


Skatteministeriet

10. december 2021
J.nr. 2021 - 9026

Til Folketinget – Skatteudvalget

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 124 af 29. november 2021 (alm. del). Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Henning Hyllested (EL).

Morten Bodskov

/ Søren Schou

Spørgsmål

Vil ministeren kommentere forslaget fra Ole Philipsen, formand for CO-Søfart, om at gennemføre et eftersyn af DIS-loven som beskrevet i artiklen »Statsstøtte til danske søfolk ender ofte hos kokke og tjenere« bragt af ShippingWatch, den 8. september 2021? I fald ministeren finder forslaget positivt, vil ministeren så i forbindelse med eftersynet af DIS-loven overveje at ophæve § 10, der i strid med de internationale ILO-konventionerne 87 og 98, forhindrer de faglige danske organisationer i at repræsentere de udenlandske søfolk ombord på danske skibe under DIS-flag. Spørgsmålet skal ses i sammenhæng med SAU alm. del – samrådsspørgsmål D.

Svar

DIS-ordningen indebærer overordnet, at lønindkomst erhvervet ved arbejde om bord på et dansk skib, som er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (»DIS«), er skattefritaget. Personer, der udfører arbejde om bord, aflønnes således med en skattefri nettoløn, mens den sparede skat tilfalder rederivirksomhederne som statsstøtte i form af lavere løn-omkostninger.

En person vil som udgangspunkt blive anset for at udføre arbejde om bord, når den pågældende indgår i skibets normale driftsbesætning og udelukkende udfører opgaver, der vedrører skibets almindelige drift i bred forstand.

Reglerne har siden indførelsen været bakket op af brede politiske flertal i Folketinget, herunder ved udvidelsen af ordningen til specialskibe i 2018. Det bør endvidere have for øje, at DIS-ordningen udgør statsstøtte til rederivirksomhederne og ikke det enkelte besætningsmedlem, og at det må være op til den enkelte rederivirksomhed at afgøre, hvilken besætnings sammensætning der er brug for på det enkelte fartøj.

Jeg ser derfor ikke et behov for at foretage et særskilt eftersyn af de særlige skatteregler, som knytter sig til DIS-ordningen. Derimod har regeringen foreslået et generelt eftersyn af danske erhvervsstøtteordninger i forbindelse med »Danmark kan mere I«.

Skattefritagelsen efter DIS-ordningen er betinget af, at løn og godtgørelser mv. er fastsat under hensyn til skattefritagelsen. DIS-loven og DIS-hovedaftalen, som er en samarbejdsaftale med overenskomstmæssig status indgået mellem arbejdsmarkedets parter i DIS-kontaktudvalget, udgør rammerne for indgåelse af kollektive overenskomster på DIS-skibe.

Da overenskomstbestemmelserne i DIS-loven hører under Erhvervsministeriets ressort, har jeg indhentet en udtalelse fra erhvervsministeren, som jeg kan henholde mig til:

»Den samlede DIS-ordning, herunder DIS-loven, er et centralt vilkår for dansk søfarts globale konkurrencedygtighed. Dette skyldes bl.a., at rederierne har mulighed for at beskæftige udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande på et internationalt konkurrencedygtigt lønniveau.

Der er mellem en række danske rederier og faglige organisationer, som tilsammen repræsenterer hovedparten af danske søfarende på skibe i DIS, indgået den såkaldt DIS-hovedaftale. Aftalen har til hensigt at sikre, at overenskomster med udenlandske faglige organisationer indgås på et internationalt acceptabelt niveau. Aftalen giver blandt andet den relevante danske faglige organisation mulighed for at være repræsenteret under overenskomstforhandlinger for de udenlandske søfarende.

Skiftende regeringer har fundet, at reglerne i DIS-loven ikke er i strid med ILO-konventionerne 87 og 98. Det er også den nuværende regerings opfattelse.

Hertil bemærkes, at alle søfolk – uanset nationalitet – der arbejder om bord på skibe, som er registreret i DIS, er omfattet af de danske regler om arbejdsforhold, herunder arbejdsmiljø, arbejdsskadeerstatning og -forsikring, sygesikringsdækning, barselsorlov, hviletid, forplejning, og kost mv., hvilket bidrager til en høj social og sikkerhedsmæssig standard for søfolkene.

På den baggrund finder jeg ikke, at der er grundlag for et eftersyn af DIS-loven eller at ophæve DIS-lovens § 10.«

Udenrigsministeriet

Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>



Bilag	Sag/ID Nr.	Enhed	Dato
	2016 - 11811	HPA	17. maj 2017

EUU B74 – endeligt svar på spørgsmål 87 fra Søren Søndergaard (EL) stillet den 5. maj 2017 til udenrigsministeren

Spørgsmål

Kan ministeren bekræfte, at Danmark igennem et kvart århundrede har modtaget kritik fra ILO for overtrædelse af ILO-konventionerne, men at skiftende regeringen har siddet denne kritik overhøring – også selvom Danmark formelt har tilsluttet sig de pågældende konventioner?

Svar

Spørgsmålet er forelagt Erhvervsministeriet, som oplyser følgende:

”Skiftende regeringer har løbende orienteret Folketinget om ILO’s kommentarer til § 10 i lov om Dansk Internationalt Skibsregister (DIS-loven) i forhold til ILO-konventionerne 87 og 98. Dette er sket lige fra den første gang ILO’s Ekspertkomite udtalte, at de fandt, at loven ikke var i overensstemmelse med ånden i konventionerne. De skiftende regeringer har dog fundet, at Danmark overholder konventionerne.

Siden 2014 har der i lyset af ILO’s anbefaling om at se på mulighederne for at ændre DIS-loven været udvist store bestræbelser for at afsøge, om der kan findes en for parterne gensidig tilfredsstillende vej frem. Det er hidtil ikke lykkedes.”


Skatteministeriet

16. december 2019
J.nr. 2019 - 4014

Til Folketinget – Skatteudvalget

~~Vedrørende L 72 - Forslag til lov om ændring af sømandsbeskatningsloven, tonnageskat-
teloven og forskellige andre love (Tilpasning af DIS-ordningen, refusionsordningen for
sandsugere og tonnageskatteordningen til EU-retten m.v. og udvidelse af sømandsfradraget
til sofolk på forsknings- og havundersøgelsesskibe).~~

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 35 af 9. december 2019. Spørgsmålet er stillet efter
ønske fra Henning Hyllested (EL).

Morten Bødskov

/ Søren Schou

Spørgsmål

Ministeren bedes oversende den korrespondance/afrapportering, som regeringen har foretaget til FN-organisationen ILO i anledning af den kritik, som ILO (gennem mange år) har rejst af DIS-lovens § 10 – især stk. 2 og 3. Det drejer sig om rapporteringen siden 2016, hvor ILO igen kom med en rapport med kritik af DIS-loven, hvilket er blevet gentaget for nylig i en ny rapport fra ILO med deraf følgende afrapportering fra den danske regering. Afrapporteringerne indeholder efter spørgers viden bidrag fra både fagbevægelsen og rederierne, og det er derfor rapporteringen i sin helhed, som ønskes.

Svar

DIS-loven hører under Erhvervsministeriets ressort. Til besvarelsen af spørgsmålet har jeg derfor indhentet bidrag fra erhvervsministeren, som har fremsendt følgende:

»Vedlagt er regeringens afrapportering til ILO siden 2016 på ILO-konventionerne nr. 87 om retten til at organisere sig og nr. 98 om retten til kollektive forhandlinger. Afrapporteringerne indeholder tillige henstillinger fra ILO om DIS-loven og svar på disse samt høringsvar til afrapporteringen fra arbejdsmarkedets parter.

Vedlagte dokumenter udgør al korrespondance/afrapportering foretaget mellem regeringen og ILO siden 2016 om DIS-loven.«

Danish Shipowners' Association

TRANSLATED VERSION

Annex 1

Description of the historical background for the development of the DIS act and the DIS Main Agreement

1 June 2016

The parties in the maritime labour market that want to contribute to establishing and maintaining a strong maritime industry in Denmark have, since 1997, had a formalised cooperation, which is currently consolidated in the DIS Main Agreement of 28 February 2013.

The DIS Main Agreement

The first agreement on cooperation made was a direct follow-up on the recommendations of the so-called "Funder Committee" in 1996 (Report no. 1312, March 1996 – "A future for Danish shipping"). This committee, which had been established as a consequence of a Parliamentary debate in 1995, recommended that the two sides of industry formulated a set of rules of the game to ensure that the collective agreements concluded with foreign organisations were made at an "internationally acceptable level", while at the same time ensuring that the Danish trade unions respected the shipowners' right to conclude collective agreements with foreign organisations, thereby ensuring the competitiveness of Danish shipping.

The agreement was a charter stating that the shipowners would not conclude agreements below the international level and containing the shipowners' acceptance of the trade unions' possible presence during such negotiations in order to "ensure" that the agreements met this condition. On the part of the shipowners, the parties to the agreement were the Shipowners' Association of 1895 and the Shipowners' Association for Small Ships (now merged into the Shipowners' Association of 2010) and the Danish Shipowners' Association, and on the part of the wage earners, they were the Danish Association of Navigating Officers (now Danish Maritime Officers), the Danish Engineers' Association, the Danish Radio Officers' Association of 1917, the Danish Metalworkers' Association and the Semi-Skilled Workers' Union in Denmark (now 3F).

In October 2000, the parties renewed the agreement for a two-year period and, on the part of the wage earners, the group was extended to include the National Danish Restaurant Trade Union (now 3F) and the Danish Maritime Catering Union (now the Maritime Division of the Danish Metalworkers' Union). The new agreement meant, inter alia, that regular meetings of the DIS Contact Committee were introduced, just as it contained a number of obligations on the employer side, inter alia an action plan to "strengthen the maritime industry and the employment of Danish seafarers at an internationally competitive level". When the agreement was about to be renewed, agreement was not reached with the SID (3F) and the National Danish Restaurant Trade Union (RBF). Consequently, the new three-year agreement of 1 March 2002 did not include SID/RBF. In connection with this agreement, a framework agreement was drawn up, which described in more detail the minimum level to be included in collective agreements with foreign trade unions.

The peace and quiet that had been expected with a three-year agreement did, however, not become reality since the International Transport Workers' Federation (ITF) – at the suggestion of the Danish Seamen's Union/SID – adopted a resolution making it possible to declare ships registered in the Danish International Register of Shipping as ships flying a so-called flag of convenience (FOC).

The unions that participated in the DIS Contact Committee took sharp issue with the ITF decision and the Contact Committee showed its legitimacy by ensuring that the ITF did not declare any ships FOC. It can be added that the resolution and the actions of the SID (3F) were also judged by the Industrial Tribunal, which established in its ruling that the steps taken in the struggle had been illegal. The SID was given a DKK 3 million fine.

Faced with these challenges, the Contact Committee decided to further strengthen the cooperation, and in this connection the existing agreement was replaced by an agreement making it possible for Danish trade unions to represent foreign seafarers in disputes as a consequence of Danish law; and they actually do this. At the same time, the shipowners assumed an obligation to inform the Danish trade unions about industrial injuries incurred by foreign seafarers. In other words, the employer side accepted that Danish trade unions assumed some of the core tasks that they also perform for members in Denmark. Payment of an administrative fee for performing these tasks was agreed on. Today, this fee amounts to DKK 120 per foreign seafarer on board DIS ships and it is paid directly to the Danish trade unions in the Contact Committee by the shipowners.

Since then, the DIS Main Agreement has been renewed twice, in 2005 and in 2013. In connection with these renewals, the shipowner side has undertaken to recognise bilateral agreements between the foreign trade unions and the Danish trade unions on representation on Danish boards and committees and that the Danish trade unions can attend to the interests of the foreign seafarers in disputes pertaining to labour legislation.

Other issues related to the cooperation between the parties

In addition to the DIS Main Agreement, an agreement has also been concluded within the framework of the DIS Contact Committee to pay persons domiciled in Sweden and Norway wages at the same level as that of persons domiciled in Denmark. This is secured by considering Swedish and Norwegian seafarers to be covered by the collective agreements concluded by the Danish trade unions, with the necessary adjustments.

Furthermore, it has been agreed that shipowners make a number of work-experience placements available for special purposes.

In 2009, the Contact Committee decided to establish a guarantee scheme for seafarers on board DIS ships so that the seafarer is secured financing of his or her voyage home after having signed off due to entrance into a war zone or in connection with other dangerous situations, for example voyages in piracy-infested waters.

Attending to the interests of foreign seafarers

Seafarers serving on board Danish ships are covered by the act on seafarers' conditions of employment, etc. (the seamen's act) irrespective of nationality or home address and thereby they are secured the rights following from work on board a Danish ship. In addition to the special provisions of the maritime legislation, seafarers domiciled outside Denmark are to a greater or smaller extent also covered by the general Danish provisions on social security. For EU seafarers this follows from EU law, and for seafarers from third countries this follows from the bilateral social security agreements concluded. Thus, many foreign seafarers are automatically covered by public Danish pension schemes.

All seafarers, irrespective of nationality, are also covered by the Danish act on industrial injuries with Danish industrial injury insurance. Thus, they are secured in situations where they are in need of security benefits due to sickness or bodily injury during or in immediate connection with their service on board. The assistance can have the form of health insurance benefits such as medical care, hospitalisation, medicine, repatriation or sickness benefits or maternity/paternity benefits in connection with maternity/paternity leave according to the special regulations for seafarers.

Especially for seafarers from so-called labour force supplying countries, such as the Philippines, it is not unusual that they are perhaps also covered by supplementary national regulations, which is especially justified when the seafarer is serving on board ships where he or she does not enjoy the same type of social security as is the case on board Danish ships. Often such national regulations and the benefits deriving from them are adjusted to the public security level in the country concerned – or rather the lack thereof.

Collective agreements concluded with foreign trade unions pursuant to section 10(3) of the DIS act do, insofar as possible, take account of the possibility of the seafarers being covered by more sets of regulations simultaneously.

