, som sættes ud af kraft via den offentlige indgriben i løndannelsen.

Omkring arbejdstid synes rapporten fra sekretariatet at være splittet mellem på den ene side for lidt fleksibilitet og på den anden side for meget fleksibilitet. DA skal fremhæve, at deltid, midlertidige og vikaransættelse generelt har en jobskabende effekt, hvilke også var en af konklusionerne på ILO's Ekspertmødet i februar 2015. Ekspertgruppen konkluderede også, at der snarere var brug for at se på, om de eksisterende regler fungerede som en hindring for disse jobformer end brug for at skabe nye globale standarder.

For så vidt angår arbejdsmiljø er det vigtigt, at medlemsstaterne opstiller de retlige og institutionelle rammer, for at arbejdsgivere og arbejdstagere på den enkelte virksomhed har muligheder for at udøve deres ansvar for arbejdsmiljøet. Også her er det vigtigt, at sådanne rammer ikke for stive og så urealistiske, at det hæmmer og ikke fremmer det lokale samarbejde.

Emnet barsels- og moderskabsbeskyttelse er ligeledes komplekst og kan ikke drøftes uden også at inddrage jobskabelse. I samme åndedrag forsøger man at drøfte balance mellem familie- og arbejdsliv, der dog efter DA's vurdering synes noget uaktuel i forhold til en global dagsorden om anstændige arbejdsforhold og de problemer, som mange mennesker utvivlsomt kan møde i deres dagligdag i navnlig udviklingslandene.

I drøftelsen er det således vigtigt tillige at holde de mange arbejdsmarkedsmodeller, herunder den danske model for øje. I forhold til EU-koordineringen skal DA for god ordens skyld påpege, at EU's rolle sker under de gældende EU-retlige rammer, herunder i spørgsmålet om mindsteløn.

LO/FTF er i princippet enig i regerings holdning som beskrevet nedenfor.

Den danske regerings holdning

Danmark støtter op om ILO's arbejde med at udbrede anstændigt arbejde og ordnede arbejdsforhold for alle. Det gælder også beskyttelsen i arbejdsforholdet, ikke mindst for at reducere fattigdom og for at sikre, at arbejdsmiljø og manglende arbejdstagerrettigheder ikke må blive konkurrenceparametre i et kapløb mod bunden.

Løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og barsel er vigtige elementer i regulering af arbejdsforholdet, hvor ILO har bidraget til at højne de globale standarder. Danmark har ratificeret de væsentlige konventioner på arbejdsmiljøområdet (herunder ILO-konventionerne nr. 155 og 187), men der er dog også grund til nævne, at Danmark har ratificeret relativt få konventioner på de øvrige områder.

Det skyldes bl.a. ikke mindst den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor regulering af arbejdsmarkedet i vidt omfang er overladt til arbejdsmarkedets parter, ikke mindst på områder som løn og arbejdstid. Her er også selve håndhævelsen og tilsynet i vidt omfang henlagt til parterne på arbejdsmarkedet. Det skyldes også, at ILO's konventioner om arbejdstid, fx konvention nr. 1 fra 1919 og nr. 30 fra

1930, ikke er tidssvarende og f.eks. er overhalet af mere moderne EU-regulering. Endelig betragtes ILO's konvention nr. 183 om moderskabsbeskyttelse, med f.eks. lange perioder for tvungen barsel, for rigid i en dansk kontekst. I forhold til arbejdsmiljø gælder der særlige udfordringer på tilsynsområder. Her tænkes særligt på de forfatningsretlige bestemmelser om boligens ukrænkelighed, der vanskeliggør eller hindrer arbejdstilsyn i private hjem.

Danmark vil aktivt tage del i diskussionen, hvor prioriteter for ILO's fremtidige indsats kunne være at fremme lige muligheder for mænd og kvinder, at se på balancen mellem arbejds- og familie-/fritidsliv i det moderne ansættelsesforhold, og at fremme beskyttelsen af det psykiske arbejdsmiljø og anerkendelsen af nye arbejdsmiljøpåvirkninger, f.eks. muskelskelet besvær. Behovet for nye globale standarder må nøje overvejes, men også behovet for at revidere og modernisere allerede vedtagne konventioner.

Der ventes EU-koordinering både forud for og under selve forhandlingerne.

Faste punkter på dagsordenen

e. Applikationskomitéen

På konferencen samles hvert år Applikationskomitéen, der har til opgave at behandle de modtagne rapporter fra medlemslandene angående ratificerede ILO-konventioner, men også at udtale kritik af manglende implementering, at påtale brud på ratificerede konventioner og kommentere på landenes manglende rapporteringer.

Applikationskomitéen tager udgangspunkt i den årlige rapport fra ILO's uafhængige ekspertkomité om medlemslandenes implementering af konventionerne. 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. Der er i årets rapport fra Ekspertkomitéen ingen alvorlige omtaler i forhold til sager fra Danmark.¹

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. Sådanne indlæg gives gerne som gruppeindlæg, typisk som EU-indlæg.

Se også afsnit 3 for uddybende information om drøftelserne omkring arbejdet i Applikationskomitéen.

