



Mandatnotits for ILO's 105. Arbejdskonference

Genève

2016

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet

Maj 2016

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER	4
KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER	4
A. KOMITÉ OM EVALUERING AF ILO'S DEKLARATION FRA 2008 OM SOCIAL RETFÆRDIGHED FOR EN FAIR GLOBALISERING	4
B. KOMITÉ OM ANSTÆNDIGT ARBEJDE I GLOBALE LEVERANDØRKÆDER	7
C. KOMITÉ OM REVISION AF ILO'S HENSTILLING NR. 71 OM BESKÆFTIGELSE I OVERGANGEN FRA KRIG TIL FRED	12
D. TO MARITIME SPØRGSMÅL	15
D.1. GODKENDELSE AF ÆNDRINGSFORSLAG TIL KODEKSET FOR KONVENTIONEN OM SØFARENDES ARBEJDSFORHOLD, MLC 2006.....	15
D.2. VEDTAGELSE AF ÆNDRINGSFORSLAG TIL BILAGET I KONVENTIONEN OM SØFARENDES IDENTITETS DOKUMENTATION	17
FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN	19
E. APPLIKATIONSKOMITÉEN	19
F. EKSPERTKOMITÉENS SÆRLIGE RAPPORT: 'PROMOTING FAIR MIGRATION'	19
G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE).....	22
H. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL	22
I. GENERALDIREKTØRENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRADET	22
3. DRØFTELSE OM KRING ARBEJDET I APPLIKATIONSKOMITÉEN	23
4. BAGGRUND	24
A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION	24
B. ILO'S MANDAT	24
C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER	25
D. DANMARK OG ILO, RATIFICEREDE KONVENTIONER OG HENSTILLINGER	25
E. DANMARKS BIDRAG TIL ILO	26
5. DEN DANSKE DELEGATION TIL ARBEJDSKONFERENCEN 2016	27
A. REGERINGSDELEGATION	27
B. ARBEJDSGIVERDELEGATION.....	27
C. ARBEJDSSTAGERDELEGATION.....	27
BILAG 1 - ILO'S ORGANISATION DIAGRAM	29
BILAG 2 – OVERSIGT OVER DANSK PERSONALE I ILO	30
BILAG 3 – OMTALEN AF DANMARK I EKSPERTKOMITÉENS RAPPORT FOR 2016	31
BILAG 4 – RAPPORTERINGSOVERSIGTEN 2016 FOR DANSKE RAPPORTER TIL ILO	32
BILAG 5 – GENERALDIREKTØRENS RAPPORT 2016 TIL ARBEJDSKONFERENCEN	33

1. INDLEDNING

Mandatnotitsen er udarbejdet til brug for regeringens delegation ved ILO's 105. Internationale Arbejdskonference, som afholdes fra den 30. maj til den 10. juni 2016 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. 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. 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 lighed med sidste år gennemføres et forsøg, hvor konferencens længde er forkortet fra tre til to uger. Dette forsøg er led i ILO's igangværende reformarbejde, hvor der ses på Arbejdskonferencens arbejdsmetoder, struktur, længde mv.

Én dag på Arbejdskonferencen er afsat til et topmøde med fokus på det globale arbejdsmarkeds udfordringer. Årets 'World of Work Summit' finder sted den 9. juni under overskriften 'Beskæftigelsesindsatsen over for unge'.

Hvert år udarbejder ILO's generaldirektør en særlig tematisk rapport til Arbejdskonferencen, som debatteres af talerne i plenum under konferencen. I år er temaet 'kampen mod fattigdom'. Et resume fremgår som bilag 5.

2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

Konferencens komitéer med temadiskussioner

a. Komité om evaluering af ILO's Deklaration fra 2008 om social retfærdighed for en fair globalisering

ILO's Deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering blev vedtaget i 2008 og fastlægger rammerne for ILO's begreb "anstændigt arbejde", herunder en integreret tilgang baseret på de fire indbyrdes forbundne strategiske målsætninger om beskæftigelse, social beskyttelse, social dialog og fundamentale principper og rettigheder på arbejdsmarkedet. Denne tilgang indebærer også to tværgående mål om kønsligestilling og forbud mod diskrimination. Med denne deklARATION påtog såvel ILO som medlemmer sig en forpligtelse til at følge den integrerede tilgang og til at give beskæftigelse og anstændigt arbejde en central placering i de økonomiske og sociale politikker på alle niveauer (nationalt, regionalt og multilateralt).

ILO's styrelsesråd besluttede i marts 2014, at 2008-Deklarationen skal evalueres som tema på Arbejdskonferencen 2016. Formålet er at se på effekten af erklæringen og at nå frem til nye tiltag til fremme af dens gennemførelse og til dens opfølgning. Det vil indgå i komitéarbejdet at indbyde to prominente gæstetalere og at afvikle en paneldebat med repræsentanter fra andre internationale og regionale organisationer.

ILO har til brug for drøftelserne udarbejdet en rapport, særligt baseret på indkomne svar til et spørgeskema fra ILO's medlemmer. Rapporten er opbygget som følger:

Kapitel 1 beskriver den skiftende globale økonomiske og sociale kontekst. Da 2008-Deklarationen blev vedtaget, var der usikkerhed og en voksende bekymring omkring konsekvenserne af globalisering, men samtidig også en erkendelse af behovet for tættere samarbejde mellem internationale aktører på området. Deklarationen blev vedtaget kort før udbruddet af en ny økonomisk krise, som siden har sat den globale dagsorden sammen med en række andre aspekter, såsom klimaændringer, befolkningstilvækst, udtømning af naturressourcer, naturlige og menneskeskabte katastrofer, hidtil usete migrationsstrømme og en hurtig udvikling inden for informationsstrømme og teknologi. Der ses også en udvikling mod flere atypiske former for arbejde og deregulering i mange lande, men omvendt anerkendes internationale arbejdsstandarder i stigende grad som centrale elementer, fx i handelsaftaler og i initiativer rettet mod virksomheders sociale ansvar. Som vigtige milepæle ses den historiske aftale i Paris i 2015 om indsatsen mod klimaændringer og vedtagelsen af FN's nye verdensmål for en bæredygtig udvikling mod 2030.

Kapitel 2 gennemgår tiltag fra ILO's medlemmer i forhold til Deklarationen, både nationalt og i samarbejde med andre. De indkomne svar bekræfter fortsat bred støtte til konceptet om anstændigt arbejde og til en integreret tilgang. Dog ses der større fokus på især jobskabelse og udbygning af sociale ordninger fremfor på fremme af social dialog og fundamentale rettigheder på arbejdsmarkedet som mål i sig selv. Særligt arbejdsmarkedets parter har peget på udfordringer i landenes reaktioner på den globale krise, herunder hindringer for en meningsfyldt social dialog og mangler ved koordination af økonomiske og sociale politikker. Svarene viser fortsat behov for assistance fra ILO til at overvåge området, herunder gennem indikatorer og statistik, for yderligere fremme af grundlæggende principper og rettigheder på arbejdsmarkedet, for fremme af

internationale arbejdsnormer (deres ratifikation og anvendelse), og for fremme af bæredygtige virksomheder og en kultur herfor, samt for at styrke større politisk sammenhæng på alle niveauer.

Kapitel 3 fokuserer på tiltag fra ILO i forhold til medlemmers behov, som de bl.a. er kommet til udtryk i de løbende diskussioner på Arbejdskonferencen om opfølgning på Deklarationen. Svarene viser, at disse diskussioner med fordel kan blive mere fokuserede og give et bedre indspil til organisationen. Der peges på, at Deklarationen har haft indflydelse på en lang række områder, herunder igangsatte reformer om ILO's interne organisering og styring og ILO's internationale arbejdsnormer. Der peges også på ILO's egne udfordringer med at følge den integrerede tilgang og med at opbygge fornøden viden og færdigheder, herunder i ILO's programmer i felten, hvor udfordringen tit er manglende klarhed om ejerskabet og manglende ressourcer.

Kapitel 4 omhandler tiltag fra andre internationale og regionale organisationer og aktører, herunder samarbejdet med ILO. Billedet er bred anerkendelse fra alle af Deklarationen og dens begreb ”anstændigt arbejde”, som siden 2008 har været genstand for et stadigt tættere samarbejde og for partnerskaber. Der gælder i særlig grad inden for FN-systemet, herunder ved vedtagelsen af FN's 2030-mål for bæredygtig vækst. Men også uden for FN-systemet har ILO samarbejde med globale institutioner, såsom G20, OECD, Verdensbanken og IMF, med regionale institutioner, herunder EU, og med andre internationale aktører. Stadig ses der udfordringer med at fremme alle fire målsætninger på en integreret måde og at skabe politisk koordination og sammenhæng, herunder at omsætte politisk anerkendelse til praktik og konkrete politikker. Samarbejdet med ikke-statslige aktører beskrives som mere drevet af begivenheder, end som udtryk for en samlet og koordineret strategi. Der forudses både udfordringer og muligheder ved FN's 2030-mål, herunder i forhold til opfølgning samt udvikling af indikatorer og partnerskaber.