In order to make the foreign seafarers' way through the Danish security and authority system easier, mechanisms have been established within the framework of the DIS Main Agreement whereby the Danish trade unions can assist foreign seafarers though they are not members of Danish trade unions.

According to the DIS Main Agreement, the shipowners are obliged to inform the trade unions about foreign seafarers' reported industrial injuries or deaths so that the Danish trade union can proactively offer its assistance to foreign seafarers/their surviving relatives free of charge. This is a service and security for foreign seafarers that national seafarers do not enjoy since they are required to be members. Foreign seafarers can also, upon their own initiative, contact the Danish organisations whose contact details are printed in the collective agreements concluded with the foreign trade unions.

Collective agreements for foreign seafarers

According to the DIS Main Agreement, Danish shipowners commit themselves to ensure that foreign seafarers' wage and working conditions are at least at an internationally acceptable level. Danish trade unions guarantee foreign trade unions and international associations of trade unions that Danish shipowners meet this obligation and, more specifically, ensure this in connection with Danish shipowners' conclusion of collective agreements with foreign trade unions. In practice, Danish trade unions contribute both constructively and critically when Danish shipowners negotiate and conclude collective agreements with foreign trade unions. In this connection, it deserves to be mentioned that, since 1999, only the Danish Metalworkers' Union has – on behalf of the other trade union members of the DIS Contact Committee – played an active role and taken part in all negotiations. The Danish Metalworkers' Union has also had the ongoing dialogue and contact with the foreign trade unions on behalf of everyone.

In consideration of foreign seafarers working internationally on board ships and with shipowners of different nationalities, the wage and working conditions are basically very international, but on board Danish ships they have typically been extended with a third part pension scheme and with holiday- and other rights, such as occupational health protection deriving from Danish law.

Article 22 of the Constitution of the ILO

REPORT

Report for the period 1 June 2013 – 31 May 2016 made by the Government of Denmark on the

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (87)

I. – V. Reference is made to the previous reports.

VI.

Copies of this report have been sent to the Danish Employers' Confederation (DA), Local Government Denmark (KL), the Danish Confederation of Trade Unions (LO), the Confederation of Professionals in Denmark (FTF) and the Danish Confederation of Professional Associations (AC) which are the most representative employers' and workers' organisations.

Employers' organisations:

- The Danish Employers' Confederation, Vester Voldgade 113, DK-1790 Copenhagen V
- Local Government Denmark, Weidekampsgade 10, P.O. Box 3370, DK-2300 Copenhagen S

Workers' organisations:

- The Danish Confederation of Trade Unions, Islands Brygge 32D, DK-2300 Copenhagen S
- The Confederation of Professionals in Denmark, Niels Hemmingsensgade 12, DK-1010 Copenhagen K
- The Danish Confederation of Professional Associations, Nørre Voldgade 29, P.O. Box 2192, DK-1358 Copenhagen K

Observation, 2013

Articles 2 and 3 of the Convention

Reference is made to the observation concerning ILO Convention no. 87 and section 10 of the Act on the Danish International Register of Shipping (DIS).

Reference is made to the Government's comments and information on the Danish shipping industry under the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

Direct request, 2013

Article 2 of the Convention

The Committee has requested the Government to clarify whether seafarers not resident in Denmark and working on board DIS ships, whether employed under a collective agreement according to section 10(3) of the DIS Act or individually employed, have the right to become members of a Danish trade union that is not party to the DIS Main Agreement.

The DIS Main Agreement of 28 February 2013 comprises the majority of social partners in the shipping industry (Danish Shipowners' Association, The Shipowners' Association of 2010, Danish Maritime Officers, Danish Engineers' Association and Danish Metalworkers Union (Maritime Section)).

Paragraph 7, subsection 1, last indent, of the DIS Main Agreement states that seafarers employed under a collective agreement according to Article 10(3) of the Act on the Danish International Register of Shipping (DIS) may choose to be a member of a Danish trade union.

It is the understanding of the Government that the Act on The Danish International Register of Shipping does not prevent any non-Danish domiciled seafarer from becoming a member of any Danish Trade Union.

Thus the legislation does not prevent a seafarer not resident in Denmark and working on board a ship registered in the Danish International Register of Shipping to choose to be member of any Danish trade union provided that the membership is in accordance with the individual trade unions own rules.

The DIS Main Agreement of 28 February 2013 has already been enclosed in the previous report from the Government to the ILO (in Danish and in English).

Article 3 of the Convention

As stated in the previous reports, employment of teachers as civil servants was discontinued in 1993 for new appointments.

Teachers already employed as civil servants kept their status as civil servants with their favourable conditions of employment, including a very favourable pension scheme, compared to employment on collective agreements. This group of teachers is continuously decreasing as the teachers retire on account of age. Consequently this group of teachers will eventually become extinct.

Should the unions be given the possibility of issuing strikes for teachers employed as civil servants in connection with collective bargaining, this would require a profound change of the system in order to maintain the balance of the total set of the employment conditions for civil servants.

Furthermore, initiating changes of the employment conditions for teachers employed as civil servants does not seem expedient at this time due to the rapid decrease of the number of teachers in this group.

The number of teachers with civil servant status has decreased to 5.453 in 2016 and the group is expected to include approximately 800 persons in 2023 and will eventually become extinct.

The Government is confident that no strike actions will occur that would make sanctions against teachers with civil servant status relevant.

Article 22 of the Constitution of the ILO

REPORT

Report for the period 1 June 2013 – 31 May 2016 made by the Government of Denmark on the

**Right to Organise and Collective bargaining Convention
1949 (98)**

I -III. Reference is made to the previous reports.

IV. In spring 2014 collective agreements were renewed on the private labour market after negotiations between the social partners. In spring 2015 collective agreements were renewed in the public sector after negotiations between the social partners.

V. Reference is made to the previous report.

VI.

Copies of this report have been sent to the Danish Employers' Confederation (DA), Local Government Denmark (KL), the Danish Confederation of Trade Unions (LO), the Confederation of Professionals in Denmark (FTF) and the Danish Confederation of Professional Associations (AC) which are the most representative employers' and workers' organisations.

Employers' organisations:

- The Danish Employers' Confederation, Vester Voldgade 113, DK-1790 Copenhagen V
- Local Government Denmark, Weidekampsgade 10, P.O. Box 3370, DK-2300 Copenhagen S

Workers' organisations:

- The Danish Confederation of Trade Unions, Islands Brygge 32D, DK-2300 Copenhagen S
- The Confederation of Professionals in Denmark, Niels Hemmingsensgade 12, DK-1010 Copenhagen K
- The Danish Confederation of Professional Associations, Nørre Voldgade 29, P.O. Box 2192, DK-1358 Copenhagen K

Observation, 2013

Article 4 of the Convention

While noting the divergent views of the Danish Confederation of Trade Unions (LO) and the Government as to whether the DIS Act has been sufficiently subjected to debate, the Committee has invited the Government to engage in a tripartite national dialogue with the relevant workers' and employers' organizations on this issue so as to find a mutually satisfactory way forward, and to indicate in its next report its outcome and any contemplated measures.

With regard to the said overall divergent views on the legislation concerning the Danish International Register of Shipping, reference is made to previous reporting and remarks forwarded to the ILO by the Government.

With regard to the invitation for the Government to engage in a tripartite national dialogue so as "to find a mutually satisfactory way forward", the Government firstly would like to refer to the communication which has taken place with the ILO during the reporting period and which is referred to in the summary below. The consecutive summary of the dialogue, which the Danish Government is pleased to provide, contains information on the efforts taken by the current and the previous Government, including the meetings with the social partners. Finally, the Government wants to stress that these efforts still continue.

On 23 June 2014, the former Minister for Business and Growth discussed ILO's call to "find a mutually satisfactory way forward" in relation to section 10 of the DIS Act with the LO, the Danish Metal Workers' Union (DMWU) and the United Federation of Danish Workers (3F). At the meeting, both the LO and the other workers' organizations had the opportunity to express their views on the DIS Act in general and their desire for a tripartite dialogue. It was agreed that the LO and the other workers' organizations should forward a proposal which could form the basis for a discussion with the other parties in the shipping sector.

On 10 September 2014, the LO submitted a proposal for an amendment of section 10 of the DIS Act. According to the proposal, Danish workers' organizations were to be granted powers to negotiate collective agreements at international level for seafarers not resident in Denmark and working on board DIS ships. In addition, an amendment to the DIS Act was proposed, according to which all EU/EEA citizens working on board DIS ships would be covered by Danish collective agreements and Danish wage levels.

On 16 January 2015, the former Minister for Business and Growth discussed LO's proposal of 10 September 2014 for an amendment of the DIS Act, including the desire for a tripartite dialogue, with the DSA (Danish Shipowners' Association). The DSA expressed satisfaction with the transparency that was created in the case and that the organization had indicated that it was always willing to enter into a constructive dialogue with the union side on important maritime issues similar to the dialogue taking place in the Contact Committee under the DIS Main Agreement. Further, the DSA expressed concerns in terms of the consequences of LO's proposal for an amendment of the DIS Act – concerns that were primarily linked to the shipping industry's competitive situation in the global maritime markets. Finally, the Minister invited the DSA to submit written comments and questions to LO's proposals and stated that, once these comments had been received, they would be submitted to the LO for further discussion.

On 16 March 2015, the DSA submitted its observations regarding the LO proposal of 10 September 2014 for an amendment of the DIS Act. At the same time, the DSA announced that they – along with DMWU – had established a joint working group under the auspices of the Contact Committee under the DIS Main Agreement. The DSA informed that the aim of the joint working group was to clarify the disagreements that exist concerning section 10 of the DIS Act and to consider measures that can provide Danish workers' organisations a more substantial role in relation to seafarers not resident in Denmark and working on board DIS ships.

On 19 March 2015, the DMWU confirmed to the former Minister for Business and Growth that, in light of the ILO's criticism of the DIS Act, they had agreed with the DSA to establish – in accordance with the Danish model – the above joint working group as a subcommittee of the Contact Committee under the DIS Main Agreement.

The former Minister for Business and Growth welcomed the initiative of the joint working group under the DIS Contact Committee and expressed hope that this effort could pave a way in terms of securing employment conditions on DIS ships that would be mutually satisfactory to all parties in the Danish shipping sector. The Minister conveyed that same message to the LO and informed that he found it best to await the outcome of this work before considering further measures.

It is the Government's opinion that it has been and still is following up on the request by the Expert Committee. The Government finds that the social partner's initiative for discussions in the above joint working group under the auspices of the DIS Contact Committee is a positive signal.

On 8 January 2016, the DSA informed that the dialogue with the DMWU was still ongoing and that the Government would be notified when there was news to report. A confirmation that has been followed by the below joint letter (including 2 attachments) from the DSA and DMWU dated 1 June 2016.

On 5 April 2016, the Minister for Business and Growth invited the DSA and DMWU to separate meetings to discuss the state of their dialogue in the joint working group. The above-mentioned meetings with the DMWU and DSA were held on 29 June 2016 and 6 July 2016, respectively.

The Government is aware of the fact that the current reporting period expires on 31 May 2016. Given that the above joint letter from the DSA and DMWU as well as the two meetings constitute an expression of dialogue and negotiations between the parties, the Government has found it relevant and appropriate, as well as in the interest of all parties associated with the discussions relating to the DIS Act, to provide information relating to the contact that the Government has had with the DSA and DMWU during June and July 2016.

On 1 June 2016, and as a prelude to the above meetings held on 29 June 2016 and 6 July 2016, the DSA and the DMWU forwarded the above mentioned joint letter dated 1 June 2016 (including 2 attachments) to the Minister for Business and Growth. In the letter, it is confirmed that discussions in the above-mentioned joint working group under the DIS Contact Committee are ongoing, and a brief summary of the deliberations so far was included. In the joint letter the two parties recognize – as a common approach – that there is formal disagreement concerning the DIS Act. Nevertheless, the two parties also share the view that the "real life" challenges are solved pragmatically between the parties as a result of a close dialogue and good cooperation.

At the above meetings held on 29 June 2016 and 6 July 2016, the Minister for Business and Growth discussed the content of the joint letter and its 2 attachments with the DSA and DMWU, respectively. It was agreed that it would be prudent to forward the letter as well as the 2 attachments to the ILO as part of the current reporting on ILO Convention 98 as an illustration of the ongoing dialogue. The above-mentioned material is enclosed in an English translation.

Both the current and the previous Government have continuously informed the ILO on the status of the case. On 17 November 2014, the former Government informed the ILO of the state of play, including the discussion with the LO and other workers' organizations, LO's concrete proposal for an amendment of the DIS Act as well as the upcoming meeting with the DSA. On 28 September 2015, the current Government provided the ILO with a supplementary state of play in the matter.

The Government holds the opinion that it cannot reasonably be argued that the Government does not intend to take action on the matter of section 10 of the DIS Act. On the contrary, it is the view of the Government that there has been far-reaching Government involvement in acting upon the invitation referred to above since its last ILO reporting in 2013.

The Government would like to underline that the Expert Committee's invitation has its full attention and that it has noted that the invitation refers to finding a mutually satisfactory way forward which in the opinion of the Government will need the support of the industry partners. However, discussions on the DIS Act are not – and have never been – an easy issue, and any process surrounding discussions on this issue takes time. It remains the hope of the Government that the parties of the shipping sector are able to find common solutions in this matter. In the view of the Government, this is a prerequisite for any discussion vis-à-vis any possible amendment of section 10 of the DIS Act.

The Government will in its next report provide an update on the ongoing work related to the Expert Committee's invitation.

As regards the Danish International Register of Shipping, the Government is pleased to follow up on the previous reports by providing the following information.

It goes without saying that the framework conditions under which Danish flagged ships operate in international competition and the international competitiveness of the Danish fleet are still of paramount importance to Denmark. Shipping is one of the most prominent export industries in Denmark. Reference is made to previous reports on the importance of the Danish Register.

