

Den 104. Internationale Arbejdskonference i Genève 2015

Indholdsfortegnelse

Indhold

1. Indledning	2
2. Arbejdskonferencens sammensætning, åbning og dagsorden.....	3
3. ILO's 2015-topmøde om klimaudfordringer	4
4. Komitéen til prøvelse af fuldmagter	5
5. Komitéen for finansielle og administrative spørgsmål	5
6. Applikationskomitéen	6
a) Generel debat om det normskabende arbejde og komitéernes arbejdsmetoder	7
b) General Survey – Ekspertkomiteens særlige rapport om 'Giving a voice to rural workers'	8
c) Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere.....	10
d) Individuelle landesager	10
7. Komité om små og mellemstore virksomheder og om anstændig og produktiv jobskabelse.....	22
8. Komité om ny ILO-henstilling om overgangen fra uformel til formel økonomi.....	25
9. Komité om beskyttelsen i arbejdsforholdet	26
10. Udvælgelseskomitéen	28
Bilag 1: Den Internationale Arbejdsorganisations formål og struktur	29
Bilag 2: Fortegnelse over medlemmerne af Den Internationale Arbejdsorganisation.....	32
Bilag 3: Den danske delegation ved ILO's Arbejdskonference 2015.....	33
Bilag 4: Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark.....	34
Bilag 5: Generaldirektørens rapport 2015 til Arbejdskonferencen	39
Bilag 6: Tale til plenarforsamlingen på ILO's Arbejdskonference 2015 i Genève af arbejdstagerrepræsentant Marie-Louise Knuppert, LO.	43
Bilag 7: Henstilling nr. 204 vedrørende overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi ...	45
Bilag 8: Konklusioner vedrørende social beskyttelse (beskyttelse i arbejdsforholdet)	59
Bilag 9: Mandatnotits.....	67

1. Indledning

Den 104. Internationale Arbejdskonference blev afholdt i Genève fra den 1. til den 13. juni 2015. Konferencen fandt sted kort efter statsministerens udskrivelse af folketingsvalg, og beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen måtte derfor aflyse sit ellers planlagte besøg til konferencen.

Udover optagelsen af et nyt ILO-medlem (Cook øerne) og vedtagelsen af ILO's budget og program for 2016-17, var Arbejdskonferencens drøftelser fokuseret om tre temaer:

- Vedtagelsen af en ny ILO-henstilling om overgangen fra uformel til formel økonomi,
- en drøftelse af rammevilkårene for mindre og mellemstore virksomheder, samt
- en drøftelse af beskyttelsen i arbejdsforholdet

Arbejdskonferencen vil blive husket som yderst succesfuld og vellykket - også i lyset af, at konferencens længde for første gang var reduceret til to uger som led i den interne reformproces i ILO.

De seneste års spændinger omkring ILO's overvågningssystem var endvidere bilagt og afløst af en konstruktiv vilje hos alle tre parter til at sikre arbejdsro i den vigtige Applikationskomité, som behandler klager over manglende overholdelse af ILO's konventioner og standarder.

Temaet for generaldirektør Guy Ryders rapport til Arbejdskonferencen var "Fremtidens Arbejdsmarked", som i hovedpunkter er gengivet i bilag 5 til denne beretning. Med denne rapport indledte han et forhandlingsforløb frem mod ILO's hundredårsjubilæum i 2019, hvor der på alle planer skal arbejdes med de globale udfordringer, som verdens arbejdsmarkeder står over for i de kommende år.

ILO's årlige topmøde på Arbejdskonferencen fandt sted den 11. juni og beskæftigede sig i år særligt med vækst- og klimaudfordringerne og dermed med forberedelsen af kommende internationale topmøder i år, såsom udviklingskonferencen i Addis i juli, Post 2015-topmødet i september, COP 21 i Paris og WTO MC10 i Nairobi (begge i december 2015).

Denne beretning gengiver de væsentligste temaer og diskussioner fra konferencens plenar og fra komitéerne, baseret på rapporter fra de deltagende regeringsdeltagere. Beretningen er et resumé og ikke en udtømmende beskrivelse af konferencens forløb. Mere detaljerede oplysninger (referater m.v.) kan hentes på ILO's hjemmeside: www.ilo.org

Som det er fast praksis, havde regeringen udarbejdet en mandatnotits som instruktion til de danske regeringsrepræsentanter på konferencen. Notitsen beskriver kort konferencens dagsordensemner og baggrundsinformation om ILO. Notitsen indeholder endvidere danske holdninger til dagsordensemnerne (holdninger fra såvel danske parter som den danske regering). Mandatnotitsen, der forud for konferencen var godkendt af beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen og sendt til orientering hos Beskæftigelsesudvalget og til arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-Udvalg, er vedlagt som bilag 9.

2. Arbejdskonferencens sammensætning, åbning og dagsorden

I alt deltog 4.842 repræsentanter fra regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt internationale organisationer og NGO'er. Dermed var 169 lande repræsenteret ud af ILO's medlemskreds, som ved konferencens åbning bestod af 185 lande. Herudover deltog en række observatører fra bl.a. Bhutan, de palæstinensiske selvstyreområder, Vatikanet og EU-kommissionen. I alt var 163 ministre og viceministre akkrediteret til konferencen. En liste over den danske delegation er vedlagt som bilag 3 til denne beretning.

I overensstemmelse med forretningsorden for ILO's Internationale Arbejdskonference blev konferencen åbnet af siddende formand for ILO's Styrelsesråd Apolinário Jorge Correia fra Angola. Konferencens første opgave var dernæst at vælge formand og tre næstformænd for årets konference, hvor Ieva Jaunzeme, regeringsrepræsentant for Letland, blev valgt til posten som formand, mens følgende blev valgt som næstformænd: Modest J Mero (regeringsrepræsentant, Tanzania), Ronnie Goldberg (arbejdsgiverrepræsentant, USA) og Bernard Thibault (arbejdstagerrepræsentant, Frankrig).

I overensstemmelse med forretningsorden og den vedtagne dagsorden blev der nedsat følgende komitéer:

- Fuldmagtskomitéen, som udarbejder en rapport angående medlemsstaternes nomineringer af delegerede til konferencen og behandler klager herom.
- Finanskomitéen, som behandler spørgsmål i forhold til ILO's finanser og budget og herunder fastsætter medlemsstaternes bidrag til ILO.
- Komitéen for gennemførelse af konventioner og henstillinger (Applikationskomitéen), som behandler medlemslandenes gennemførelse af ILO's konventioner, herunder manglende gennemførelse eller manglende afrapporteringer til ILO.
- Komité om mindre og mellemstore virksomheder og om anstændig og produktiv jobskabelse, hvor temadrøftelsen havde fokus på disse virksomheder og deres afgørende betydning for at nå målet om anstændigt arbejde for alle - hånd i hånd med økonomisk vækst.
- Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi, som var sat på efter beslutning fra ILO's Styrelsesråd med henblik på vedtagelsen af en ny ILO-henstilling.
- Komitéen om beskyttelsen i arbejdsforholdet, hvor drøftelsen er led i den vedtagne opfølgning på ILO's 2008-Deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering.
- Udvælgelseskomitéen, som beskæftiger sig med den mere praktiske afvikling af Arbejdskonferencen, men som også kan behandle større sager; i år optagelsen af et nyt ILO-medlemsland.

3. ILO's 2015-topmøde om klimaudfordringer

I lighed med forrige år var der afsat én dag på Arbejdskonferencen til et topmøde med fokus på det globale arbejdsmarkeds store udfordringer. Årets 'World of Work Summit' fandt sted den 11. juni og blev holdt under overskriften "Klimaforandringer og Arbejdsmarkedet". Emnets aktualitet var naturligt forbundet med den forventet vedtagelse af de bæredygtige FN-udviklingsmål i september og klimakonferencen COP 21 i december 2015 i Paris.

Topmødet begyndte med en paneldebat, hvor temaerne var klimaforandringernes betydning for arbejde, virksomheder og levevilkår i lande, mellem lande og mellem køn. Dertil blev det debatteret, hvilke effekter klimaforandringer har for eksklusion på arbejdsmarkedet og ulighed, samt hvad regeringerne kan gøre for at tilpasse sig de følger som klimaforandringer medfører.

Paneldebatten blev styret af BBC korrespondent Linda Yueh og bestod herudover af:

- Luis Eduardo Garzón, minister for arbejde, Colombia
- Mansour Sy, minister for arbejde, social dialog, professionelle organisationer og relationer med institutioner, Senegal
- François Rebsamen, minister for arbejde, beskæftigelse og social dialog, Frankrig
- Linda Kromjong, generalsekretær, den Internationale Organisation af Arbejdsgivere (IOE)
- Sharan Burrow, generalsekretær, den International Handelsunions Sammenslutning (ITUC)

Efter paneldebatten var tre æresgæster inviteret til at tale for forsamlingen. De inviterede gæster var: 2014 nobelprisvinder og børnerettighedsforkæmper Kailash Satyarthi, Frankrigs præsident François Hollande og Panamas præsident Juan Carlos Varela Rodríguez.

Nobelprisvinder Kailash Satyarthi fremhævede i sin tale, at klimaforandringer kan få negativ indvirkning på børnearbejde, børnehandel og tvangsarbejde. Satyarthi advarede ligeledes om, at fratagelse af levebrød og migration til byområder, som en direkte konsekvens af naturkatastrofer og forandringer i vejret, kan føre til øget børnearbejde og børnehandel.

François Hollande opfordrede ILO, dens medlemsstater, sociale partnere, virksomheder og lokal-samfund til at handle i forhold til klimaforandringer, blandt andet gennem omstilling af teknologier. Dertil understregede Hollande i sin tale, at mangelen på handling vil resultere i, at arbejdspladser vil gå tabt, ledigheden vil stige, og at der vil ske forringelser af levestandarder.

Juan Carlos Varela Rodríguez gav tilsagn om, at Panama ønsker at tage en aktiv rolle i udformningen af fremtidens grønne økonomi. Han understregede behovet for at imødegå de udfordringer, som klimaforandringerne skaber ved blandt andet at stimulere innovation og ved at revolutionere traditionelle produktionsmetoder og forbrug. Udvikling er mere end bare at akkumulere velstand, understregede han.

4. Komitéen til prøvelse af fuldmagter

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

I overensstemmelse med konferencens forretningsorden består komiteen af tre valgte medlemmer, der repræsenterer hver sin gruppe, og hvor regeringsrepræsentanten fungerer som formand. I år valgtes for regeringsgruppen Mbaibardoum Djeguedem (Chad), for arbejdsgivergruppen Lidija Horvatić (Kroatien) og for arbejdstagergruppen Jens Erik Ohrt (Danmark).

Komitéen besluttede igen, ligesom ved konferencen i 2014, at forstærke monitoreringen af Djibouti. Ved konferencen i 2014 havde komitéen pålagt Djiboutis regering senest ved udgangen af 2014 at aflægge en rapport om mulige fremskridt, såsom at fastlægge åbne og objektive kriterier for at udnævne en uafhængig arbejdstagerrepræsentation, og en rapport om proceduren med at udvælge arbejdstagerrepræsentanter. Djibouti havde imidlertid ikke leveret de efterspurgte rapporter. Komitéen måtte derfor med beklagelse konstatere Djiboutis regerings manglende samarbejdsvilje, særligt da udnævnelsen af landets arbejdstagerrepræsentanter igen i år var genstand for indsigelser.

Fuldmagtskomitéen behandlede i alt 14 indsigelser, der både angik de delegerede og rådgivere. Indsigelserne vedrørte blandt andet manglende imødekomme af nomineringer til delegerede. Indsigelserne angik Costa Rica, Elfenbenskysten, Djibouti, Egypten, Ecuador, Guinea, Haiti, Somalia (2 klager), Swaziland, Tadsjikistan, Togo, Venezuela og Yemen. Derudover modtog komitéen fire klager vedrørende manglende betaling for arbejdsgiver- samt arbejdstagerrepræsentanter fra: Albanien, Congo (2 klager) og Spanien.

Komitéen indsamlede ligeledes statistik over tilmeldte til konferencen. I alt var 5.912 personer akkrediteret til konferencen (mod 5.254 i 2014). Af disse blev 4.842 registreret som deltagende (sammenlignet med 4.457 i 2014). Af de akkrediterede var 30,2 pct. kvinder (2014: 29,8 pct.), hvilket betød, at målet om minimum 30 pct. af de registrerede til konferencen skulle udgøres af kvinder for første gang var nået. I regeringsgruppen udgjorde andelen af kvinder 36,1 pct. (2014: 34,9 pct.), blandt arbejdsgiverne 26,1 pct. (2014: 25,9 pct.) og blandt arbejdstagerne 23,6 pct. (samme niveau som i 2014). Komiteens rapport blev siden vedtaget i plenarforsamlingen.

5. Komitéen for finansielle og administrative spørgsmål

Finanskomitéen valgte Mr. Hamza Khelif, regeringsrepræsentant fra Algeriet, som formand og rapportør.

Komiteen anbefalede blandt andet, at man igen gav Uzbekistan ret til at stemme i ILO til trods for, at landet er bagud med betaling af kontingent til ILO, fordi man vurderede, at restancen skyldtes forhold, der lå uden for landets egen kontrol.

Herudover anbefalede komitéen blandt andet også, at man vedtog ILO's budget og program for perioden 2016-2017 samt det revisorpåtegnede konsoliderede årsregnskab for 2014. Forslagene blev siden vedtaget i plenarforsamlingen.

6. Applikationskomitéen

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

Til brug for arbejdet i komitéen forelå Ekspertkomitéens generelle rapport, som indeholder dels en beskrivelse af det normskabende arbejde i ILO, dels bemærkningerne til de modtagne rapporteringer om ratificerede konventioner. Endvidere forelå en særlig rapport (General Survey) om landarbejdernes forenings- og organisationsret ("Giving a voice to rural workers").

Ekspertkomitéen består af ca. 20 uafhængige eksperter på arbejdsmarkedsområdet, fortrinsvis højesteretsdommere, udpeget af Styrelsesrådet for 3 år ad gangen. Der er i øjeblikket 17 udpegede medlemmer af Ekspertkomitéen.

Applikationskomitéen afholdt 18 møder. Som formand for komitéen blev Ms. Gloria Gaviria Ramos (regeringsrepræsentant, Columbia) valgt og som viceformænd Ms. Sonja Regenbogen (arbejdsgiverrepræsentant, Canada), og Mr. Yves Veyrier (arbejdstagerrepræsentant, Frankrig). Som rapportør blev Ms. Cecilia Mulindeti (regeringsrepræsentant, Zambia) valgt.

Fra dansk side deltog som regeringsrepræsentanter: Attaché Christian Bundegaard og fuldmægtig Karen Thormann. Som arbejdstagerrepræsentant deltog international konsulent Jens Erik Ohrt (LO), og som arbejdsgiverrepræsentanter deltog ansættelsesretschef Flemming Dreesen (DA) og konsulent Jesper Lykke Christensen (KL).

Uenigheden om strejkeretten

Siden 2012 har en uenighed mellem arbejdstagere og arbejdsgivere om, hvorvidt strejkeretten kan udledes af ILO's konvention nr. 87, haft indflydelse på Applikationskomitéens arbejde. I 2012 måtte komitéen således indstille sine møder, uden at det var muligt at gennemføre de individuelle landesager. I 2013 lykkedes det for arbejdsmarkedets parter at nå et kompromis, og komitéen dermed kunne varetage sin funktion, men diskussionen om strejkeretten blussede op på ny i 2014 og var medvirkende til, at komitéen heller ikke det år kunne fuldføre sit arbejde, hvor der således alene blev truffet konklusioner i 6 ud af 25 behandlede landesager. Dette foranledigede en proces med generaldirektør Guy Ryder i spidsen, og da arbejdsgivere og arbejdstagere i forbindelse med et ekstraordinært møde i februar 2015 blev enige om en fælleserklæring, kunne Applikationskomitéen i år fuldføre sit arbejde.

Ingen af konklusionerne fra årets gennemgang af landesager berørte spørgsmålet om strejkeretten, selvom problemstillingen blev diskuteret i enkelte af sager. Parternes tilkendegivelser i relation til disse sager medførte, at regeringsgruppen i forbindelse med godkendelsen af årets rapport fra Applikationskomitéen i et indlæg gentog regeringsgruppens fælles holdning som tilkendegivet i et ind-

læg fra mødet i februar. Regeringsgruppen gentog således, at den anerkender, at strejkeretten er knyttet til organisationsfriheden, som er en grundlæggende rettighed i ILO. Regeringsgruppen anerkender særligt, at uden beskyttelse af strejkeretten vil organisationsfrihed og fremme af arbejdstagerrettigheder ikke kunne gennemføres. Regeringsgruppen gav dog samtidig udtryk for, at retten til at strejke ikke er en absolut rettighed, men at omfang og betingelser herfor er reguleret på nationalt niveau.

Årets arbejde i Applikationskomitéen

Applikationskomitéen havde følgende dagsorden:

- Generel debat om det normskabende arbejde, herunder komitéens arbejdsmetoder
- General Survey – ”Giving a voice to rural workers” (landarbejdernes forenings- og organisationsret)
- Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere
- Individuelle landesager

Nedenfor gennemgås komitéens behandling af de nævnte dagsordenspunkter.

a) Generel debat om det normskabende arbejde og komitéernes arbejdsmetoder

Som der er praksis for, blev Applikationskomitéens arbejde indledt med et indlæg fra henholdsvis arbejdstagerne og arbejdsgiverne.