Kapitel 5 samler op og skitserer temaerne for en evaluering og mulige retningslinjer for fremtidig indsats. Der stilles en række spørgsmål, som komiteen skal drøfte for at nå frem til, hvordan Deklarationens potentiale bedre kan udnyttes.

Der ventes EU- og IMEC-koordinering både forud og under selve konferencen.

Parternes holdning

DA finder, at det er positivt, at der er en evaluering i ILO i 2016 om, hvorvidt opfølgningsprocedurerne omkring Deklarationen fungerer hensigtsmæssigt og faktisk bidrager til en bedre integration af Deklarationen.

Det er DA's vurdering, at drøftelserne på den enkelte arbejdskonferencer af Deklarationen modsat den oprindelige intention har fungeret som platform for generelle politiske drøftelser og ikke været fokuseret på selve Deklarationen. Drøftelserne har derfor ikke berørt de reelle problemer, som medlemsstater og parter står over for i forhold til Deklarationen.

DA finder, at Arbejdskonferencens diskussioner af Deklarationen i højere grad skal udfylde deres oprindelige formål, herunder fokusere på og tage udgangspunkt i de erfaringer, behov og udfordringer, som de nationale arbejdsmarkedets parter og nationale regeringer arbejder med til opfyldelse af Deklarationen, navnlig for at målrette og understøtte ILO's arbejde, budget og programmer.

LO er enig i det positive i at evaluere deklARATIONEN fra 2008, især i lyset af den efterfølgende globale økonomiske krise.

Mange positive skridt er taget siden 2008, men mere kan gøres, herunder at dele viden og god praksis; yde bistand til medlemmerne; etablere nye partnerskaber med ikke-statslige enheder; udtænke passende indikatorer for fremskridt; koordinere holdninger i internationale fora samt fremme anstændigt arbejde i andre organisationer.

Evalueringen af, hvordan erklæringen har bidraget til at fremme de fire strategiske målsætninger, skal også ses i relationen til øvrige forhold, som har betydning for social retfærdighed.

Diskussionen og konklusionerne i år kan både bidrage til den videre drøftelse af de strategiske politiske rammer i 2017 og til det fortsatte arbejde med Standard Review.

Den danske regerings holdning

Danmark har – under skiftende regeringer - givet stærk støtte til ILO's dagsorden om anstændigt arbejde, da denne allerede er integreret i den danske arbejdsmarkedsmodel og dermed udbreder vor models værdier, det gælder ikke mindst den centrale indflydelse og medansvar fra arbejdsmarkedets parter i udviklingen af et bæredygtigt og mere ligeligt arbejdsmarked. Danmark har ligeledes givet stærk støtte til at udbrede ordnede forhold for virksomheder og arbejdsagere globalt, idet globaliseringen fortsat udfordrer lande som Danmark i at fastholde høje standarder for arbejdsliv og for social beskyttelse.

I 2009 udarbejdede Beskæftigelsesministeriet til opfølgning på 2008-deklARATIONEN en dansk handlingsplan for arbejdet med fremme af Decent Work med inddragelse af parterne i Det Faste ILO-udvalg. Det overordnede formål er

- at øge viden om og kendskabet til Decent Work-dagsordenen i Danmark,
- at øge viden om sammenhængen mellem den danske model, flexicurity-tilgangen og Decent Work-dagsordenen, og
- at bidrage til kendskab og realisering af Decent Work i det samarbejde, som danske virksomheder, arbejdsmarkedsorganisationer og myndigheder har med internationale samarbejdspartnere.

Regeringens holdning er, at 2008-deklARATIONEN fortsat er relevant, og at det giver mening fortsat at følge op og sikre, at DeklARATIONENS potentiale udnyttes og har effekt. Omvendt hvis de tilbagevendende diskussioner på Arbejdskonferencen skal fortsætte til opfølgning på DeklARATIONEN, bør de imidlertid blive mere fokuserede og ikke nødvendigvis fortsætte med samme sekvens.

I det lys vil regeringen tage aktivt del i diskussionen og evalueringen med henblik på, at der vedtages fremadskuende, fokuserede handlingsorienterede konklusioner.

b. Komité om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder

ILO's styrelsesråd besluttede i marts 2013, at Arbejdskonferencen i 2016 skulle have en generel diskussion om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder. Formålet er at få en bedre forståelse for området og for tiltag, der kan bidrage til bæredygtig udvikling, inkluderende økonomisk vækst og anstændigt arbejde.

Til brug for drøftelserne har ILO udarbejdet en rapport. Rapporten er opbygget som følger:

Kapitel 1 beskriver, hvordan globale leverandørkæder er blevet stadig mere udbredt måde at organisere private investeringer, produktion og handel. Dette illustreres bl.a. med et eksempel om en tur i biografen med popcorn og transport derhen i bil, som har involveret tusindvis af arbejdstagere i et dusin lande i produktion af forskellige produkter. Globale leverandørkæder har særligt i udviklingslandene skabt nye muligheder gennem øget beskæftigelse og jobmuligheder samt gennem økonomisk og social udvikling. Men produktion og beskæftigelse i globale leverandørkæder kan også have negative indvirkninger på arbejdsvilkår, især først i leverandørkæden, hvor produktionen ofte finder sted i udviklingslande under problematiske vilkår samt i den uformelle sektor. Det konkluderes, at ILO med sit særlige mandat, trepartsstruktur og ledende globale rolle til at fastsætte internationale normer er det rette forum til at drøfte emnet, finde fælles løsninger og identificere relevante politikker og praksis.

Kapitel 2 beskriver udviklingen og tendenser inden for handel, investeringer og produktion. Kapitlet opregner de to overordnede typer af relationer, der karakteriserer globale leverandørkæder: multinationale selskabers direkte investeringer ('foreign direct investment') i oversøiske filialer og datterselskaber, og 'sourcing', hvor virksomheden ikke har ejerskab eller direkte ansvar i forhold til de ansatte, men alene en kontraktmæssig forpligtelse med sin leverandør. Der gives eksempler på, hvordan den globale leverandørkæde i tekstilindustrien samt landbrugs- og fødevarerindustrien er opbygget, hvor mange led der kan være involveret, før produktet når forbrugeren.

Kapitel 3 gennemgår typer af økonomisk og social opgradering i leverandørkæden.

'Økonomisk opgradering' dækker over, at produktionsprocesser skal være mere effektive, mere avancerede og generere bedre produkter (hvilket oftest vil kræve bedre uddannet arbejdskraft), funktionel opgradering ('lean'-tankegang) og leverandørkæde opgradering (hvor virksomheden går ind i en ny industri eller nyt marked).

'Social opgradering' er et nyt begreb i ILO dækker over, at den økonomiske opgradering tillige sikrer anstændigt arbejde. Der gives en række landeeksempler. Konklusionen er, at økonomisk opgradering ikke automatisk fører til social opgradering. Derfor anbefales en klar rollefordeling og reguleringsmekanismer, der kan støtte økonomisk og social opgradering.

Kapitel 4 handler om styring (governance) i globale leverandørkæder. Det slås fast, at det er myndighederne, der er ansvarlige for at sikre de nødvendige nationale politikker, love og regler, herunder tilsyn og håndhævelse. Overholdelse af arbejdsmarkedsreguleringen på arbejdspladsen er en forudsætning for anstændigt arbejde, og virksomhederne er forpligtet til at følge denne

regulering, uanset om de er involveret i en hjemlig eller global leverandørkæde. Mange programmer, aktører og strukturer styrer leverandørkæden og følgende nævnes i rapporten:

- Offentlig administration - statens forpligtelse til at fremme overholdelse og håndhævelse af den nationale lovgivning og ratificere og implementere internationale konventioner.
- Privat administration - styres af virksomheder og arbejdsgiverorganisationer eller brancheorganisationer. CSR eller private initiativer (PCI) benytter bl.a. adfærdskodeks, certificeringssystemer eller audits til at forbedre forholdene i leverandørkæden.
- Initiativer iværksat af arbejdsmarkedets parter – finder sted på virksomheds-, sektor-, nationalt eller internationalt niveau, eksempelvis social dialog, kollektive forhandlinger og globale rammeaftaler. I nogle multi-stakeholders initiativer spiller NGO'er også en rolle i forhold til at fremme arbejdstager-, forbruger-, eller offentlig interesser.
- Multilaterale initiativer – eksempelvis ILO's trepartsdeklarationen om principper vedrørende multinationale selskaber og social politik, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv og FN's Global Compact, OECD's retningslinjer for multinationale selskaber og flere EU-direktiver. Det bemærkes, at Danmark som et af få lande i verden i 2014 lancerede en national handlingsplan for implementeringen af FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, og at FN's Global Compact modtager støtte over udviklingsbistanden.