Further, the Government would like once more to underline that it is fully aware of the fact that the Danish International Register of Shipping and the surrounding measures had an extraordinary character to ensure the competitiveness of ships under the Danish flag and the related workplaces in Denmark. However, the underlying reasons for section 10 of the DIS Act still apply. The tendency that emerged in the shipping industry some 30 years ago equals in many aspects the developments facing most other European industries – namely the globalisation whereby specific job categories were outsourced to countries with lower labour cost.

Also today there is a risk of ships being transferred to foreign registers, and there are foreign registers which enable shipowners to reduce costs by lowering standards, and which may thus be attractive alternatives to registering a ship under the Danish flag.

The measures for the Danish merchant fleet and the commercial and competitive framework conditions surrounding the shipping industry have maintained and created jobs in the shipping industry, not only for Danish seafarers but also for seafarers of other nationalities.

The Danish International Register of Shipping makes it possible to still maintain a significant number of workplaces for Danish seafarers. In addition, a considerable number of people are employed at shore-based workplaces as a result of maintaining a maritime cluster. The Danish maritime cluster – and the positive effects this cluster generates – would hardly exist without ships under the Danish flag.

It has constantly been the policy and the ambition of Danish Governments that the international Danish Register of Shipping should be based on quality shipping with a high degree of safety and environmental standards for the ships as well as a high degree of employment and social conditions for the seafarers, regardless of their nationality or residence.

For the reporting period until the end of May 2016, Denmark has not received information that the collective agreements concerning wages and general working conditions on board Danish ships, regardless of whether they were concluded by Danish or foreign workers' organizations, are not at an internationally acceptable level or are deviating from the ILO recommendation on minimum wages.

LO-Denmark's comments on the government's report regarding ILO Conventions 87 and 98

The following are LO's comments to the government's report on Conventions 87 and 98 regarding the right to organise and the right to collective bargaining.

By way of introduction, LO refers to earlier contributions to reports on the DIS-Act - most recently in September 2013 and the subsequent comments/updates regarding the government's comments to the ILO to this date.

It is important to underline, once more, a few fundamental viewpoints.

LO still finds it deeply regrettable that the Danish government has, for more than 25 years now, on the basis of varying arguments, refrained from taking seriously the criticism of the Committee of Experts and the call to bring article 10 of the DIS-Act in accordance with the ILO's conventions.

The case regarding the Danish International Ships' Register (DIS) has, as everyone knows, been ongoing since 1988, at which time LO brought the legislative intervention to the attention of the ILO, and in 1989, when the Committee of Experts decided that article 10, 2 and 3 of the Act is not in accordance with ILO-Conventions 87, 98 and 111.

The LO-led Danish trade union movement maintains this view, regardless of the government's comments and calls to attention the ILO Declaration from 1998 on Fundamental Principles and Rights at Work (FPRW) which "commits (all) Member States to respect and promote principles and rights". A fundamental commitment which has not been met by the Danish side on this matter.

On the contrary, as earlier mentioned, multiple governments have declared that the DIS-Act has come to stay and serves "a decent purpose" which has also been reiterated in this years' report.

The Danish trade union movement once more rejects the Danish government's reference to the DIS-general agreement between certain parties in the shipping industry as a foundation for a national dialogue.

Regarding the report on Convention 87, LO-Denmark reiterates that the Danish government's reference to the fact that a seafarer may, in accordance with the DIS-general agreement, but as an employee in accordance with article 10,3 of the Act, choose to be a member of a Danish trade union is insufficient and must therefore repeat the following:

In accordance with article 7 of the DIS-general agreement, only the trade union organisations who are parties to the general agreement may assist seafarers cf. article 10,3 of the DIS-Act in matters that originate from Danish legislation. Such a membership of a Danish trade union organisation is therefore immaterial to the collective agreement coverage which is the fundamental precondition to a membership.

The DIS-general agreement is therefore not of importance to LO's criticism of article 10 of the DIS-Act because it clearly appears from the DIS-General agreement, article 1, that the parties' participation to the agreement generally presupposes that they "observe the right

to conclude DIS-collective agreements with foreign trade union organisations and observe such concluded agreements in accordance with the DIS-Act.”

LO underlines and reiterates that, in the construction of article 10 of the DIS-Act, with its division of negotiating powers to Danish and foreign seafarers, a labour law vacuum has been created which does not provide any actual right to collective bargaining for any trade union organisations. A Danish industrial dispute in the form of a strike against ships manned by seafarers without residence in Denmark, in accordance with article 10,3, is illegal since such workers are not covered by a collective agreement concluded in Denmark.

The DIS-Act is a ad hoc Act which, in Denmark, is only applied to shipping and only targets Danish trade unions for seafarers. It is obvious that Denmark, in its targeted efforts to attract foreign tonnage to the DIS-register now, pro-actively, calls attention to business conditions that are favourable to the shipping companies by offering a trade union free zone in accordance with the DIS-Act.

LO finds it relevant in this connection to refer to the CFA Digest para 20 “The Committee has referred to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the ILO in November 1977, which states that (paragraph 46 of the Declaration, as amended in November 2000): where governments of host countries offer special incentives to attract foreign investment, these incentives should not include any limitation of the workers’ freedom of association or the right to organize and bargain collectively”

In this report on Convention 98, the government refers to the bilateral dialogue between, on the one hand, the Danish Metal Workers’ Union and, on the other hand, The Danish Maritime Authority as well as the working group/sub-committee of the liaison committee. Once more, we underline that neither 3F (the United Federation of Danish Workers) or LO have been included in this dialogue.

As it appears from the report, there still exists a formal disagreement on the DIS-Act and LO finds that although there may be” national circumstances, such as the history of labour relations and the social and economic context” the freedom of association principles apply uniformly and consistently among countries. Therefore, these fundamental rights also apply in Denmark.

In the report on Convention 98, the government states, among other things, that “However, the underlying reasons for section 10 of the DIS Act still apply”.

LO therefore underlines once more that the DIS-Act has existed during alternating market conditions. The conditions that existed during the implementation of the DIS-Act in 1988 are fundamentally different to the conditions of today, and yet the government maintains that the underlying reasons for the DIS-Act still apply.

Finally, it is also argued in the Government’s reporting on Convention 98 that “It remains the hope of the Government that the parties of the shipping sector are able to find common solutions in this matter.” However, LO finds that the ultimate responsibility for ensuring respect for the principles of freedom of association lies with the Government.” It is the responsibility of the Government to ensure the application of international labour

Conventions concerning freedom of association, which is why the government cannot refer solely to “the parties of the shipping sector”.

Finally, once more, LO calls on the government to initiate actual dialogue on article 10 of the DIS-Act with all parties from the worker-side with a view to bringing it in accordance with the ILO’s Conventions.

Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Denmark (Ratification: 1955)

The Committee notes the observations from the Danish Confederation of Trade Unions (LO) received on 27 August 2014, 26 August 2015 and its 2016 observations submitted with the Government's report, as well as the Government's comments on the 2014 and 2016 LO observations.

Article 4 of the Convention. Right to free and voluntary collective bargaining. In its previous comment, the Committee observed that section 10 of the Act on the Danish International Register of Shipping (DIS Act) continued to have the effect of limiting the scope of collective agreements concluded by Danish trade unions to seafarers on ships registered in the Danish International Ship Register (DIS) who were Danish or equated residents and of restricting the activities of Danish trade unions by prohibiting them from representing, in the collective bargaining process, those of their members who were not considered as residents in Denmark. It requested the Government to make every effort to ensure full respect of the principles of free and voluntary collective bargaining so that Danish trade unions could freely represent in the collective bargaining process all their members – Danish or equated residents and non-residents – working on ships sailing under the Danish flag, and that collective agreements concluded by Danish trade unions could cover all their members working on ships sailing under the Danish flag regardless of residence. The Committee invited the Government to engage in a tripartite national dialogue with the relevant workers' and employers' organizations on the DIS Act so as to find a mutually satisfactory way forward.

The Committee notes the Government's indication that there has been far-reaching involvement in acting upon the Committee's comments, in particular that: (i) the Government met with the LO, the Danish Metal Workers' Union (DMWU) and the United Federation of Danish Workers (3F) in order to explore the possibilities of holding a tripartite dialogue; (ii) the LO proposed an amendment to section 10 of the DIS Act in order to grant powers to Danish workers' organizations to negotiate collective agreements at international level for seafarers not resident in Denmark but working on board DIS ships and to ensure that collective agreements and Danish wage levels cover all EU/EEA citizens working on board DIS ships; (iii) the Danish Shipowners Association (DSA) expressed a willingness to

enter into further constructive dialogue but was concerned about the consequences of the LO's proposal on Denmark's competitiveness in the global maritime market; (iv) the DSA and the DMWU established a joint working group in the Contact Committee under the Danish International Ship Register Main Agreement (DIS Main Agreement), which stated that there was a formal disagreement in relation to section 10(2) and (3) of the DIS Act but that, in practice, challenges were solved pragmatically through close dialogue and good cooperation between the parties and that Danish trade unions contributed to negotiations and conclusion of collective agreements between Danish shipowners and foreign trade unions; and (v) hoping that the parties to the shipping sector would find common solutions on the matter, the Government welcomed the DSA-DMWU initiative as a way to securing mutually satisfactory employment conditions on DIS ships, which is a prerequisite for any discussion on any possible amendment of section 10 of the DIS Act. In this regard, the Committee notes the LO's statement that although it had requested to initiate tripartite negotiations at least on ten occasions, no significant progress has been made on the matter and that neither the bilateral dialogue between the DMWU and the Danish Maritime Authority nor the joint working group included the LO or the 3F in the dialogue. Claiming that the tripartite dialogue should not be limited to the parties of the shipping sector, the LO calls on the Government to initiate actual dialogue on section 10 of the DIS Act, which differentiates between the negotiating powers of Danish and foreign trade unions and thus creates a legal vacuum in terms of collective bargaining, with all parties from the workers' organizations with a view to bringing it in accordance with ILO Conventions.

While taking due note of the information and materials provided by the Government, including the establishment of a working group on the discussion of the existing disagreement on section 10 of the DIS Act, the Committee observes that several social partners were not involved in the working group and that no significant progress has been made towards addressing the legislative aspect of the matter. As a consequence, section 10 of the DIS Act still has the effect of limiting the scope of collective agreements concluded by Danish trade unions to seafarers on DIS ships who are Danish or equated residents and of restricting the activities of Danish trade unions by prohibiting them from representing, in the collective bargaining process, those of their members who are not considered as residents in Denmark. In this regard, the Committee recalls that the Committee on Freedom of Association had previously considered that section 10(2) and (3) of the DIS Act constituted interference in the seafarers' right to voluntary collective bargaining and amounted to government interference in the free functioning of organizations in the defence of their members' interests (see 262nd Report, Case No. 1470, paragraph 78). ***The Committee, therefore, requests the Government to continue to make every effort to ensure full respect of the principles of free and voluntary collective bargaining so that***

Danish trade unions may freely represent in the collective bargaining process all their members – Danish or equated residents, as well as non-residents – working on ships sailing under the Danish flag, and that collective agreements concluded by Danish trade unions may cover all their members working on ships sailing under the Danish flag regardless of residence. The Committee requests the Government to engage in a tripartite national dialogue and to take the necessary measures to enable all the relevant workers' and employers' organizations to participate therein, if they so wish, so as to find a mutually satisfactory way forward, and to indicate in its next report its outcome and any contemplated measures.



Case no. 18-3279
Our ref. PWA
16 September 2019

Comments from FH – Danish Trade Union Confederation – on the government’s report regarding ILO Conventions 87 and 98

In the following FH – Danish Trade Union Confederation – present its comments to the Danish government’s report on Conventions 87 and 98 regarding the right to organise and the right to collective bargaining.

By way of introduction, FH refers to earlier contributions from LO – The Danish Confederations of Trade Unions to reports on the DIS-Act – most recently in September 2016 and the subsequent comments/updates regarding the government’s comments to the ILO to this date.

The independent Committee of Experts in its 2016 report **requested** the Danish government to **make every effort to ensure full respect of the principles of free and voluntary collective bargaining** so that Danish trade unions could freely represent all their members in collective bargaining process – Danish or equated residents as well as non-residents, working on ships sailing under Danish flag – and that collective agreements concluded by Danish trade unions may cover all their members working on ships sailing under Danish flag regardless of residence.

The Committee of experts also **requested** the Danish government to engage in national tripartite national dialogue and to take the necessary measures to enable all the relevant worker’s and employer’s organisations to participate therein, if they so wish, so as to find a mutually satisfactory way forward, and to indicate in its next report its outcome and any contemplated measures.

FH finds it deeply regrettable that the Danish government for more than 30 years now, based on varying arguments, has refrained from taking seriously the criticism of the Committee of Experts and the call to bring article 10 of the DIS-Act in accordance with the ILO’s conventions.

Convention 98

In the report on Convention 98, the government refers to a recent amendment to the DIS-Act. FH recognises the importance of this change.

However, the amendment to the DIS-Act referred to in the government’s report is in no way a sufficient answer to the requests in the report from the Committee of Experts.

The scope of the amendments are limited to vessels operating in Danish territorial waters or continental shelf whereas the amendment will have no effect to vessels already covered by the DIS-Act.

The case regarding the Danish International Ships’ Register (DIS) has been ongoing since 1988, at which time FH’s predecessor, LO, brought the legislative intervention to the attention of the ILO, and in 1989, when the Committee of Experts decided that article 10, 2 and 3 of the Act is not in accordance with ILO-Conventions 87, 98 and 111.

Convention 87

Regarding the report on Convention 87, FH reiterates that the Danish government's reference to the fact that a seafarer may, in accordance with the DIS-general agreement, but as an employee in accordance with article 10, 3 of the Act, choose to be a member of a Danish trade union is insufficient and must therefore state the following:

In accordance with article 7 of the DIS-general agreement, only the trade union organisations who are parties to the general agreement may assist seafarers cf. article 10, 3 of the DIS-Act in matters that originate from Danish legislation. Such a membership of a Danish trade union organisation is therefore immaterial to the collective agreement coverage, which is the fundamental precondition to a membership.