Ekspertkomitéens særlige rapport: 'Giving a voice to rural workers'

Ekspertkomitéen udarbejder hvert år en rapport (general survey) om et bestemt emne med udgangspunkt i én eller flere af de konventioner, der er sat til diskussion i Applikationskomitéen, og eventuelle henstillinger i tilknytning hertil. Denne rapport tager udgangspunkt i en særlig rapportering fra medlemslandene om implementering og efterlevelse, herunder evt. manglende efterlevelse, af de udvalgte konventioner. Rapporten diskuteres typisk på et af de første møder i komitéen.

ILO's Styrelsesråd besluttede i marts 2013, at Ekspertkomitéens særlige rapport til brug for Arbejdskonferencen 2015 skulle handle om:

- Konvention nr. 11 angående landarbejdernes forenings- og organisationsret (ratificeret af Danmark)
- Konvention nr. 141 om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling (ratificeret af Danmark)², og
- Henstilling nr. 149 om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling

Baggrunden for valget af disse ILO-standarde er også, at der under drøftelserne på Arbejdskonferencen i 2012 om fundamentale principper og arbejdsrettigheder med bekymring blev gjort opmærksom på, at landarbejdere ofte er frataget retten til at organisere sig og til at føre kollektive forhandlinger. Desuden blev der henvist til, at landarbejdere ofte er særligt udsatte på grund af utilstrækkelig lovgivningsmæssig beskyttelse og utilstrækkelige mekanismer for at fremme deres kollektive interesser.

¹ Ekspertkomitéens rapport kan læses her: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343022/lang--en/index.htm

² Konvention nr. 141 var ligeledes i 1983 emnet for Ekspertkomitéens særlige rapport.

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

Ekspertkomitéen peger i rapportens konklusion på, at de betydelige vanskeligheder i forhold til at sikre landarbejderes organisationsret er symptomatiske for den åbenlyse mangel på anstændigt arbejde i visse dele af landbruget.

Ekspertkomitéen fremhæver desuden, at konvention nr. 11 og nr. 141 bygger på to principper. Dels nødvendigheden af fuld og ubetinget organisationsret for landarbejdere både i lovgivning og i praksis, dels behovet for tilstrækkelig støtte til de lønmodtagerorganisationer, der varetager landarbejderes rettigheder.

Rapporten konkluderer desuden, at

- Arbejdsforholdene for landarbejdere i dag i vidt omfang ikke er forbedret siden konvention nr. 141 blev vedtaget i 1975, og nogle steder end ikke siden konvention nr. 11 blev vedtaget i 1921, f.eks. i forhold til mangel på uddannelse blandt lønmodtagere, forekomst af børnearbejde og tvangsarbejde og et stort antal marginaliserede eller sårbare lønmodtagere.
- Dertil kommer nye udfordringer, bl.a. som følge af den øgede globalisering, f.eks. øget brug af migrantarbejde. Rapporten peger også på HIV/AIDS og klimaforandringer som havende væsentlige negative konsekvenser for landarbejderes leve- og arbejdsvilkår.

Ekspertkomitéen peger i rapporten bl.a. på følgende muligheder:

- Den omstændighed, at der blandt forbrugere er et øget bevidsthed om produktionsforhold, udgør en vigtig mulighed for at forbedre landarbejderes leve- og arbejdsvilkår.
- Henstilling nr. 149 indeholder en række anbefalinger, der adresserer mange af de udfordringer, som medlemsstaterne peger på i deres rapporter, og derfor opfordres ILO til at yde teknisk assistance i de relevante lande, herunder f.eks. i forbindelse med udvikling af nationale handlingsplaner.
- At arbejde med information, kompetenceudvikling, good practice og erfaringsudveksling vil være nyttigt, og komitéen opfordrer ILO til at tage initiativ i den henseende, herunder ved brug af relevant teknologi.

Drøftelsen af den generelle rapport ventes at resultere i vedtagelse af fælles konklusioner.

Parternes holdning

DA har ingen særlige bemærkninger til emnet, da det falder uden for DA's virkefelt.

LO/FTF er i princippet enig i regerings holdning som beskrevet nedenfor.

Den danske regerings holdning

Den danske regering støtter, at Applikationskomitéen drøfter, hvordan landarbejderes forenings- og organisationsforhold kan fremmes med udgangspunkt i ILO-konvention nr. 11 og nr. 141 samt ILO-henstilling nr. 149.

Danmark har ratificeret både konvention nr. 11 og 141 og lever fuldt ud op til konventionerne.

Kollektive forhandlinger på arbejdsmarkedet er en af grundstenene i den danske arbejdsmarkedsmodel. Det er den danske regerings opfattelse, at den vide anvendelse af kollektive aftaleforhandlinger bidrager til et stærkt og fleksibelt arbejdsmarked, der er i stand til at tilpasse sig de aktuelle udfordringer.

Udover at Grundlovens § 78 og foreningsfrihedsloven³ generelt sikrer foreningsfriheden i Danmark, bemærkes det særligt vedrørende landarbejde, at det følger af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.⁴, at lønmodtagere i landbruget har ret til at organisere sig og til gennem sin organisation at kræve forhandling med arbejdsgiveren om løn- og arbejdsvilkår.