Rapporten fremhæver en række private initiativer bl.a. multi-stakeholder initiativet Ethical Trading, som er etableret i Danmark (DIEH), Norge og Storbritannien. Medlemmer er virksomheder, fagforeninger og NGO'er. DIEH modtager dansk projektstøtte til sin indsats over udviklingsbistanden. Fair Trade initiativet er endvidere grundigt beskrevet. Der nævnes en række eksempler inden for hver kategori på, hvad drivkraften for de forskellige initiativer kan være (forbrugerefterspørgsel, image/brand etc.). Effekten af de mange private initiativer er ikke veldokumenteret, og på trods af positiv effekt mangler der ofte fornødent tilsyn og inddragelse af arbejdsmarkedets parter. ILO/IFC programmet Better Work nævnes som et succesfuldt eksempel på synergistyring mellem regeringer, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger på nationalt, sektor og globalt niveau. Better Work modtager dansk støtte over udviklingsbistanden. På Arbejdskonferencen i 2011 konkluderede man, at arbejdstilsyn skal være en offentlig opgave og være i overensstemmelse med internationale arbejdsstandarder. Det gør, at der er risiko for, at nogle private initiativer kan underminere det offentlige tilsyn. Men det konstateres samtidigt, at der ikke er enighed mellem parterne om effekten af private håndhævelsesinitiativer.

Kapitel 5 skitserer mulige pejlemærker for en fremtidig indsats. De udfordringer, som rapporten identificerer i forhold til globale leverandørkæder, er i stor udstrækning de samme, som leder til mangel på anstændigt arbejde i verden. Derfor er ILO's svar på udfordringerne også til en vis grad sammenfaldende med de anbefalinger, der generelt gives til medlemslandene for at sikre bæredygtig udvikling, inkluderende økonomisk vækst og anstændigt arbejde til alle. Der anbefales således en styrket og målrettet indsats fra ILO's side:

- Promovering af internationale arbejdsstandarder, herunder en vurdering af om de eksisterende ILO instrumenter i tilstrækkelig grad sikrer rammerne for ILO's medlemmer til at fremme anstændigt arbejde i leverandørkæden

- Lukke administrationsmangler. Myndighederne skal sikre effektiv administration i leverandørkæden og sikre gennemførelsen af love og grundlæggende rettigheder på arbejdet. ILO's rolle skal overvejes, herunder teknisk bistand.
- Fremme af en inkluderende og effektiv social dialog, herunder multi-arbejdsgiverforhandlinger, nationale trepartsdialoger med deltagelse af rekrutteringsbureauer, leverandører og multinationale selskaber.
- Fremme af grænseoverskridende social dialog, herunder internationale rammeaftaler. Der peges på, at ILO kan facilitere dette arbejde.
- Styrkelse af udviklingsarbejdet for at forbedre rettigheder og vilkår i leverandørkæden. Landebidrag bl.a. i forbindelse med ILO's allerede eksisterende programmer om at fremme anstændigt arbejde, kan styrkes. Det fremgår, at et sådan initiativ vil kræve ekstra finansiering.
- Styrke merværdi af eksisterende processer. ILO tilbyder at støtte udviklingen og organiseringen af de nationale processer, der skal fremme ansvarlig virksomhedsadfærd i overensstemmelse med hhv. FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv og OECD's retningslinjer for multinationale selskaber. Dette skal ske med udgangspunkt i de retningslinjer for dialog, der er i ILO's trepartsdeklaration om principper vedrørende multinationale selskaber og social politik.
- Styrkelse af arbejdsmarkedsadministrationssystemer. Der er behov for at udvikle programmer til at give teknisk rådgivning og bistand for at sikre, at arbejdsmarkedsadministrationen kan tilpasse sig de hurtige forandringer i arbejdslivet.
- Mere forskning og analyser og oversigter over gode eksempler.
- Forbedret statistik.
- Fremme af partnerskaber, så ILO's programmer og aktiviteter bliver mere effektive
- Bedre sammenhæng i arbejdet med at fremme anstændigt arbejde i leverandørkæden. Der er en stigende interesse for anstændigt arbejde i leverandørkæder, men andre internationale organisationer er ikke altid informeret om ILO's normskabende arbejde og værdier, og derfor skal samarbejdet forbedres.

Drøftelsen forventes at føre til en række konklusioner om prioriteringer for det videre arbejde.

Der ventes EU- og IMEC-koordinering både forud og under selve konferencen.

Parternes holdning

DA finder, at det er klart, at der i internationale handelsrelationer kan optræde forhold, der er kritisable, men den internationale samhandel og globale leverandørkæder bidrager positivt til økonomisk og social vækst samt forbedring af arbejdsforholdene i leverandørlandene, foruden at give nye muligheder for beskæftigelse til især kvinder.

International samhandel er en af de væsentligste job- og vækstskabere, også i udviklingslandene. Muligheden for at få job er helt nødvendig, for at mange arbejdere i udviklingslande kan opleve en velstandsstigning, og dermed forbedre levestandarden i forhold til, hvad der var til rådighed før. International samhandel er desuden en stærk motor for at flytte folk fra den uformelle til den formelle sektor, hvorved landenes muligheder for at opkræve skatter også bliver langt lettere.

Der er som udgangspunkt tale om et gensidigt forhold, der er både i vedkommende udviklingslands interesse og i f.eks. alle de andre aktører i den internationale handels – og produktionskæde. Der sker endvidere ofte en opbygning af produktionskapacitet, som igen skaber muligheder for mere langsigtet udvikling med overførsel af teknologi og overførsel af viden til det pågældende produktionsland, som kan danne grundlag for yderligere vækst og beskæftigelse.

Det er også vigtigt at holde sig for øje, at internationale handelskæder og fordeling af produktion ikke alene er en industrilande-/udviklingslanderelation. Dette sker også lokalt, regionalt, nationalt. EU's indre Marked er ligeledes et eksempel herpå. Endvidere er det væsentligt at holde sig for øje, at virksomheder, der udelukkende opererer på sit hjemmemarked, meget vel kan være større og have betragtelig stærkere indflydelse over arbejdsforholdene hos sine leverandører, end virksomheder, der opererer mere internationalt. En snæver skelnen mellem globale og nationale virksomheder giver således ikke mening.

DA finder, at drøftelserne i ILO i 2016 skal bidrage til, at regeringer, virksomheder og faglige organisationer får forbedrede muligheder for at håndtere de globale udfordringer. Der er allerede etableret en række overordnede rammer: Det gælder bl.a. FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv fra 2011, OECD's retningslinjer ligeledes fra 2011, hvori der er indbygget nationale kontaktpunkter, og ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik fra 1998, som sætter de nødvendige rammer. Det er således spørgsmålet om at få det, som allerede er vedtaget, til at fungere bedre. Det skal fastholdes, at det overordnede ansvar for at overholde og håndhæve internationale og nationale rammer for arbejdsforhold påhviler staterne og ikke virksomheder, men virksomheder skal naturligvis overholde gældende love.

Der er behov for et nyt dokumentationsgrundlag for ILO, herunder om de positive følger af globale, internationale og nationale leverandørkæder, herunder for jobskabelse og vækst.

LO finder denne diskussion uhyre vigtig, da forholdene i de globale leverandørkæder er yderst kritisable, hvorfor der er behov for et internationalt regelsæt, der fremmer arbejdstagernes rettigheder for alle og skabe effektive kontrolmekanismer for nationale og multinationale virksomheder, når de overtræder disse rettigheder.

LO forventer derfor, at ILO kan få en større rolle i den styring og regulering, der kræves for at sikre arbejdstagerrettigheder i den globale økonomi.

Et første skridt kunne være en opdatering af ILO multinationale erklæring. Til dato har ILO multinationale erklæring ikke været tilstrækkelig og er siden blevet overhalet af FN vejledende princip for erhverv og menneskerettigheder og OECD-retningslinjerne for multinationale virksomheder. Derfor bør den opdateres.

Et andet vigtigt punkt er forbud mod tvangsarbejde i leverandørkæderne. Rundt om i verden er produktionen i leverandørkæderne ofte baseret på tvangsarbejde.

Den danske regerings holdning

Regeringen bakker op om en drøftelse af anstændigt arbejde i globale leverandørkæder og kan tilslutte sig de opstillede anbefalinger i rapporten.