The DIS-general agreement is therefore not of importance to FH's criticism of article 10 of the DIS-Act because it clearly appears from the DIS-General agreement, article 1, that the parties' participation to the agreement generally presupposes that they "observe the right to conclude DIS-collective agreements with foreign trade union organisations and observe such concluded agreements in accordance with the DIS-Act."

FH reiterates that, in the construction of article 10 of the DIS-Act, with its division of negotiating powers to Danish and foreign seafarers, a labour law vacuum has been created which does not provide any actual right to collective bargaining for any trade union organisations. A Danish industrial dispute in the form of a strike against ships manned by seafarers without residence in Denmark, in accordance with article 10,3, is illegal since such workers are not covered by a collective agreement concluded in Denmark.

FH finds it urgent that the Danish government initiates actual dialogue on article 10 of the DIS-Act with all parties from the worker-side with a view to bringing it in accordance with the ILO's Conventions.

Article 22 of the Constitution of the ILO

REPORT

Report for the period 1 June 2016 to 31 May 2019,
made by the Government of Denmark
on the

Right to Organise and Collective bargaining Convention 1949 (98)

Reference is made to previous reports.

a)

In Denmark, no new legislative or other measures affecting the application of the Convention have been introduced or adopted since the last reporting.

b)

Observation, 2016 – Article 4 of the Convention

The Danish Government is pleased to provide the below mentioned information on development since 2016.

In connection with considerations of a change of tax rules for seafarers working aboard certain special ships (guard and supply ships, pipe laying and cable vessels, wind turbine and construction ships, ice handling ships and ASVs (so-called "hotel ships")) the former Minister for Industry, Business and Financial Affairs in December 2017 asked the organizations to propose a model for ships that primarily carry out such activities on the Danish continental shelf area.

After discussions in the Contact Committee under the DIS Main Agreement, the organizations proposed that the DIS Act should be amended in order to allow Danish trade unions to enter into collective agreement on behalf of all seafarers on ships mainly carrying out the activities concerned in the Danish territorial waters or continental shelf area for more than 14 days a month.

The former minister for Industry, Business and Financial Affairs presented a proposal for an Act amending the DIS Act, which was drawn up in accordance with the organizations' proposal to the Parliament. Parliament passed the act unanimously.

The Act includes seafarers who are engaged in a number of activities which include:

- Certain types of guard service as well as support and service functions,
- Construction, repair and dismantling of oil installations, wind farms or other offshore installations at sea,
- Laying down of pipelines or cables on the seabed,
- Ice handling, and
- Housing of employees, spare parts or workshop facilities for offshore work.

It is a condition for the application of the first sentence that the ships mainly carry out the activities concerned in the Danish territorial waters or continental shelf area for more than 14 days a month.

The new Act is expected to enter into force later this year.

c)

In spring 2017 collective agreements were renewed on the private labour market after negotiations between the social partners.

In spring 2018 the collective agreements were renewed in the public sector after negotiations between the social partners.

No decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned have been given by courts of law or other tribunals.

Reference is made to previous reports.

d)

Copies of this report have been communicated to Local Government Denmark (KL), The Confederation of Danish Employers (DA), The Danish Trade Union Confederation (FH) and The Danish Confederation of Professional Associations (AC).

Employers' organisations:

- The Danish Employers' Confederation, Vester Voldgade 113, DK-1790 Copenhagen V
- Local Government Denmark, Weidekampsgade 10, P.O. Box 3370, DK-2300 Copenhagen

Workers' organisations:

- The Danish Trade Union Confederation, Islands Brygge 32D, DK-2300 Copenhagen S
- The Danish Confederation of Professional Associations, Nørre Voldgade 29, P.O. Box 2192, DK-1358 Copenhagen K

Hearing parties of the Danish Maritime Authority:

- The Danish Shipping
- The Car Ferry Association
- The Trade Association for the Hotel, Restaurant and Tourism Industry (HORESTA)
- The Danish Metalworkers' Union Maritime Section/CO-SEA
- The Public Services Union – Maritime Section
- The United Federation of Danish Workers
- The Maritime Section of the United Federation of Danish Workers
- Lederne Søfart
- Maskinmestrenes Forening
- The Association of Ferry Companies of Danish Small Islands
- Sammenslutningen af Mindre Erhvervsfartøjer
- Træskibssammenslutningen
- SKULD
- The Danish Shipbrokers Association
- Danish Ship Finance
- Danish Freight Forwarders
- Foreningen af Danske Søassurandører
- Danish Maritime
- The Danish Shipping Tribunal, Danish Appeals Boards Authority
- SEA HEALTH & WELFARE

e)

Comments received from the Danish Trade Union Confederation FH:

By way of introduction, FH refers to earlier contributions from LO – The Danish Confederations of Trade Unions to reports on the DIS-Act – most recently in September 2016 and the subsequent comments/updates regarding the government's comments to the ILO to this date.

The independent Committee of Experts in its 2016 report **requested** the Danish government to make every effort to ensure full respect of the principles of free and voluntary collective bargaining so that Danish trade unions could freely represent all their members in collective bargaining process – Danish or equated residents as well as non-residents, working on ships sailing under Danish flag – and that collective agreements concluded by Danish trade unions may cover all their members working on ships sailing under Danish flag regardless of residence.

The Committee of experts also **requested** the Danish government to engage in national tripartite national dialogue and to take the necessary measures to enable all the relevant worker's and employer's organisations to participate therein, if they so wish, so as to find a mutually satisfactory way forward, and to indicate in its next report its outcome and any contemplated measures.

FH finds it deeply regrettable that the Danish government for more than 30 years now, based on varying arguments, has refrained from taking seriously the criticism of the Committee of Experts and the call to bring article 10 of the DIS-Act in accordance with the ILO's conventions.

In the report on Convention 98, the government refers to a recent amendment to the DIS-Act. FH recognises the importance of this change.

However, the amendment to the DIS-Act referred to in the government's report is in no way a sufficient answer to the requests in the report from the Committee of Experts.

The scope of the amendments are limited to vessels operating in Danish territorial waters or continental shelf whereas the amendment will have no effect to vessels already covered by the DIS-Act.

The case regarding the Danish International Ships' Register (DIS) has been ongoing since 1988, at which time FH's predecessor, LO, brought the legislative intervention to the attention of the ILO, and in 1989, when the Committee of Experts decided that article 10, 2 and 3 of the Act is not in accordance with ILO-Conventions 87, 98 and 111.

...

FH finds it urgent that the Danish government initiates actual dialogue on article 10 of the DIS-Act with all parties from the worker-side with a view to bringing it in accordance with the ILO's Conventions.

Attached, is a copy of FH's letter of 16 September 2019.

Reply by the Danish Government:

A number of the remarks made in FH's letter of 16 September 2019 are in line with the previous comments to the reporting on ILO conventions 87 and 98 respectively forwarded by the organisation, including comments given in 2016. In light of this and for the time being, reference is made to previous reportings and remarks forwarded to the ILO by the Danish Government.

The fact remains, that the conditions leading to the establishment of the Danish International Ship Register (DIS) still apply. Traditional shipping nations – such as Denmark – compete with a number of ship registers all over the world, and Danish ships still face fierce international competition. Today, shipping has become even more international by nature, and Danish ships are engaged in voyages all over the world. The ability to easily transfer ships from one ship register to another as well as ship owners' ability to establish abroad remain basic conditions of the shipping industry.

Ships registered in DIS are subject to regulations ensuring seafarers high standards of social conditions, including conditions of employment. Denmark is among the countries that have ratified the ILO Maritime Labour Convention, 2006.

The additional remarks made by FH under convention no. 87 to the recent amendment to the DIS-Act are duly noted.

On a general level the underlying reasons for maintaining the DIS remain. Thus, no amendment to the report has been conducted following the letter from FH.



**Mandatnotits
for
ILO's 103. Arbejdskonference**

Genève

2014

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet

Maj 2014

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.....	4
KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER.....	4
A. KOMITÉ OM NYT ILO-INSTRUMENT OM "STYRKET INDSATS MOD AFSKAFFELSE AF TVANGSARBEJDE	4
B. KOMITÉ OM NYT ILO-INSTRUMENT OM OVERGANGEN MELLEM UFORMEL OG FORMEL ØKONOMI.	6
C. KOMITÉ OM BESKÆFTIGELSE.....	9
FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN.....	15
E. APPLIKATIONSKOMITÉEN	15
G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE).....	17
H. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL	17
I. GENERALDIREKTORENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRÅDET	18
3. DRØFTELSE OM KRING ARBEJDET I APPLIKATIONSKOMITÉEN.....	20
A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION.....	22
B. ILO'S MANDAT	22
C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	23
D. DANMARK OG ILO, RATIFICERED E KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	23
E. DANMARKS BIDRAG TIL ILO	23
5. DELEGATIONEN.....	25
A. REGERINGSDELEGATION	25
B. ARBEJDSGIVERDELEGATION.....	25
C. ARBEJDSSTAGERDELEGATION.....	25
BILAG 1 - ILO'S ORGANISATIONS DIAGRAM.....	27
BILAG 2 – OVERSIGT OVER DANSK PERSONALE I ILO	28
BILAG 3 – ILO'S STRATEGISKE MÅL.....	29
BILAG 4 – OMTALEN AF DANMARK I EKSPERTKOMITÉENS RAPPORT 2014.....	31
BILAG 5 – RAPPORTERINGSOVERSIGTEN 2014 FOR DANSKE RAPPORTER TIL ILO	32
BILAG 6 – INDLÆG FRA NORDISKE LANDE OG HOLLAND I OPFØLGNING PÅ KRISEN I APPLIKATIONSKOMITÉEN.....	33

1. INDLEDNING

Mandatnotitsen er udarbejdet til brug for regeringens delegation ved ILO's 103. Internationale Arbejdskonference, som afholdes fra den 28. maj til den 12. juni 2014 i Genève. Mandatnotitsen dækker de emner, der på forhånd er sat på Arbejdskonferencens dagsorden. Eventuelle yderligere emner eller spørgsmål vil blive koordineret i Genève.

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

I år er der yderligere sat et punkt på dagsordenen, idet der forventes ændringer vedtaget i den særlige konvention om søfarendes ansættelsesforhold (MLC - Maritime Labour Convention). Disse ændringer skal vedtages efter den særlige procedure i MLC, se nærmere herom under afsnit 2.d.

Det bemærkes også, at der pågår et arbejde med at reformere Arbejdskonferencen, hvor der ses på Arbejdskonferencens arbejdsmetoder, struktur, længde mv. En række forsøg er iværksat til efterfølgende evaluering. Det bemærkes også, at der fortsat pågår drøftelser omkring arbejdet i Applikationskomiteen, som er nærmere omtalt i afsnit 3.

Endelig vil der under årets konference blive afholdt valg til ILO's Styrelsesråd, hvor Danmark efter det nordiske rotationsprincip videregiver sit regeringssæde til Norge. Der ventes samtidig genvalg til de to danske parter, der begge er repræsenteret i styrelsesrådet i hhv. arbejdsgiver- og arbejdstagergruppen (Jørgen Rønne, DA, og Jens Erik Orht, LO).

2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

Konferencens komitéer med temadiskussioner

a. Komité om nyt ILO-instrument om "styrket indsats mod afskaffelse af tvangsarbejde

ILO anslår, at mere end 20 mio. mennesker er ofre for tvangsarbejde globalt. På et særligt trepartsudvalgsmøde om tvangsarbejde og menneskehandel, afholdt i ILO i februar 2013, opfordrede de udvalgte eksperter til, at man i ILO-regi vedtog supplerende foranstaltninger med henblik på at løse betydelige huller i landenes implementering af ILO's kernekonvention nr. 29 for derved effektivt at udrydde tvangsarbejde i alle dets former. Der var enighed mellem eksperterne om, at en sådan ny ILO-standard skulle fokusere på forebyggelse, beskyttelse og erstatning/kompensation til ofre.

I overensstemmelse hermed besluttede ILO's Styrelsesråd på sit møde i marts 2013 at sætte vedtagelsen af en sådan ny standard på dagsordenen for Arbejdskonferencen i 2014 med henblik på at supplere konvention nr. 29. Styrelsesrådet godkendte også, at der er tale om en 1-årig diskussion.

Det bemærkes, at ILO-konvention nr. 29 om tvangsarbejde (Convention concerning Forced or Compulsory Labour) blev vedtaget i 1930 og er ratificeret af Danmark i 1932. Konventionen er en såkaldt kernekonvention, hvilket dækker over, at der er tale om fundamentale arbejdstager- og menneskerettigheder, hvis principper skal respekteres af alle ILO-medlemmer, uanset om de har ratificeret konventionen.

Til forberedelse af drøftelserne udarbejdede ILO i juli 2013 en rapport, der beskrev retsstillingen internationalt og nationalt, særligt i forhold til forebyggelse, beskyttelse, kompensation og håndhævelse, og om merværdien ved et nyt ILO-instrument. Rapporten indeholdt også et spørgeskema, som regeringerne skulle besvare og indsende til ILO. Beskæftigelsesministeriet indsendte et koordineret dansk regeringssvar på spørgeskemaet den 18. december 2013, hvoraf også arbejdsmarkedets parters kommentarer fremgik.

På baggrund heraf har ILO i marts 2014 udsendt en ny rapport over de indkomne svar samt et udkast til nyt ILO-instrument, nærmere forslag til en kort protokoltekst med ledsagende henstilling. Forskellen mellem protokol og henstilling er, at en protokol er juridisk bindende for de medlemslande, der har ratificeret protokollen, mens en henstilling er et ikke-juridisk bindende instrument.