Arbejdstagerne tilkendegav indledningsvis, at det seneste møde i den uformelle arbejdsgruppe om arbejdsmetoder havde medført meget positive resultater. Med henvisning til, at årets arbejdskonference som et forsøg var blevet forkortet, mindede arbejdstagerne om, at det var vigtigt, at der var den nødvendige tid til at drøfte Ekspertkomitéens generelle rapport, som er en vigtig del af ILO's overvågningssystem. Det var desuden vigtigt, at der var tid til at drøfte alle landesagerne grundigt, og hvis dette viste sig umuligt, måtte man vende tilbage til en længerevarende konference.

Arbejdstagerne mindede herefter om vigtigheden af, at listen over årets landesager var balanceret i forhold til emner, geografi og i øvrigt fordelt mellem udviklingslande og industrialiserede lande. Endelig måtte eksamination af sager vedrørende konvention nr. 87 (foreningsfrihed og beskyttelse af organisationsretten) og konvention nr. 98 (organisationsfrihed og retten til kollektive forhandlinger) ikke blive tabuiseret, og samme måtte være gældende i forhold til konvention nr. 122 (arbejdsmarkedspolitik).

Herefter understregede arbejdstagerne, at målet for komitéen måtte være at nå frem til fælles konklusioner i alle sagerne på listen og at undgå referencer til udestående uenigheder. Konklusionerne måtte være kortfattede og klare og give de pågældende regeringer specifikke og utvetydige indikationer i forhold til lovgivning og praksis.

Arbejdsgiverne fik herefter ordet og indledte med at nævne, at dette års kortere arbejdskonference var et pilotprojekt, og at der var behov for nye arbejdsmetoder for at imødekomme de nye rammer for komitéens arbejde. Det var efter arbejdsgivernes opfattelse for tidligt at spå om, hvilke konsekvenser den nye tidsramme ville have.

Efter parternes indledende bemærkninger fik generaldirektørens repræsentant ordet. Hun indledte med at fremhæve komitéens centrale rolle i ILO's overvågningssystem og henviste til rammerne for komitéens arbejde. Det blev i den forbindelse understreget, at det i forbindelse med afrapporteringen fra komitéen var vigtigt at medtage erfaringerne fra årets forsøg med en kortere arbejdskonference.

Generaldirektørens repræsentant nævnte herefter, at komitéens diskussioner året forinden (2014) havde foranlediget en udfordrende, men meget nyttig dialog i ILO om overvågningssystemet. Hun fremhævede, at ILO ikke var en statisk organisation, men løbende mødte udfordringer, og at det var inspirerende at opleve, hvordan man i trepartsforhandlinger igen havde fundet en vej fremad.

Herefter berørte hun vigtigheden af drøftelserne om årets generelle rapport, og hvordan resultatet heraf skulle bidrage til fremtidige drøftelser i ILO. Hun orienterede også om, at ILO's Standards Departement fortsat styrkede bistanden til medlemslandene og til arbejdsmarkedets parter.

Generaldirektørens repræsentant refererede herefter blandt andet til "Future of Work"-initiativet og vigtigheden af initiativets formål med at muliggøre en langsigtet vurdering af de toneangivende tendenser for arbejdslivet, og hvad disse ville betyde for ILO's arbejde for social retfærdighed. Endelig refererede hun til en resolution vedtaget af Applikationskomitéen i 1945, der i vidt omfang havde påvirket strukturen af ILO's overvågningssystem og henviste til komitéens mulighed for på samme måde at bidrage i forbindelse med markeringen af ILO's jubilæum i 2019.

Herefter overgik ordet til formanden for Ekspertkomitéen (Mr. Abdul Koroma). Han berettede om Ekspertkomitéens overvejelser omkring sit mandat i lyset af de seneste års drøftelser vedrørende konvention nr. 87 og strejkeretten og fremhævede de drøftelser, komitéen havde haft med Applikationskomitéens næstformænd om dette spørgsmål. Han bemærkede i den forbindelse, at de to parter synspunkter var diametralt modsatte. Ekspertkomitéens overvejelser vedrørende mandatet havde mundet ud i et afsnit i årets generelle rapport. Dernæst omtalte formanden årets særlige rapport og pegede i den forbindelse blandt andet på Ekspertkomitéens overvejelser om konventionens rækkevidde under en økonomisk krise.

b) General Survey – Ekspertkomiteens særlige rapport om 'Giving a voice to rural workers'

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

Dette års særlige rapport handler om:

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

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

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

Rapporten konkluderer desuden, at

- Arbejdsforholdene for landarbejdere i dag i vidt omfang ikke er forbedret, siden konvention nr. 141 blev vedtaget i 1975, og nogle steder end ikke siden konvention nr. 11 blev vedtaget i 1921, fx i forhold til mangel på uddannelse blandt lønmodtagere, forekomst af børnearbejde og tvangsarbejde og et stort antal marginaliserede eller sårbare lønmodtagere.
- Dertil kommer nye udfordringer, bl.a. som følge af den øgede globalisering, fx øget brug af migrantarbejde. Rapporten peger også på HIV/AIDS og klimaforandringer som havende væsentlige negative konsekvenser for landarbejdernes leve- og arbejdsvilkår.
- Ekspertkomitéen peger i rapporten bl.a. på følgende muligheder:
- Den omstændighed, at der blandt forbrugere er et øget bevidsthed om produktionsforhold, udgår en vigtig mulighed for at forberede landarbejdernes leve- og arbejdsvilkår.
- Henstilling nr. 149 indeholder en række anbefalinger, der adresserer mange af de udfordringer, som medlemsstaterne peger på i deres rapporteringer, og opfordrer ILO til at yde teknisk assistance i de relevante lande, herunder fx i forbindelse med udvikling af nationale handlingsplaner.
- At arbejde med information, kompetenceudvikling, good practice og erfaringsudveksling vil være nyttigt, og komitéen opfordrer ILO til at tage initiativ i den henseende, herunder ved brug af relevant teknologi.

Applikationskomitéen vedtog en række konklusioner på rapporten med henblik på, at disse skulle indgå i drøftelserne på Arbejdskonferencen i 2017 om fundamentale principper og arbejdsrettigheder.

På baggrund af drøftelsen af rapporten bekræftede Applikationskomitéen det overordnede mål om at sikre foreningsfrihed for alle arbejdstagere og arbejdsgivere. Foreningsfrihed er ikke blot en grundlæggende rettighed, men også en særligt vigtig forudsætning for at sikre social retfærdighed.

Komitéen henviste til, at konvention nr. 141 sikrede grundlaget for, at landarbejdere blev 'sikret en stemme' ('giving rural workers a voice') i den økonomiske og sociale udvikling.

Komitéen anerkendte, at der var en række udfordringer i relation til at sikre foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger for landarbejdere. Komitéen fandt i den forbindelse, at særligt kvinder og migrantarbejdere befandt sig i en særlig sårbar position, og at graden af sæsonarbejde i landbrugssektoren også forstærker landarbejderes udsatte position.

Komitéen pegede på behovet for, at der nationalt iværksættes initiativer for at fremme etableringen og funktionen af organisationer for landarbejdere, og det blev understreget, at både arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer var essentielle for at løse mange af de kritiske problemstillinger i sektoren.

Endelig fandt Applikationskomitéen, at ILO (sekretariatet) skulle:

- Forberede overvejelser om en opdatering af de relevante instrumenter med henblik på at disse skal kunne adressere de udfordringer, som landbrugssektoren står overfor.
- Fremme ratifikation og implementering af konventionerne.
- Facilitere erfaringsudveksling og information mellem medlemsstaterne.
- Undersøge og identificere mulige tiltag i forhold til sektorens udfordringer, under muligheden for brug af ny teknologi.

c) Medlemsstaternes manglende overholdelse af forpligtelser til at rapportere

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

Det indgår i denne behandling, at en række lande bliver inviteret til at afgive redegørelse. Danmark var ikke deriblandt.

d) Individuelle landesager

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

I år lykkedes det arbejdsmarkedets parter at forhandle sig frem til en landeliste på 24 sager, der alle blev behandlet i komitéen.

Nedenfor gengives indholdet og komitéens konklusion i de 24 sager.

1. Eritrea (Konvention nr. 29 om tvangsarbejde)

Sagen vedrørte brug af obligatorisk og tidsubegrænset militærtjeneste for både mænd og kvinder. Der er tale om systematisk misbrug, hvor de værnepligtige må udføre opgaver, der ligger langt ud over militærrelaterede aktiviteter, herunder arbejde i landbrug og skovbrug, konstruktion af veje og broer m.v. Endvidere misbruges kvinder i militærtjeneste seksuelt.

En repræsentant for EU understregede, at overholdelse af konvention nr. 29 om tvangsarbejde var essentiel i forbindelse med Eritreas samarbejde og aftaler med EU. I den forbindelse opfordrede repræsentanten regeringen fra Eritrea til at følge Ekspertkomitéens anbefalinger og samarbejde med ILO.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til:

- At gennemføre reformer af militærtjenesten, således at brugen af tvangsarbejde forbundet med militærtjeneste blev afskaffet,
- Omgående at løslade personer, der nægtede at deltage i værnepligt, som var i strid med konvention nr. 29,
- At stille sig til rådighed for teknisk assistance fra ILO.

2. Mauretanien (Konvention nr. 29 om tvangsarbejde)

Sagen handlede om slaveri, der er udbredt i Mauretanien, hvor 10-20 % af befolkningen lever som slaver. I 2007 blev slaveri gjort ulovligt, men myndighederne håndhæver ikke lovgivningen. Regeringen har nedsat et nationalt råd, og der er udarbejdet en handlingsplan, men Ekspertkomitéen efterlyser i deres rapport, at der sker faktiske resultater af dette arbejde.

En repræsentant for EU mindede regeringen om, at Mauretanien i Cotonou-aftalen havde forpligtet sig til at respektere de demokratiske principper og menneskerettigheder. Repræsentanten opfordrede bl.a. regeringen til fortsat at tage initiativer for at hjælpe ofre for slaveri.

Applikationskomitéen henviste i sine konklusioner til, at sagen var blevet behandlet i komitéen seks gange tidligere, og at der tidligere var foretaget en 'fact-finding mission' på foranledning af komitéen.

Komitéen noterede sig desuden, at de udestående problemer relaterede sig til en ineffektiv implementering af forbuddet mod slaveri, herunder bl.a. ofres manglende adgang til at påberåbe sig deres rettigheder, og behovet for oplysning om området.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Håndhæve lovgivningen, således at de relevante blev draget til ansvar,
- Ændre lovgivningen således, at ofre for slaveri kunne lade sig repræsentere af en tredjepart, bl.a. en fagforening,
- Implementere handlingsplanen,

- Styrke oplysningen i befolkningen om slaveri,
- Iværksætte programmer for at hjælpe ofre for slaveri og styrke integrationen af disse i samfundet.

3. Qatar (Konvention nr. 29 om tvangsarbejde)

Sagen handlede om migrantarbejderes forhold i Qatar, hvor disse i mange tilfælde udsættes for forhold, der svarer til tvangsarbejde. Migrantarbejderne får ikke udbetalt deres løn, må ikke forlade arbejdspladsen eller landet og udsættes for meget farlige arbejdsforhold. Regeringen havde tilkendegivet, at man ville afskaffe det stærkt omstridte 'kafala-system (et såkaldt 'sponsorsystem', der betyder, at migrantarbejdere ikke kan sige op eller skifte arbejdsplads, og som muliggør, at arbejdsgiveren kan tilbageholde deres pas), og at forholdene i øvrigt var under forbedring.

En repræsentant for EU understregede vigtigheden af respekt for menneskerettigheder, herunder fuldstændig afskaffelse af tvangsarbejde. Repræsentanten støttede Ekspertkomitéens synspunkt om, at migrantarbejderes adgang til at få håndhævet deres rettigheder måtte forbedres, og at arbejdstilsynet måtte styrkes. Desuden måtte personer, der overtrådte forbuddet mod tvangsarbejde retsforfølges og kafala-systemet afskaffes hurtigst muligt.

Norge holdt et indlæg på vegne af de nordiske lande og udtrykte i den forbindelse dyb bekymring over migrantarbejderes forhold. Qatars regering blev i indlægget opfordret til at sikre grundlæggende rettigheder for migrantarbejdere i forbindelse med forberedelserne af verdensmesterskabet i fodbold i 2022.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Afskaffe kafala-systemet og erstatte det med en arbejdstilladelse, hvorefter migrantarbejdere kunne skifte arbejdsgiver og forlade landet.
- Håndhæve forbuddet mod at konfiskere pas.
- Samarbejde med afsenderlande for at sikre migrantarbejdernes rettigheder.
- Sikre adgang til retssystemet for migrantarbejdere.
- Styrke arbejdstilsynet.

4. Honduras (Konvention nr. 81 om arbejdstilsyn)

Sagen vedrørte arbejdsinspektørernes begrænsede muligheder for at føre tilsyn på arbejdspladserne, blandt andet på grund af et utilstrækkeligt antal inspektører. Dertil kommer, at mange arbejdsgivere ikke vil lukke inspektørerne ind på arbejdspladserne.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Styrke de planlagte reformer af arbejdstilsynet, herunder i form af uddannelse af arbejdsinspektørerne og strengere håndhævelse.

- Øge antallet af arbejdsinspektører og sikre, at inspektørerne har tilstrækkelige ressourcer.
- Fokuserer på de særligt belastede sektorer ved tilrettelæggelsen af tilsynet.
- Fortsat benytte sig af teknisk assistance fra ILO samt rapportere til Ekspertkomitéen i forbindelse med komitéens næste møde.

5. Indien (Konvention nr. 81 om arbejdstilsyn)

Sagen vedrørte mangler i Indiens arbejdstilsyn, der blandt andet betyder, at visse sektorer (bl.a. IT-sektoren) ikke får besøg af arbejdstilsynet. Yderligere har den indiske regering ikke rapporteret tilstrækkeligt til ILO.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Tilvejebringe relevant information til Ekspertkomitéens næste møde.
- Sikre at lovgivningen er i overensstemmelse med konventionen, herunder med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

6. Algeriet (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen handlede om adgangen til at danne fagforeninger og restriktioner i strejkeretten. Der forelå bl.a. oplysninger om, at medlemmer af fagforeninger bliver udsat for trusler og fyret, og at migrantarbejdere ikke har ret til at organisere sig.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Tilvejebringe detaljeret information om den nye arbejdsmarkedslovgivning.
- Sikre, at fagforeninger kan registreres uhindret.
- Hurtigt at behandle verserende ansøgninger om registrering af fagforeninger og underrette Ekspertkomitéen herom.
- Genansætte statsansatte, som er blevet opsagt på baggrund af medlemskab af en fagforening.
- Afgive en detaljeret rapport til Ekspertkomitéen.

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

Sagen vedrørte restriktioner i foreningsfriheden i Bangladesh, herunder vold mod og chikane af fagforeningsmedlemmer og fagforeningsledere og manglende fremskridt i efterforskningen af sådanne sager.

En repræsentant for EU bemærkede de opnåede fremskridt i forbindelse med registrering af fagforeninger, herunder særligt i RMG-sektoren (ready-made garments) siden ændringen af arbejdslovgivningen i 2013. Repræsentanten opfordrede regeringen til at sikre, at registrering af fagforeninger

sker retmæssigt, og at der fortsat informeres herom, samt at sager om vold og chikane af fagforeningsrepræsentanter efterforskes effektivt.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at:

- Ændre arbejdsmarkedslovgivningen med henblik på at sikre foreningsfriheden fuldt ud.
- Efterforske alle sager om diskrimination af fagforeningsrepræsentanter og sikre gensættelse til de medarbejdere, som er blevet ulovligt opsagt, samt retsforfølge de ansvarlige, særligt i sager vedrørende vold mod fagforeningsmedlemmer.
- Sikre retmæssig behandling af ansøgninger om registrering af fagforeninger.

8. Hviderusland (Konvention nr. 87 om fagforeningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omhandlede restriktioner i foreningsfriheden, bl.a. hindringer i retten til at deltage i fredelige demonstrationer.

En repræsentant for EU understregede, at samarbejdet med Hviderusland var af stor vigtighed for EU, og at det var med dyb bekymring, at EU var vidne til manglende respekt for menneskerettigheder og demokrati. Repræsentanten mindede om, at sagen havde været behandlet i komitéen siden 1997, og at man med beklagelse måtte konstatere, at der kun var sket få fremskridt.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Sørge for de resterende anbefalinger fra undersøgelseskommisionen i 2004 indfries til fulde, inden den kommende konference, og afrapportere til Ekspertkomitéen.
- Tilvejebringe information til Ekspertkomitéen.
- Sikre, at diskrimination og chikane af fagforeningsleder og aktivister omgående ophører.
- Acceptere væsentlig øget teknisk støtte i landet med henblik på at sikre overholdelse af Applikationskomitéens anbefalinger hurtigst muligt.