Den danske regering kan støtte eventuelle tiltag for at fremme ratifikation eller fremme af principperne i konvention nr. 11 og nr. 141, herunder udveksling af good practice.

g. Udvalgelseskomitéen (Selection Committee)

Den såkaldte udvalgelseskomité beskæftiger sig med afviklingen af Arbejdskonferencen, typisk spørgsmål i relation til tidsplaner, organisering mv.

Danmark er ikke medlem af Udvalgelseskomiteen. Foreløbigt er der ikke kendskab til særlige punkter på udvalgets dagsorden udover de mere proceduremæssige.

h. Finansielle og administrative spørgsmål

ILO har i Report II: "Draft Programme and Budget for 2016-17 and other questions" bl.a. fremlagt et budget på nominelt ca. 797,39 mio. US\$ (ca. 801,26 mio. i konstante 2014-2015 US\$), hvilket er en fortsættelse af nulvækst ("zero real growth") i forhold til det nuværende budget for 2014-2015.

Danmark kan stemme for budgetforslaget for 2016-17.

i. Generaldirektørens rapporter og rapport fra formanden for Styrelsesrådet

Hvert år udarbejder ILO's Generaldirektør en særlig rapport til Arbejdskonferencen, som debatteres af talerne i plenum under konferencen. Forsøgsvis er det bestemt, at rapporten skal være dagsordenssættende og vedrøre et aktuelt tema, i år "Fremtidens arbejdsmarked", se bilag 5.

Generaldirektøren har desuden som tidligere udarbejdet en rapport om situationen for arbejdere i de besatte arabiske områder på Vestbredden. Derudover ventes en rapport om ILO's programimplementering og opnåede resultater i 2013-14, samt at formanden for Styrelsesrådet fremlægger sin rapport for konferencen om styrelsesrådsarbejdet i det forgangne år.

Disse rapporter diskuteres i plenum - fortrinsvis i 2. uge af konferencen.

³ Lbk. nr. 422 af 8. maj 2006

⁴ Lbk. nr. 712 af 20. august 2002

3. Drøftelser omkring arbejdet i Applikationskomitéen

Særligt siden 2012 har en uenighed - navnlig mellem arbejdsmarkedets parter i ILO - påvirket arbejdet i Applikationskomiteen, særligt om fortolkningen af ILO's kernekonvention nr. 87 i forhold til retten til at strejke og konflikte. Uenigheden er fulgt op i regi af ILO's styrelsesråd, hvor der har været afholdt en række konsultationer, herunder et særligt treparts møde i februar 2015 om retten til at strejke.

Uenigheden er ikke løst, men det lykkedes arbejdsmarkedets parter at nærme sig hinanden og navnlig pege på en vej fremad, hvor ILO's tilgang til globale standarder og opfølgende mekanismer er til diskussion, også som led i det initiativ, som ILO's Generaldirektør har sat højt på ILO's dagsorden. Forhandlingsklimaet synes i det hele taget forbedret.

Parternes holdning

DA og LO kan støtte de drøftelser, der har været mellem arbejdsmarkedets parter og de rammer parterne har aftalt samt de processer, som er aftalt om emnet i ILO's styrelsesråd.

Den danske regerings holdning

Danmark har løbende både på arbejdskonferencen og på de efterfølgende styrelsesrådsmøder givet udtryk for, at det er afgørende for ILO's relevans og virke, at der er et velfungerende overvågnings-system. Danmark støtter derfor også fuldt ud op om de tiltag, der er sat i værk for at finde en varig løsning.

Punktet har løbende været et fast punkt på møderne med de danske parter i Det Faste ILO-udvalg under Beskæftigelsesministeriet.

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 komitee ("credentials-komiteen") 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 til stillingen. Generaldirektøren varetager sammen med Sekretariatet den daglige ledelse af ILO og rapporterer hvert år til Arbejdskonferencen. Guy Ryder var senest i marts 2015 på besøg i Danmark, hvor han bl.a. deltog i en konference om globale værdikæder arrangeret af Udenrigsministeriet, Dansk Industri og Verdensbanken.

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, Sverige fra 2008-11 og Danmark 2011-2014. På Arbejdskonferencen 2014 blev Norge 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, bæredygtighed og grønne jobs,
- 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, typisk i form af konventioner og henstillinger – og det er herefter op til medlemsstaterne selv at ratificere konventionerne og evt. supplerende protokoller. 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 203 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).

Principperne i disse otte 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 protokoller knytter sig til en konvention og skal ligeledes ratificeres. 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.

Arbejdskonferencens dagsordenspunkter drøftes nationalt med arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-udvalg. I udvalget deltager udover ministeriet de mest repræsentative hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked⁵. 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 EU-delegationen 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.

e. Danmarks bidrag til ILO

I Danmark er Beskæftigelsesministeriet ressortministerium og rigsmyndighed i forhold til ILO. Beskæftigelsesministeriet indbetaler det årlige medlemsbidrag til ILO

⁵ pr. 1. januar 2014 DA, LO, KL, FTF og AC

Den danske FN-mission i Genève følger løbende ILO's arbejde, især organisationens overvågning af om medlemsstaterne lever op til de internationale konventioner vedrørende arbejdsmiljørelaterede menneskerettigheder. Missionen deltager i koordination blandt henholdsvis de nordiske lande og i EU-kredsen om behandlingen af en række landesager, senest f.eks. den ILO-funderede kritik af Qatar for manglende overholdelse af konventionen om tvangsarbejde, og af Guatemala for manglende overholdelse af konventionen om organisationsfrihed.