I udkastet til protokol foreslås bestemmelser om

- At medlemslande skal tage effektive foranstaltninger til forebyggelse af tvangsarbejde, herunder vedtagelse af en national politik med handlingsplan, som også omfatter menneskehandel (herunder udnyttelse af arbejdskraft og seksuel udnyttelse);
- At medlemslande skal tage forebyggende skridt inden for: uddannelse og oplysning, udbredelsen af lovgivning samt beskyttelsen ved rekruttering og arbejdsformidling;
- At medlemslandene skal bistå og identificere ofre for tvangsarbejde, herunder gennem at tilbyde bedring og rehabilitering;
- At medlemslande skal sikre ofre de nødvendige retsmidler, herunder kompensation, erstatning og opklaring af overgreb;
- At medlemslandene skal samarbejde for at forebygge og afskaffe alle former for tvangsarbejde.

I udkastet til henstilling behandles samme temaer: forebyggelse, beskyttelse, kompensation og adgang til retsmidler, håndhævelse og internationalt samarbejde.

Det vil fortsat være muligt at ændre teksten under forhandlingerne.

Parternes holdning

DA finder, at en henstilling vil være det mest egnede instrument og minder om, at den forberedende ekspertgruppe i 2013 pegede på en protokol og/eller en henstilling, men ikke begge dele som foreslået af ILO's sekretariat. En protokol skal ratificeres og vil være snævert knyttet til de lande, som har ratificeret konvention 29.

Arbejdsgiverne finder, at konvention 29 som sådan er dækkende og et af problemerne med en diskussion af tvangsarbejde vil være at fokusere indsatsen og ikke sprede og dermed udvande begrebet tvangsarbejde. Under alle omstændigheder skal et nyt instrument tage højde for de forskellige nationale arbejdsmarkedsmodeller. Det er vigtigt at finde den rigtige balance i forhold til den uformelle sektor. Et nyt instrument skal bekæmpe tvangsarbejde og skal være afbalanceret således at den ikke modarbejder sit eget formål, hvilket i sig selv taler for en henstilling.

LO er ikke enig i regeringens holdning nedenfor og støtter en protokol i tillæg til konvention 29 for at opnå størst mulig og effektiv udryddelse af tvangsarbejde i alle dens former. Styrken ved en protokol er, at den har lige så stærk bindende effekt som en konvention og skal ratificeres efterfølgende af de enkelte medlemslande.

FTF er heller ikke enig i regeringens holdning, men støtter derimod forslaget om en protokol i tillæg til Konvention 29. FTF mener, at det vil give et godt grundlag for effektiv udryddelse af tvangsarbejde, hvorfor der er behov for en protokol, som skal ratificeres i de enkelte medlemslande.

Regeringens holdning

Indsatsten mod tvangsarbejde i Danmark er primært formuleret i regeringens handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel 2011-2014. Tvangsarbejde indgår i denne handlingsplan, idet tvangsarbejde ofte vil være et resultat af menneskehandel. I relation til tvangsarbejde definerer straffelovens § 262a menneskehandel som rekruttering, transport, husning eller efterfølgende modtagelse af en person, hvor der fx har været anvendt ulovlig tvang, hvis dette er sket med henblik på udnyttelse til tvangsarbejde.

Menneskehandel er et stigende problem i Danmark og resten af verden. Den danske regering har siden 2002 haft styrket fokus på problemet, hvor den første nationale handlingsplan mod menneskehandel blev udarbejdet (2002-2005). Denne er efterfølgende blevet fulgt op af handlingsplan for 2007-2010 og den nuværende plan for 2011-2014. Handlingsplanen indeholder både forebyggende, støttende og efterforskningsmæssige aktiviteter samt en øget koordinering af samarbejdet mellem de sociale organisationer og myndigheder. Foruden de nationale aktiviteter indeholder planen også et overblik over internationale indsatser.

I forhold til valget af nyt ILO instrument er det regeringens opfattelse, at forhandlingerne bør resultere i vedtagelsen af en henstilling frem for en protokol med en ledsagende henstilling. Det er ikke uden betænkeligheder at søge at løse implementeringsproblemer ved at vedtage nye regler, særligt i form af en protokol, som siden skal ratificeres for at få virkning. ILO's konvention nr. 29 om tvangsarbejde hører til blandt ILO's mest ratificerede konventioner og er tilmed en af ILO's otte kernekonventioner. Samtidig har der været enighed om, at konventionens brede definition af

tvangsarbejde stadig er relevant og ikke udelukker grupper. Regeringen mener i forlængelse heraf, at en effektiv implementering og håndhævelse allerede er en vigtig del i selve konventionen. Såfremt der i komitéen er flertal for en protokol med en ledsagende henstilling, vil regeringen aktivt og konstruktivt arbejde for det bedst mulige resultat.

Regeringen vil særligt arbejde for, at det kommende ILO instrument bliver fokuseret, fleksibelt og balanceret. Det vil være vigtigt, at det nye ILO-instrument er foreneligt med den danske arbejdsmodel, hvor tilsyn med og håndhævelse af løn- og ansættelsesvilkår i vidt omfang er overladt til arbejdsmarkedets parter. Ligeledes er det vigtigt, at instrumentet tager højde for allerede eksisterende internationale aftaler på området, fx UNTOC Palermo protokollen. Det vil endvidere være vigtigt, at instrumentet i relation til de strafferetlige spørgsmål i tilstrækkelig grad tager hensyn til nationale forskelligheder og giver mulighed for de nødvendige undtagelser.

Et vigtigt tema forventes at blive migrantproblemstillingen, hvor mennesker rekrutteres til tvangsarbejde i andre lande. Her vil visse foranstaltninger være mere relevant for afrejselande fremfor transit- eller destinationslande, fx omkring uddannelse og oplysning og regulering af rekrutterings- og formidlingsbureauer. Til denne problemstilling hører også en vanskelig og følsom diskussion omkring tildeling af rettigheder til illegale immigranter.

Det følger således af udlændingeloven, at tredjelandsstatsborgere skal have opholds- og arbejdstilladelse for at kunne bo og arbejde i Danmark. Menneskehandel kan ikke i sig selv danne grundlag for opholdstilladelse i Danmark. Som andre udlændinge kan ofre for menneskehandel søge opholdstilladelse efter reglerne i udlændingeloven. Ofre for menneskehandel, der frygter forfølgelse i deres hjemland, fx fra bagmænd, kan således som andre udlændinge søge asyl. Asylmyndighederne, dvs. Udlændingestyrelsen og Flygtningenævnet, vurderer herefter, om den pågældende vil være konkret og individuelt forfulgt eller i risiko for asylrelevante overgreb ved en tilbagevenden til hjemlandet. Hvis der er brug for, at et offer for menneskehandel bliver i Danmark for at bistå politi eller anklagemyndighed i forbindelse med efterforskning af kriminalitet eller under en retssag, kan offeret få midlertidig opholdstilladelse på dette grundlag. Som andre udlændinge kan ofre for menneskehandel også søge humanitær opholdstilladelse, hvis der er væsentlige humanitære hensyn, som afgørende taler herfor.

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

b. Komité om nyt ILO-instrument om overgangen mellem uformel og formel økonomi

I marts 2013 besluttede ILO's Styrelsesråd at sætte dette punkt på Arbejdskonferencens dagsorden om "overgangen fra uformel til formel økonomi" 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 ifølge ILO er præget af meget ringe arbejdsforhold, der afviger stærkt fra ILO's standarder om anstændigt arbejde. Samtidig er en uforholdsmæssig stor andel af de 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 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.

Til forberedelse af årets drøftelse har ILO's sekretariat udarbejdet en rapport fra juli 2013, der indeholder baggrund om behovet for et nyt ILO-instrument. Rapporten indeholder også et spørgeskema, som regeringerne har skullet besvare og indsende til ILO. Beskæftigelsesministeriet har indsendt et koordineret dansk regeringssvar på spørgeskemaet, hvoraf også arbejdsmarkedets parter kommentarer fremgik.

Rapporten er inddelt i tre kapitler: Kapitel 1 giver et overblik over fænomenet den uformelle økonomi, dens indvirkning på opnåelsen af anstændigt arbejde for alle arbejdstagere og arbejdsgivere og ILO's tilgang til overgangen til formalitet. Kapitel 2 indeholder oplysninger om de lovgivningsmæssige rammer i forbindelse med den uformelle økonomi på internationalt og nationalt plan, herunder med eksempler på eksisterende lovgivning og praksis fra forskellige regioner, der er vedtaget med henblik på at sikre en progressiv overgang til formel økonomi. Kapitel 3 undersøger behovet for en integreret politik-tilgang, der omfatter ILO's fire strategiske mål (grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, beskæftigelse, social beskyttelse og social dialog), og som samtidig er tilpasset den nationale kontekst, med sigte på at sikre en gradvis overgang til formel økonomi.

"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 økonomiske aktiviteter, der er ulovlige, jf. internationale traktater.

Der er således tale om en meget bred definition, og det fremgår af rapporten, at uformel økonomi er særligt udbredt i udviklingslandene, men ikke begrænset hertil. Samtidig fremhæves det, at omstændighederne omkring uformel økonomi, herunder måder at gennemføre overgangen til formel økonomi på, kan variere meget fra land til land. I rapporten skitserer ILO, hvordan formalisering af uformel økonomi i princippet kan tage én af to former. Enten kan det indebære sanktioner over for aktører i den uformelle økonomi, eller også kan formalisering ske ved, at man udbreder det beskyttelsesniveau, der normalt kun gavner aktører i den formelle økonomi, til også at omfatte aktører i den uformelle økonomi.

I udkastet til konklusioner understreges det netop, 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. Samtidig lægges der i vidt omfang op til en henstilling, der placerer sig inden for den tilgang til formalisering, der indebærer udbredelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i den formelle økonomi til den uformelle økonomi.

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. Det er dog væsentligt at understrege, at en væsentlig forudsætning for at målet kan nås er, at incitamenterne

for virksomhederne til at forblive i den uformelle økonomi skal reduceres samtidig med, at dynamikken og entreprenørånden bevares – det vil være forudsætningen for at varig og inklusiv vækst og udvikling.

Det er derfor vigtigt, at sætte fokus på årsagerne til at virksomhederne er i den uformelle økonomi, hvis der skal findes passende løsninger på problemerne. Her spiller rammebetingelserne for virksomhederne en væsentlig rolle bl.a. fred og politisk stabilitet, en entreprenørånd og fair konkurrence, infrastruktur, uddannelse, stabil regulering og adgang til markederne.

Derfor er det en for snæver tilgang kun at fokusere på arbejdsmarkedet og socialpolitikken, da man jo ikke flytter virksomheder fra uformel til formel økonomi ved kun at sætte fokus her. Risikoen ved en sådan tilgang kunne blive, at flere virksomheder flytter over i den uformelle økonomi, fordi det vil være mere attraktivt.

Hvis der skal gøres brug af et instrument bør det være en henstilling (ikke retligt bindende).

LO er i princippet enig i regerings holdning som beskrevet nedenfor. Den uformelle økonomi har en meget væsentlig betydning og indvirkning på arbejdsmarkedet i mange lande. I de såkaldte udviklingslande udgør arbejdsstyrken i den uformelle økonomi mellem 40-80 procent af arbejdsstyrken.

Interessen for at formalisere området er dukket op som en prioriteret, politisk dagsorden i udviklede og udviklingslande. I de forskellige regioner er der taget nye politiske initiativer og strategier, der har til formål at lette overgangen fra uformel til formel sektor, er taget i brug.

Alt dette understreger behovet for en integreret politisk ramme, der omfatter ILO's fire strategiske mål (grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, beskæftigelse, social beskyttelse og socialdialog) tilpasset den nationale kontekst.

Den uformelle økonomi har en meget væsentlig betydning og indvirkning på arbejdsmarkedet i mange lande. I de såkaldte udviklingslande udgør arbejdsstyrken i den uformelle økonomi mellem 40-80 procent af arbejdsstyrken.

Interessen for at formalisere området er dukket op som en prioriteret, politisk dagsorden i både udviklede og udviklingslande. I de forskellige regioner er der taget nye politiske initiativer og strategier, der har til formål at lette overgangen fra uformel til formel sektor, er taget i brug.

Alt dette understreger behovet for en integreret politisk ramme, der omfatter ILO's fire strategiske mål (grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, beskæftigelse, social beskyttelse og socialdialog) tilpasset den nationale kontekst.

FTF er af den holdning, at den uformelle økonomi ofte er præget af meget ringe arbejdsforhold for arbejdstagerne, der afviger fra ILO's standarder om anstændigt arbejde. Manglende sociale sikringsordninger, regler om sikkerhed og sundhed, barsel og anden lovgivning om beskyttelse af arbejdskraft, herunder fundamentale arbejdstagerrettigheder er udbredt indenfor den uformelle økonomi, så FTF støtter, at der vedtages et nyt ILO-instrument om overgangen fra uformel til formel økonomi. FTF er enig i, at den uformelle økonomi udgør en aktuel global problemstilling, som varierer fra land til land og kræver tilpassede løsningsmodeller, men FTF har ikke dermed taget stilling til instrumentets form, hvilket først kan ske, når forslaget foreligger.

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 sociale sikring. Danmark støtter derfor også målsætningen om en overgang til formel økonomi, der bl.a. kan bidrage til at reducere fattigdom.

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

Få så vidt angår instrumentets form, støtter Danmark op om, at der bør være tale om en henstilling (ikke-retlig bindende), som der pt. lægges op til i udkastet til konklusioner.

Danmarks udgangspunkt vil 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).

Danmark vil i øvrigt arbejde for at skabe forståelse for, at instrumentet ikke bør omhandle situationer, hvor der spekuleres mod et ellers velreguleret arbejdsmarked med effektiv håndhævelse.

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

c. Komité om beskæftigelse

Som opfølgning på ILO's 2008-Deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering indgår det på Arbejdskonferencen at have en tilbagevendende drøftelse af de fire strategiske mål i Decent Work-begrebet. I 2010 indledte Arbejdskonference første fase af disse tilbagevendende drøftelser. I år drøftes for anden gang målsætningen om at fremme beskæftigelse. Det indgår at overveje behovet for at justere ILO's prioriteter og handlingsplaner og herunder vurdere ILO's hidtidige indsats og aktiviteter.