9. El Salvador (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omhandlede en række forskellige forhold vedrørende organisationsretten, bl.a. et mord på en fagforeningsleder; observationer af ITUC og IOE; manglen på autonomi for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer til selv at udvælge deres repræsentanter i fælles- og trepartsforhandlinger; lovmæssige restriktioner for bestemte kategorier af offentligt ansatte m.v.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at:

- Træffe alle nødvendige foranstaltninger for omgående at identificere den skyldige i mordet på fagforeningslederen, og sørge for, at vedkommende bliver retsforfulgt.
- Sikre, at arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer selv kan vælge deres repræsentanter i fælles- og trepartsforhandlinger.

- Modtage teknisk støtte fra ILO.
- Sende en rapport til Ekspertkomitéen om fremskridt i forbindelse med at opnå fuld konformitet i forhold til konventionen til drøftelse ved næste møde i november 2015.

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

Sagen omhandlede bl.a. drab på og alvorlige trusler mod fagforeningsmedlemmer. Det bemærkes, at intet land er blevet behandlet oftere i Applikationskomitéen end Guatemala (21 gange på 25 år). Sagen vedrørte også hindringer ved registrering af fagforeninger og betydelige hindringer ved organisering i EPZ (Export Processing Zones). Myndighederne foretager visse tiltag, men effekterne heraf er begrænsede. En sag med samme tema behandles aktuelt i ILO's styrelsesråd, hvor oprettelsen af en undersøgelseskommission drøftes.

Norge holdt et indlæg på vegne af de nordiske lande, hvori det blandt andet blev understreget, at fagforeningsrepræsentanter under ingen omstændigheder skal chikaneres eller trues. I indlægget blev der desuden udtrykt bekymring for, at fagforeningsmedlemmer fortsat oplevede at blive truet, og at der tilsyneladende ikke sås nogen fremskridt.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Styrke beskyttelsen af fagforeningsmedlemmer.
- Strafforfølge de skyldige.
- Involvere arbejdsmarkedets parter.
- Fortsætte samarbejdet med ILO.

11. Kasakhstan (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omhandlede bl.a. manglende ret til at organisere sig for dommere, brandmænd og fængselspersonale, regulering af strejkeretten og for høje minimumskrav til medlemstal for dannelsen af fagforeninger.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Ændre lovgivningen, således at der sikres fuld autonomi og selvstændighed for arbejdstagerorganisationer i Kasakhstan.
- Ændre lovgivningen, således at retten for arbejdstagere til at organisere sig sikres, herunder også for dommere, brandmænd og fængselspersonale.
- Ændre lovgivningen, således at minimumskravene for at oprette en fagforening er i overensstemmelse med konventionen.
- Ophæve forbuddet mod, at nationale fagforeninger ikke må modtage økonomisk støtte fra internationale organisationer.

12. Mexico (Konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omhandlede bl.a. manglende efterforskning af drab på to fagforeningsrepræsentanter og andre krænkelser af organisationsretten.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Overholde betingelserne for offentliggørelse af registrering af fagforeninger og disses vedtægter.
- Sikre, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, at lovgivningen er i overensstemmelse med Konvention nr. 87.
- Afgive en rapport om status for processen med at opfylde komitéens anbefalinger.

Afslutningsvis opfordrede komitéen ILO til, at tilbyde teknisk støtte til den mexicanske regering med henblik på at adressere komitéens anbefalinger.

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

Sagen handlede om begrænsninger for fagforeningers virksomhed i landet. Blandt andet anvendes antiterror-lovgivning således, at den er til hinder for organisering. Dertil kommer, at et fremtrædende fagforeningsmedlem, Thulani Maseko, er blevet fængslet efter at have kritiseret domstolene i en artikel.

En repræsentant for EU udtrykte bekymring for de manglende frihedsrettigheder i landet og minde om bl.a. om Swazilands forpligtelser til at respektere demokrati og menneskerettigheder i medfør af Cotonou-aftalen.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Løslade Thulani Maseko og alle andre personer, som er blevet fængslet for at have ytret sig.
- Sikre, at fagforeninger frit kan lade sig registrere.
- Sikre, at fagforeninger kan virke uafhængigt og uden indblanding fra myndighederne.
- Efterforske vilkårlig indblanding fra politiet ved lovlige og fredelige fagforeningsaktiviteter.
- Acceptere teknisk støtte fra ILO.

14. Venezuela (Konvention nr. 87 om organisationsfrihed og retten til at organisere sig)

Sagen omfattede en række klager fra arbejdsgiverorganisationerne FEDECAMERAS og CO-NIDUSTRA i relation til chikane og stigmatisering af deres medlemmer. Sagen omhandlede også mord på fagforeningsmedlemmer og fængsling for deltagelse i protester eller strejker. Nye registreringer af fagforeninger bliver afslået, fagforeningsrepræsentanter bliver ikke valgt frit, og i nogle tilfælde er det blevet gjort kriminelt at strejke.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Uden yderligere forsinkelse efterkomme de konklusioner, som blev vedtaget af den 'high level' trepartsdelegation, som besøgte landet i januar 2014.
- Omgående stoppe indblanding, aggression mod og stigmatisering af FEDECAMARAS og dets tilknyttede organisationer.
- Stoppe staffefrihed for kriminalitet begået mod især arbejdere i byggesektoren.
- Modtage teknisk assistance fra ILO med henblik på at udarbejde lovgivning, som er i overensstemmelse med konventionen.

15. Mauritius (Konvention nr. 98 om kollektive forhandlinger)

Sagen omhandlede nedgangen i antallet af kollektive aftaler indgået på Mauritius. Ekspertkomitéen havde i den forbindelse efterspurgt konkrete tiltag for at fremme kollektive forhandlinger, særligt i sektorer med mange migrantarbejdere og for tekstilindustrien i EPZ (Export Processing Zones).

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Undlade at bryde forbuddet mod administrativt at opløse fagforeninger/arbejdsgiverorganisationer artikel 4 i konventionen og undgå sådanne brud i fremtiden.
- Standse indblanding i den private sektors kollektive forhandlinger ved selektivt at vurdere, om lønudbetalinger er i overensstemmelse med de kollektive forhandlinger resultat.
- Tage del i den sociale dialog med arbejdsmarkedets parter vedrørende kollektive forhandlinger og lønudbetaling.
- Tage konkrete skridt til at promovere kollektive forhandlinger i EPZ og give information til ekspertkomitéen om status for kollektive forhandlinger i disse zoner.

16. Sydkorea (konvention nr. 111 om diskriminering i beskæftigelse og erhverv)

Sagen omhandlede konventionsstridende begrænsninger i migrantarbejders muligheder for at skifte arbejdsplads, anvendelse af deltid og tidsbegrænset ansættelse, som særligt rammer kvinder, kvinders adgang til beskæftigelse og ledende stillinger samt diskriminering på grund af tilhørsforhold til politiske partier og fagforeningsmedlemskab.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Vurdere arbejdspladsfleksibilitet for migrantarbejdere og samarbejde med arbejdstagere- og arbejdsgiverorganisationer om indvirkningen af ny lovgivning.
- Sikre, at migrantarbejders rettigheder i forhold til skiftende arbejdspladser, arbejdstider og inspektioner er ordenligt sikret.
- Fremme lige muligheder og lige behandling af mænd og kvinder i beskæftigelse og fortsætte med at overvåge omfanget af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet.
- Indlevere mere detaljeret information, hvad angår mulig diskriminering af lærere på baggrund af deres politiske holdninger.

17. Italien (konvention nr. 122 om beskæftigelsespolitik)

Til trods for arbejdsmarkedstiltag er ledigheden stadig høj, og ledigheden steg desuden yderligere fra 2013-2014. Midlertidige stillinger er den eneste type job, som er blevet skabt sammenlignet med 2008. Dertil omtales ungdomsledigheden, som på nuværende tidspunkt er på 43 % for personer mellem 15-24 år.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at

- Sikre, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, en ambitiøs tilgang til beskæftigelsespolitik med det formål at sikre beskæftigelse og fremme beskæftigelsesrig og inkluderende vækst.
- Sikre, at trepartsforhandlinger er i udvikling og implementere beskæftigelsespolitikker baseret på opdateret arbejdsmarkedsdata, herunder forskelle hvad angår alder, køn og regioner.

18. Spanien (konvention nr. 122 om beskæftigelsespolitik)

Til trods for at Spanien oplever en økonomisk bedring, er varige job ikke blevet skabt. 24 % af de ansatte er beskæftiget i midlertidige stillinger. Der er således behov for arbejdsmarkedstiltag. Der har bl.a. været forsøg på konsultationer, men fagforeningerne har i mindre grad taget del i disse.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at

- Fortsætte en konstruktiv social dialog.
- Evaluere resultaterne af beskæftigelsespolitikken sammen med arbejdsmarkedets parter og sikre implementering heraf.
- Indgive en rapport til Ekspertkomitéen i 2015 om implementering af konventionen.

19. Bolivia (Konvention nr. 138 om minimumsalder for adgang til beskæftigelse)

Sagen omhandlede et forslag til en ny børne- og ungdomslovgivning, som giver mulighed for at godkende arbejde for børn ned til 10 års alderen.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at

- Ophæve bestemmelserne i lovgivningen om minimumsalderen for adgang til beskæftigelse, herunder let arbejde ('light work').
- Straks udarbejde en ny lov i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, der hæver minimumsalderen for adgang til beskæftigelse.
- Sørge for flere ressourcer til arbejdstilsynet.

20. Tyrkiet (Konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen)

Sagen omhandlede arbejdsmiljølovgivningen i Tyrkiet, herunder særligt i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Sikre, at arbejdsmiljølovgivningen er i overensstemmelse med konvention nr. 155, især i forhold til at sikre rettigheder for arbejdstagere, der nedlægger arbejdet på grund af fare for sikkerhed og sundhed.
- Forbedre kontrolsystemer vedrørende sundhed og sikkerhed.
- Øge antallet af arbejdsinspektører og sikre, at lovbrud sanktioneres.
- Indgå i reel dialog med arbejdsmarkedets parter.

21. Filippinerne (Konvention nr. 176 om sundhed og sikkerhed i miner)

Sagn omhandlede lovgivningen i Filippinerne, som er mangelfuld og ikke stiller tilstrækkelige krav til arbejdsgivere i forhold til sikkerhed i miner. Der har været et stigende antal arbejdsulykker i mineindustrien, og anvendelsen af sanktioner er ikke tilstrækkelig. Der er desuden et behov for at sikre, at arbejdstagere og deres repræsentanter har ret til at rapportere ulykker og andre farlige forhold på arbejdspladsen.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regeringen til at:

- Tilvejebringe information om, hvordan det sikres, at den ansvarshavende arbejdsgiver tilrettelægger arbejdet på en passende måde, forud for påbegyndelsen af arbejdet.
- Vedtage lovgivning, der pålægger arbejdsgiverne at sikre at arbejdsstedet (minen) er sikkert konstrueret og forsynet med de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger.
- Iværksætte foranstaltninger, der sikrer arbejdstagere og deres repræsentanter retten til at rapportere arbejdsulykker og andre farlige hændelser til arbejdsgiveren eller rette myndighed.
- Tilvejebringe information om, hvilke foranstaltninger der er iværksat for at imødegå det stigende antal arbejdsulykker i mineindustrien.
- Vedtage lovgivning, som sikrer strengere straffe ved brud på reglerne om sikkerhed på arbejdspladsen og styrke involveringen af arbejdsmarkedets parter, herunder særligt tillidsrepræsentanter, i processen.

22. Albanien (Konvention nr. 182 om afskaffelse af de værste former for børnearbejde)

Sagen handlede om udbredt menneskehandel af børn, herunder romabørn, som udnyttes til tiggeri.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at:

- Fortsætte med at styrke børns adgang til uddannelse, herunder særligt for romabørn og børn med egyptisk baggrund.
- Fortsætte med at tage væsentlige initiativer til at forebygge menneskehandel og udnyttelse til tiggeri.
- Styrke arbejdstilsynet og politiets indsats
- Håndhæve forbuddet mod menneskehandel effektivt.
- Genoptage samarbejde herom med ILO.

23. Cambodja (Konvention nr. 182 om afskaffelse af de værste former for børnearbejde)

Menneskehandel med børn i Cambodia er udbredt, og særligt håndhævnning og implementering af lovgivningen er problematisk, herunder manglende strafforfølgelse ved overtrædelse. Hertil kommer utilstrækkelig og mangelfuld skoleledelse, og som resultat heraf opgiver mange børn at færdiggøre deres skolegang, ofte i en tidlig alder.

En repræsentant for EU opfordrede regeringen til at styrke indsatsen mod salg og trafficking af børn, særligt ved at øge håndhævelseskapaciteten. Endvidere opfordredes regeringen til at styrke uddannelsessystemet ved bl.a. at tilføre ekstra økonomiske midler.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at:

- Øge indsatsen mod børnearbejde i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, herunder ved bl.a. at foretage flere kontrolbesøg.
- Håndhæve anti-trafficking lovgivningen effektivt og derudover bidrage med information om fremskridt på dette område, herunder statistik på antallet af efterforskninger, retsforfølgelser, domme og strafferetlige sanktioner.
- Efterforske og give oplysninger om, i hvor vid udstrækning tvangsarbejde, misbrug og lignende opstår i rehabiliteringscentre, og sikre, at børn ikke tilbageholdes i sådanne centre eller er genstand for tvangsarbejde eller deslige.
- Udarbejde konkrete planer for at sikre, at flere børn forbliver i skole, og tilbagerapportere herom.

24. Cameroun (Konvention nr. 182 om afskaffelse af de værste former for børnearbejde)

Omfanget af børnearbejde i Cameroun er stort. I forbindelse med en undersøgelse foretaget af regeringen i Cameroun i 2012, blev det vurderet, at mellem 600.000 og 3 mio. børn er ofre for menneskehandel, og at børn udnyttes til tiggeri, narko-trafficking og børnepornografi. Dertil kommer, at de ansvarlige bliver retsforfulgt i meget begrænset omfang.

En repræsentant fra EU opfordrede til fremme af menneskerettigheder og grundlæggende rettigheder for alle. Repræsentanten mindede bl.a. om Camerouns forpligtelser i medfør af Cotonou-aftalen

til at respektere de demokratiske rettigheder, herunder fuldstændig afskaffelse af de værste former for børnearbejde.

Applikationskomitéen opfordrede bl.a. regering til at:

- Revidere lovgivningen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter med henblik på at forebygge de værste former for børnearbejde.
- Begrænse det ekstremt høje antal børn under 14 år, der var i arbejde, herunder ved at styrke arbejdstilsynet og ved lovgivningsmæssigt at begrænse adgangen til arbejde for børn under 14 år.
- Sikre grundlæggende undervisning for børn for at gøre dem mindre sårbare for de værste former for børnearbejde.
- Benytte sig af teknisk assistance fra ILO.

7. Komité om små og mellemstore virksomheder og om anstændig og produktiv jobskabelse

Temadrøftelsen om små og mellemstore virksomheder og om anstændig og produktiv jobskabelse var besluttet af ILO's Styrelsesråd, da disse virksomheder er helt afgørende for at nå målet om at anstændigt arbejde skal gå hånd i hånd med økonomisk vækst. I dag tegner små og mellemstore virksomheder sig globalt for to tredjedele af alle job, ligesom de er afgørende for væksten i fremtidens arbejdspladser. En promovring er derfor til gavn for en øget og en mere produktiv beskæftigelse samt for målet om anstændigt arbejde for alle. Imidlertid viser data, at "underskuddet i anstændigt arbejde" generelt er større i små og mellemstore virksomheder end i større virksomheder. Ligeledes er der eksempler, hvor arbejdstagere i disse virksomheder helt eller delvist er undtaget fra arbejdsmarkedslovgivningen, herunder fra retten til at kunne organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Komitéens arbejde tog sit udgangspunkt i en rapport udarbejdet af ILO's sekretariat. Rapportens temaer var bl.a. definition af virksomhederne, deres konkrete bidrag til jobskabelse, beskrivelse af udfordringer og vanskeligheder, såsom adgang til finansiering, arbejdsstyrke og regelsæt m.v., fremme af vækstbetingelserne både for virksomhederne og for jobskabelsen. Derudover behandlede rapporten ILO's rolle, indsats og resultater. Rapporten er mere fyldestgørende beskrevet i mandatnotitsen bilag 9.

Komitéens arbejde

Under Arbejdskonferencen afholdt komiteen i alt 11 møder.

Zornitsa Dimitrova Rouissinova, Arbejdsminister, Bulgarien, blev valgt som formand for komiteen. Som næstformænd valgtes Grant Belchamber, Australien, fra arbejdstagersiden og Garance Pineau, Frankrig, fra arbejdsgiversiden. Som rapportør valgtes Bonilla Garcia, regeringsrepræsentant fra Mexico.

Fra dansk side deltog Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, som regeringsrepræsentant, mens Henning Gade, DA, deltog som arbejdsgiverrepræsentant og Mads Samsing, HK, deltog som arbejdstagerrepræsentant.

Arbejdet i komiteen blev indledt med forskellige præsentationer fra sekretariatets side, bl.a. af ILO's rapport. Der blev henvist til Arbejdskonferencens behandling af emnet i 2008 under drøftelserne om fremme af bæredygtige virksomheder samt henstilling nr. 189 af 1998 om Jobskabelse i smv'er.