Missionen varetager desuden i samarbejde med Udenrigsministeriets kontor for Udvikling og Globalt Samarbejde (UGS) og kontoret for Grøn Vækst (GRV) dialogen med ILO om udmøntningen og forvaltningen af de danske frivillige multilaterale bidrag til organisationens udviklingsprogrammer. Bidragene administreres af Missionen og består i øjeblikket af et uøremærket kernebidrag på 25 mio. kr. om året i 2014-15, og et bidrag på 15 mio. kr. (2014-16) til ILO's og Verdensbankens *Better Work*-program.

Better Work adresserer manglen på tilstrækkeligt arbejdstilsyn i en række udviklingslande og den manglende kapacitet hos internationale firmaers underleverandører i udviklingslandene. *Better Work* samarbejder således med både myndigheder, arbejdsmarkedets parter og virksomheder – ”på fabriksgulvet”. Det danske bidrag er øremærket dels indsatsen i tekstilindustrien i Bangladesh i kølvandet på Rana Plaza-ulykken, dels udviklingen af en særlig indsats med en ”grøn” komponent.

Endelig administrerer Missionen det danske bidrag til to større ILO-programmer i Afrika, der blev iværksat i 2009 som opfølgning på den danske Afrika Kommissions arbejde. Programmerne fokuserer på unge iværksættere og ungdomsuddannelser i en række øst- og vestafrikanske lande. Det danske bidrag udløber med udgangen af 2015.

Danmark støtter også ILO bilateralt, bl.a. i Bangladesh og Myanmar.

5. Den danske delegation til Arbejdskonferencen 2015

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og -rådgivere:

- Beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen, (8.-9.juni)
- Efter særlig aftale er ambassadør Carsten Staur fra FN-Missionen i Genève delegationsleder og regeringsrepræsentant.
- Departementschef Peter Mørch, Beskæftigelsesministeriet (8.-9.juni)
- Særlig rådgiver Michael Hedelund (8.-9.juni)
- Fuldmægtig Anne Birgitte Jonsson (8.-9.juni)
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om beskyttelse i arbejdsforhold)
- Fuldmægtig Martin Engmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Komitéen om mindre og mellemstore virksomheder)
- Fuldmægtig Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Chefkonsulent Annemarie Knudsen, arbejdstilsynet, rådgiver
- Afdelingschef Jakob Jensen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Chefkonsulent Henrik Vistisen, Udenrigsministeriet, rådgiver
- Attaché Christian Bundegaard, FN-Missionen, Genève, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Kontorchef Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet
- Praktikant Anemone Birkebæk, WTO FN-Missionen, Genève, rådgiver

Grønlands Selvstyre deltager i konferencen ved fuldmægtig Camilla Bruun Djarnis og fuldmægtig Mette Eigaard Rasmussen.

b. Arbejdsgiverdelegation

- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomitéen)
- Direktør for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, stedfortrædende arbejdsgiverrepræsentant (talsmand i ILO's Styrelsesråd for Arbejdsgiversiden)
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, rådgiver (komiteerne om overgangen fra uformel til formel sektor og om mindre og mellemstore virksomheder)
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, KL, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Administrerende direktør Jørn Neergaard Larsen vil aflægge konferencen et besøg.
- Direktør Pernille Knudsen vil aflægge konferencen et besøg.
- Underdirektør Steen Müntzberg vil aflægge konferencen et besøg.

c. Arbejdstagerdelegation

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Applikationskomitéen)
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Konsulent Eva Tabor, Ulandssekretariatet, (Komiteen om overgangen fra uformel til formel sektor).
- Konsulent Mikkel Dalsgaard, FTF, rådgiver (Komiteen om beskyttelsen i arbejdsforhold)