Her 6 år efter vedtagelsen af 2008-Deklarationen og 6 år efter den økonomiske krises begyndelse står verden stadig over for en usikker tid med svag og ujævn økonomisk fremgang. Verden står bl.a. over for udfordringen med at skulle integrere 404 millioner nyttilkomne på arbejdsmarkedet samt at skulle finde anstændigt og produktivt arbejde til 202 millioner arbejdsløse. Vejen til bæredygtigt opsving og udvikling kræver proaktive, beskæftigelsescentrerede og inkluderende vækststrategier - globalt og nationalt.

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.

ILO har til brug for drøftelserne udarbejdet en rapport "Employment policies for sustainable recovery and development".

Rapporten er inddelt i 3 kapitler, et sammendrag samt afsnit om forslag til drøftelse:

Kapitel 1 handler om udfordringerne for beskæftigelsespolitikken" og behandler analyser af de aktuelle udfordringer, som beskæftigelsespolitikken står over for både nationalt og regionalt. Der er fortsat et billede af økonomisk og finansiel krise, og de konsolideringstiltag, der er indført til at afhjælpe krisen, har haft meget forskellig effekt i de forskellige lande. Den økonomiske situation er stadig temmelig usikker, hvilket hæmmer investeringslysten. Arbejdsløshedsprocenten stagnerer,

langtidsarbejdsløshedsprocenten stiger, og især unge og kvinder er ramt af situationen. Der er større og større andel af ufrivilligt deltidsarbejde og stadig mere og mere job-usikkerhed.

Kapitel 2 beskriver i detaljer de tiltag ILO og medlemsstaterne har sat ind med for at øge beskæftigelsen. Der lægges hovedvægt på ILO's indsats. Flere og flere lande har indført nationale beskæftigelsesstrategier med vægt på kapacitetsopbygning og rådgivning, og den sociale dialog er blevet et vigtigt aspekt i flere lande. Analyserne i kapitel 2 behandler beskæftigelsesrettede makroøkonomiske aspekter, politikker inden for handels- og industrisektorerne, fokus på tilpasning af arbejdsmiljø til fremme af beskæftigelse, investering i infrastruktur som en beskæftigelsesfremmende foranstaltning, overgangen fra uformel til formel økonomi, ungdomsarbejdsløshed og deraf følgende indsatser.

Kapitel 3 ser på udfordringerne og nye prioriteringer. Der må fx skabes indsatser i retning af proaktive, beskæftigelsesrettede og inkluderende strategier inden for en sammenhængende politisk ramme, globalt såvel som nationalt. Der må ske en vis opgradering af forskellige indsatser til støtte for beskæftigelsesfremmende foranstaltninger, som både berører udbud og efterspørgsel af arbejdskraft. Den investering, der foretages for at puste liv i væksten og fremme opsvinget, må være i kvalitetsjob. Der skal foretages store investeringer for at eliminere ungdomsarbejdsløsheden. Overgang til formel økonomi er fortsat et prioriteret mål i beskæftigelsespolitik, også indenfor social beskyttelse. Social dialog er essentiel for opbygning af basis for strukturelle reformer. Beskæftigelsesministerier har hovedansvaret for at koordinere og skabe sammenhæng i leveringen af beskæftigelsespolitik – om end gennem institutioner.

Rapporten lister en lang række punkter til drøftelse i komiteen, der tager udgangspunkt i de forskellige elementer, der er belyst i de første 3 kapitler. Som temaer indgår den aldrende arbejdsstyrke, problemstillingen om ungdomsarbejdsløshed og vigtigheden af den sociale dialog. Der vil være en særlig session om social beskyttelse.

Komiteens drøftelser skal munde ud i:

- En fælles forståelse af aktuelle beskæftigelsesmæssige udfordringer og de væsentlige indikatorer for forandring
- Yderligere information om nationale beskæftigelsesstrategier og udveksling af ”best practice”
- Information om fokusområder for ILO's arbejde som fx: strukturel og langtidsarbejdsløshed, selvstændigt arbejde, sammenhæng mellem teknologi, beskæftigelse og færdigheder, ulighed m.v.
- Identifikation af de væsentlige elementer, der bør indgå for at definere anstændigt arbejde
- Identifikation af de erfaringer, man har gjort mht. sammenhængen mellem de 4 strategiske mål
- Vedvarende og styrket forståelse fra medlemslandene for ILO's tilgang til en samlet, integreret beskæftigelsespolitik.

Det er ikke meningen, at der skal udarbejdes nye instrumenter. Slutdokumenterne vil være fælles konklusioner og en resolution.

Parternes holdning

DA hilser drøftelsen om beskæftigelse velkommen.

Det er vigtigt at understrege, at varig økonomisk vækst er en nødvendig forudsætning for skabelse af arbejdspladser. Det er i den forbindelse afgørende at skabe et sundt erhvervsklima og at sikre strukturelle reformer, som fremmer vækst, investeringer og øger produktiviteten i virksomhederne.

Det er vigtigt, at de strukturelle reformer sætter fokus på de centrale udfordringer på såvel kort sigt, fx den store ungdomsledighed, som på langt sigt nogle landes skæve demografiske udvikling med deraf følgende faldende arbejdsstyrker og behov for tiltrækning af arbejdskraft fra andre regioner.

Udfordringerne på beskæftigelsesområdet er globalt meget forskellige, hvilket bør afspejles i konklusionerne fra konferencen.

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

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

Arbejdstagerrettigheder og social dialog er helt afgørende i forhold til at fremme bæredygtig social og økonomisk vækst med fokus på jobskabelse.

FTF er enig i, at vejen til bæredygtigt opsving og udvikling kræver proaktive, beskæftigelsescentrerede og inkluderende vækststrategier - globalt og nationalt. FTF støtter derfor, at den sociale dialog kommer i fokus for drøftelserne og udbredes i videst mulige udstrækning i de lande, hvor den sociale dialog endnu ikke fungerer. Vi er enige i, at social dialog er essentiel for opbygning af basis for strukturelle reformer. FTF støtter op om målet med at opnå fælles konklusioner samt en fælles resolution på området og ønsker i den forbindelse at fremhæve det positive i en velfungerende social dialog under iagttagelse af grundlæggende arbejdstagerrettigheder.

Den danske regerings holdning

Danmark hilser rapporten velkommen som et godt grundlag for diskussion af et relevant emne. Danmark vil støtte arbejdet i komiteen og arbejde for at fremme relevante danske synspunkter såsom betydningen af reformpolitik og strukturelle forandringer, indsatser for at imødegå ungdomsarbejdsledighed m.v. og derved bidrage med information om de forskellige indsatser, Danmark har gennemført som opfølgning på den første fase af de tilbagevendende drøftelser i ILO regi.

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

d. Ændring af MLC

Konventionen om Søfarendes Arbejdsforhold (Maritime Labour Convention, MLC) trådte i kraft internationalt og i Danmark den 20. august 2013. 57 lande har pr. 28. april 2014 ratificeret konventionen, 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 skal ske ved at nedsætte en komité inden for arbejdsnormer til søs. ILO's styrelsesråd nedsatte derfor i juni 2013 Den Særlige MLC-trepartskomité.

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

Den Særlige MLC-trepartskomiteé afholdte sit første møde den 7.-11. april 2014. På dette møde blev to ændringsforslag til MLC behandlet. De to ændringsforslag til MLC var udarbejdet i et samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på internationalt plan. Ændringsforslagene drejer sig om efterladte søfarende og økonomisk kompensation ved søfarendes død eller langvarige invaliditet.

Det første ændringsforslag om efterladte søfarende vedrører tilfælde, hvor en skibsreder ikke kan dække udgifterne til søfarendes hjemrejse, eller hvor en skibsreder har efterladt søfarende tilbage på et skib uden at opfylde sine grundlæggende forpligtelser over for de søfarende, der er om bord, fx ved at undlade at stille mad eller drikkevarer til rådighed, sørge for deres hjemrejse eller betale løn.

Ændringsforslaget medfører, at der fastsættes en række krav til at oprette et finansielt sikkerhedssystem, der skal dække eventuelle lønudeståender, udgifter til hotelophold og hjemsendelse mv. for søfarende, der efterlades om bord på et skib. Det finansielle sikkerhedssystem kan oprettes på forskellige måder, herunder som social sikring, en fond eller en forsikring eller lignende.

Det andet ændringsforslag handler om økonomisk kompensation ved søfarendes død eller langvarige invaliditet som følge af en arbejdsskade, sygdom eller fare.

Ændringsforslaget medfører, at der indføres minimumsbeskyttelse for at sikre den økonomiske kompensation for krav, der følger af ansættelsen i forbindelse med en arbejdsskade, sygdom eller fare. Det medfører bl.a., at man som søfarende har krav på fuld og hel betaling af kompensationen, fx for en arbejdsskade, og ikke skal acceptere at modtage en betaling, der er mindre end den, som den søfarende har ret til.

Der vil som følge af begge ændringsforslag blive stillet krav om, at der om bord på skibene skal opslås dokumentation for, at der er oprettet et finansielt sikkerhedssystem til hjemsendelse af søfarende og er dækning for krav på økonomisk kompensation ved død eller langvarig invaliditet.

Begge ændringsforslag blev vedtaget af Den Særlige MLC-trepartskomiteé, hvorfor de nu bliver 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-trepartskomiteé.

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

DA lægger vægt på, at ændringer sker i overensstemmelse med den enighed, der er opnået og opnås af de søfarendes organisationer, også i implementeringen.

LO støtter ændringsforslagene.

Den danske regerings holdning

Regeringen er positiv over for begge ændringsforslag og agter at stemme for godkendelse af begge forslagene.

I forhold til ændringsforslaget om efterladte søfarende vedrører dette et tiltagende problem. Sager om efterladte søfarende har betydelige menneskelige og sociale konsekvenser for de søfarende og deres familier. Dette ændringsforslag vil således etablere et socialt sikkerhedsnet for efterladte søfarende, der vil imødegå disse konsekvenser.

Det er ikke almindeligt for danske skibe, at søfarende efterlades. Der bør imidlertid gives alle søfarende en beskyttelse, når de havner i en situation, hvor de efterlades.

Der har således allerede været situationer, hvor søfarende er blevet efterladt, herunder på udenlandske skibe i dansk havn. Det skyldtes, at rederierne af økonomiske grunde havde opgivet skibene og de søfarende.

Der er allerede et dansk finansielt sikkerhedssystem, som i langt overvejende grad er i overensstemmelse med ændringsforslaget. Der er i medfør af lov om søfarendes ansættelsesforhold mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 73 af 17. januar 2014, etableret en særlig pulje på 1,4 millioner kr. årligt, som dækker økonomisk tilskud til dækning af udgifter til hjemrejse og underhold om bord samt sikring af bl.a. forplejning, varme, elektricitet, kommunikation og hygiejne på skibet, indtil hjemrejsen kan finde sted.

Dansk lovgivning har dermed etableret et socialt sikkerhedsnet, som vil forbedre beskyttelsen af søfarende på danske skibe og på udenlandske skibe i dansk havn. Danmark er altså gået et skridt videre end, hvad MLC kræver på nuværende tidspunkt.

De danske regler indeholder dog ikke bestemmelser, som sikrer løn til efterladte søfarende. Udbetaling af udestående løn er ikke omfattet af puljemidlerne på 1,4 millioner kr., da dette for danske skibes vedkommende er dækket af Lønmodtagernes Garantifond (LG) i forbindelse med rederiets konkurs eller rekonstruktion. I tilfælde, hvor LG ikke dækker manglende lønudbetaling, vil regeringen lægge op til, at der bliver indført et krav om forsikring. Der vil som følge heraf blive tale om visse tilpasninger af dansk lovgivning, som vil blive drøftet med søfartserhvervets parter.

Ændringsforslaget om økonomisk kompensation ved søfarendes død eller langvarige invaliditet vedrører både krav efter dansk rets almindelige erstatningsregler og krav som følge af en arbejdsskade, som er særligt reguleret i arbejdsskadesikringsloven som en social sikringsordning. Forslaget stiller nye krav til dokumentation for arbejdsgivers finansielle sikkerhed.

På grund af arbejdsskadeordningens særlige karakter er der ikke behov for særlig dokumentation for arbejdsgivers finansielle forhold. Dette skyldes, at der er tale om en lovpligtig forsikring, som alle arbejdsgivere skal tegne, og som sikrer udbetaling af erstatning og godtgørelse i tilfælde af en arbejdsskade. En særlig ordning sikrer udbetaling selv i tilfælde, hvor en arbejdsgiver undtagelsesvist har undladt at tegne forsikringen. Arbejdsskadesikringsloven rummer derfor ingen krav om dokumentation for arbejdsgivers finansielle sikkerhed.

For så vidt angår finansiell sikkerhed for krav om erstatning for arbejdsskader må konventionen således anses for opfyldt ved, at arbejdsgiverne tegner arbejdsulykkesforsikring og tilmelder sig Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring.

Forslaget kan nødvendiggøre ændringer i anden lovgivning end arbejdsskadesikringsloven.

Det er muligt efter MLC at anse kravene i ændringsforslaget for gennemført ved substantiel ækvivalens, dvs. en metode til at gennemføre det på en anden måde end angivet, men fortsat opnå det ønskede resultat med ændringsforslaget. Derved sikres en fleksibilitet i gennemførelsen af ændringsforslagene. Lovgivningen skal dog medvirke til fuldt ud at opnå det generelle mål og formål med de nye regler.

Faste punkter på dagsordenen

e. Applikationskomitéen

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

Ekspertkomitéens rapport om medlemslandenes implementering af konventionerne danner grundlag for Applikationskomiteens arbejde. På baggrund af Ekspertkomiteens rapport udvælger arbejdsmarkedets parter hvert år 25 individuelle sager på landeniveau også kaldet "landelisten". Disse sager udvælges typisk ud fra sagernes alvor, men også ud fra en vis geografisk fordeling. For så vidt angår omtalen af Danmark i dette års rapport fra Ekspertkomitéen henvises til bilag 4.