Der var generelt stor enighed blandt de tre parter. Alle betonedede vigtigheden af smv'ers bidrag til jobskabelse og dermed til flere arbejdspladser og i sidste ende til bekæmpelsen af fattigdom.

Under drøftelserne fremhævedes de vanskeligheder, som små og mellemstore virksomheder møder. Det er først og fremmest adgang til finansiering, men også komplekse regelsæt nævnes som en væsentlig vanskelighed. I forhold til arbejdstagere blev der især peget på faktorer såsom manglende arbejdstagerbeskyttelse med hensyn til arbejdsmiljø, arbejdstid, barsel, og sociale sikringsordninger m.v. Drøftelserne gav anledning til at fremhæve, at en flerstrengt fremgangsmåde er nødvendig i

forhold til en fornuftig promovering for både at skabe et befordrende virksomhedskultur, økonomisk vækst og anstændige job.

I lyset af drøftelserne fik en nedsat arbejdsgruppe i opdrag at skrive udkast til fælles konklusioner, der i anden mødeuge blev forelagt komiteen med mulighed for tekstmæssige ændringer. Senere blev det færdige udkast vedtaget af plenarforsamlingen.

Konklusioner

I konklusionerne anerkendes det store bidrag fra små og mellemstore virksomheder til jobskabelsen og udbredelsen af anstændige arbejdsvilkår. En fornuftig promovering af bæredygtige virksomheder skaber derfor ikke blot produktive arbejdspladser og et grundlag for indkomst, men mindsker også fattigdom og ulighed samt afhjælper eksisterende ”underskud i anstændigt arbejde”.

Der var enighed om at fremhæve de varierede udfordringer og vanskeligheder, som virksomhederne og deres arbejdstagere står over for. Sådanne udfordringer må analyseres i en national kontekst og ud fra virksomhedernes egenart. Indsamling af data og oplysninger er vigtig med henblik på en evidensbaseret politikudformning og for at afdække ”underskud i anstændigt arbejde”. Ved lov bør der sikres en passende beskyttelse, der omfatter alle arbejdstagere og alle økonomiske enheder.

Et gunstigt virksomhedsmiljø er af stor vigtighed, og ILO’s koncept herfor (”Enabling Environment for Sustainable Enterprises – EESE”) er et redskab for tiltag og reformer, hvori det bør indgå:

- a) at forenkle komplekse regelværk, i samråd med arbejdsmarkedets parter, men samtidig sikre beskyttelsen af og arbejdsvilkårene for arbejdstagerne,
- b) at fremme virksomheders adgang til finansiering,
- c) at formidle netværk, teknologiplatforme, kooperative fællesskaber mv. i områder, hvor rammebetingelserne for virksomhederne er mindre gunstige,
- d) at adressere ”underskud i anstændigt arbejde”,
- e) at investere offentlige midler i infrastruktur, uddannelse og teknologi, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og understøtte tekniske og faglige uddannelser, livslang læring samt lærlingeordninger, og
- f) at støtte overgangen fra uformel til formel økonomi i overensstemmelse med ILO’s henstilling fra 2015 (nr. 204).

Til udfordringerne hører også arbejdet med at øge virksomhedernes produktivitet og at skabe rammerne for et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det er vigtigt at have fokus på forebyggelse, ikke kun for at hindre menneskelig tragedie, men også for at sikre en bedre omkostningseffekt og produktivitet.

Der gives også råd om, hvilke politikker der virker. Her er det vigtigt, at sådanne politikker er designet efter nationale forhold, og at de flugter med makroøkonomiske politikker, uddannelsesstrategier og strategier til fremme af social dialog, foreningsfrihed, kollektive forhandlinger og social beskyttelse. Ligeledes bør disse politikker være sammenhængende, evidensbaseret og have fokus på evaluering af både effekt og omkostninger. Og social dialog er vigtig.

Et afsnit adresserer arbejdsdelingen, hvor regeringernes rolle er:

- a) at skabe og forbedre et gunstigt miljø til fremme af bæredygtige virksomheder og anstændigt arbejde;
- b) at sikre håndhævelsen af arbejds- og miljøstandarder, tilbyde offentlige serviceydelser samt opbygge robuste institutioner;
- c) at udforme, finansiere, gennemføre, overvåge og evaluere politikker og programmer rettet mod virksomhederne, herunder at skabe sammenhæng til andre politikområder;
- d) at indsamle og dele data om udviklingen i virksomheder og i beskæftigelsen, data af både kvalitativ og kvantitativ art, herunder kønsopdelte data;
- e) at udvise ansvarlighed ved offentligt indkøb af varer og tjenesteydelser fra virksomheder;
- f) at fremme, lette og tage del i social dialog; og
- g) at tilstræbe, at arbejdstagerne kan udøve deres grundlæggende rettigheder på arbejdspladsen.

Arbejdsmarkedets parter spiller også en vigtig rolle. De bør øge repræsentationen af mindre og mellemstore virksomheder og af deres arbejdstagere i deres respektive organisationer. De bør fremme social dialog samt yde deres medlemmer hjælp ved overenskomstforhandlinger. Arbejdsmarkedets parter bør styrke deres service, yde juridisk bistand samt udbyde uddannelser, formidle forskning og netværk samt rådgive om god praksis på arbejdspladsen. De bør samarbejde med regeringer om at evaluere og fremme et gunstigt virksomhedsmiljø.

Endelig gives der prioriteter for ILO's videre arbejde. ILO bør bistå medlemslandene med at formulere og gennemføre politikker, der fremmer produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde. ILO's indsats bør være strategisk og målbar og basere sig på data og analyse med vægt på:

- a) ILO skal udvide og forbedre tiltag, der kombinerer iværksætterlyst, rettigheder på arbejdspladsen og finansielle muligheder, navnlig målrettet kvindelige og unge iværksættere samt vækstvirksomheder.
- b) ILO's koncept for gunstigt virksomhedsmiljø (ESEE) bør evalueres med henblik på at udvide programmet, herunder for at knytte det til ILO's landeprogrammer og til indsatsen for at fremme overgangen fra uformel til formel økonomi.
- c) ILO bør udvide sit arbejde med at fremme formaliseringen af virksomheder, der virker i den uformelle økonomi, og udbygge sin viden om egnede virkemidler.
- d) ILO bør udvikle modeller for, hvordan nuværende programmer kan skaleres op, såsom SCORE, og integreres i nationale politikker og programmer.
- e) ILO's arbejde med forsyningskæder og sektorudvikling bør fremmes, og ILO bør indsamle viden om god praksis til brug for drøftelserne om anstændigt arbejde i globale forsyningskæder på ILO's Arbejdskonference 2016.
- f) ILO's bør udvide sit arbejde med virksomhedssamarbejder og udvide sin tekniske bistand som skitseret i ILO's henstilling fra 2002 (nr. 193).

For at forstå, hvad der virker, bør der lægges yderligere vægt på indsamling af data, design af evidensbaseret politik samt overvågning, evaluering og effektmåling.

ILO bør inden for sit mandat styrke arbejdet med teknologi (opkvalificering og overgang til ny teknologi). ILO bør udvide sit samarbejde og sine partnerskaber med internationale organisationer og institutioner, i og uden for FN-systemet.

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

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

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

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

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

Henstillingen blev vedtaget med 484 stemmer for, én stemme imod, mens fem afstod fra at stemme.

Komitéens arbejde

Under Arbejdskonferencen afholdt komiteen i alt 11 møder.

Komiteen valgte som formand Mr. V. Seafeld, regeringsrepræsentant fra Sydafrika, og som viceformænd hhv. Mr. A. Frimpong, arbejdsgiverrepræsentant fra Ghana, og Mr. P. Dimitrov, arbejdstagerrepræsentant fra Bulgarien. Mr L.V. Sversut, regeringsrepræsentant fra Brasilien, blev valgt som rapportør.

Fra dansk side deltog Martin Engmann Jensen som regeringsrepræsentant, Henning Gade, DA, som arbejdsgiverrepræsentant og Marie-Louise Knuppert, LO, samt Eva Tabor, Ulandssekretariatet, som arbejdstagerrepræsentanter.

Forhandlingerne forløb i en særdeles konstruktiv atmosfære.

Den danske regering støttede vedtagelsen af henstillingen om overgangen fra uformel til formel økonomi. De danske arbejdstagere og arbejdsgivere støttede også vedtagelsen.

Danmark arbejdede i øvrigt for at skabe forståelse for, at instrumentet ikke burde omhandle situationer, hvor der spekuleres (f.eks. i form af sort arbejde) mod et ellers velreguleret arbejdsmarked med effektiv håndhævelse. Det er vurderingen, at henstillingen tager højde herfor.

Henstillingen består af en præambel, ni tematiske kapitler samt et bilag med ILO-instrumenter, der er relevante i forhold til overgang fra uformel til formel økonomi. De tematiske kapitler er følgende:

- I. Formål og anvendelsesområde;
- II. Vejledende principper;
- III. Juridiske og politiske rammer;
- IV. Beskæftigelsespolitikker;
- V. Rettigheder og social beskyttelse;
- VI. Incitamenter, overholdelse og håndhævelse;
- VII. Foreningsfrihed, social dialog og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationers rolle;
- VIII. Dataindsamling og monitorering; og
- IX. Implementering.

En dansk oversættelse af den vedtagne ILO-Henstilling nr. 204 er vedlagt som bilag 7 til denne beretning.

9. Komité om beskyttelsen i arbejdsforholdet

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 (beskæftigelse, social beskyttelse, social dialog og grundlæggende arbejdstagerrettigheder). Disse tilbagevendende drøftelser blev indledt i 2010.

I år drøftedes målsætningen om at fremme beskyttelsen i arbejdsforhold, som hører til kernen i ILO's mandat. Den indgår som middel til at opnå anstændigt arbejde og udgør sammen med social sikring den sociale beskyttelse, som arbejdstagere og deres familier har brug for.

Drøftelserne tog udgangspunkt i en ILO's rapport om "beskyttelsen i arbejdsforholdet – i en verden under forandring", der særligt fokuserer på emnerne: Løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og barsel. Rapporten peger på, at netop reguleringen af løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og barsel er særlig central for en effektiv og inkluderende arbejdstagerbeskyttelse. Ligeledes bidrager effektive systemer for social dialog og kollektive forhandlinger til denne beskyttelse. Rapporten er mere fyldestgørende beskrevet i mandatnotits bilag 9.

Komitéens arbejde

Under Arbejdskonferencen afholdt komiteen i alt ni møder.

Komiteen valgte som formand Ms. J. Pitt, regeringsrepræsentant fra Australien, og som viceformænd hhv. Ms. M.V. Giulietti, arbejdsgiverrepræsentant fra Argentina, og Ms. C.E. Passchier, ar-

bejdstagerrepræsentant fra Holland. Mr. H. Chikova, regeringsrepræsentant fra Zimbabwe, blev valgt som rapportør.

Fra dansk side deltog Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, som regeringsrepræsentant, Henning Gade, DA, som arbejdsgiverrepræsentant og Mikkel Dalsgaard, FTF, som arbejdstagerrepræsentant.

Drøftelserne blev indledt med en præsentation fra ILO af rapporten og dernæst en general drøftelse med udgangspunkt i fire diskussionspunkter om udviklingstrend, hindringer for universel beskyttelse, ILO's hidtidige indsats og tekniske assistance og forslag til ILO's fremtidige indsats for beskyttelse i arbejdsforholdet. I lyset af drøftelserne fik en nedsat arbejdsgruppe i opdrag at skrive udkast til fælles konklusioner, der i anden mødeuge blev forelagt komiteen med mulighed for tekstmæssige ændringer. Senere blev det færdige udkast vedtaget af plenarforsamlingen.

Konklusioner

I konklusionerne gives der indledningsvis en generel beskrivelse af situationen og udfordringer globalt. Der er i de senere år gjort mange fremskridt inden for de centrale områder af betydning for beskyttelsen i arbejdsforholdet: løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og barsel. Alligevel oplever imidlertid ikke disse fremskridt, fordi de enten er udelukket fra lovbeskyttelsen, fordi loven ikke håndhæves i praksis, eller fordi beskyttelsesniveauet er utilstrækkeligt. ILO's dagsorden om anstændigt arbejde betyder imidlertid, at alle arbejdstagere bør nyde en passende beskyttelse, baseret på internationale arbejdsstandarder og under hensyntagen til de forskellige nationale forhold. Der er særligt fokus på, at ILO's medlemskreds nationalt får set på, at beskyttelsen udvides til at omfatte alle arbejdstagere, at der fastsættes et passende beskyttelsesniveau, og at der sikres overholdelse og håndhævelse.

Dernæst har et helt afsnit fokus på at opnå inkluderende og effektiv beskyttelse i arbejdsforholdet, med særlige underafsnit for hvert emne: løn, arbejdstid, sikkerhed og sundhed samt barsel. Særligt henvises der til ILO's centrale konventioner og til god praksis, herunder anbefalinger fra ILO's nyligt afholdte ekspertmøder om atypiske ansættelsesformer og om arbejdstid. På alle de fire beskyttelsesområder bør kønsaspektet styrkes.

Endelig gives der prioriteter for det videre arbejde for både ILO (som organisation) og for ILO's medlemskreds. De prioriterede indsatsområder omfatter:

- a) Ratifikation og effektiv gennemførelse af internationale arbejdsstandarder om beskyttelse af arbejdsforholdet
- b) Vidensopbygning
- c) Teknisk samarbejde
- d) Kapacitetsopbygning
- e) Overvågning og konsekvensanalyser
- f) Udveksling af god praksis.

Yderligere bør der fremover være et særligt fokus på:

- a) Arbejdstid og balancen mellem arbejde og privatliv
- b) Udvidelse af beskyttelsen i arbejdsforholdet i mindre og mellemstore virksomheder
- c) En effektiv beskyttelse af arbejdstagerne i atypiske ansættelsesforhold
- d) Hvordan man skaber et miljø for beskyttelse af arbejdsforholdet
- e) Politik for offentlige indkøb
- f) Globale forsyningskæder

En dansk oversættelse af de vedtagne konklusioner er vedlagt som bilag 8.

10. Udvalgelseskomitéen

Udvalgelseskomitéen ("Selection committee") valgte regeringsrepræsentant Ms S. Majali (Jordan) som formand for komitéen. Som næstformænd blev fra arbejdsgiversiden valgt Mr. H. Matsui (Japan) og fra arbejdstagersiden Mr. L. Cordebeeck (Belgien).

Udvalgelseskomitéen er ansvarlig for den praktiske tilrettelæggelse af konferencens arbejde, herunder afvikling af drøftelserne i komitéerne og afviklingen af plenardiskussioner, afstemninger mv.

Som en større sag forberedte udvalgelseskomitéen i år optagelsen af Cook-øerne som nyt medlemsland i ILO. Selve optagelsen som ILO's 186. medlemsland skete ved afstemning den 12. juni 2015 i plenarforsamlingen.

Bilag 1: Den Internationale Arbejdsorganisations formål og struktur

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

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

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

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

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

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

Opbygning og organisation

ILO har i dag 186 medlemslande, og organisationen består af tre centrale organer: Den Internationale Arbejdskonference, Styrelsesrådet og Det Internationale Arbejdskontor (ILO's Sekretariat).

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

Der er tradition for et nordisk rotationsprincip i Styrelsesrådet, hvor Danmark senest har videregivet ”det nordiske styrelsessæde” til Norge for perioden 2014-2017. Danmark er dog stadig repræsenteret blandt arbejdsgiverrepræsentanterne ved Jørgen Rønnest fra Dansk Arbejdsgiverforening og blandt arbejdstagerne ved Jens Erik Ohrt fra LO.

Den Internationale Arbejdskonference (ILC) afholdes hvert år i juni måned, og her vedtager medlemslandene internationale arbejdsstandarder, og diskuterer forskellige sociale og beskæftigelsesrelaterede problemstillinger. Hvert medlemsland er repræsenteret af en stemmeberettiget delegation bestående af to regeringsrepræsentanter, en arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdstagerrepræsentant, som alle er frit stillede i beslutningsprocessen. Derudover deltager en række tekniske rådgivere.

Det Internationale Arbejdskontor er det daglige sekretariat for ILO og ledes af Generaldirektøren. Generaldirektøren vælges hvert femte år og i oktober 2012 indtrådte briter Guy Ryder på posten som Genereldirektør. Han overtog pladsen fra chilieneren Juan Somavia som var ILO's Generaldirektør i perioden 2007-2012.

Danmark og ILO

Danmark har været medlem af ILO siden 1919 og har til dato ratificeret 72 af ILO's 189 konventioner, herunder samtlige otte kernekonventioner om grundlæggende arbejderrettigheder.

ILO's generaldirektør Guy Ryder har allerede besøgt Danmark flere gange. Danmark yder et fast årligt medlemsbidrag til ILO på ca. 12 mio. kr. Desuden yder Danmark frivillige bidrag, der i øjeblikket består af et uøremærket kernebidrag på 25 mio. kr. om året i 2014-15, og et bidrag på 15 mio. kr. (2014-16) til ILO's og Verdensbankens Better Work-program.

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

Endelig yder Danmark bidrag til to større ILO-programmer i Afrika, der blev iværksat i 2009 som opfølgning på den danske Afrika Kommissions arbejde. Programmerne fokuserer på unge iværksættere og ungdomsuddannelser i en række øst- og vestafrikanske lande. Det danske bidrag udløber med udgangen af 2015. Danmark støtter også ILO bilateralt, bl.a. i Bangladesh og Myanmar.