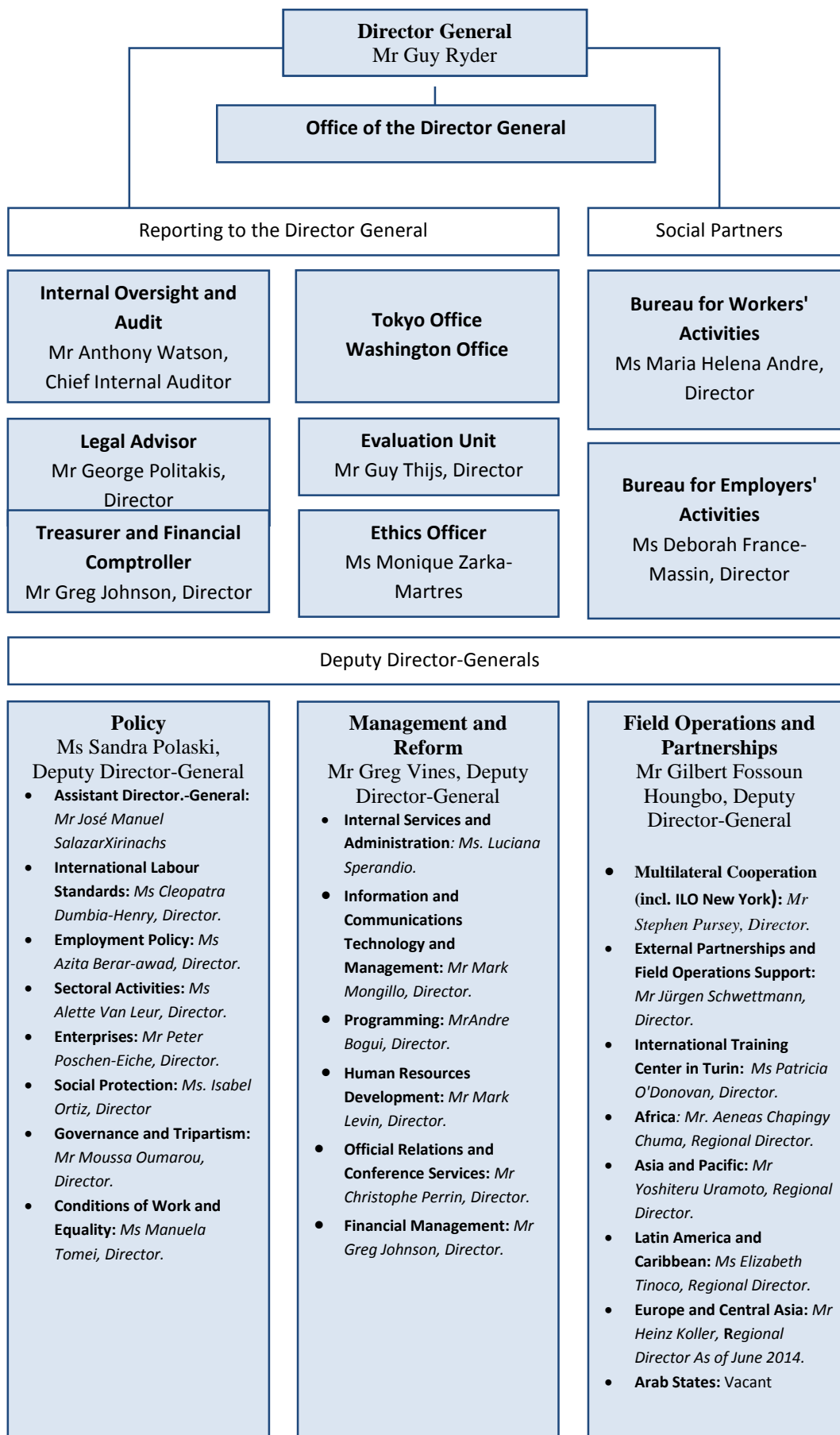
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver, (Komiteerne om små og mellemstore virksomheder)
- Formand Harald Børsting, LO, vil aflægge konferencen et besøg.
- Afdelingsleder Stephen Agger, LO, vil aflægge konferencen et besøg.
- Sekretariatsleder Mads Bugge, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg.
- Konsulent Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg.

d. Medlemmer af Folketingets beskæftigelsesudvalg

Beskæftigelsesministeriet inviterer hvert år to medlemmer af Folketingets Beskæftigelsesudvalg med som observatører til konferencen (hhv. én fra regeringspartierne og én fra oppositionen).

Beskæftigelsesudvalget har i år ikke tilmeldt medlemmer.

BILAG 1 - ILO's organisationsdiagram



BILAG 2 – Oversigt over dansk personale i ILO

Pr. 14. april 2015 er der ud af de i alt 12 danske ILO-ansatte, fire personer der arbejder på lande-/regionale kontorer og otte personer der arbejder på ILO's hovedkvarter i Genève. Kønsfordelingen blandt de danske ansatte er fem kvinder og syv mænd.

Efternavn	Fornavn	Stillingskategori	Kontrakt	Enhed	Arbejdssted
Personale ansat på det faste budget					
STAERMOSE	Tine	D 1 Director	Fastansat med tidsbegrænsning	DDG/P	Genève HQ
	Suzanne		Fastansat med tidsbegrænsning		
PEDERSEN	Dee	D 1 Director	Fastansat med tidsbegrænsning	HR/Talent	Genève HQ
KJELDGAARD	Rie Vejs	D 1 Director	Fastansat uden tidsbegrænsning	EUROPE	Genève HQ
CHRISTENSEN	Jens	P 5 AC	Fastansat med tidsbegrænsning	DWT/CO-Pretoria	Pretoria
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	G 5 Gener. Serv	Fastansat med tidsbegrænsning	Desktop Publishing(DTP)	Genève HQ
DYRBERG	Mariela	G 5 Gener. Serv	Fastansat uden tidsbegrænsning	MIGRANT	Genève HQ
Ekspert-/projektansatte					
KONKOLEWSKY	Hans-Horst	D 2 Director	Tidsbegrænset	ISSA	Genève HQ
KRING	Thomas	P 5 AC	Tidsbegrænset	DWT//CO-New Delhi	New Delhi
WICHMAND	Peter	P 5 AC	Tidsbegrænset	FPRW	Genève HQ
ASTRUP	Jonas	P 4 AC	Tidsbegrænset	BETTERWORK	Bangkok

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 2013-14 var der 39,4 % kvinder i ledende stillinger. Den samlede andel af kvinder i den professionelle personalegruppe og derover var ved udgangen af 2014 44,6 % i sammenligning med 42,5 % ved udgangen af 2009.