ILO er godt placeret grundet sin særlige trepartsstruktur og sit normskabende arbejde til at påtage sig et ledende globalt ansvar. Regeringen er enig i, at det er regeringernes ansvar at sikre rammerne for ordenlige løn- og arbejdsvilkår i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og at det er en myndighedsopgave at føre behørigt tilsyn og håndhæve nationale love og regler og internationale forpligtelser på arbejdsmarkedet.

Regeringen støtter et styrket samarbejde med alle relevante aktører, herunder multi-stakeholder partnerskaber med henblik på at fremme ordentlige arbejdsvilkår globalt. Dette må ske i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

c. Komité om revision af ILO's henstilling nr. 71 om beskæftigelse i overgangen fra krig til fred

I marts 2014 besluttede ILO's Styrelsesråd at sætte dette emne på dagsordenen for Arbejdskonferencen 2016 med henblik på at udarbejde en ny revideret henstilling. Der er tale om en 2-årig behandling, som derfor vil fortsætte næste år.

Henstilling nr. 71 blev vedtaget i 1944 mod slutningen af Anden Verdenskrig og er et produkt af sin tid. ILO er af den opfattelse, at en revision nu er på sin plads for at modernisere Henstillingen og dermed gøre den mere relevant, fx i forhold til naturkatastrofer, krig- og postkrigs konflikter.

Forud for Arbejdskonferencen har ILO forberedt forhandlingerne bl.a. ved en foreløbig rapport med baggrund og et spørgeskema, som alle medlemslande blev bedt om at besvare efter konsultation med arbejdsmarkedets parter.

Til brug for komitéarbejdet foreligger nu en opsamling på indkomne besvarelser samt en konklusion, der angiver en ramme for forhandlingerne. Udkastet fra ILO indeholder en præambel og følgende afsnit I-XII:

- I. Angiver **Henstillingens formål og anvendelsesområde** samt indeholder en række definitioner,
- II. **Vejledende principper**, der fokuserer på særlige forholdsregler og metoder til at fremme fred, forhindre kriser, muliggøre opsving og genoprettelse – med udgangspunkt i dialog og nødvendigheden af at bekæmpe diskrimination, fordomme og had,
- III. **Strategisk tilgang** omhandler de elementer, der medvirker til at sikre indtægt gennem beskæftigelse eller social beskyttelse, sikre anstændige arbejdsforhold, oprettelse af nødvendige myndigheder og faglige organisationer,
- IV. **Rettigheder, ligebehandling og ikke-diskrimination**, der indeholder anvisninger til fremme af lige rettigheder, ligebehandling og ikke-diskriminationstiltag for forskellige målgrupper,
- V. **Jobskabelse**, der omhandler forskellige midler til jobskabelse, økonomisk udvikling, herunder lokalt, støtte til bæredygtige erhvervsvirksomheder, små og mellemstore virksomheder, kooperativer m.v.,
- VI. **Uddannelse, erhvervsuddannelse og vejledning** sætter fokus på vigtigheden af at sikre og/eller genindføre trainings- og uddannelsesmuligheder,
- VII. Afsnittet om **social beskyttelse** omtaler vigtigheden af at skabe jobs og dermed indtægt samt sociale sikringssystemer og sociale serviceprogrammer, forudsat disse er inden for ILO's mandat,
- VIII. **Arbejdsret, administration af arbejdskraft og information om arbejdsmarkedet**, der omhandler vigtigheden af at sørge for, at arbejdsretlige instrumenter samt administration af arbejdsmarkedsforanstaltninger er på plads samt sikre samarbejde mellem offentlige og private beskæftigelsesforanstaltninger,
- IX. **Social dialog** understreger vigtigheden af at sikre social dialog i forbindelse med kriser samt understøtte etableringen af faglige organisationer,
- X. **Flygtninge, internt fordrevne personer og tilbagesendte**, der handler om forskellige tiltag for at afhjælpe situationen for flygtninge, internt fordrevne og tilbagesendte personer,

- XI. **Forebyggelse, mægling og parathed** opfordrer til opmærksomhed for at forebygge og hindre nye konflikter, og
- XII. **Internationalt samarbejde** beskriver internationale foranstaltninger for at hindre og forebygge. Afsnittet beskriver ligeledes ILO's rolle med at hjælpe medlemsstater, der gennemlever kriser, med beskæftigelsesforanstaltninger med udgangspunkt i integration på arbejdsmarkedet, anstændigt arbejde og opbygning af institutioner i et bilateralt, regionalt eller multilateralt samarbejde, fx gennem FN-systemet.

Det forventes, at drøftelserne i komiteen slutter med, at komitéen vedtager en tekst, der kan danne grundlag for næste års drøftelser om en endelig henstillingstekst.

Der vil være EU-koordination før og under drøftelserne.

Parternes holdning

DA kan støtte en revision af henstillingen, som jo er helt fra 1944. DA finder, at i en genopbygningsituation har privat foretagsomhed en vigtig rolle. Private virksomheder og deres internationale kontakter er centrale i ethvert genopbygningsarbejde og fredsskabende proces. Arbejdsmarkedets parter og etablering af en fri og uafhængig sociale dialog er væsentligt i opbygningen af et fungerende civilsamfund, der kan understøtte myndighederne. En velfungerede ramme for erhvervslivet vil desuden kunne danne grundlag for udefrakommende investeringer og beskæftigelse. Det er vigtigt, at genetableringen sker i den rigtige takt og i balance, således at der dels ikke skabes grobund for nye konflikter, dels at der ikke etableres økonomiske eller sociale strukturer, der ikke er holdbare, herunder på arbejdsmarkedet eller i de sociale systemer.

LO er enig i, at arbejde og beskæftigelse udgør et fundamentalt bidrag til genoprettelse i situationer præget af krigstilstande og naturkatastrofer og støtter en revision af henstillingen.

Den danske regerings holdning

Den danske regering er enig i, at arbejde og beskæftigelse udgør et fundamentalt bidrag til genoprettelse i situationer præget af krigstilstande og naturkatastrofer. ILO er dog ikke en humanitær nødhjælpsorganisation, og det bør undgås, at et ILO engagement betyder overlap i forhold til andre primære organisationer. Der er beretninger om en særdeles vellykket ILO tilstedeværelse i kriseområder, som fx Haiti og Libanon, som også har haft dansk økonomisk støtte og bevågenhed, og hvor Henstilling nr. 71 kan tænkes at få betydning for en målrettet og integreret ILO-indsats.

I det lys vil regeringen gå konstruktivt ind i drøftelserne om at revidere Henstilling nr. 71, hvor et dansk fokus vil være at sikre, at Henstillingens fokus er på områder, hvor ILO både har mandat og ekspertise, for eksempel beskæftigelse, arbejdsmarkedsforhold samt -organisering og at undgå overlap til andre primære/relevante FN-organisationer.

Regeringen finder det positivt, at der i teksten lægges vægt på betydningen af beskæftigelse i situationer, hvor stater eller områder skal genoprettes efter krige, konflikter eller naturkatastrofer. Man kan fra dansk side under forhandlingerne støtte udkastets tekst om vigtigheden af målrettet aktivering, herunder arbejdsmarkedets parters rolle i denne forbindelse. For flygtninge er det vigtigt

for deres integration, at der arbejdes hen imod aktivering og på deltagelse på sigt på arbejdsmarkedet i deres nye opholdsland.

Fra dansk side lægges der endvidere stor vægt på mænds og kvinders lige deltagelse på arbejdsmarkedet, herunder ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår og løn. Danmark vil lægge vægt på, at slutteksten er kønsneutral.

Fra dansk side støttes også vigtigheden af passende sociale beskyttelsessystemer, idet det dog i teksten betones, at det altid skal kunne betale sig at arbejde.

d. To maritime spørgsmål

d.1. Godkendelse af ændringsforslag til kodekset for konventionen om søfarendes arbejdsforhold, MLC 2006.

Konventionen om Søfarendes Arbejdsforhold (Maritime Labour Convention, MLC) trådte i kraft internationalt og i Danmark den 20. august 2013. Konventionen er pr. 11. april 2016 ratificeret af 71 lande, hvilket dækker mere end 80 % af verdensbruttotonnagen.

I henhold til artikel XIII i MLC skal ILO's Styrelsesråd sikre, at anvendelsen af MLC kontinuerligt gennemgås, og at der foretages justeringer om nødvendigt. Dette sker i Den Særlige MLC-trepartskomiteé, som blev nedsat af ILO's styrelsesråd i juni 2013.

Den Særlige MLC-trepartskomiteé kan behandle ændringsforslag til MLC's kodeks. Ændringsforslag til MLC skal således først behandles på et møde i Den Særlige MLC-trepartskomiteé for derefter at blive godkendt eller forkastet af ILO's Arbejdskonference.