I tråd med ILO's Konvention nr. 144 om trepartsforhandlinger har Danmark oprettet Det faste ILO-udvalg, hvor der udover repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, er repræsentanter fra de forskellige hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked. I udvalget drøftes Danmarks holdning til ILO's arbejde, behandling af vedtagne konventioner samt eventuel vedtagelse og ratifikation af nye konventioner. Udvalget har følgende sammensætning (pr. 1. juli 2015):

- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, formand
- Direktør for International Affairs Jørgen Rønnest, Dansk Arbejdsgiverforening,

- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening,
- Chefkonsulent Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening
- Konsulent Jesper Lykke Christensen, Kommunernes Landsforening
- International konsulent Jens Erik Ohrt, Landsorganisationen i Danmark,
- LO-Sekretær Marie-Louise Knuppert, Landsorganisationen i Danmark,
- International konsulent Mikkel Dalsgaard, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,
- Konsulent Käthe Munk Ruom, Akademikernes Centralorganisation,
- Chefkonsulent Annemarie Knudsen, Arbejdstilsynet
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet
- Fuldmægtig Martin Engmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet

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

ILO's Styrelsesrådsvalg 2014

Følgende regeringer blev på ILC i 2014 valgt som medlemmer af Styrelsesrådet for perioden 2014-2017:

Medlemmer med fast sæde (lande af særlig ”industriel-betydning”)											
Brasilien		Japan		England		Kina		Frankrig			
Italien		Indien		Rusland		Tyskland		USA			
Valgte medlemmer											
Afrika	Algeriet	Angola		Ghana		Kenya		Sudan		Zimbabwe	
Amerika	Argentina		Mexico		Panama		Trinidad og Tobago		Venezuela		
Asien	Cambodia		Iran			Korea			De Forenede Emirater		
Europa	Bulgarien			Rumænien				Tyrkiet			
Stedfortrædende medlemmer (uden stemmeret)											
Afrika	Botswana	Burkina Faso	Chad	Etiopien	Lesotho	Mali	Mauritanien		Tanzania		
Amerika	Canada	Colombia		Cuba		Den Dominikanske Republik			Uruguay		
Asien	Australien	Bahrain	Bangladesh		Brunei	Indonesien		Jordan	Pakistan	Thailand	
Europa	Albanien	Belgien		Litauen		Holland		Norge		Polen	Spanien

Bilag 2: Fortegnelse over medlemmerne af Den Internationale Arbejdsorganisation

Fortegnelse over de 186 medlemmer af Den Internationale Arbejdsorganisation
(Pr. 1. august 2015)

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

Bilag 3: Den danske delegation ved ILO's Arbejdskonference 2015

a. Regeringsdelegation

- Ambassadør Carsten Staur fra FN-Missionen i Genève, delegationsleder og regeringsrepræsentant
- Specialkonsulent Torben Lorentzen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om beskyttelse i arbejdsforhold)
- Fuldmægtig Martin Engmann Jensen, Beskæftigelsesministeriet, regeringsrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Fuldmægtig Lis Witsø-Lund, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Komitéen om mindre og mellemstore virksomheder)
- Fuldmægtig Karen Thormann, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Chefkonsulent Annemarie Knudsen, Arbejdstilsynet, rådgiver
- Afdelingschef Jakob Jensen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Kontorchef Lone Henriksen, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Attaché Christian Bundegaard, FN-Missionen, Genève, rådgiver (Applikationskomitéen)
- Kontorchef Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, rådgiver
- Praktikant Anemone Birkebæk, WTO FN-Missionen, Genève, rådgiver

Grønlands Selvstyre deltog ved fuldmægtig Camilla Bruun Djarnis og fuldmægtig Mette Eigaard Rasmussen.

b. Arbejdsgiverdelegation

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

c. Arbejdstagerdelegation

- International konsulent Jens Erik Ohrt, LO, arbejdstagerrepræsentant (Applikationskomitéen)
- LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, stedfortrædende arbejdstagerrepræsentant (Komitéen om overgang fra uformel til formel økonomi)
- Konsulent Eva Tabor, Ulandssekretariatet, (Komiteen om overgangen fra uformel til formel sektor).
- Konsulent Mikkel Dalsgaard, FTF, rådgiver (Komiteen om beskyttelsen i arbejdsforhold)
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver, (Komiteerne om små og mellemstore virksomheder)
- Afdelingsleder Stephan Agger, LO, aflagde konference et besøg
- Sekretariatsleder Mads Bugge og konsulent Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, aflagde endvidere konferencen et besøg.

Bilag 4: Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark

Oversigt over vedtagne konventioner, der er ratificeret af Danmark (Pr. 1. august 2015)

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
2	Konvention angående arbejdsløshed	1919	24. september 1921		Bekendtgørelse nr. 465 af 2. nov. 1921
5	Konvention, hvorved der fastsættes lavalder for børns arbejde i industri	1919	27. november 1922	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 232 af 19. nov. 1923
6	Konvention om unge menneskers anvendelse til nat arbejde i industrien. Konvention om anvendelsen af hvidt fosfor (Berliner konventionen) ²⁾	1919	27. november 1922		Bekendtgørelse nr. 233 af 19. nov. 1923
7	Konvention, hvorved der fastsættes lavalder for børns arbejde til søs	1920	29. april 1924	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 200 af 8. juli 1924
8	Konvention vedrørende erstatning for arbejdsløshed i tilfælde af skibbrud	1920	25. januar 1938		Bekendtgørelse*) nr. 6 af 21. marts 1938
9	Konvention om forhyring	1920	12. august 1928		Bekendtgørelse*) nr. 31 af 4. oktober 1938
11	Konvention angående landarbejdernes forenings- og organisationsret	1921	8. juni 1930		Bekendtgørelse nr. 220 af 12. juli 1930
12	Konvention angående landarbejdernes forsikring mod følger af ulykkestilfælde	1921	12. november 1921		Bekendtgørelse nr. 231 af 19. maj 1923
14	Konvention angående en ugentlig hviledag i industrielle virksomheder	1921	14. august 1935		Bekendtgørelse nr. 269 af 28. september 1935
15	Konvention angående fastsættelse af lavalder for anvendelse af unge mennesker som kullempere og fyrbødere	1921	24. april 1924	13. nov. 1997	Bekendtgørelse nr. 199 af 8. juli 1924
16	Konvention angående tvungen lægetilsyn med børn og unge mennesker, beskæftigelse om bord på skibe	1921	12. april 1938		Bekendtgørelse*) nr. 15 af 7. maj 1938
18	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme	1925	19. januar 1934		Danmarks traktater. Udgivet på Udenrigs ministeriets foranledning: årgang 1934, nr. 37
19	Konvention angående ligeberettigelse for inden- og udenlandske arbejdere i henseende til erstatning i anledning af ulykkestilfælde, indtrufne under arbejdet	1925	20. marts 1928		Bekendtgørelse nr. 155 af 27. april 1928
21	Konvention om indførelse af forenklinger i tilsynet med udvandrere om bord på skibe	1926	16. april 1955		Bekendtgørelse*) nr. 49 af 5. september 1955
27	Konvention angående vægtangivelse på tungt styk gods, der transporteres pr. skib	1929	30. december 1932		Bekendtgørelse nr. 45 af 19. februar 1933
29	Konvention angående tvungent eller pligtmæssigt arbejde	1930	25. januar 1932		Bekendtgørelse nr. 49 af 1. marts

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
					1932
32	Konvention om beskyttelsesforanstaltninger mod ulykkestilfælde, for så vidt angår arbejdere, der er beskæftiget med lastning og losning af skibe	1932	11. juli 1970	22. dec. 1989	Bekendtgørelse*) nr. 90 af 14. oktober 1971
42	Konvention angående erstatning for erhvervssygdomme (revideret)	1934	8. juni 1939		Bekendtgørelse*) nr. 4 af 3. februar 1940
52	Konvention angående årlig ferie med løn	1936	8. juni 1939		Bekendtgørelse*) nr. 5 af 3. februar 1940
53	Konvention angående minimumskrav i henseende til faglig duelighed hos skibsofficerer i handelsskibe	1936	30. juni 1938	Ude af kraft	Bekendtgørelse*) nr. 34 af 9. november 1938
58	Konvention angående lavalder for børns arbejde til søs (revideret)	1936	3. maj 1955	13. nov. 1997	Bekendtgørelse*) nr. 73 af 19. november 1956
62	Konvention angående sikkerhedsforskrifter inden for byggeriet	1937	13. oktober 1972	10. jul. 1995	Bekendtgørelse*) nr. 80 af 18. juli 1975
63	Konvention angående statistik over løn og arbejdstid i de vigtigste mine- og fabriksindustrier (herunder bygge- og anlægsvirksomhed) og i landbruget	1938	8. juni 1939	24. apr. 1988	Bekendtgørelse*) nr. 6 af 3. februar 1940
73	Konvention om lægeundersøgelse (søfarende)	1946	19. maj 1980	Ude af kraft	Bekendtgørelse af 20. marts 1981
80	Konvention til delvis revision af de af Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference på dens første 28 møder vedtagne konventioner med henblik på den fremtidige udøvelse af de administrative opgaver, som i medfør af nævnte konventioner er overdraget generalsekretæren for Folkenes Forbund og med henblik på at indføre visse yderligere ændringer deri, forårsaget ved opløsning af Folkenes Forbund og ved ændringen i Den Internationale Arbejdsorganisations statut	1946	23. maj 1949		Bekendtgørelse*) nr. 45 af 24. oktober 1949
81	Konvention angående arbejdstilsyn inden for industri og handel	1947	26. juni 1958		Bekendtgørelse nr. 30 af 11. august 1959
87	Konvention angående foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig	1948	25. maj 1951		Bekendtgørelse nr. 16 af 23. april 1952
88	Konvention angående organisation af arbejdsanvisningen	1948	3. oktober 1972		Bekendtgørelse*) nr. 100 af 18. september 1974
92	Konvention angående skibsmandskabets opholdsrum om bord (revideret)	1949	9. juli 1950	Ude af kraft	Bekendtgørelse*) nr. 8 af 28. januar 1953
94	Konvention angående arbejdsklausuler i offentlige kontrakter	1949	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 1 af 4. januar 1957
98	Konvention om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger	1949	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 2 af 4. januar 1957
100	Konvention om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi	1951	10. juni 1960		Bekendtgørelse*) nr. 78 af 20. december 1960

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
102	Konvention angående minimumsnormer for social tryghed	1952	22. juli 1955		Bekendtgørelse*) nr. 1 af 2. januar 1958
105	Konvention om afskaffelse af tvangsarbejde	1957	21. december 1957		Bekendtgørelse*) nr. 65 af 7. november 1958
106	Konvention om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder	1957	21. december 1957		Bekendtgørelse*) nr. 64 af 7. november 1958
108	Konvention angående søfarendes nationale identitetspapirer	1958	28. juli 1970		Bekendtgørelse*) nr. 37 af 17. april 1972
111	Konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv	1958	10. juni 1960		Bekendtgørelse*) nr. 8 af 3. februar 1961
112	Konvention om lavalder for adgang til beskæftigelse om bord på fiskefartøjer	1959	17. januar 1962	13. nov. 1997	Bekendtgørelse*) nr. 63 af 23. november 1962
115	Konvention om beskyttelse af arbejdere mod ioniserende stråling	1960	24. november 1972		Bekendtgørelse*) nr. 113 af 21. oktober 1974
116	Konvention om delvis ændring af de af Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference på dens første 32 møder vedtagne konventioner	1961	12. maj 1962		Bekendtgørelse*) nr. 46 af 11. december 1963
118	Konvention om ligestilling af ind- og udlændinge i henseende til social tryghed	1962	14. maj 1969		Bekendtgørelse*) nr. 90 af 24. september 1970
119	Konvention om sikring af maskineri	1963	8. november 1988		Bekendtgørelse af 17. januar 1991
120	Konvention om hygiejne i handels- og kontorvirksomheder	1964	10. juni 1970		Bekendtgørelse*) nr. 91 af 14. oktober 1971
122	Konvention om beskæftigelsespolitik	1964	10. juni 1970		Bekendtgørelse*) nr. 92 af 14. oktober 1971
126	Konvention om opholdsrum i fiskerifartøjer	1966	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 88 af 17. juli 1979
129	Konvention om arbejdstilsyn i landbruget	1969	13. oktober 1972		Bekendtgørelse*) nr. 36 af 27. februar 1975
130	Konvention om læge- og hospitalsbehandling og dagpenge under sygdom	1969	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 85 af 5. juli 1979
133	Konventionen om skibsmandskabets opholdsrum	1970	10. juli 2003	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 19 af 5. august 2004
134	Konvention om forebyggelse af arbejdsulykker (søfarende)	1970	19. maj 1980	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 37 af 20. marts 1981
135	Konvention om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem	1971	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 74 af 1. juli 1979
138	Konvention om mindstealder for adgang til beskæftigelse	1973	13. november 1997		Bekendtgørelse nr. 31 af 10. september 1998

Nr.	Konventionens navn	Årstal	Tiltrådt	Opsagt	Bekendtgjort ¹⁾
139	Konvention om forebyggelse af og kontrol med sundhedsmæssige farer på arbejdspladsen forårsaget af kræftfremkaldende stoffer og midler	1974	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 75 af 1. juli 1979
141	Konvention om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling	1975	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 86 af 5. juli 1979
142	Konvention om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse	1975	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 55 af 2. juni 1982
144	Konvention om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af ILO-standarder	1976	4. april 1978		Bekendtgørelse*) nr. 116 af 15. oktober 1979
147	Konvention om minimumsnormer i handelsskibe Protokol ratificeret 10. juli 2003	1976	19. maj 1980	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 96 af 23. september 1982
148	Konvention om luftforurening, støj og vibration	1977	1. december 1987		Bekendtgørelse nr. 17 af 2. maj 1996
149	Konvention om sygeplejepersonalets beskæftigelse samt arbejds- og levevilkår	1977	20. maj 1981		Bekendtgørelse af 2. juni 1982
150	Konvention om arbejdsmarkedsadministration: rolle, funktion og organisation	1978	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 57 af 2. juni 1982
151	Konvention om beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor	1978	20. maj 1981		Bekendtgørelse nr. 58 af 2. juni 1982
152	Konvention om sikkerhed og sundhed i forbindelse med havnearbejde	1979	8. november 1988		Bekendtgørelse nr. 33 af 18. april 1991
155	Konvention om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt arbejdsmiljø	1981	10. juli 1995		Bekendtgørelse nr. 3 af 1. februar 1996
159	Konvention om erhvervsmæssig revalidering og beskæftigelse af handicappede	1983	5. februar 1985		Bekendtgørelse nr. 40 af 20. april 1988
160	Konvention om arbejdsmarkedsstatistik	1985	1. december 1987		Bekendtgørelse nr. 32 af 18. april 1991
162	Konvention om sikkerhed ved anvendelse af asbest	1986	18. december 2006		Bekendtgørelse nr. 5 af 22. maj 2008
163	Konvention om søfarendes velfærd til søs og i havn	1987	16. september 1993	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 60 af 16. juni 1994
167	Konvention om sikkerhed og sundhed inden for bygge- og anlægssektoren	1988	10. juli 1995		Bekendtgørelse nr. 18 af 2. maj 1996
169	Konvention vedrørende indfødte folk og stammefolk i selvstændige stater	1989	18. januar 1996		Bekendtgørelse nr. 97 af 9. oktober 1997
180	Konvention om søfarendes arbejdstid og bemanding af skibe	1996	10. juli 2003	Ude af kraft	Bekendtgørelse nr. 20 af 5. august 2004
182	Konvention om forbud mod og omgående indsats for afskaffelse af de værste former for børnearbejde	1999	14. august 2000		Bekendtgørelse nr. 62 af 11. december 2000
MLC	Konvention om søfarendes arbejdsforhold	2006	23. juni 2011		Bekendtgørelse nr. 16 af 9. september 2013
187	Konvention om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen	2006	28. januar 2009		Bekendtgørelse nr. 18 af 11. marts 2010
I alt ratificeret: 72 stk., heraf 16 opsagte og 56 aktive.					

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

2) Denne konvention afløser Bernerkonventionen af 1906 om samme spørgsmål, og ratifikationerne af denne medregnes

derfor ikke i bureauets opgørelse over antallet af ratifikationer af internationale arbejdskonventioner.

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

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

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

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

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

Bilag 5: Generaldirektørens rapport 2015 til Arbejdskonferencen

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

Kapitel 1: Initiativet om fremtidens arbejdsmarked

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

Frem mod ILO's hundredårsjubilæum foreslår generaldirektøren følgende trepunktsproces:

Første fase: Generel invitation til interesserede aktører til at spille ind med input til drøftelserne af fremtidens arbejdsmarked fokuseret omkring de fire overordnede temaer, der skal strukturere debatten (jf. kapitel 3 nedenfor). Disse indspil vil danne udgangspunkt for udgivelsen af fire rapporter (én for hvert tema) i slutningen af 2016.

Anden fase: Nedsættelse af en højniveaution, der skal udarbejde en rapport til ILO's årlige arbejdskonference i 2019 bl.a. baseret på de fire rapporter og offentlige høringer.