BILAG 3 – ILO's strategiske mål

ILO's program for 2016-2017 er som tidligere år centreret omkring fire overordnede strategiske mål, der hører under dagsordenen for anstændigt arbejde (Decent Work Agenda). Til gengæld er det blevet besluttet at arbejde med en toårig strategisk plan (2016-2017), der har ti policy outcomes og tre faciliterende outcomes, der skal understøtte målet om anstændigt arbejde. Hertil kommer tre tværgående ”policy drivers”.

Den toårige strategiske ramme er vedtaget mhp. at strømline ILO's strategiske planlægning med det generelle FN-systems strategiske planlægning fra 2018. Den afløser således den strategiske ramme for 2010-15, som ILO vedtog i 2009, hvori der blev opstillet 19 specifikke delmål under de fire strategiske mål, som skulle styre ILO's aktiviteter i perioden 2010-15.

De fire overordnede strategiske mål er dermed fortsat 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.
- **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 var 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 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.
- **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.

De ti policy outcomes er følgende:

- Flere og bedre jobs for inklusiv vækst og forbedrede udsigter for ungdomsbeskæftigelse
- Ratifikation og anvendelse af ILO-instrumenter
- Skabelse og udvidelse af social sikring
- Fremme af bæredygtige virksomheder

- Anstændigt arbejde i landdistrikter
- Formalisering af den uformelle økonomi
- Fremme af overholdelse af regler på arbejdspladsen via tilsyn
- Beskyttelse af arbejdstagere mod uacceptable former for arbejde
- Fremme af fair og effektiv politik for arbejdskraftsmigration
- Stærke og repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer

De tre faciliterende outcomes er følgende:

- Fortalervirksomhed for anstændigt arbejde
- Styring af ILO
- Støttefunktioner og ressourcebrug

De tre tværgående ”policy drivers” er følgende:

- Iagttagelse og fremme af ILO-instrumenter
- Fremme af ligestilling og ikke-diskrimination
- Støtte til og styrkelse af ILO’s medlemmer, herunder fremme af social dialog

BILAG 4 – Rapporteringsoversigten 2015 for danske rapporter til ILO

Rapporteringsoversigt 2015	
Konvention nr.	Titel
C081	Arbejdstilsyn inden for industri og handel
C088	Organisation af arbejdsanvisningen
C100	Lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere af samme værdi
C111	Forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
C115	Beskyttelse af arbejdere mod ioniserende stråling
C119	Sikring af maskiner
C120	Hygiejne i handels- og kontorvirksomheder
C129	Arbejdstilsyn i landbruget
C139	Forebyggelse af kontrol med sundhedsmæssige farer på arbejdspladsen forårsaget af kræftfremkaldende stoffer og midler
C148	Luftforurening, støj og vibrationer
C155	Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
C159	Erhvervsmæssige revalidering og beskæftigelse af handikappede
C162	Sikkerhed ved beskæftigelse med Asbest
C167	Sikkerhed og sundhed inden for bygge- og anlægssektoren
C187	Rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

BILAG 5 – Generaldirektørens rapport 2015 til Arbejdskonferencen

Hvert år udarbejder ILO's generaldirektør en særlig tematisk rapport til Arbejdskonferencen, som debatteres af talerne i plenum under konferencen. I år er der tale om en særlig rapport, da den bidrager til at sætte en ramme for generaldirektørens initiativ i forbindelse med ILO's forestående 100-års-jubilæum i 2019: Fremtidens arbejdsmarked. Initiativet går ud på at se på de problemstillinger, verdenens arbejdsmarkeder står og vil stå over for. Formålet hermed er at sikre, at ILO fortsat har relevans og rette fokus i forhold til arbejdet for social retfærdighed. Rapporten udstikker en proces frem mod 2019 bestående af en trefaset handlingsplan og foreslår, at debatten centrerer sig omkring fire overordnede temaer (beskrevet under kapitel 3 nedenfor).

Kapitel 1: Initiativet om fremtidens arbejdsmarked

I sin første rapport i 2013 som ILO's generaldirektør lancerede Guy Ryder ovennævnte initiativ, som der siden har været bred tilslutning til både blandt talere på konferencen og i ILO's styrelsesråd. Hundredåret er en anledning til at træde et skridt tilbage, danne sig et overordnet billede og tage bestik af langsigtede og overordnede dynamikker og dermed tænke igennem, hvad der kræves af organisationen fremover. Ambitionerne for initiativet må derfor være høje, og der må kræves fuld og universel trepartsinvolvering med input fra den akademiske verden og fra andre relevante og interesserede aktører. Generaldirektøren fremhæver den voksende ulighed som et paradoks, idet vi gennem fremskridt i produktion og økonomi i langt højere grad end tidligere har de materielle midler til at udrydde fattigdom og opfylde menneskers behov, men fortsat ikke lykkes dermed.