Den Særlige MLC-trepartskomiteé afholdt sit andet møde den 8.-10. februar 2016. På dette møde blev tre ændringsforslag til MLC behandlet, hvoraf to blev vedtaget.

Det første ændringsforslag, som Arbejdskonferencen skal tage stilling til, er fremsat af reder-siden og indeholder mulighed for at forlænge et allerede eksisterende MLC-certifikat med op til fem måneder, dog således, at et certifikatfornyelsessyn fortsat skal finde sted hvert femte år. Ordlyden svarer til den allerede eksisterende ordlyd i andre internationale instrumenter, fx SOLAS (International Convention for the Safety of Life at Sea).

Det andet ændringsforslag, som Arbejdskonferencen skal tage stilling til, blev fremsat af de søfarendes organisationer og indebærer, at der i den vejledende del af MLC tilføjes, at mobning og chikane bør tages i betragtning i forbindelse med arbejdsulykker, som en konsekvens for sundheden og sikkerheden ombord samt som undersøgelsesemne i forbindelse med undersøgelser af ulykker.

Den Særlige Treparskomité behandlede desuden et tredje ændringsforslag, som var fremsat af de søfarendes organisationer og indeholdt krav om, at den søfarende skal sikres løn i den periode, hvori den pågældende sidder som gidsel efter et sørøveri. Både reder-siden og de statslige repræsentanter udtrykte på mødet sympati for forslaget, som de dog ikke fandt tilstrækkelig præcist til at blive vedtaget. Forslaget blev udskudt til en arbejdsgruppe, hvis mandat skal godkendes af Arbejdskonferencen, og som skal udarbejde et nyt udkast inden næste møde i Den Særlige Treparskomité primo 2018.

Mandatudkastet til arbejdsgruppen indeholder også forslag om, at arbejdsgruppen skal se på procedurerne for komiteens arbejde og procedurer i forbindelse med ændringsforslag til MLC.

De to første ændringsforslag samt mandatet for arbejdsgruppen blev vedtaget af Den Særlige MLC-trepartskomiteé og bliver nu forelagt til godkendelse eller forkastelse på Arbejdskonferencen.

Godkender Arbejdskonferencen ændringsforslagene, skal ILO meddele dette til de ratificerende lande, herunder Danmark, med angivelse af en periode på mindst ét år og højst to år til nærmere at overveje ændringsforslagenes indhold samt sørge for implementering. Når denne periode er udløbet, træder ændringsforslagene i kraft seks måneder derefter. Forkaster Arbejdskonferencen ændringsforslagene, skal de genbehandles af Den Særlige MLC-trepartskomité.

Et ratificerende land kan dog meddele ILO, at man kun vil være bundet af ændringsforslagene efter en udtrykkelig meddelelse om accept af ændringsforslagene, og/eller at ændringsforslagene ikke vil blive implementeret i en angiven periode.

Parternes holdning

På det maritime område er arbejdet med ændringsforslagene koordineret i forhold til redernes og de søfarendes organisationer, og ændringsforslagene er i overensstemmelse med linjen fastlagt i koordination med disse. Internationalt støttes ændringsforslagene af en bred kreds af lande samt af arbejdsmarkedets parter.

DA har konsulteret Rederiforeningerne, og DA kan støtte den danske regerings holdning som udtrykt i mandatnotitsen.

LO støtter ændringsforslagene.

Den danske regerings holdning

Regeringen er positiv over for begge ændringsforslag og agter at stemme for godkendelse af begge forslag. Ligeledes er regeringen positiv over for den nedsatte arbejdsgruppe og dens mandat.

I forholdet til ændringsforslaget om forlængelse af et eksisterende MLC-certifikat, vurderes ændringsforslaget at ville medføre færre administrative byrder for erhvervet i de tilfælde, hvor det ellers ville være vanskeligt at få udstedt et nyt MLC-certifikat. Ændringsforslaget vil ikke kræve lovændring i dansk ret.

I forhold til ændringsforslaget om imødegåelse af mobning og chikane er det afgørende, at spørgsmålet håndteres ved vejledende bestemmelser, da inklusion i MLC's obligatoriske del vil medføre forøgede administrative byrder for rederierne i forbindelse med syn og certifikater. Ændringsforslaget vil ikke kræve lovændring i dansk ret.

For så vidt angår det evt. fremtidige forslag om løn til søfarende, der holdes som gidsler i forbindelse med sørøveri, vurderes dette ikke i sin nuværende form at ville kræve lovændring eller at få økonomiske konsekvenser for erhvervet i Danmark, da det svarer til de gældende danske regler.

d.2. Vedtagelse af ændringsforslag til bilaget i konventionen om søfarendes identitetsdokumentation

ILO's konvention nr. 185 om søfarendes identitetsdokumenter (revideret) fra 2003 trådte i kraft den 9. februar 2005. Danmark har ikke tiltrådt konventionen og er ikke forpligtet heraf. Konventionen er ratificeret af 31 lande, herunder Frankrig, Kroatien, Rusland og Spanien. Kun Rusland har gennemført konventionen fuldt ud i sin nationale lovgivning og er optaget på ILO's liste over lande, som har gennemført konventionen.

Danmark har imidlertid ratificeret ILO's konvention nr. 108 om søfarendes identitetsdokumenter fra 1958. Danske søfartsbøger udstedes i henhold til denne konvention.

På et ekspertmøde i 2005 blev det konkluderet, at ratifikation af konvention nr. 185 i større omfang ville forudsætte ændring af bilag 1 om de bagvedliggende tekniske specifikationer, således at disse tilrettes standarder fastlagt af den internationale luftfartsorganisation (ICAO), som er globalt anvendte.

En ad hoc nedsat trepartskomité om konvention nr. 185 drøftede fra den 10.-12. februar 2016 de af ILO's sekretariat foreslåede ændringer.

De ændringsforslag til konventionens bilag I-III, som Arbejdskonferencen skal tage stilling til, medfører, at et søfarende id, som udstedes i henhold til konvention nr. 185 skal overholde ICAO's tekniske retningslinjer for så vidt angår tre mulige størrelser og formater, samt identifikationsoplysningerne på dokumentet og formatet for biometriske oplysninger.

Ændringerne blev vedtaget af en enig komité, der fastslog, at stater, som allerede har implementeret konventionen i den nuværende form (Rusland, Spanien, Indien m.fl.) skal tillades en overgangsperiode på 5 år. Ændringsforslagene bliver nu forelagt til godkendelse eller forkastelse på Arbejdskonferencen.

Godkender Arbejdskonferencen ændringsforslagene, skal ILO meddele de ratificerende lande dette, hvorefter ændringerne finder anvendelse et år senere. Forkaster Arbejdskonferencen ændringsforslagene, skal de genbehandles af en trepartskomité, som nedsættes ad hoc.

Et ratificerende land kan meddele ILO, at man kun vil være bundet af ændringsforslagene efter en udtrykkelig meddelelse om accept af ændringsforslagene, og/eller at ændringsforslagene ikke vil blive implementeret i en angiven periode.

Parternes holdning

DA har konsulteret Rederiforeningerne, og DA kan støtte den danske regerings holdning som udtrykt i mandatnotitsen.

LO støtter ændringsforslagene.

Den danske regerings holdning

Regeringen er positiv over for ændringsforslagene til konventionens bilag.

Danmark har ikke på nuværende tidspunkt tiltrådt konventionen.

Ændringerne af konventionen betyder, at Danmark vil overveje evt. dansk ratifikation af konventionen.

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 "landelisten". 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.

f. Ekspertkomitéens særlige rapport: 'Promoting fair migration'

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 juni 2014, at Ekspertkomitéens særlige rapport til brug for drøftelserne på Arbejdskonferencen 2016 skulle handle om:

- Konvention nr. 97, 1949 (revideret) om migration med henblik på lønnet beskæftigelse (ikke ratificeret af Danmark)
- Henstilling nr. 86, 1949 (revideret) om migration med henblik på lønnet beskæftigelse
- Konvention nr. 143, 1975 (supplerende forordning) om vandringer af arbejdstagere under utilbørlige forhold samt fremme af vandrende arbejdstageres lige muligheder og ligebehandling (ikke ratificeret af Danmark)
- Henstilling nr. 151 (1975) om vandringer af arbejdstagere under utilbørlige forhold samt fremme af vandrende arbejdstageres lige muligheder og ligebehandling

¹ Ekspertkomitéens rapport kan læses her: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/lang--en/index.htm>

ILO har haft fokus på vandrende arbejdstagere og migration siden sin oprettelse i 1919, hvilket vidner om den betydning, ILO tillægger emnet, ikke mindst i forbindelse med den aktuelle udvikling i den globale migration.