Der er mulighed for at tilkendegive holdning under Applikationskomiteens drøftelser. Danmarks holdning og eventuelle kommentarer i de enkelte individuelle sager afklares først, når arbejdsmarkedets parter har udvalgt de enkelte sager. Sådanne indlæg gives gerne som gruppeindlæg, typisk som EU-indlæg.

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

Ekspertkomiteens særlige rapport om ILO's konvention om mindstelønsfastsættelse (nr. 131) og henstilling om mindstelønsfastsættelse (nr. 135), begge fra 1970.

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 evt. 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.

Dette års generelle rapport handler om mindstelønsfastsættelse med udgangspunkt i:

- ILO-konvention nr. 131 om mindstelønsfastsættelse (1970) (ikke ratificeret af Danmark)
- Henstilling nr. 135 om mindstelønsfastsættelse (1970).

Det er tredje gang, at en generel rapport fra Ekspertkomitéen omhandler mindstelønsfastsættelse, idet temaet også lå til grund for de generelle rapporter forud for arbejdskonferencerne i 1958 og 1992. Dette vidner om den betydning, ILO tillægger emnet, ikke mindst i en tid, hvor globaliseringen og den økonomiske krise har sat mange lønmodtagergrupper under øget pres.

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

Fra ILO's side lægges der op til en definition af mindstelønsfastsættelse som et element i en politik, der tager sigte på at overvinde fattigdom og sikre opfyldelsen af alle arbejdstageres og deres familiers behov. Ekspertkomitéen bemærker, at mange arbejdstagere, også i de industrialiserede

lande, stadig er udelukkede fra systemer til mindstelønsfastsættelse. Det gælder fx arbejdstagere i landbruget i Canada, og domestic workers i Korea.

Rapporten konkluderer, at de principper og bestemmelser, der følger af konvention nr. 131 og henstilling nr. 135, finder anvendelse i et betydeligt antal medlemslande gennem lovgivning, kollektive aftaler og/eller domstolspraksis, også hvor det pågældende medlemsland ikke har ratificeret de nævnte konventioner.

Dog kan der fortsat iagttages en række problemer og udfordringer. Ekspertkomitéen peger i den forbindelse særligt på følgende forhold:

- Både konventionen og henstillingen forudsætter omfattende inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Derfor er de systemer, hvor mindstelønnen fastsættes egenrådigt af regeringen, problematiske i forhold til overholdelse af såvel konventionen som henstillingen om mindstelønsfastsættelse. Her bemærkes det, at såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerorganisationer, inkl. IOE og ITUC, giver udtryk for, at de som parter ofte ikke inddrages tilstrækkeligt i processen.
- Der kan være udfordringer forbundet med at afgøre, om der skal fastsættes ét niveau for mindsteløn, som dækker alle sektorer, eller om mindstelønnen skal differentieres efter fx brancher.
- Spørgsmålet om, hvor mange forskellige udgiftsposter der skal kunne dækkes ved hjælp af mindsteløn. Det bemærkes i den forbindelse, at termen "living wage" foruden mad, husleje og tøj også tager sigte på at kunne dække deltagelse i samfundets sociale og kulturelle liv.
- Især den økonomiske krise har medført, at der i en række lande er indført mulighed for at dispensere fra mindstelønnen for bestemte grupper af medarbejdere (fx unge eller handicappede). Dette indebærer en risiko for diskrimination.
- Spørgsmålet om sikring af et, for såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerside, acceptabelt niveau for den enkelte mindsteløn. Ved for lavt niveau er der fare for, at mindstelønnen ikke lever op til formålet om social beskyttelse. Ved for højt niveau er der fare for, at mindstelønnen ikke overholdes, eller fører til ekspansion i den uformelle økonomi.
- Spørgsmålet om, hvordan man etablerer et konstruktivt system til at sikre inspektion og sanktioner. Det bemærkes bl.a., at et system til mindstelønsfastsættelse, der ikke bakkes op af tilstrækkelige inspektions- og sanktionsmuligheder, er til ulempe for såvel de berørte arbejdstagere som de arbejdsgivere, der opfylder kravene.

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

Parternes holdning

DA finder, at Ekspertkomiteens rapport afspejler, at mindstelønssystemer som hovedregel ikke er et middel, der kan løse de udfordringer mange landes arbejdsmarkeder står overfor.

Mindelønssystemer går ofte hånd i hånd med problemstillinger med en uformel sektor, der udfordrer det formelle arbejdsmarked. Den manglende inddragelse af arbejdsmarkedets parter i lønfastsættelsen i mange lande er selvstændigt og alvorligt problem, som også illustrerer, at mindsteløn også bruges som et rent politisk redskab. Rapporten viser, hvor vanskeligt et mindstelønssystem har ved at tilpasse sig de økonomiske udfordringer. DA finder ikke, at der er

behov for ratifikationstiltag. For god ordens skyld skal DA nævne, at man stadig ikke finder en ratifikation af ILO-konvention nr. 131 eller ILO-henstilling nr. 135 relevant for Danmark.

LO støtter drøftelserne af ILO konvention 131 og henstilling 135.

FTF er enig i, at forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår er en af hjørnestenene i den danske arbejdsmarkedsmodel, og ønsker at bakke op om den nuværende danske model.

Den danske regerings holdning

Den danske regering støtter, at Applikationskomitéen drøfter mindstelønsfastsættelse med udgangspunkt i ILO-konvention nr. 131 og ILO-henstilling nr. 135.

I Danmark fastsættes mindstelønnen ikke i lovgivningen, men ved kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Frie kollektive forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår er en af hjørnestenene i den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette gælder både den private og den offentlige sektor. Langt den største del af den offentlige sektor er således dækket af kollektive overenskomster.

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

Der er ingen overvejelser om ratifikation af ILO-konvention nr. 131. Danmark lever imidlertid fuldt ud op til principperne i og formålet med konventionen.

Den danske regering kan på den baggrund støtte eventuelle tiltag for at fremme ratifikation eller fremme af principperne i konvention nr. 131.

g. Udvalgelseskomitéen (Selection Committee)

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

Parternes holdning

DA afventer drøftelserne på konferencen.

Den danske regerings holdning

Danmark er medlem af Udvalgelseskomiteen i kraft af vort sæde i styrelsesrådet og tage aktivt del i drøftelserne. Foreløbigt er der ikke kendskab til særlige punkter på udvalgets dagsorden udover de mere processuelle.

h. Finansielle og administrative spørgsmål

ILO's "Report II: Information concerning the programme and budget and other questions" omfatter to elementer, der skal træffes beslutning om på Arbejdskonferencen.

For det første lægges der op til, at arbejdskonference vedtager det revisorpåtegnede konsoliderede årsregnskab for 2013. Generaldirektørens finansielle rapport og erklæringerne for 2013 samt revisionsrapporten vil blive gjort tilgængelig som et separat dokument. Styrelsesrådets anbefaling vedrørende vedtagelsen af de reviderede statements vil blive præsenteret for Finanskomiteen for regeringsrepræsentanter.

For det andet lægges der op til, at Arbejdskonferencen vedtager en (delvis) finansiering af UN Resident Coordinator systemet for perioden 2014-2015 som anbefalet af Styrelsesrådet på rådets 320. session i marts 2014.

Danmark kan støtte begge forslag.

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 "Fair Immigration".

ILO har haft fokus på vandrende arbejdstagere siden sin oprettelse i 1919. Siden er antallet af vandrende arbejdstagere stadig stigende, ligesom denne gruppe er særligt udsat for uacceptable arbejdsforhold. Debatten om vandrende arbejdstagere er central og foregår på alle niveauer, men indeholder også en række kontroversielle elementer.

Generaldirektøren gør opmærksom på en række globale tendenser, fx at ILO på verdensplan senest har målt 231,5 mio. vandrende arbejdstagere svarende til 3 pct. af den globale befolkning og har forventning og at antallet vil fortsætte med at stige. Selvom de udviklede lande stadig modtager over halvdelen af alle migranter, er indvandringen af arbejdskraft her aftagende. Kvinder udgør hovedparten af migranter i Europa, Amerika og Oceanien, men ikke i Afrika og i Asien. De yngste migranter kommer primært fra udviklingslandene, hvorimod ældre migranter kommer fra udviklede lande.

Generaldirektøren beskriver også trends i regeringernes politikker, særligt mod en mere restriktiv indvandringspolitik. Indvandringens effekt på arbejdsmarkedet har været genstand for kontroverser. EU og princippet om fri bevægelighed for arbejdskraft er nævnt, men her nævnes også, at anvendelsen af princippet er dog genstand for stadig diskussion, bl.a. pga. bekymring for såkaldt velfærdsturisme. ILO konkluderer imidlertid, at effekten af vandrende arbejdstagere i forhold til lønpres er mindre end hvad den offentlige opinion antyder, men at bekymringerne ikke desto mindre skal tages alvorligt. Tendensen i regulering går mod mere selektive og specifikke adgangskrav, herunder tidsbegrænsninger og opstilling af kriterier inden for uddannelse og fag.

Generaldirektøren kommenterer også på vikårene for migranter. Begrænsninger i indvandring fører ofte til et betydeligt antal arbejdstagere i forskellige former for uregelmæssig beskæftigelse, herunder illegal indvandring. Disse arbejdstagere er ofte særligt sårbare for udnyttelse og misbrug. Selvom der er enighed om, at illegal indvandring skal undgås, er det åbenbart svært at finde fælles løsninger til håndtering heraf.

En lille del af de vandrende arbejdstagere nyder dog særdeles fordelagtige vilkår, som resultat af international rekruttering og i kraft af efterspørgslen på højere uddannelser og eftertragede evner. Her opstår en særligt udfordring i forhold til brain drain, der risikerer at hæmme afsenderlandets udvikling.

Private bureauer er vigtige aktører i formidlingen af arbejdskraft på tværs af grænser. Med til billedet er desværre også udbredt misbrug, opkrævning af ublu gebyrer, bevidst misinformation og bedrag i forhold til tilbudt arbejde.

Generaldirektøren lægger op til otte centrale punkter for ILO's videre arbejde med dette spørgsmål:

1. Promovering af anstændigt arbejde i afsenderlande
2. Formulering af fair praksis og politikker – ud fra gode eksempler og relevante standarder
3. Promovering af bilaterale aftaler for velreguleret og retfærdig migration mellem stater
4. Institutionalisering af retfærdige rekrutteringsprocesser
5. Arbejdet med at modvirke uacceptable situationer
6. Fremme af den rettighedsbaserede tilgang
7. Bidrage til et styrket multilateralt rettighedsbaseret tilgang til migration
8. Involvering af arbejdsmarkedets parter, herunder gennem viden og kapacitetsopbyggelse som gennemgående løsninger

Generaldirektøren har desuden som tidligere udarbejdet en rapport om situationen for arbejdere i de besatte arabiske områder på Vestbredden. Ligesom der 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 i 2. og 3. uge af konferencen.

3. Drøftelser omkring arbejdet i Applikationskomitéen

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

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

Siden da er der fulgt op på uenigheden i regi af ILO's styrelsesråd, hvor der har været afholdt en række konsultationer. Under sidste års Arbejdskonference lykkedes det Applikationskomiteen at gennemføre sit arbejde, ligesom parterne nåede til enighed om en fælles laneliste. Det indgik i konklusionerne på de enkelte landesager, at det ikke var muligt at forholde sig til problemstillingen omkring konvention nr. 87.

ILO's generaldirektør er senest af Styrelsesrådet blevet bedt om at føre konsultationer med alle parter med henblik på at fremlægge forslag til en langsigtet løsning på uenigheden. De nordiske lande har sammen med Holland spillet ind i processen forud for ILO's styrelsesråd i marts 2014, se bilag 6.

På ILO's styrelsesrådsmøde i marts 2014 fik ILO's generaldirektør fornyet sit mandat til at føre konsultationer med henblik på beslutning til efteråret om bl.a., hvorvidt sagen skal henføres til et juridisk organ for at nå en afgørelse om strejkeretten. Der synes at være opnået enighed om Ekspertkomiteens mandat, og alle i styrelsesrådet forpligtede sig til at bakke op om processen. Applikationskomiteen forventes på den baggrund også at gennemføre sit arbejde i år.

Også Ekspertkomiteen har medvirket til processen og bl.a. søgt at tydeliggøre sit mandat. Senest fremgår følgende herom af Ekspertkomiteens rapport for 2014 (punkt 31):

"Mandat:

31. Ekspertkomiteen er et uafhængigt organ etableret af Den Internationale Arbejdskonference, og dens medlemmer er udpeget af ILO's styrelsesråd. Det er sammensat af juridiske eksperter og har til opgave at undersøge anvendelsen af ILO-konventionerne og -henstillinger i ILO's medlemsstater. Ekspertkomiteen foretager en upartisk og teknisk analyse af, hvordan konventionerne finder anvendelse i lov og praksis i medlemsstaterne - under hensyntagen til de forskellige nationale forhold og retssystemer. Det indgår i dens arbejde at forholde sig til konventionsbestemmelseres juridiske rækkevidde, indhold og betydning. Komiteens udtalelser og anbefalinger er ikke bindende, men har til formål at vejlede de nationale myndigheder i deres tiltag. Komiteens arbejde er baseret på upartiskhed, erfaring og ekspertise, hvorigennem

dens udtalelser og anbefalinger opnår gyldighed og legitimitet. Komiteens tekniske rolle og autoritet er almindeligt anerkendt, især da den har udført sin tilsynsopgave gennem mere end 85 år, herunder i kraft af dens sammensætning, uafhængighed og arbejdsmetoder, der bygger på en fortsat dialog med regeringer og på en hensyntagen til oplysninger fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Det er også afspejlet ved inkorporering af komiteens udtalelser og anbefalinger i national lovgivning, i internationale instrumenter og i domstolsafgørelser.”