Tredje fase: Medlemsstaterne opfordres til at afholde aktiviteter i første halvdel af 2019, som sammen med højniveautionens rapport skal føde ind til Arbejdskonferencen, hvor kulminationen kan være en ny ILO-deklaration. Det vil være en mulighed at dedikere store dele af eller hele konferencen til hundredårsinitiativet, og generaldirektøren efterlyser input til, hvordan man kunne strukturere en sådan arbejdskonference.

Kapitel 2: Det globale arbejdsmarked i dag

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

Jobs, fattigdom og social beskyttelse:

200 millioner mennesker går i dag arbejdsløse, hvilket er 30 millioner mere alene siden 2008. Arbejdsløsheden blandt unge er steget markant. Beskæftigelsesgraden for kvinder er trods mindre stigning fortsat 26 % lavere end for mænd, ligesom der fortsat ses et løngab og en overrepræsentation af kvinder i usikre og ulønnede jobs. Befolkningstilvækst og demografi sætter fokus på jobskabelse (600 millioner nye jobs er påkrævet fra nu og frem til 2030), ligesom der er en stor tilvækst i den aldrende og ikke-erhvervsaktive del af befolkningen. Antallet af arbejdstagere i ekstrem fattigdom er godt nok faldet, men 319 millioner arbejdere får i dag stadig mindre end 1,25 dollars om dagen. Uligheden stiger i mange lande, og selvom der er bred tilslutning til et mål om at etablere sociale sikkerhedsnet, er vi langt fra at se denne ambition realiseret.

Internationalisering af produktionssystemet:

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

Jobkvalitet:

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

Kapitel 3: Hundredårssamtalerne

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

- Arbejde og samfundet (work and society)
- Anstændigt arbejde til alle (decent jobs for all)

- Organiseringen af arbejde og produktion (The organization of work and production)
- Styring og regulering af arbejde (The governance of work)

Arbejde og samfundet:

I dette afsnit fremhæves det bl.a., at der globalt er en bevægelse i retning af at stille spørgsmålstejn ved den længe gældende antagelse, at økonomisk vækst målt som BNP pr. indbygger i sig selv skulle være et godt nok mål for dækning af menneskelige behov. I stedet vinder argumenter frem, om at man også må tage højde for fx klima- og miljømæssig bæredygtighed. I tidligere tider – og nogle steder fortsat – er arbejde et spørgsmål om grundlæggende overlevelse. I kontrast hertil er det en del af ILO's mandat, at arbejde bør være et redskab til selvrealisering. Arbejde er således en forudsætning for personlig udvikling og social inklusion, ligesom der foregår socialisering på arbejdspladsen. Omend udviklingen vil være forskellig i forskellige lande, fremhæves det, at der er nogle betragtninger omkring fremtidens arbejde, som formodentlig har generel relevans. Som et eksempel nævnes, at den tid er forbi, hvor man havde det samme job hele livet, hvis det altså nogensinde egentlig har været sådan. Pointen er, at faste ansættelsesformer synes at vige for mere fleksible og korterevarende ansættelsesformer, hvor arbejdstagerne er mere mobile både geografisk og i forhold til funktioner. Der er en bekymring for, om disse nye ansættelsestyper kan bidrage til at reducere individers sociale identitet, da de ikke har samme fællesskabsfølelse og personlige bånd på grund af skiftende arbejdspladser, ligesom man kan føle sig fremmedgjort i denne situation. I modsætning til dette dystre billede findes der dog også en positiv fortælling, der understreger den frihed og de muligheder, der følger af en i stigende grad vidensbaseret økonomi, som giver bedre mulighed for selvudfoldelse end fx rutinepræget fabriksarbejde. Begge disse scenarier vil antageligvis være relevante i fremtiden, og der argumenteres for, at en central udfordring vil være at sikre, at udviklingen ikke trækker i retning af i stigende grad ulige og opdelte arbejdsmarkeder.

Anstændigt arbejde til alle:

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

Organiseringen af arbejde og produktion:

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

Styring og regulering af arbejde:

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

Kapitel 4: Den sociale retfærdigheds fremtid

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

Bilag 6: Tale til plenarforsamlingen på ILO's Arbejdskonference 2015 i Genève af arbejdstagerrepræsentant Marie-Louise Knuppert, LO.

Kære Formand

Der har før været konflikter omkring måden at supervisere implementeringen af internationale standarder. Men de seneste uenigheder har ikke bare påvirket Applikationskomitéen men også hele ILO's overvågningssystem.

De fleste af de tidligere mere alvorlige konflikter har været forårsaget af eksterne politiske problemstillinger. Men spørgsmålet om strejkeretten er centralt for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter.

Bestemmelserne i de grundlæggende ILO-konventioner 87 og 98 er meget generelle. Dette giver god mening, eftersom forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i det daglige er præget af forskellige økonomiske, sociale, strukturelle og politiske forhold.

Organisationsretten dækker over en række forhold som skal forhandles, fremmes og reguleres.

Den tager udgangspunkt i arbejdstagernes ret til at blive enige om fælles tiltag med henblik på at forsvare og fremme deres interesser ved at stå sammen, etablere en organisation efter eget valg, vælge deres repræsentanter, forhandle og, i yderste konsekvens, at tilbageholde deres arbejdskraft.

Ingen af disse specifikke skridt beskrives i detaljer i konventionerne. Men det ville ikke give mening at sige, at organisationsretten, som konvention 87 rummer, kun indebærer de førstnævnte rettigheder og ikke den sidste - strejkeretten.

Arbejdsgivernes holdning til strejkeretten er for mig at se en stor trussel mod fremtidens arbejdsmarked.

Vi må huske på, at ILO's arbejde er helliget det formål at fremme social retfærdighed og fremme internationalt anerkendte menneske- og arbejdstagerrettigheder.

Jeg vil derfor gerne sige følgende til arbejdsgiverne og regeringerne: - Bare at ønske noget betyder ikke, at det bliver til virkelighed. Glem ikke at strejkeretten er en menneskerettighed.

Vi arbejdstagere kræver ikke foreningsfrihed som compensation for noget andet. Lad os derfor i stedet gå hånd i hånd og fokusere på de udfordringer, vi står overfor med henblik på at skabe social retfærdighed.

Jeg glæder mig over DG-rapporten om initiativet til hundredåret for fremtidens arbejdsmarked. Vi ser frem til debatten. Emner som job, lighed, bæredygtighed, sikkerhed, arbejdskraftbevægelighed og social dialog er de vigtigste emner i vores tid, som Generaldirektøren også sagde i sin tale.

Lad mig understrege to begivenheder i ILO's historie, som vi bør huske på i vores debatter op til hundredårsjubilæet.

Philadelphia-erklæringen fastslog de grundlæggende principper, som organisationen er bygget på, nemlig at: (a) arbejdskraft er ikke en handelsvare: (b) ytringsfrihed og foreningsfrihed er afgørende for vedvarende fremskridt, og fattigdom et hvilket som helst sted udgør en trussel for fremgang overalt.

Erklæringen fastslog også, at særligt de forhold, som er af økonomisk og finansiell karakter, skal ses i dette lys og kun accepteres i det omfang, de fremmer og ikke hindrer de fremskridt, der er opnået i medfør af det grundlæggende mål.

Erklæringen fra 1998 om de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen tydeliggjorde, at disse rettigheder er universelle, og at de gælder for alle mennesker i alle stater.

Erklæringen anerkender, at økonomisk vækst i sig selv ikke er nok til at sikre lighed, sociale fremskridt og udryddelse af fattigdom.

Jubilæumsinitiativet giver os alle en stor mulighed for - ikke bare at se tilbage på de sidste 100 års historie og resultater - men også at finde ud af, hvad der er nødvendigt for at sikre social retfærdighed.

Min drøm er, at den nye erklæring for social retfærdighed i 2019 vil indeholde de forandringer, vi ønsker skal ske på arbejdsmarkedet.

Jeg mener også, at forandringerne er påkrævede - ikke bare på internationalt plan men også på det nationale plan. Vi skal alle have større opmærksomhed på ILO.

Vi må ikke glemme, at ILO er unik, og at overvågningssystemet er vigtigt, selvom det desværre ikke altid overholdes.

Dette er også tilfældet i Danmark, hvor vi nu fejrer 25-års jubilæum for en verserende sag, der er indberettet af Ekspertkomitéen adskillige gange. Indtil videre har vores regering ikke været i stand til at følge komitéens anbefalinger. Jeg håber, den vil gøre det i den nære fremtid.

Nelson Mandela sagde engang, "Et godt hoved og et godt hjerte er altid en formidabel kombination. Men hvis man tilføjer evnen til at tale og udtrykke sig skriftligt, så har man noget helt særligt."

Dette er præcist, hvad vi har opnået i Komitéen for overgangen fra uformel til formel økonomi. Vi har muligheden for at vedtage en henstilling som for første gang vil skabe en international ramme for overgangen for millioner af arbejdstagere, hvoraf de fleste er kvinder, fra den uformelle til den formelle økonomi.

Når vi implementerer henstillingen, vil millioner af arbejdstagere kunne se frem til anstændigt arbejde.

Lad os arbejde sammen som arbejdsgivere, arbejdstagere og regeringer for at forandre deres liv.

Lad os sammen give arbejdstagerne i den uformelle økonomi chancen for leve et værdigt liv.

Tak

Bilag 7: Henstilling nr. 204 vedrørende overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi

Den Internationale Arbejdskonference

HENSTILLING nr. 204

HENSTILLING
OM OVERGANGEN FRA DEN UFORMELLE
TIL DEN FORMELLE ØKONOMI
VEDTAGET PÅ DEN 104. ARBEJDSKONFERENCE
I GENÈVE DEN 12. JUNI 2015

Henstilling nr. 204

HENSTILLING OM OVERGANGEN FRA DEN UFORMELLE TIL DEN FORMELLE ØKONOMI

Konferencen for Den Internationale Arbejdsorganisation, der

Har været samlet i Genève, indkaldt af Styrelsesrådet i Det Internationale Arbejdskontor, og har afholdt sin 104. samling den 1. juni 2015, og

Anerkender, at den store udbredelse af den uformelle økonomi i alle dens aspekter udgør en stor udfordring for arbejdstagernes rettigheder, herunder de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, og for den sociale beskyttelse, anstændige arbejdsforhold og udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked samt for retsstatslighed, og har en negativ indvirkning på udviklingen af bæredygtige virksomheder, offentlige indtægter og regeringernes råderum, navnlig for så vidt angår økonomi-, social- og miljøpolitik, institutionernes redelighed og fair konkurrence på nationale og internationale markeder, og

Anerkender, at de fleste mennesker ikke bliver en del af den uformelle økonomi af eget valg men som en konsekvens af manglende muligheder inden for den formelle økonomi og i fravær af et andet eksistensgrundlag, og

Erindrer om, at underskuddet i anstændigt arbejde – nægtelsen af rettigheder på arbejdspladsen, utilstrækkelige muligheder for at opnå beskæftigelse af ordentlig kvalitet, utilstrækkelig social beskyttelse og fravær af dialog mellem arbejdsmarkedets parter – er mest udtalt i den uformelle økonomi, og

Anerkender, at årsagerne til den uformelle økonomi er mange, heriblandt forvaltningsmæssige og strukturelle problemer, og at offentlige tiltag kan fremskynde overgangen til den formelle økonomi på baggrund af dialog mellem arbejdsmarkedets parter, og

Erindrer om Philadelphia-Deklarationen af 1944, FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder af 1948, ILO's Deklaration om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og om opfølgningen herpå af 1998 og ILO's Deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering af 2008, og

På ny bekræfter relevansen af de otte grundlæggende ILO-konventioner og de øvrige relevante internationale arbejdsstandarder og FN-instrumenter som anført i bilaget til nærværende Henstilling, og

Erindrer om resolutionen og konklusionerne om anstændigt arbejde og den uformelle økonomi, der blev vedtaget på Konferencen for Den Internationale Arbejdsorganisation ved den 90. samling i 2002, og andre relevante resolutioner og konklusioner som anført i bilaget til nærværende Henstilling, og

Bekræfter, at overgangen fra uformel til formel økonomi er afgørende for et rummeligt arbejdsmarked og for at opnå anstændigt arbejde for alle, og

Anerkender behovet for, at medlemslandene hurtigt træffer passende foranstaltninger til at muliggøre overgangen for arbejdstagere og økonomiske enheder fra den uformelle til den formelle økonomi, samtidig med at det sikres, at man i overgangsperioden bevarer og forbedrer de nuværende eksistensgrundlag, og

Anerkender, at arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne spiller en vigtig og aktiv rolle og kan medvirke til at understøtte overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi, og

Har besluttet at vedtage en række forslag vedrørende overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi, som er det femte punkt på dagsordenen for samlingen, og

Har truffet afgørelse om, at disse forslag skal have form af en Henstilling,

Har i dag, den 12. juni 2015, vedtaget følgende henstilling, som der herefter kan henvises til som Henstillingen om overgangen fra den uformelle til den formelle økonomi af 2015.

I. FORMÅL OG ANVENDELSESOMRÅDE

1. Denne Henstilling indeholder retningslinjer for medlemslandene med henblik på at
 - (a) understøtte overgangen for arbejdstagere og økonomiske enheder fra den uformelle til den formelle økonomi, samtidig med, at arbejdstagernes grundlæggende rettigheder respekteres, og der sikres muligheder for indkomstsikkerhed, eksistensgrundlag og selvstændig virksomhed;
 - (b) fremme oprettelse og bevaring af og bæredygtighed for virksomheder og anstændige arbejdspladser i den formelle økonomi og sammenhæng i økonomi- og beskæftigelsespolitik, social beskyttelse og andre sociale ordninger; og
 - (c) forhindre, at arbejdspladser i den formelle økonomi flyttes til den uformelle økonomi.
2. I denne henstilling henviser udtrykket "uformel økonomi" til:
 - (a) 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, men
 - (b) udtrykket henviser ikke til ulovlige aktiviteter, herunder især udførelse af tjenesteydelser eller produktion, salg, besiddelse eller anvendelse af varer, der er forbudte ved lov, herunder ulovlig produktion af og handel med narkotika, ulovlig fremstilling af og handel med våben, menneskehandel og hvidvask af penge, som defineret i de relevante internationale traktater.
3. I denne henstilling henviser udtrykket "økonomiske enheder" i den uformelle økonomi til:
 - (a) enheder, der beskæftiger ansat arbejdskraft,
 - (b) enheder, der ejes af privatpersoner, som arbejder for egen regning alene eller med hjælp fra medarbejdende familiemedlemmer, og
 - (c) andelsforetagender samt enheder i den sociale og solidariske økonomi.
4. Denne henstilling gælder for alle arbejdstagere og økonomiske enheder – herunder også virksomheder, iværksættere og husholdninger – i den uformelle økonomi, herunder navnlig:
 - (a) deltagere i den uformelle økonomi, der ejer og driver økonomiske enheder, som f.eks.:
 - i. selvstændige uden ansatte;
 - ii. arbejdsgivere; og
 - iii. deltagere i andelsforetagender og enheder i den sociale og solidariske økonomi;
 - (b) medarbejdende familiemedlemmer, uanset om de arbejder i økonomiske enheder i den formelle eller i den uformelle økonomi;

- (c) medarbejdere, som har uformelle jobs i eller for formelle virksomheder eller i eller for økonomiske enheder i den uformelle økonomi, herunder bl.a. medarbejdere hos underleverandører og i forsyningskæder, eller personer der er ansat som betalt hushjælp i husholdninger; og
- (d) arbejdstagere i ikke-anerkendte eller ikke-regulerede ansættelsesforhold.

5. Uformelt arbejde kan findes i alle sektorer i samfundsøkonomien – både i det offentlige og det private rum.

6. I forbindelse med gennemførelsen af bestemmelserne i pkt. 2 - 5 ovenfor og i betragtning af den mangfoldige karakter af den uformelle økonomi i de forskellige medlemslande bør den kompetente myndighed bestemme karakteren og omfanget af den i nærværende henstilling beskrevne uformelle økonomi og dens forhold til den formelle økonomi. I denne forbindelse bør den kompetente myndighed anvende treparts mekanismer med fuld deltagelse af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som, alt efter national praksis, bør omfatte repræsentanter for medlemsbaserede organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi.