Ekspertkomitéens rapport har til formål at give et samlet billede af lovgivning og praksis i medlemsstaterne i forhold til implementering på området. Rapporten trækker de overordnede observationer frem og vurderer instrumenternes potentiale og indflydelse. Desuden beskriver rapporten de udfordringer, som nogle medlemsstater har mødt i forbindelse med implementering og overvejelserne om ratifikation.

Det fremgår bl.a. i rapporten, at den største årsag til migration fortsat er arbejdsrelateret. Seneste tal fra ILO estimerer, at der i 2013 var 207 mio. internationale migranter i den arbejdsdygtige alder (mindst 15 år). Næsten halvdelen af migrantarbejderne er koncentreret i to store områder: Nordamerika og Nord-, Syd- og Vesteuropa. Tilsammen repræsenterer de flertallet af både kvindelige og mandlige migrantarbejdere. ILO estimerer endvidere, at 74,7 procent af verdens migrantarbejdere er i højindkomstlande og, at de er koncentreret i bestemte økonomiske sektorer, hvor de fleste migranter arbejder i service- og industrisektoren. I lande, hvor der er en højere arbejdsløshed og et lavere niveau af social beskyttelse (offentlige ydelser), ses der tilsvarende et højere emigrationstal. Rapporten fremhæver desuden, at typen af migrantarbejderne er en blandet størrelse, og der er særligt stor variation i, hvor stor en del af den nationale arbejdsstyrke, der udgøres af migrantarbejdere.

Ekspertkomitéen bemærker endvidere, at i visse sektorer, hvor der generelt er et udbredt brug af vikarer/midlertidige ansættelser, f.eks. i elektronikbranchen, er der særlige udfordringer, hvor migrantarbejdere har en ringere beskyttelse på arbejdspladsen i forhold til andre ansatte (ikke-migranter). Der peges bl.a. på ringere beskyttelse af balancen mellem familie- og arbejdsliv, dårligere arbejdsvilkår, samt vanskeligheder med at udøve deres rettigheder som arbejdstager.

Fra ILO's side lægges der op til internationalt samarbejde om at fremme en rettighedsbaseret tilgang til vandrende arbejdstagere. Rapporten fremhæver, at formålet med ILO-standarderne er lige så relevante i dag som i 1949 og 1975, da ILO-standarderne blev vedtaget. Rapporten understreger, at ILO-standardernes relevans især ligger i, at vandrende arbejdstagere fortsat skal have særlig beskyttelse for at sikre, at deres rettigheder bliver respekteret, og at samarbejde mellem regeringer og arbejdsmarkedets parter har afgørende betydning for en god regeringsførelse på dette område. Ekspertkomitéen bemærker dog samtidig, at den også er bevidst om, at mange regeringer er udfordret i forhold til håndteringen af de nuværende migrationsmønstre, hvorfor særlige detaljer i bestemmelserne kan virke forældede.

Ekspertkomitéens rapport konkluderer desuden, at

- ILO-standarderne kan potentielt bidrage til en effektiv styring af den nuværende migrationsudfordring, som alle ILO's medlemmer står over for. På den baggrund opfordrer rapporten ILO til at promovere en effektiv implementering af de to konventioner (nr. 97 og 143) og henstillinger (nr. 86 og 151) i forbindelse med ILO's dagsorden om 'Fair Migration'.

- Nogle lande efterspørger erfaringsudveksling samt vidensdeling mellem landene med hensyn til effektiv implementering af de to konventioner (nr. 97 og 143).
- Tiltag, der udvikles og implementeres, skal afspejle FN's nyligt vedtagne 2030-udviklingsmål, der omhandler bæredygtig udvikling, især bæredygtighedsmålene nr. 8 og nr. 10. Målene omfatter henholdsvis promovning af en fortsat inkluderende og bæredygtig økonomisk vækst, produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle, samt reducere ulighed i og mellem landene.

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

Parternes holdning

DA er af den opfattelse, at migrantproblematikker er langt mere nuancerede og komplekse end Ekspertkomiteens rapport giver udtryk for.

DA finder, at migrant-problemstillinger bl.a. er en stor udfordring for mange lande også for de vestlige lande, hvilke den øjeblikkelige situation i EU bl.a. vidner om.

Der er således i mange lande meget svære integrationsproblematikker, og situationen er meget forskellig for velfærdssamfund i den vestlige og i udviklingslande. Disse udfordringer løses i hovedsagen ikke via en rettighedsbaseret tilgang. DA kan således bl.a. ikke støtte en dansk ratifikation af konvention nr. 97 og 143.

LO finder, at Ekspertkomiteens rapport forholder sig til ILO's standarder i relation til migrantarbejder og skal bl.a. bidrage til ILO Arbejdskonferencens diskussion i 2017 om netop dette emne.

Migrantarbejdere er et aktuelt tema også i en dansk kontekst men der er ingen tvivl om, at udfordringerne omkring migrantarbejder ikke kun kan løses nationalt, men kræver internationalt samarbejde og koordinering,

Den danske regerings holdning

Den danske regering støtter, at Applikationskomitéen drøfter muligheder for, at der internationalt udveksles information og erfaringer om vandrende arbejdstagere og migration, samt støtter vigtigheden i, at der er et samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

Danmark har ikke ratificeret konvention nr. 97 og 143, da de danske regler ikke harmoniserer med konventionerne, særligt med hensyn til de danske regler om social sikring og udlændingeregler om illegale migrantarbejdere. Spørgsmålet om ratifikation er løbende blevet overvejet og drøftet med arbejdsmarkedets parter.

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

Til brug for behandlingen i finanskomiteen foreligger ILO's "Report II: Information concerning the programme and budget and other questions". Konferencen skal overveje og godkende "financial statements" for perioden indtil 31. december 2015 og overveje andre finansielle og administrative spørgsmål, som styrelsesrådet har forelagt.

Budgettet for 2016-17 er allerede vedtaget, og styrelsesrådet har behandlet de øvrige emner i rapporten, så det forventes, at finanskomiteen alene mødes én gang (den 1. juni), og at der ikke vil være tale om substantielle drøftelser. Det er alene regeringsrepræsentanter, der deltager i finanskomiteen.

Danmark vil kunne støtte forslagene.

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. Forsøgsvist er det bestemt, at rapporten skal være dagsordenssættende og vedrøre et aktuelt tema, i år "Kampen mod fattigdom", 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 2014-15, 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. 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. Som tydelige eksempler på fremdrift er, at en arbejdsgruppe nu er nedsat til at opdatere ILO's standarder, ligesom en arbejdsgruppe ser på at reformere arbejdsbetingelserne for Applikationskomitéen.

Parternes holdning

DA og LO støtter drøftelserne mellem arbejdsmarkedet parter og de vedtagne processer og tiltag.

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 drøftet 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 186 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-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.

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 var senest regeringsmedlem 2011-2014. På Arbejdskonferencen 2014 blev Norge valgt ind i Styrelsesrådet for en 3-årig periode. Danmark er dog stadig repræsenteret blandt arbejdsgiverrepræsentanterne ved Jørgen Rønnest fra Dansk Arbejdsgiverforening og blandt arbejdstagerne ved Jens Erik Ohrt fra LO.

b. ILO's mandat

Den Internationale Arbejdskonference har til opgave:

- At vedtage internationale arbejdsstandarder i form af konventioner og henstillinger mv.
- At overvåge anvendelsen og implementeringen i medlemslandene af de vedtagne konventioner og henstillinger. Dette foregår i praksis ved, at medlemslandene hvert år rapporterer til ILO,
- At 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,
- At vedtage retningslinjer for ILO's generelle politik og aktiviteter i fremtiden, og
- At 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 204 henstillinger. Otte 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 af ILO – 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 arbejdsmarked². 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.

² pr. 1. januar 2016 DA, LO, KL, FTF og AC

e. Danmarks bidrag til ILO

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

Den danske FN-mission i Genève følger løbende ILO's arbejde med særlig vægt på de menneskeretlige aspekter, og med henblik på at bistå Beskæftigelsesministeriet med kontakten til ILO og deltagelse i EU-samarbejde og andre koordinationsfora i Genève mellem sessionerne i Governing Body og Arbejdskonferencen (ILC).

Missionen varetager desuden i samarbejde med Udenrigsministeriets kontor for Vækst, beskæftigelse og erhvervsudvikling (VBE) dialogen med ILO om udmøntningen og forvaltningen af danske frivillige multilaterale bidrag til organisationens udviklingsprogrammer. Bidraget administreres af Missionen og består i øjeblikket af et uøremærket kernebidrag på 9,5 mio. kr. i 2016.

Danmark støtter også ILO bilateralt, primært gennem samarbejde og bevillinger fra danske ambassader, bl.a. i Bangladesh, Myanmar, Egypten, Etiopien, Nepal og Tunesien.