Parternes holdning

DA har med de øvrige arbejdsgivere deltaget i debatten og processen om rammerne for og arbejdet i Applikationskomiteen i ILO. DA har med tilfredshed fulgt også den positive udvikling i kontakterne mellem ekspertkomiteen og parterne og herunder de bemærkninger om komiteens mandat, som eksperterne selv drager frem i navnlig årets rapport pkt. 31. DA ser frem til, at parterne og regeringerne i den aftalte proces kan finde løsninger på de alle udestående problemer, herunder om fortolkning, og hvorledes konferencen skal behandle sager om enkelte landes forhold til ratificerede konventioner. DA finder, at resultatet af Applikationskomiteens årlige drøftelser, som er det formelle udtryk for konferencens - og dermed ILO, parterne og regeringernes – holdninger, får en mere prioriteret platform.

LO støtter ILO Generaldirektørens ”road map” til den videre proces, som vedtaget på ILO’s Styrelsesrådsmøde i marts 2014.

FTF støtter op om de tiltag, der er sat i værk for at finde en løsning.

Dansk 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 endvidere været drøftet i en national sammenhæng, hvor det har været et fast punkt på møderne med de danske parter i Det Faste ILO-udvalg under Beskæftigelsesministeriet.

4. Baggrund

a. Den Internationale Arbejdsorganisation

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

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

ILO ledes af en generaldirektør, der vælges af Styrelsesrådet for 5 år ad gangen. Den nuværende generaldirektør er briteren 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 i april 2014 på besøg i Danmark, hvor han bl.a. mødtes med statsministeren, beskæftigelsesministeren, udviklingsministeren, regeringens faste ILO-udvalg og med LO og DA.

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

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

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 202 henstillinger. 8 konventioner har status af *grundlæggende ILO-konventioner om principper og rettigheder på arbejdsmarkedet*:

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

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

ILO's konventioner er ligesom andre FN-konventioner kun bindende for de medlemslande, der vælger at ratificere dem. Når et medlemsland har ratificeret en ILO-konvention, skal der regelmæssigt rapporteres til ILO om efterlevelsen af konventionen. ILO 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 arbejdsmarked¹. 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 Genève (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

Danmark (Beskæftigelsesministeriet) har været medlem af Governing Body de seneste tre år og udtræder nu efter den gældende rotationsordning til fordel for Norge. De danske arbejdsmarkedsparter er ligeledes meget aktive i ILO-sammenhæng. Den danske FN-mission i Genève følger ILO's

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

arbejde, og har blandt andet arbejdet for at ILO styrker analyse- og forskningskapaciteten med henblik på at gøre ILO mere relevant i forhold til de – igangværende og forestående – globale omstillingsprocesser. Man har herunder peget på behovet for samarbejde med andre internationale organisationer som Verdensbanken, UNDP og OECD herom.

I forbindelse med ILO's generaldirektørs besøg i Danmark i april 2014 besluttede handels- og udviklingsministeren at øge det danske kernebidrag til ILO med 10 mio. kr., således at det toårige bidrag for 2014-2015 når op på 50 mio. kr. (dækkende to år). Den øgede bevilling er udtryk for den danske støtte til generaldirektørens reformarbejde og organisationens arbejde med arbejdstagerrettigheder. Derudover blev det besluttet, at Danmark vil engagere sig yderligere i ILO's Better Work initiativ i samarbejde med International Finance Corporation IFC og yde et økonomisk bidrag hertil på 15 mio. kr. i 2014. Hertil kommer Danmarks faste årlige bidrag på ca. 12 mio. kr., samt et antal specifikke programmer, herunder en samlet bevilling på 204 mio. kr. til implementering af to større programmer i Afrika i perioden 2009-14 som opfølgning til Afrika-kommission. De to programmer, der vedrører hhv. unge iværksættere og ungdomsuddannelser, er nu ved at blive afsluttet. Et joint review konkluderede i 2013, at programmet fungerede tilfredsstillende, men en forlængelse er ikke tiltænkt. ILO støttes også under enkelte af Danmarks landeprogrammer. Blandt andet indgik man sidste år en aftale med ILO om at bidrage til socialt forsvarlig udvikling af Myanmars tekstil- og fiskerisektorer.

5. DELEGATIONEN

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og rådgivere:

- Efter særlig aftale er ambassadør Carsten Staur fra FN-Missionen i Genève **delegationsleder** og regeringsrepræsentant.
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om tvangsarbejde)
- Fuldmægtig Martin Engmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Vicedirektør Birgit Sølling Olsen, Søfartsstyrelsen
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse)
- Fuldmægtig Carina Christensen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (27.-30. maj)
- Fuldmægtig Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Chefkonsulent Henrik Vistisen, Udenrigsministeriet, rådgiver (2.-6. juni)
- Attaché Christian Bundegaard, FN-Missionen, Genève, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Kontorchef Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet
- Praktikant Malene Linnebjerg, FN-Missionen, Genève, rådgiver

Grønlands Selvstyre deltager i konferencen ved fuldmægtig Camilla Bruun Djarnis.

b. Arbejdsgiverdelegation

- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, DA, arbejdsgiverrepræsentant (Applikationskomitéen)
- Direktør for International Affairs Jørgen Rønnest, DA, arbejdsgiverrepræsentant (talsmand for Arbejdsgiversiden)
- Chefkonsulent Henning Gade, DA, rådgiver
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, KL, rådgiver

c. Arbejdstagerdelegation

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Applikationskomitéen)
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Konsulent Lise Johansen, LO, rådgiver (Komitéen om tvangsarbejde)
- Konsulent Mikkel Dalsgaard, FTF, rådgiver (Komitéen om beskæftigelse)
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver (Komitéerne om beskæftigelse og tvangsarbejde)

- 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.
- Konsulent Eva Tabor, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg.
- Tidl. konsulent John Svenningsen, LO, vil aflægge konferencen et besøg.

d. Medlemmer af Folketingets beskæftigelsesudvalg

- Medlem af Folketinget Christian Juhl, Enhedslisten

BILAG 1 - ILO's organisationsdiagram



BILAG 2 – Oversigt over dansk personale i ILO

Pr. 6. maj 2014 er der ud af de i alt 13 danske ILO-ansatte arbejder fem personer på lande-/regionale kontorer og otte på ILO's hovedkvarter i Genève. Kønsfordelingen blandt de danske ansatte er seks kvinder og syv mænd.

Efternavn	Fornavn	Stillingskategori	Kontrakt	Enhed	Arbejdssted
Personale ansat på det faste budget					
STAERMOSE	Tine	D 1 Director	Fastansat med tidsbegrænsning	ILO-New Delhi	New Delhi
	Suzanne		Fastansat med tidsbegrænsning		
PEDERSEN	Dee	D 1 Director	Fastansat uden tidsbegrænsning	HR/Talent	Genève HQ
KJELDGAARD	Rie Vejs	D 1 Director	Fastansat med 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
NOLLE	Louise	P 2 AC	Tidsbegrænset	GED	Genève HQ

ILO har en målsætning om ligestilling mellem kønnene i ledende stillinger (fra niveau P5 og opefter) i 2015. Med udgangen af 2008-09 var der 33,6 % kvinder i ledende stillinger, og med udgangen af 2010-11 var der 37,5 % kvinder i ledende stillinger. Den samlede andel af kvinder i den professionelle personalegruppe og derover var ved udgangen af 2013 44,2 % i sammenligning med 42,5 % ved udgangen af 2009.

BILAG 3 – ILO's strategiske mål

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

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

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

BILAG 4 – Omtalen af Danmark i Ekspertkomitéens rapport 2014

ILO's Ekspertkomité kommenterer i rapporten på medlemslandenes implementering af ILO's standarder. Rapporten udarbejdes årligt på baggrund af landenes rapporter. Danmark er i år omtalt i Ekspertkomitéens rapport i forhold til to konventioner:

- ILO-konvention nr. 87 angående foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig
- ILO-konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

For begge konventioners vedkommende drejer Ekspertkomitéens bemærkninger sig om lovgivningen om DIS (Dansk Internationalt Skibsregister).

Ekspertkomitéens kommentarer drejer sig om danske fagforeningers mulighed for at kunne forhandle kollektive overenskomster på vegne af alle fagforeningens medlemmer, der arbejder ombord på DIS-registrerede skibe, uanset om de har bopæl i Danmark eller ej.

Ekspertkomitéen bemærker, at 4.759 ud af i alt 9.316 søfarende på DIS-skibe i 2012 var udlændinge fra tredjelande. Denne gruppe kan, som en konsekvens af DIS-loven, ikke sidestilles med danske søfarende i overenskomstmæssig henseende. Ekspertkomitéen anmoder derfor den danske regering om at gøre den størst mulige indsats for at sikre fuld overholdelse af principperne om frie og frivillige overenskomstforhandlinger, således at danske fagforeninger i overenskomstforhandlingerne frit kan repræsentere alle medlemmer og sikre, at kollektive overenskomster indgået af danske fagforeninger, kan dække alle medlemmer, der arbejder på danske skibe, uanset bopæl.

Ekspertkomitéen opfordrer derfor den danske regering til at indgå i dialog med de relevante parter på arbejdsgiver- og arbejdstagerside med henblik på at finde en tilfredsstillende løsning. Ekspertkomitéen opfordrer desuden regeringen til i sin næste rapport at indberette resultatet og eventuelle overvejede foranstaltninger.

Ekspertkomitéens rapport kan læses her: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_235054/lang--en/index.htm

BILAG 5 – Rapporteringsoversigten 2014 for danske rapporter til ILO

Rapporteringsoversigt 2014		
Konvention nr.	Titel	Bemærkninger
C029	Tvunget eller pligtmæssigt arbejde	
C105	Afskaffelse af tvangsarbejde	
C108	Nationale identitetsdokumenter for søfolk	
C122	Beskæftigelsespolitik	
C135	Arbejdstagerrepræsentation	
C138	Mindstealder for adgang til beskæftigelse	
C150	Arbejdsmarkedsadministration: rolle, funktioner og organisation	
C151	Beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor	
C160	Arbejdsmarkedsstatistik	
C182	Forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde	
C186	Søfarendes arbejdsforhold	Første rapportering

BILAG 6 – Indlæg fra Nordiske lande og Holland i opfølgning på krisen i Applikationskomitéen

Comments from the Nordic countries (Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden) and the Netherlands to

Non-Paper

Initial proposals on issues in relation to the Conference Committee on the Application of Standards and the strengthening of the ILO's standards system – 3 February 2014

The Nordic countries and the Netherlands would like to express our appreciation for the process the Office has set up and we strongly support its continuation.

We very much welcome the new momentum this consultative process seems to have unfolded and we encourage the social partners to constructively engage in finding a permanent and sustainable solution in the near future with the support of the Office. Further, we would like to take this opportunity to emphasize that until such a solution has been found, it's of utmost importance that the Expert Committee and the CAS are fully-functioning and able to do their work.

When it comes to final solutions, we are prepared to show flexibility. Nevertheless, we hope it might be helpful for the Office to share a few comments.

We reiterate our position that we think the supervisory system has functioned well over the past decades and we do not think the system itself is in crisis. At the same time, we realize that the system can only function properly and be authoritative if it enjoys tripartite support.

Our overall impression of the non-paper is one of a well-balanced package taking into account essential key issues related to the supervisory system.

We support the understanding of the mandate and the role and the legal value presented in the statements given by the Committee of Experts (point 17). Key issues, relating to the mandate of the Committee of Experts and action in case of disagreement on the interpretation of a Convention, could however, in our opinion, benefit from further elaboration in the document for the Governing Body.

For the case of disagreement the article 37 provides us with the necessary tools. Since these tools already have been referred to in the constitution we find it hard to see that it would be a manifestation of ILO's incapacity using it, on the contrary. The reasoning in point 20 against referring the issue to the ICJ could just as well be raised against the appointment of a tribunal.

We would therefore suggest, in the event of an examination of the possibilities to set up a tribunal, in addition to have an examination of the possibilities for the organisation as such to go to the ICJ and the content of such an inquiry to the ICJ.

We would also expect that any examination of a possible setting up of a tribunal include examination of experiences in other organisations that already have set up such a tribunal and that the pros and cons of the two options set out in articles 37.1 and 2 are drawn up in such a way that they are easily comparable, taking into account budgetary, administrative, resource and temporal aspects.

We find it hard to see at this stage how an ILC discussion could be an option (point 24). We are afraid that this option would result in a repetition of discussions held in the Conference Committee on the Application of Standards or in the Committees that developed the relevant standards, both of which are of tripartite nature.

When it comes to functioning and working methods of the Committee on the Application of Standards (CAS) and the Committee of Experts we support the view that the list is primarily the responsibility of the Workers' and Employers' organisations. This should remain so.

We have understood that the workers and the employers have expressed a desire to contribute to the CAS work and we hope they will act in a constructive spirit at the ILC in June. However, if they fail to produce a list within a certain amount of time there ought to be a simple fall-back position agreed upon for the selection of cases. One solution might be a random selection from a group of cases identified by the workers and employers.

In consideration of the Committee of Experts' workload, the Office's workload, and the appropriate use of the different elements we agree there is a need to look into all the different parts of the supervisory system (point 34- 38.) We expect this also to include the flow of communication between the Committee and Governments. Today the situation seems to be, that the more conscientious we report back, the more questions we get.

The Nordic countries and the Netherlands are aware of that the GB has already agreed in principle to a Standards Review Mechanism. Such a mechanism could perhaps be helpful in preventing other issues from escalating, by adding a renewed sense of clarity on the ILO standards. We do understand that such a mechanism could only provide for a substantial outcome when it will be undertaken in a positive atmosphere. We look forward to considering proposals on how to make the SRM operational in due course.

We hope that these comments could be helpful in finding a way forward. We would like to commend the Office for their work and encourage you to continue with the process. We hope it will be realistic to look forward to a working plan and time-line to the GB in June.