II. VEJLEDENDE PRINCIPPER

7. I forbindelse med udarbejdelsen af sammenhængende og integrerede strategier til fremme af overgangen til den formelle økonomi bør medlemslandene tage hensyn til følgende:

- (a) de mange forskellige egenskaber, omstændigheder og behov, der findes hos arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi, og nødvendigheden af at håndtere denne forskellighed med skræddersyede ordninger;
- (b) de konkrete nationale omstændigheder, love og regler samt politik, praksis og prioriteringer i forbindelse med overgangen til den formelle økonomi;
- (c) det forhold, at der kan anvendes flere forskellige strategier til fremme af overgangen til den formelle økonomi;
- (d) behovet for sammenhæng og koordinering på tværs af en lang række politikområder i indsatsen for at fremme overgangen til den formelle økonomi;
- (e) en effektiv styrkelse og beskyttelse af menneskerettighederne for alle deltagere i den uformelle økonomi;
- (f) realisering af anstændigt arbejde for alle gennem respekt for grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen i lovgivningen og i praksis;
- (g) de opdaterede internationale arbejdsstandarder, som yder vejledning på konkrete politikområder (se bilaget);
- (h) fremme af ligestilling mellem kønnene og udryddelse af forskelsbehandling;
- (i) behovet for at være specielt opmærksom på personer, der er særligt sårbare over for de mest alvorlige mangler i forhold til anstændigt arbejde i den uformelle økonomi, herunder bl.a. kvinder, unge, migranter, ældre, oprindelige folk og stammefolk, personer, som lever med hiv eller er påvirket af hiv eller aids, handicappede, hushjælpere og subsistenslandbrugere,
- (j) sikring af bevarelse og udvidelse, under overgangen til den formelle økonomi, af det iværksætterpotentiale og den kreativitet, dynamik og innovationsevne samt de kompetencer, der findes hos arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi;
- (k) behovet for en afbalanceret tilgang, som både sikrer incitamenter og overholdelse af love og regler; og

- (l) behovet for at forhindre og sanktionere bevidst undvigelse eller udtræden af den formelle økonomi med henblik på at undgå beskatning og anvendelse af den sociale lovgivning og arbejdsmarkedslovgivningen.

III. JURIDISKE OG POLITISKE RAMMER

8. Medlemslandene bør foretage en grundig vurdering og diagnosticering af den uformelle økonomis faktorer, karakteristiske træk, årsager og omstændigheder i deres nationale sammenhæng med henblik på at præge udformningen og gennemførelsen af love og regler, politikker og andre foranstaltninger, der har til formål at fremme overgangen til den formelle økonomi.

9. Medlemslandene bør vedtage, gennemgå og håndhæve nationale love og regler eller andre foranstaltninger for at sikre en hensigtsmæssig dækning og beskyttelse af alle grupper af arbejdstagere og økonomiske enheder.

10. Medlemslandene bør sikre, at der er en integreret politisk ramme, der kan fremme overgangen til den formelle økonomi både i deres nationale udviklingsstrategier og -planer og i deres strategier og budgetter for fattigdomsbekæmpelse, samtidigt med at de, hvor det måtte være relevant, tager hensyn til rollefordelingen mellem de forskellige myndighedsniveauer.

11. Den integrerede politiske ramme bør tage sigte på:

- (a) at fremme strategier for bæredygtig udvikling, fattigdomsbekæmpelse og inkluderende vækst samt for anstændige arbejdspladser i den formelle økonomi;
- (b) at etablere et passende lovgrundlag;
- (c) at fremme et befordrende erhvervs- og investeringsvenligt miljø;
- (d) at sikre respekt for og fremme og realisering af grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen;
- (e) at organisere og repræsentere arbejdsgivere og arbejdstagere med henblik på at fremme dialog mellem arbejdsmarkedets parter;
- (f) at fremme ligestilling og udryddelse af alle former for diskrimination og vold (herunder kønsbaseret vold) på arbejdspladsen;
- (g) at fremme iværksætterånd, mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder og andre virksomhedsmodeller og økonomiske enheder, såsom andelsforetagender og andre enheder i den sociale og solidariske økonomi;
- (h) at give adgang til uddannelse, livslang læring og kompetenceudvikling;
- (i) at sikre adgang til finansielle ydelser, bl.a. gennem et lovgrundlag, der fremmer rummelighed i den finansielle sektor;
- (j) at sørge for adgang til erhvervstjenester;
- (k) at sikre adgang til markeder;
- (l) at sikre adgang til infrastruktur og teknologi;
- (m) at fremme branchepolitikker;
- (n) at etablere en social mindstebeskyttelse, hvor dette ikke findes, og at udvide den sociale sikring;
- (o) at støtte lokale udviklingsstrategier både på landet og i byerne, herunder reguleret adgang til brug af offentlige arealer og offentlige naturressourcer for subsistenslandbrug;
- (p) at sørge for en effektiv arbejdsmiljøpolitik;
- (q) at sørge for et effektivt og virkningsfuldt arbejdstilsyn;

- (r) at skabe indkomstsikkerhed, herunder en hensigtsmæssigt udformet politik for mindsteløn;
- (s) at sikre effektiv adgang til retssystemet; og
- (t) internationale samarbejdsmekanismer.

12. I forbindelse med fastlæggelsen og gennemførelsen af den integrerede politiske ramme bør medlemslandene sikre koordinering på tværs af forskellige niveauer i den offentlige administration og samarbejde mellem de relevante organer og myndigheder, såsom skattemyndigheder, institutioner inden for social sikring, arbejdstilsyn, toldmyndigheder, migrationsorganisationer, arbejdsformidlinger m.v., afhængigt af de nationale omstændigheder.

13. Medlemslandene bør anerkende, at det er vigtigt at beskytte mulighederne for både arbejdstagere og økonomiske enheder for at have sikkerhed for deres indkomst i overgangen til den formelle økonomi ved at gøre det muligt for arbejdstagere eller økonomiske enheder at opnå anerkendelse af deres eksisterende ejendom og ved at give dem mulighed for at formalisere ejendomsrettigheder og adgang til jord.

IV. BESKÆFTIGELSESPOLITIKKER

14. Med henblik på at nå målsætningen om at skabe beskæftigelse af ordentlig kvalitet i den formelle økonomi bør medlemslandene formulere og gennemføre en national beskæftigelsespolitik, som er i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 122 fra 1964 om beskæftigelsespolitik, og gøre fuld, anstændig, produktiv og frit valgt beskæftigelse til et centralt mål i deres nationale strategi eller planer for udvikling og vækst.

15. Medlemslandene bør fremme gennemførelsen af en samlet ramme for beskæftigelsespolitikken på grundlag af trepartshøringer, som kan omfatte følgende elementer:

- (a) en beskæftigelsesfremmende samfundsøkonomisk politik, der støtter den samlede efterspørgsel, produktive investeringer og strukturændringer, fremmer bæredygtige virksomheder, støtter erhvervslivets tillid og afhjælper ulighed;
- (b) politiske initiativer inden for handel, industri, skat, erhvervssektorer og infrastruktur, som fremmer beskæftigelse, øger produktivitet og understøtter strukturændringsprocesser;
- (c) virksomhedspolitikker, der fremmer bæredygtige virksomheder og navnlig betingelserne for et gunstigt klima, under hensyntagen til resolutionen og konklusionerne om fremme af bæredygtige virksomheder, som ILO's Arbejdskonference vedtog på sin 96. samling i 2007, herunder støtte til mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder samt iværksættere, og veltilrettelagte, gennemsigtige og velkommunikerede regler, der understøtter den formelle økonomi og fair konkurrence;
- (d) arbejdsmarkedsinitiativer og -institutioner, som hjælper lavindkomsthusholdninger til at slippe ud af fattigdom og få adgang til frit valgt beskæftigelse, såsom en hensigtsmæssigt udformet lønpolitik, herunder mindsteløn, sociale beskyttelsesordninger som f.eks. økonomisk hjælp, offentlige beskæftigelsesprogrammer og -garantier, og styrkede opsøgende aktiviteter og arbejdsformidling til personer i den uformelle økonomi;
- (e) en politik for vandrende arbejdskraft, som tager hensyn til arbejdsmarkedets behov og fremmer anstændigt arbejde og rettigheder for vandrende arbejdstagere;
- (f) en uddannelses- og kompetenceudviklingspolitik, som understøtter livslang læring, imødekommer udviklingen i arbejdsmarkedets behov og nye teknologier, og som anerkender tidligere fær-

digheder f.eks. erhvervet ved uformelle lærlingeordninger, således at mulighederne for formel beskæftigelse udvides;

- (g) omfattende aktiveringsforanstaltninger til fremme af unges overgang fra skole til arbejde, herunder især for de resourcesvage, bl.a. i form af ungdomsgarantiordninger, som skal give adgang til uddannelse og varig produktiv beskæftigelse;
- (h) foranstaltninger til fremme af overgangen fra arbejdsløshed eller inaktivitet til beskæftigelse, herunder især for langtidsarbejdsløse, kvinder og andre underprivilegerede befolkningsgrupper; og
- (i) relevante, tilgængelige og moderne informationssystemer på arbejdsmarkedet.

V. RETTIGHEDER OG SOCIAL BESKYTTELSE

16. Medlemslandene bør træffe foranstaltninger til at fremme anstændig beskæftigelse og respektere, fremme og realisere de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen for personer i den uformelle økonomi, dvs.:

- (a) foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af retten til overenskomstforhandlinger,
- (b) udryddelse af alle former for tvunget eller pligtmæssigt arbejde,
- (c) effektiv afskaffelse af børnearbejde, og
- (d) udryddelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

17. Medlemslandene bør:

- (e) træffe øjeblikkelige foranstaltninger til at tage hånd om de usikre og usunde arbejdsforhold, som ofte karakteriserer arbejde inden for den uformelle økonomi, og
- (f) fremme og udvide arbejdsmiljøbeskyttelse til også at omfatte arbejdsgivere og arbejdstagere i den uformelle økonomi.

18. Under overgangen til den formelle økonomi bør medlemslandene gradvist – både i lovgivning og i praksis – udvide den sociale sikkerhed, beskyttelsen i forbindelse med barsel samt anstændige arbejdsforhold til at omfatte alle arbejdstagere i den uformelle økonomi og indføre en mindsteløn, der tager hensyn til arbejdstagernes behov og omhandler andre relevante forhold, herunder bl.a. leveomkostningerne og det generelle lønniveau i landet.

19. I forbindelse med opbygning og opretholdelse af en social mindstebeskyttelse inden for de sociale sikkerhedssystemer og ved medvirken til overgangen til den formelle økonomi bør medlemslandene være særligt opmærksomme på de behov og omstændigheder, som gør sig gældende for deltagerne i den uformelle økonomi og deres familier.

20. Under overgangen til den formelle økonomi bør medlemslandene gradvist udvide det sociale sikkerhedsnet til at omfatte mennesker i den uformelle økonomi og om nødvendigt tilpasse administrative procedurer, ydelser og bidrag under hensyntagen til deres bidragsevne.

21. Medlemslandene bør fremme udbuddet af og adgangen til udgiftsmæssigt overkommelig børnepasning og andre pasningsydelser for at understøtte lige muligheder for kønnene med hensyn til

selvstændig virksomhed og beskæftigelsesmuligheder og for at lette overgangen til den formelle økonomi.

VI. INCITAMENTER, OVERHOLDELSE OG HÅNDHÆVELSE

22. Medlemslandene bør træffe passende foranstaltninger, bl.a. ved en kombination af forebyggelse, retshåndhævelse og effektive sanktioner, til imødegåelse af skatteunddragelse, manglende betaling af sociale bidrag samt omgåelse af arbejdsmarkedslovgivningen. Alle incitamenter bør være udformet med henblik på at understøtte en effektiv overgang fra den uformelle til den formelle økonomi på det rette tidspunkt.

23. Medlemslandene bør, hvor det måtte være hensigtsmæssigt, mindske forhindringerne for overgangen til den formelle økonomi og træffe foranstaltninger til fremme af indsatsen mod korruption og for god regeringsførelse.

24. Medlemslandene bør tilskynde til og fremme fordelene ved en effektiv overgang til den formelle økonomi, bl.a. i form af forbedret adgang til erhvervstjenester, finansiering, infrastruktur, markeder, teknologi, uddannelses- og kompetenceprogrammer samt ejendomsrettigheder.

25. Med hensyn til indsatsen for at bringe økonomiske enheder af mikrostørrelse eller lille størrelse over i den formelle økonomi bør medlemslandene:

- (a) indføre reformer for virksomhedsopstart ved at reducere omkostningerne ved registrering og tidskrævende procedurer samt ved at forbedre adgangen til servicetjenester f.eks. ved hjælp af informations- og kommunikationsteknologi;
- (b) reducere omkostningerne ved overholdelse af reglerne ved at indføre forenklede ordninger for beregning og betaling af skatter og bidrag;
- (c) fremme adgangen til offentlige kontrakter i overensstemmelse med national lovgivning, herunder arbejdsmarkedslovgivningen, f.eks. ved at tilpasse udbudsprocedurer og antallet af udbud, tilbyde undervisning og rådgivning om deltagelse i offentlige udbud og afsætte kvoter til disse økonomiske enheder;
- (d) forbedre adgangen til inkluderende finansielle ydelser, såsom kreditter og aktier, betalings- og forsikringsydelser, opsparings- og garantiordninger, som er skræddersyet til disse økonomiske enheders størrelse og behov;
- (e) forbedre adgangen til iværksætterkurser, kompetenceudvikling og skræddersyede forretningsudviklingsydelser; og
- (f) forbedre adgangen til social sikkerhed.

26. Medlemslandene bør indføre passende ordninger eller gennemgå eksisterende ordninger med henblik på at sikre overholdelse af nationale love og regler, herunder bl.a. sikre anerkendelse og håndhævelse af ansættelsesforhold, for at understøtte overgangen til den formelle økonomi.

27. Medlemslandene bør have et tilstrækkeligt og passende tilsynssystem, udvide arbejdstilsynet, så det dækker alle arbejdspladser i den uformelle økonomi med henblik på at beskytte arbejdstagerne

og yde vejledning til tilsynsmyndighederne, herunder om håndtering af arbejdsforhold i den uformelle økonomi.

28. Medlemslandene bør træffe foranstaltninger til at sikre en effektiv formidling af oplysninger, bistand med hensyn til overholdelse af relevante love og regler samt kapacitetsopbygning for relevante aktører.

29. Medlemslandene bør indføre effektive og tilgængelige klage- og ankeprocedurer.

30. Medlemslandene bør indføre forebyggende og egnede afhjælpningsforanstaltninger for at fremme overgangen til den formelle økonomi og sikre, at de fastsatte administrative, civil- og strafretlige sanktioner i deres nationale lovgivning i forhold til manglende regeloverholdelse, er tilstrækkelige og håndhæves nøje.

VII. FORENINGSFRIHED, SOCIAL DIALOG OG

ARBEJDSGIVER- OG ARBEJDSSTAGERORGANISATIONERNES ROLLE

31. Medlemslandene bør sikre, at deltagere i den uformelle økonomi har foreningsfrihed og ret til kollektive overenskomstforhandlinger, herunder også ret til at etablere og, med respekt af den pågældende organisations regelgrundlag, tilslutte sig organisationer, forbund og sammenslutninger efter eget valg.

32. Medlemslandene bør skabe et befordrende miljø, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere kan udøve deres ret til at organisere sig, deltage i kollektive overenskomstforhandlinger og deltage i en dialog mellem arbejdsmarkedets parter under overgangen til den formelle økonomi.

33. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer bør, hvor det er relevant, udvide deres medlemskreds og ydelser til også at omfatte arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi.

34. Medlemslandene bør i forbindelse med deres udarbejdelse, implementering og evaluering af politikker og programmer, der er relevante for den uformelle økonomi, herunder overgangen til den formelle økonomi, konsultere og fremme en aktiv deltagelse af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som alt efter national praksis bør omfatte repræsentanter for medlemsbaserede organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi.

35. Medlemslande og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer kan søge Det Internationale Arbejdsorganisations sekretariat om bistand til at styrke arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationernes kapacitet og, i de lande, hvor de findes, også de organisationer, der repræsenterer deltagerne i den uformelle økonomi, således at de kan bistå arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi med henblik på overgang til den formelle økonomi.

VIII. DATAINDSAMLING OG MONITORERING

36. I samråd med arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne bør medlemslandene jævnligt:

- (a) hvor det er muligt og i fornødent omfang, indsamle, analysere og udsende statistiske oplysninger opdelt på køn, alder, arbejdssted og andre konkrete samfundsøkonomiske forhold vedrørende den uformelle økonomis størrelse og sammensætning, herunder antallet af uformelle økonomiske enheder, antal beskæftigede arbejdstagere og brancher; og
- (b) overvåge og evaluere forløbet henimod overgangen til den formelle økonomi.

37. I forbindelse med udviklingen eller evalueringen af de begreber, definitioner og metoder, der anvendes ved udarbejdelsen af data, statistikker og indikatorer for den uformelle økonomi, bør medlemslandene overveje at søge relevant vejledning fra Den Internationale Arbejdsorganisation, navnlig, og hvor det måtte være relevant, den vejledning, som blev vedtaget på den 17. internationale konference for arbejdsmarkedsstatistikere i 2003, om en statistisk definition af uformel beskæftigelse og efterfølgende opdateringer dertil.

IX. IMPLEMENTERING

38. Medlemslandene bør gennemføre bestemmelserne i nærværende henstilling i samråd med de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som alt efter national praksis bør omfatte repræsentanter for medlemsbaserede organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi, på grundlag af en af følgende metoder eller eventuelt en kombination deraf:

- (a) nationale love og regler;
- (b) kollektive overenskomster;
- (c) politikker og programmer;
- (d) effektiv koordinering mellem offentlige myndigheder og andre interessenter;
- (e) kapacitetsopbygning og mobilisering af ressourcer på institutionelt plan; og
- (f) andre foranstaltninger i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

39. Medlemslandene bør regelmæssigt, og hvor det er hensigtsmæssigt, undersøge om deres politikker og foranstaltninger er effektive i forhold til at understøtte overgangen til den formelle økonomi i samråd med de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som alt efter national praksis bør omfatte repræsentanter for medlemsbaserede organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og økonomiske enheder i den uformelle økonomi.