5. Den danske delegation til Arbejdskonferencen 2016

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og -rådgivere:

- Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (7.-8. juni)
- Efter særlig aftale er ambassadør Carsten Staur fra FN-Missionen i Genève delegationsleder
- Departementschef Peter Stensgaard Mørch, Beskæftigelsesministeriet (7.-8. juni)
- Ministersekretær Anne Birgitte Jonsson, Beskæftigelsesministeriet (7.-8. juni)
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om evaluering af 2008-Deklaration)
- Chefkonsulent Helle Ekmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder)
- Chefkonsulent Anders Lisborg, Center mod Menneskehandel, rådgiver (Komitéen om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder),
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Komitéen om revision af ILO's henstilling nr. 71)
- Fuldmægtig Sara Otmishi, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Afdelingschef Jakob Jensen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Kontorchef Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Attaché Stine Svejborg, FN-Missionen, Genève, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Assistant attaché Martin Bank Nutzhorn Jensen, Genève,

Grønlands Selvstyre deltager i konferencen ved analytiker Henrik Lindberg Hansen

b. Arbejdsgiverdelegation

- Adm. direktør Jacob Holbraad, DA, vil aflægge konferencen et besøg
- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomiteen og Komitéen om revision af ILO's henstilling nr. 71)
- Direktør for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, rådgiver og talsmand for arbejdsgiverne i ILO's styrelsesråd ('Governing Body Vice Chair')
- Underdirektør, Steen Müntzberg, DA, rådgiver (Komitéen om evaluering af 2008-Deklaration)
- Chefkonsulent Christine Jøker Lohmann, rådgiver (Komitéen om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder)
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, KL, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Konsulent Jesper Gradert, KL vil aflægge konferencen et besøg

c. Arbejdstagerdelegation

- Formand Lizette Risgaard vil aflægge konferencen et besøg
- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Fuldmagtskomiteen³/Applikationskomitéen)

³ Fuldmagtskomitéens opgave er at efterprøve de delegeredes ret til at deltage i konferencen som repræsentanter for regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere.

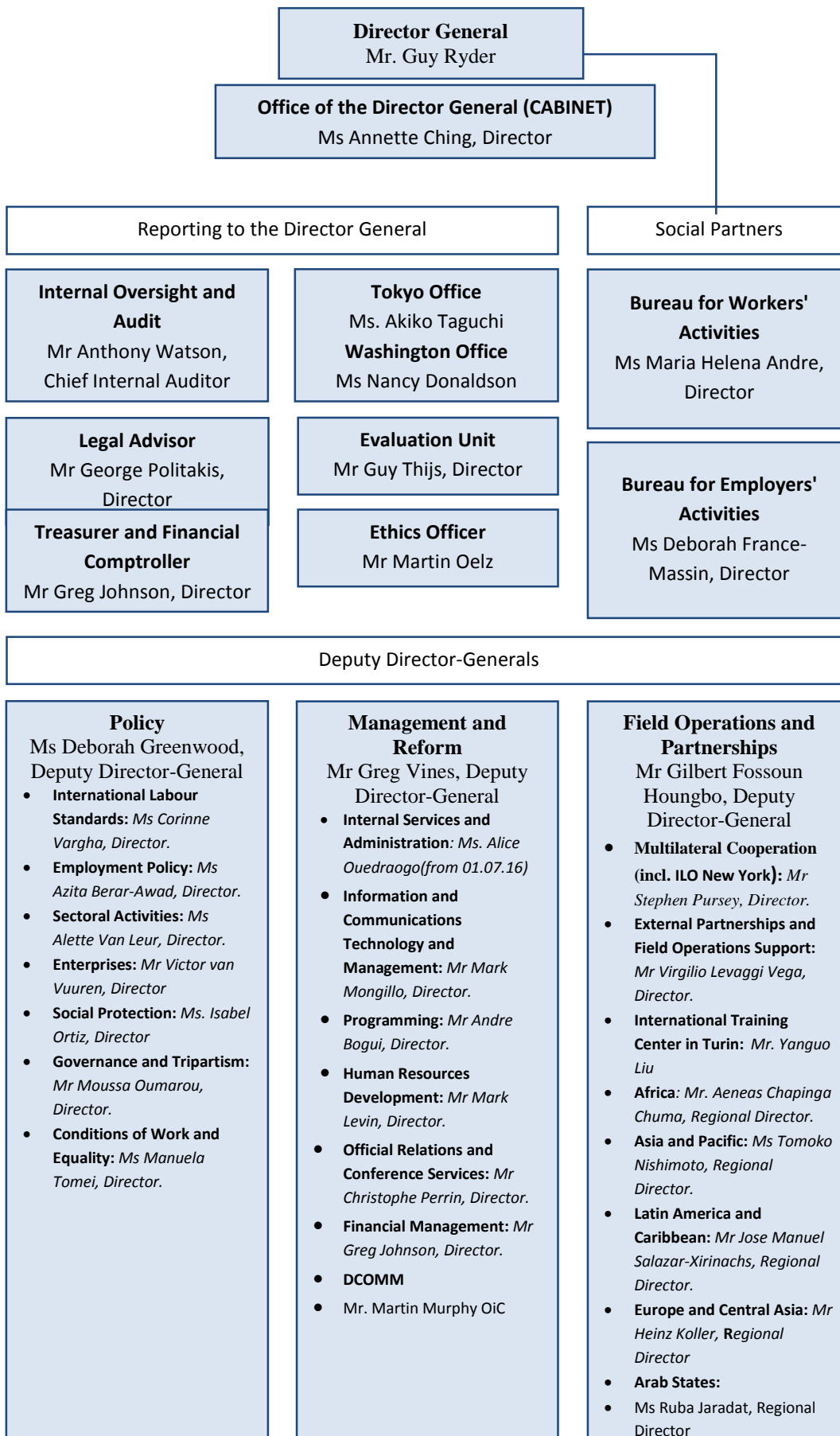
- Næstformand Mads Samsing, HK, rådgiver (Komitéen om evaluering af 2008-Deklaration)
- Sekretariatsleder Mads Bugge, Ulandssekretariatet/FTF, rådgiver (Komitéen om revision af ILO's henstilling nr. 71)
- Forhandlingssekretær, Karsten Kristensen, 3F, rådgiver (Komitéen om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder)
- Forhandlingssekretær, Flemming Overgaard, 3F, rådgiver (Komitéen om anstændigt arbejde i globale leverandørkæder)
- Afdelingsleder Stephan Agger, LO, vil aflægge konferencen et besøg
- Afdelingsleder Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg
- Konsulent Kent Jensen, 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 regeringspartiet eller dens støttepartier og én fra oppositionen).

Beskæftigelsesudvalget har i år endnu ikke tilmeldt medlemmer.

BILAG 1 - ILO's organisation diagram



BILAG 2 – Oversigt over dansk personale i ILO

Pr. 29. april 2016 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	CO-Islamabad	Islamabad
MOLLER	Niels-Henrik	P 5 AC	Fastansat uden tidsbegrænsning	ACT/EMP	Genève HQ
WICHMAND	Peter	P 5 AC	Fastansat med tidsbegrænsning	EVAL	Genève HQ
OLSEN	Christian	G 6 Gener. Serv	Fastansat med tidsbegrænsning	IMPR	Genève HQ
DYRBERG	Mariela	G 5 Gener. Serv	Fastansat uden tidsbegrænsning	EMPLAB	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
ASTRUP	Jonas	P 4 AC	Tidsbegrænset	BETTERWORK	Bangkok

I december 2015 udgjorde 53,5 % af ILO's arbejdsstyrke kvinder. En kønsbalanceret arbejdsstyrke er stadig et fokusområde for ILO, da kun 44,4 % af ILO's fageksperter samt ledere er kvinder. (For P.5- og D.1-niveau er dette kun 35 %, mens der på D2-niveau ses en kønsbalanceret arbejdsstyrke.)