Frem mod ILO's hundredårsjubilæum foreslår generaldirektøren følgende trepunktsproces:

1. Første fase: Generel invitation til interesserede aktører til at spille ind med input til drøftelserne af fremtidens arbejdsmarked fokuseret omkring de fire overordnede temaer, der skal strukturere debatten (jf. kapitel 3 nedenfor). Disse indspil vil danne udgangspunkt for udgivelsen af fire rapporter (én for hvert tema) i slutningen af 2016.
2. Anden fase: Nedsættelse af en højniveaution, der skal udarbejde en rapport til ILO's årlige arbejdskonference i 2019 bl.a. baseret på de fire rapporter og offentlige høringer.
3. Tredje fase: Medlemsstaterne opfordres til at afholde aktiviteter i første halvdel af 2019, som sammen med højniveautionens rapport skal føde ind til Arbejdskonferencen, hvor kulminationen kan være en ny ILO-deklaration. Det vil være en mulighed at dedikere store dele af eller hele konferencen til hundredårsinitiativet, og generaldirektøren efterlyser input til, hvordan man kunne strukturere en sådan arbejdskonference.

Kapitel 2: Det globale arbejdsmarked i dag

Her fremhæves en række temaer og problematikker for det globale arbejdsmarked set fra ILO's synspunkt, særligt:

Jobs, fattigdom og social beskyttelse:

200 millioner mennesker går i dag arbejdsløse, hvilket er 30 millioner mere alene siden 2008. Arbejdsløsheden blandt unge er steget markant. Beskæftigelsesgraden for kvinder er trods mindre stigning fortsat 26 % lavere end for mænd, ligesom der fortsat ses et løngab og en overrepræsentation af kvinder i usikre og ulønnede jobs. Befolkningstilvækst og demografi sætter fokus på jobskabelse (600 millioner nye jobs er påkrævet fra nu og frem til 2030), ligesom der er en stor tilvækst i den aldrende og ikke-erhvervsaktive del af befolkningen. Antallet af arbejdstagere i

ekstrem fattigdom er godt nok faldet, men 319 millioner arbejdere får i dag stadig mindre end 1,25 dollars om dagen. Uligheden stiger i mange lande, og selvom der er bred tilslutning til et mål om at etablere sociale sikkerhedsnet, er vi langt fra at se denne ambition realiseret.

Internationalisering af produktionssystemet:

Globaliseringen og internationalisering af produktionssystemet har åbnet nye markeder og jobmuligheder, men også skabt et nedadgående pres på arbejdsvilkår og fundamentale rettigheder som konsekvens af øget konkurrence og virksomhedernes fremherskende globale produktionskæder. Denne udvikling skaber nye udfordringer, især for de nationalt forankrede arbejdsmarkedsinstitutioner, for regulering og for styring af arbejdsmarkedet. Migration mellem lande er steget mere end 50 % siden 1990. Selvom migranter bidrager væsentligt til arbejdsmarkedet i deres nye værtslande, efterlades de ofte i arbejdsløshed og betydelig økonomisk usikkerhed nogle gange endda udsat for fremmedfrygt og racisme. Dette pres har haft følsomme politiske kontroverser.

Jobkvalitet:

Halvdelen af verdens arbejdskraft findes i dag i den uformelle sektor. Mere end 2,3 millioner arbejdstagere må årligt lade livet under arbejde, ligesom forekomsten af sygdomme og ulykker relateret til fysiske og psykiske forhold på arbejdspladsen stadig er alt for høj. Et stort antal af arbejdstyrken står selv i mange højtudviklede lande uden for arbejdsmarkedet på grund af helbredsproblemer eller handicap – i et antal, der endog kan overstige antallet af arbejdsløse. Vi er stadig langt fra målet om universel respekt for fundamentale arbejdstagerrettigheder og principper. Halvdelen af verdens arbejdstagere lever i dag i lande, hvor ILO's kernekonvention nr. 87 om organisationsfrihed endnu ikke er ratificeret. Og stadig ses der 168 millioner børnearbejdere, 21 millioner ofre for tvangsarbejde og en udtalt diskrimination på grund af køn, men også på grund af race, religion og handicap.

Kapitel 3: Hundredårssamtalerne

Som nævnt ovenfor foreslår generaldirektøren, at hundredårssamtalerne fokuserer på fire brede temaer, som er:

- Arbejde og samfundet (work and society)
- Anstændigt arbejde til alle (decent jobs for all)
- Organiseringen af arbejde og produktion (The organization of work and production)
- Styring og regulering af arbejde (The governance of work)

Arbejde og samfundet:

I dette afsnit fremhæves det bl.a., at der globalt er en bevægelse i retning af at stille spørgsmålstejn ved den længe gældende antagelse, at økonomisk vækst målt som BNP pr. indbygger i sig selv skulle være et godt nok mål for dækning af menneskelige behov. I stedet vinder argumenter frem, om at man også må tage højde for fx klima- og miljømæssig bæredygtighed. I tidligere tider – og nogle steder fortsat – er arbejde et spørgsmål om grundlæggende overlevelse. I kontrast hertil er det en del af ILO's mandat, at arbejde bør være et redskab til selvrealisering. Arbejde er således en forudsætning for personlig udvikling og social inklusion, ligesom der foregår socialisering på arbejdspladsen.