BILAG 3 – Omtalen af Danmark i Ekspertkomitéens rapport for 2016

Danmark er omtalt to steder i Ekspertkomiteens landerapport 2016:

Ekspertterne giver bemærkninger til Danmarks efterlevelse af C111 (konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv) i rapporten på side 328. Ekspertterne noterer sig, at der er forskel i beskæftigelsesraten mellem etniske-danskere og indvandrere/efterkommere fra især ikke-vestlige lande. Komitéen viser interesse for initiativer, der skal forbedre beskæftigelsesmulighederne for arbejdstagere med indvandrerbaggrund, herunder bekæmpelse af diskrimination og promovering af diversitet på arbejdspladsen. Omtalen har ikke karakter af kritik, men skal ses som en øget interesse for initiativerne. Komitéen opfordrer dog den danske regering til fortsat at levere information vedrørende de initiativer, som er taget, og de resultater, der opnås i arbejdet for en forbedret beskæftigelsessituation for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Komitéen beder endvidere om informationer vedrørende deltagelse af indvandrere i introduktionsprogrammer, herunder karrierevejledning og integration på arbejdsmarkedet samt fortsat statistisk information om beskæftigelsesrater fordelt på køn og oprindelse. Dertil ønsker komitéen yderligere information om implementeringen af den særlige firepartsaftale om integration fra 2014 og dennes indflydelse på øgede muligheder for beskæftigelse og erhvervsfaglig opkvalificering, for så vidt angår personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Danmark er i rapporten også nævnt på side 20 under ”sager af særlig interesse”⁴, hvilket skyldes nye og positive tiltag i relation til C100 (konvention om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi) og C122 (konvention om beskæftigelsespolitik).

⁴ ”Sager af særlig interesse” indbefatter sager, hvori der er bemærket nye initiativer af en sådan karakter, at det har skabt øget forventning til positive resultater i fremtiden, samt hvori komitéen fortsat har fundet grund til at holde dialogen med regeringen og arbejdsmarkeds parter. For at en sag fremhæves blandt ”sager af særlig interesse” er det afgørende, at de nye tiltag bidrager til at fremme den pågældende konventions overordnede mål.

BILAG 4 – Rapporteringsoversigten 2016 for danske rapporter til ILO

Rapporteringsoversigt 2016	
Konvention nr.	Titel
C006	Konvention om unge menneskers anvendelse til natarbejde i industrien
C011	Konvention angående landarbejdernes forenings- og organisationsret
C012	Konvention angående landarbejdernes forsikring mod følger af ulykkestilfælde
C019	Konvention angående ligeberettigelse for inden- og udenlandske arbejdere i henseende til erstatning i anledning af ulykkestilfælde, indtrufne under arbejdet
C042	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme (revideret)
C087	Konvention angående foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig
C094	Konvention angående arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
C098	Konvention om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger
C102	Konvention angående minimumsnormer for social tryghed
C118	Konvention om ligestilling af ind- og udlændinge i henseende til social tryghed
C126	Konvention om opholdsrum i fiskerifartøjer
C130	Konvention om læge- og hospitalsbehandling og dagpenge under sygdom
C141	Konvention om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling
C144	Konvention om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af ILO-standarder
MLC	Konvention om søfareernes arbejdsforhold

BILAG 5 – Generaldirektørens rapport 2016 til Arbejdskonferencen

Hvert år udarbejder ILO's generaldirektør en særlig tematisk rapport til Arbejdskonferencen, som debatteres af talerne i plenum under konferencen. Årets rapport har titlen: Fattigdommens ophør; ILO og FN's 2030-mål (for bæredygtig udvikling). Rapporten giver en overordnet gennemgang af 2030-målenes relevans og perspektiver samt navnlig, hvordan ILO som multilateralt organ med sin unikke trepartsstruktur har en væsentlig relevans og ansvar for at understøtte implementeringen af 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling.

Kapitel 1: ILO og 2030-målene

At gøre fattigdom til forhistorie er et centralt mål i 2030-målene. ILO bør med sit mandat og sin globale trepartsstruktur gøre implementeringen af 2030-målene til et centralt mål for ILO's aktiviteter. Der er fuld overensstemmelse mellem 2030-målene og ILO's egne målsætninger og aktiviteter. Det ses blandt andet i ILO's initiativ "Fattigdommens ophør" og i FN-målsætningen vedrørende anstændigt arbejde, hvori delmålene om beskæftigelse, social beskyttelse, rettigheder og internationale standarder samt social dialog er indeholdt. For ILO er især målsætning nr. 8 i 2030-dagsordenen central. Målsætning nr. 8 forpligter medlemsstaterne til at promovere vedvarende, inkluderende og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle. For at sikre, at ILO udnytter sin rolle, bør ILO's samarbejde og partnerskaber på tværs af det multilaterale system styrkes. Dette er nødvendigt, eftersom 2030-målene også indbyrdes er forbundne.

Kapitel 2: Nationalt ejerskab, international støtte

Medlemsstaters samhandel er nødvendig, også for at 2030-målene opnås. Det er centralt, at de nationale handlingsplaner, der skal udarbejdes, understøttes af international handling. ILO's ansvar er i den forbindelse at forstå medlemmernes behov, så ILO bedst muligt kan støtte og bistå medlemmernes indsatser, herunder gennem partnerskaber med andre multilaterale organisationer.

ILO ønsker at sikre en forankring, hvor arbejdsmarkedets parter er inddraget i gennemførelsen af de nationale 2030-handlingsplaner. Social dialog vil ikke kun bidrage til, at den nationale handlingsplan virker, men også hjælpe med at sikre bredere opbakning i befolkningen. Den nationale 2030-handlingsplan skal være en samlet koordineret regeringsøvelse, hvor finansministeriet og andre relevante aktører aktivt involveres. Derudover skal civilsamfundet involveres.

ILO's relevans i forbindelse med implementeringen af 2030-målene er primært relateret til mål nr. 8 samt dets 10 delmål, der tilsammen giver en mere detaljeret vejledning i, hvordan målet kan opfyldes. Dette kan blandt andet ske gennem at fremme vedvarende vækst på mindst 7 % pr. år i de mindst udviklede lande, promovere anstændig jobskabelse og entreprenørskab, fremme formalisering af og vækst i små og mellemstore virksomheder og sikre lige løn for arbejde af samme værdi. ILO's ansvar strækker sig dog også til de øvrige målsætninger, heriblandt nr. 1 vedrørende fattigdommens ophør, nr. 4 via delmålet om at sikre teknisk og erhvervsfaglige kompetencer og mål nr. 5 vedrørende bekæmpelse af diskrimination og vold mod kvinder og piger.

Bekæmpelse af fattigdom og ulighed er centrale områder i 2030-målene. ILO's bidrag til implementeringen kan altså ikke begrænses til et enkelt arbejdsområde, men må i stedet ses som en samlet indsats for hele organisationen.

Kapitel 3: Opbygning af globale partnerskaber

Finansieringen af 2030-målene var omdiskuteret helt frem til vedtagelsen. Det resulterede i, at finansiering blev ét af de 17 mål i sig selv. Målet fremhæver nationalt og internationalt ansvar samt den offentlige og private sektors rolle i finansieringen. Derudover lægges der vægt på, at international finansiering spiller en vigtig rolle, herunder gennem udviklingsbistand.

Hvad angår partnerskaber, er ILO med sin trepartsstruktur et oplagt organ til at gøre nationalt ejerskab til en realitet og til at få målsætningen vedrørende anstændigt arbejde placeret i den nationale 2030-handlingsplan, sådan som den er placeret i den globale strategi.

ILO har allerede taget initiativ til at styrke sin kapacitet, så ILO kan modsvare nationale og regionale behov. Dette indebærer blandt andet et skift i ressourcer til nye tekniske stillinger i de teams, som rundt i verden arbejder med anstændigt arbejde, og som samarbejder med regionale udviklingsbanker.

Fokus på partnerskaber i de internationale organisationer er centralt i 2030-målene, men indebærer også en risiko for opbygning af institutionelle siloer baseret på en overdreven og smal fortolkning af hver organisations mandat. To faktorer kan forstærke risikoen herfor: Den første er relateret til finansiering, da færre midler kan indebære intensiveret dysfunktionel konkurrence mellem organisationerne som følge af stadig mindre frivillige bidrag. Den anden er relateret til institutionelle vanskeligheder, som kan hindre det indbyrdes samarbejde, da organisationer kun står til ansvar over for sine egne medlemmer og for resultaterne af eget arbejde. Det er på baggrund af denne vurdering, den nuværende situation samt 2030-målenes indbyrdes sammenhæng, at behovet for stærkere partnerskaber opstår.

Etableringen af tematiske platforme kunne være én måde at sikre samarbejde i implementeringen af 2030-målene. Desuden er arbejdet med at sikre målbarhed gennem et system af indikatorer ved at blive færdiggjort. Ansvarlighed gennem en fair bedømmelsesmekanisme vurderes at være yderst vigtig for 2030-målenes succes.

Kapitel 4: At ændre retningen

Kapitlet fremhæver, at 2030-målene (når de er implementerede) vil ændre udviklingen i retning af social retfærdighed ved blandt andet at udrydde fattigdom og reducere ulighed. Hvad der er på spil, gør implementeringen af 2030-målsætningen til et anliggende for alle, ikke mindst for regeringer og arbejdsmarkedets parter. Det er ligeledes deres ansvar at sætte retningen for ILO's arbejde.