Omend udviklingen vil være forskellig i forskellige lande, fremhæves det, at der er nogle betragtninger omkring fremtidens arbejde, som formodentlig har generel relevans. Som et eksempel nævnes, at den tid er forbi, hvor man havde det samme job hele livet, hvis det altså nogensinde egentlig har været sådan. Pointen er, at faste ansættelsesformer synes at vige for mere fleksible og

korterevarende ansættelsesformer, hvor arbejdstagerne er mere mobile både geografisk og i forhold til funktioner. Der er en bekymring for, om disse nye ansættelsestyper kan bidrage til at reducere individers sociale identitet, da de ikke har samme fællesskabsfølelse og personlige bånd på grund af skiftende arbejdspladser, ligesom man kan føle sig fremmedgjort i denne situation. I modsætning til dette dystre billede findes der dog også en positiv fortælling, der understreger den frihed og de muligheder, der følger af en i stigende grad vidensbaseret økonomi, som giver bedre mulighed for selvudfoldelse, end fx rutinepræget fabriksarbejde. Begge disse scenarier vil antageligvis være relevante i fremtiden, og der argumenteres for, at en central udfordring vil være at sikre, at udviklingen ikke trækker i retning af i stigende grad ulige og opdeltede arbejdsmarkeder.

Anstændigt arbejde til alle:

I dette afsnit fremhæves behovet for at skabe 600 millioner nye jobs frem mod 2030, hvis beskæftigelsen skal op på samme niveau som før krisen. Samtidig spørges der til, om man ikke har behov for nye politiske tiltag for at skabe beskæftigelse, eller om man blot skal bruge de eksisterende værktøjer bedre samt samarbejde bedre internationalt herom. Som to mulige innovative kilder til jobvækst nævnes fx den grønne sektor og omsorgssektoren. Det understreges samtidig, at der er behov for at sikre, at teknologiske fremskridt kommer alle til gode – ikke mindst da visse teknologiske fremskridt overflødiggør tidligere eksisterende jobs. Fokus er samtidig på uddannelse og sikring af de kompetencer, der er behov for i erhvervslivet, samt behovet for at adressere særligt sårbare grupper, hvor unge, kvinder og personer med handicap nævnes. Endelig spiller den globale økonomiske dagsorden naturligvis ind på muligheden for jobskabelse.

Organiseringen af arbejde og produktion:

Globaliseringen medfører et hurtigt forandringstempo baseret på bl.a. teknologisk udvikling og stærkt fokus på konkurrenceevne. Mens stater sætter de reguleringsmæssige rammer, er det i den private sektor, der både findes flest og skabes flest nye arbejdspladser. Virksomhederne bliver dermed en afgørende forandringsagent, og ILO's hundredårsinitiativ skal bidrage til en bedre forståelse af virksomheder, og hvordan de påvirker fremtidens arbejdsmarkeder. De nye ansættelsesformer nævnes igen, ligesom fokus er på globale forsyningskæder og virksomhedernes globale ageren. Dette er noget, som ILO må forholde sig til. Bl.a. nævnes brugen af hjemmearbejdspladser, der både rummer muligheder og udfordringer for arbejdstagerne. Der argumenteres også for, at de nye ansættelsesformer kan udfordre eksisterende velfærdssystemer, der i højere grad er baseret på konceptet om mere konstante ansættelsesforhold. Endelig nævnes vigtigheden af at den finansielle økonomi prioriterer investeringer i vækst og beskæftigelse, og det understreges, at i sær små og mellemstore virksomheder har vanskelige finansieringsvilkår i kølvandet på finanskrisen.

Styring og regulering af arbejde:

Kernen af den internationale regulering af arbejde udgøres af ILO's konventioner, der udgør international ret i det omfang, at medlemsstaterne har ratificeret dem, og som overvåges i ILO's eget overvågningssystem. Centrale spørgsmål om ILO's konventioner omhandler både, hvilken detaljeringsgrad de skal have, samt hvordan man kan gøre dem mere effektive. Den kommende proces omkring at udvikle en revisionsmekanisme for ILO's standarder (Standards Review Mechanism) nævnes i denne sammenhæng. Det påpeges også, at ILO's konventioner i stigende omfang indgår i internationale handelsaftaler. Virksomhedernes samfundsansvar (corporate social responsibility, CSR) nævnes også som et relevant tema fremadrettet. Endelig argumenteres der for, at et centralt tema også bør være arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationers fremadrettede rolle. Trepartssamarbejde har altid været en integreret del i ILO's arbejde, og faldende medlemstal blandt

visse arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer udgør en mulig udfordring for organisationernes fremadrettede legitimitet.

Kapitel 4: Den sociale retfærdigheds fremtid

Generaldirektørens rapport rundes af med en opfordring til, at alle parter samarbejder om hundredeårsinitiativet.