I forbindelse med etablering, udvikling, gennemførelse og løbende gennemgang af de foranstaltninger, der træffes for at understøtte overgangen til den formelle økonomi, bør medlemslandene tage hensyn til de vejledninger, der findes i Den Internationale Arbejdsorganisations og De Forenede Nationers instrumenter vedrørende den uformelle økonomi som anført i bilaget hertil.

41. Intet i nærværende Henstilling bør fortolkes som bestemmelser, der mindsker den beskyttelse, som deltagere i den uformelle økonomi, er sikret i medfør af andre af Den Internationale Arbejdsorganisations instrumenter.

42. Styrelsesrådet for Det Internationale Arbejdsorganisation kan revidere bilaget. Et sådant ændret bilag, vedtaget af Styrelsesrådet, skal erstatte det foregående bilag, og medlemslandene i Den Internationale Arbejdsorganisation skal have meddelelse herom.

**Instrumenter vedtaget af
Den Internationale Arbejdsorganisation og De Forenede Nationer
af relevans for
overgangen fra den uformelle økonomi til den formelle økonomi**

DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATIONS INSTRUMENTER

Grundlæggende konventioner

- Konventionen om tvangsarbejde af 1930 (nr. 29) og protokollen af 2014 til Konventionen om tvangsarbejde af 1930
- Konventionen om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig af 1948 (nr. 87)
- Konventionen om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger af 1949 (nr. 98)
- Konventionen om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi af 1951 (nr. 100)
- Konventionen om afskaffelse af tvangsarbejde af 1957 (nr. 105)
- Konventionen om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af 1958 (nr. 111)
- Konventionen om børnearbejde af 1973 (nr. 138)
- Konventionen om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde af 1999 (nr. 182)

Forvaltningskonventioner

- Konventionen om arbejdstilsyn af 1947 (nr. 81)
- Konventionen om beskæftigelsespolitik af 1964 (nr. 122)
- Konventionen om arbejdstilsyn i landbruget af 1969 (nr. 129)
- Konventionen om tresidede forhandlinger til fremme af gennemførelsen af ILO-standarder af 1976 (nr. 144)

Andre instrumenter

Foreningsfrihed, kollektive overenskomstforhandlinger og arbejdsmarkedsforhold

- Konventionen om landbrugsorganisationer og deres rolle i den økonomiske og sociale udvikling af 1975 (nr. 141)
- Konventionen om kollektive forhandlinger i den offentlige sektor af 1981 (nr. 154)

Lige muligheder og lige behandling

- Konventionen om arbejdstagere med familieforpligtelser af 1981 (nr. 156)

Beskæftigelsespolitik og beskæftigelsesfremme

- Henstillingen om beskæftigelsespolitik af 1964 (nr. 122)
- Konventionen vedrørende erhvervsmæssig revalidering og beskæftigelse af handicappede af 1983 (nr. 159)
- Henstillingen om beskæftigelsespolitik (supplerende bestemmelser) af 1984 (nr. 169)
- Konventionen om private arbejdsformidlinger af 1997 (nr. 181)
- Henstillingen om jobskabelse i små og mellemstore virksomheder af 1998 (nr. 189)
- Henstillingen om fremme af kooperativer af 2002 (nr. 193)
- Henstillingen om ansættelsesforhold af 2006 (nr. 198)

Erhvervsvejledning og -uddannelse

- Konventionen om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse af 1975 (nr. 142)
- Henstillingen om erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse af 2004 (nr. 195)

Løn

- Konventionen og Henstillingen af 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter (nr. 94 hhv. 84)
- Konventionen og Henstillingen af 1970 om fastsættelse af en mindsteløn (nr. 131 hhv. 135)

Arbejds miljø

- Konventionen af 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø (nr. 155)
- Konventionen og Henstillingen af 2001 om arbejdsmiljø i landbruget (nr. 184 hhv. 192)
- Konventionen af 2006 om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (nr. 187)

Social sikring

- Konventionen af 1952 angående minimumsnormer for social tryghed (nr. 102)
- Henstillingen af 2012 om mindsteniveauer vedrørende social beskyttelse (nr. 202)

Beskyttelse ved moderskab

- Konventionen om moderskabsbeskyttelse af 2000 (nr. 183)

Vandrende arbejdstagere

- Konventionen af 1949 om arbejdssøgende udvandrere (revideret) (nr. 97)
- Konventionen af 1975 om vandrende arbejdstagere (supplerende bestemmelser) (nr. 143)

Hiv og aids

- Henstillingen af 2010 om hiv og aids (nr. 200)

Oprindelige folk og stammefolk

- Konventionen af 1989 om indfødte folk og stammefolk i selvstændige stater (nr. 169)

Særlige kategorier af arbejdstagere

- Konventionen af 1996 om hjemmearbejde (nr. 177)
- Konventionen og Henstillingen af 2011 om hushjælp (nr. 189 hhv. 201)

Resolutioner vedtaget af ILO's Arbejdskonference

- Resolutionen og konklusionerne om fremme af bæredygtige virksomheder vedtaget af ILO's Arbejdskonference ved den 96. samling i 2007
- Resolutionen og konklusionerne om ungdomsarbejdsløshedskrisen vedtaget af ILO's Arbejdskonference ved den 101. samling i 2012
- Resolutionen og konklusionerne om den anden tilbagevendende drøftelse om beskæftigelse vedtaget af ILO's Arbejdskonference ved den 103. samling i 2014

FN-INSTRUMENTER

- Verdenserklæringen om menneskerettighederne af 1948
- Den Internationale Konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder af 1966
- Den Internationale Konvention om borgerlige og politiske rettigheder af 1966
- Den Internationale Konvention om beskyttelse af vandrende arbejdstageres og deres familiemedlemmers rettigheder af 1990

Bilag 8: Konklusioner vedrørende social beskyttelse (beskyttelse i arbejdsforholdet)

I. Beskyttelsen af arbejdsforholdet i et globalt arbejdsmarked under forandring

1. Beskyttelsen af arbejdsforholdet er kernen i ILO's mandat. Den medvirker til at opnå anstændigt arbejde og bidrager til social retfærdighed og social fred. Den er lige så grundlæggende i dag, som den var, da ILO blev grundlagt (for næsten hundrede siden). Beskyttelsen af arbejdsforholdet og social sikring er indbyrdes komplementære og udgør til sammen den sociale beskyttelse, som arbejdstagere og deres familier har brug for. Reguleringen af arbejdsforhold inden for løn, arbejdstid, sikkerhed og sundhed (arbejds miljø) og barsel er central for en effektiv og inkluderende arbejdstagerbeskyttelse. Effektive systemer for social dialog og kollektive forhandlinger bidrager til denne beskyttelse.

2. Vigtige fremskridt er gjort for at fremme beskyttelsen af arbejdsforholdet blandt ILO's medlemsstater. Mindstelønssystemer er blevet etableret eller styrket i mange lande for at løse fattigdom og ulighed. Foranstaltninger er blevet iværksat for at sikre regelmæssig og fuld betaling af skyldig løn, og overenskomstforhandlinger har bidraget til forbedringer i reallønnen. Med hensyn til arbejdstid er der sket fremskridt med at fastsætte maksimum over ugentlige timer, hvilket bidrager til reduktion i den gennemsnitlige årlige arbejdstid i mange lande. Der har også sket fremskridt på arbejdsmiljøområdet, hvor lande anerkender behovet for en omfattende lovgivning og arbejdsmiljøstyresystemer, herunder forebyggelse, overholdelse og bevidstgørelse. Med hensyn til barselsorlov har mange lande justeret varigheden af betalt barselsorlov til ILO-standarderne og indført fædreorlov. Der har dog også været negative tendenser. Alt for mange arbejdstagere får ikke fordel af disse fremskridt, fordi de enten er udelukket fra anvendelsesområdet i loven, fordi loven ikke håndhæves i praksis, eller fordi beskyttelsesniveauet er utilstrækkeligt.

3. Der er omvæltende transformationer i gang, som har ændret hidtidige mønstre for beskæftigelse og for arbejdsmarkedet, herunder dem drevet af ny teknologi, globalisering, ændringer i politikker, forretningsmodeller og praksis, såsom outsourcing, og vandrende immigrationsstrømme. De har i nogle tilfælde skabt nye muligheder for beskæftigelsen og for økonomisk vækst, men har også udfordret den eksisterende regulering om beskyttelse af arbejdsforholdet. Vækst i atypiske ansættelsesformer og underentrepriser, sammen med fald i dækningen af kollektive forhandlinger, har skabt nye udfordringer for at kunne sikre arbejdstagere en effektiv beskyttelse i arbejdsforholdet, især de mest sårbare grupper.

4. For at sikre effektiv gennemførelse må regulering også tage mangfoldigheden på arbejdsmarkedet i betragtning. Mindre og mellemstore virksomheder står over for særlige udfordringer for en effektiv gennemførelse af beskyttelsen i arbejdsforholdet. Visse af disse virksomheder kan falde for tærskler i den eksisterende arbejdsmarkedslovgivning eller operere i den uformelle økonomi, hvor beskyttelsen er svag. At skabe overgang fra uformel til formel økonomi er til gavn for alle. For virksomheder vil det sikre bedre adgang til kredit og give retsbeskyttelse; det vil sikre lige vilkår for virksomheder og derved sikre mod illoyal konkurrence. For regeringer og samfundet

som helhed vil en formalisering bidrage til at øge skattegrundlaget og dermed muligheden for at finansiere programmer til social beskyttelse, offentlige arbejdsformidlinger, arbejdstilsyn og andre offentlige goder og tjenesteydelser. For arbejdstagere vil en formalisering betyde, at flere mennesker kan nyde godt af beskyttelsen af arbejdsforholdet og andre sociale ydelser.

5. Alle arbejdstagere bør nyde en passende beskyttelse i overensstemmelse med ILO's dagsorden om anstændigt arbejde, baseret på internationale arbejdsstandarder, og under hensyntagen til de forskellige nationale forhold. Regler og institutioner, der har ansvar for beskyttelsen af arbejdsforholdet, har brug for at holde trit med forandringerne på det globale arbejdsmarked. Især bør der gives prioritet til initiativer på følgende områder:

- a) Udvide dækning til at omfatte alle arbejdstagere. Regeringerne og arbejdsmarkedets parter bør identificere og lukke huller i lovgivningen omkring anvendelsesområdet for beskyttelsen, med særlig vægt på erhverv og sektorer, der måtte være udelukket, og på ikke-standardiserede former for beskæftigelse og andre grupper, der hører til de mest sårbare. Kollektive forhandlinger kan være et vigtigt supplement til lovgivningen, og det kan også bruges til at yde beskyttelse til udstødte grupper.
- b) Fastsætte et passende beskyttelsesniveau. Et utilstrækkeligt og uhensigtsmæssigt beskyttelsesniveau kan vælte omkostninger fra virksomhederne over på arbejdstagere, samfund og regering, kan sætte arbejdstagernes trivsel i fare og kan underminere en effektiv gennemførelse, herunder skabe incitament til lovløshed. Social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger kan medvirke til, at der opnås balance mellem legitime behov for både arbejdstagere og virksomheder.

Sikre overholdelse og håndhævelse. Hvor love og kollektive aftaler ikke overholdes, underminerer det en effektiv beskyttelse af arbejdsforholdet, til skade for arbejdstagere og lovlydige virksomheder samt for fællesskabet og økonomien i almindelighed. Det primære ansvar herfor ligger hos regeringerne, men arbejdsgivere, arbejdstagere og deres organisationer spiller også en rolle for at fremme og sikre overholdelse.

6. Af hensyn til både arbejdstagere, bæredygtige virksomheder og samfundet som helhed må anstændige arbejdsforhold og en passende beskyttelse gives til alle arbejdstagere uden forskelsbehandling. Diskrimination, som defineret i artikel 1 i ILO's konvention nr. 111 om forskelsbehandling (beskæftigelse og erhverv) (1958) af bestemte grupper, såsom vandrede arbejdstagere, unge og kvindelige arbejdstagere, øger risikoen for et nedadgående pres for alle arbejdstagere og for illoyal konkurrence mellem virksomheder og for underminering af økonomisk fremgang og social retfærdighed.

II. Mod Inkluderende og effektiv beskyttelse i arbejdsforholdet

7. ILO's medlemskreds kan trække på god praksis i ILO's medlemslande, konklusionerne fra ILO's ekspertmøde om atypiske ansættelsesformer (februar 2015) og ILO's ekspertmøde om arbejdstid (oktober 2011) samt den særlige rapport om minimumslønssystemer (fra Ekspertkomiteen) og resul-

tatet af drøftelserne på ILO's Arbejdskonference konferencen i 2014 (i Applikationskomiteen), når politikker om beskyttelse af arbejdsforholdet skal forbedres. Lønpolitikker, arbejdstid, arbejdsmiljø og barselsorlov udgør komplementære områder og er indbyrdes forbundne elementer i en strategi for anstændigt arbejde og bæredygtig udvikling, baseret på ILO's Erklæringen fra 2008 om social retfærdighed for en fair globalisering. At styrke beskyttelsen på ét område har derfor positiv effekt for de øvrige dimensioner, med et gensidigt forstærkende resultat. I alle de fire beskyttelsesområder bør kønsaspektet styrkes.

Lønpolitikker

8. Effektive løndannelsesinstitutioner medvirker til at sikre retfærdig og ligelig andel til alle af frugterne af fremskridt. At fastsætte en mindsteløn er et middel for regeringer og arbejdsmarkedets parter til at yde beskyttelse til arbejdstagere mod urimeligt lave lønninger og indgår som element i en politik rettet mod at overvinde fattigdom. For at denne beskyttelse skal give mening, må mindstelønnen fastsættes på et niveau, så den dækker behovene hos arbejdstagere og deres familier, herunder under hensyn til økonomiske faktorer i overensstemmelse med artikel 3 (a) og (b) i ILO's konvention nr. 131 om fastsættelse af mindsteløn (1970). Der bør gives tilstrækkelig beskyttelse til alle arbejdstagere i et ansættelsesforhold, herunder kvinder, unge og vandrede arbejdstagere, uanset deres kontraktforhold. Institutionerne, der skal sikre en rimelig løndannelse, bør også beskæftige sig med stigende uligheder, herunder uligheder mellem mænd og kvinder ved at fremme ret til lige løn for arbejde af samme værdi.

9. Det er afgørende at sikre direkte deltagelse af repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i organer, der fastsætter mindstelønnen, for at mindstelønsniveauet afspejler situationen i det enkelte land, herunder med hensyntagen til både sociale og økonomiske faktorer. Minimumslønsatser bør justeres jævnlige, for de tager hensyn til ændringer i leveomkostningerne og andre økonomiske forhold. En sådan mekanisme er anvendt i mange lande for gradvis tilpasning af lønniveauet.

10. Kollektive forhandlinger kan ses som en mekanisme til koordineret lønfastsættelse. Kollektive overenskomster om løn kan bruges til at fastsætte minimumsstandarde og at fastsætte lønnen over et eksisterende minimum. At udbrede kollektive overenskomster til alle virksomheder, i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, kan være et middel til at sikre fair konkurrence for derved at fastsætte lige vilkår og udvide dækningen til at omfatte alle arbejdstagere. Kollektive forhandlinger og den sociale dialog kan også ses som et vigtigt redskab til, at arbejdstagere kan få del i deres virksomheders succes og få rimelig andel i økonomiske afkast, og til øget produktivitet.

11. En effektiv beskyttelse af arbejdsforholdet indebærer også, at alle arbejdstagere får betalt deres løn regelmæssigt, ubeskåret og uden uretmæssige fradrag. Foranstaltninger for at opnå dette omfatter dokumentation for lønudbetalinger fra arbejdsgivere og effektive retsmidler for arbejdstagerne til at inddrive ubetalt løn. Tilsyn og arbejdstagerorganisationer spiller en vigtig rolle i at fremme og overvåge overholdelsen af mindstelønsforskrifter, herunder som fastsat i kollektive overenskomster og ansættelseskontrakter. Håndhævelsesforanstaltninger er afgørende for at hindre konkurrencefor-

vridende praksis, som har skadelige virkninger for både ansvarlige virksomheder, arbejdstagere og samfundet som helhed.

Arbejdstid

12. Reguleringen af arbejdstid, herunder at fastsætte en maksimal arbejdsdag og -uge, for alle arbejdstagere uanset typen af deres ansættelsesforhold, er et grundlæggende princip i ILO's forfatning og er fortsat et vigtigt mål. At reducere lange arbejdstider er med til at forbedre arbejdstagernes sundhed, sikkerheden på arbejdspladsen, balancen mellem arbejde og privatliv og i sidste ende at skabe en bæredygtig produktivitet i virksomhederne. Regulerende foranstaltninger er afgørende i denne henseende. Arbejdstidsordninger og -nedsættelser i lange arbejdsdage kan desuden fremmes gennem overenskomstforhandlinger på alle niveauer og gennem initiativer på den enkelte arbejdsplads.

13. Fleksible arbejdstidsordninger kan være til gensidig fordel, når de opfylder legitime behov for virksomheder og arbejdstagere. Et eksempel er deltidsarbejde, når det er produktivt og frivilligt i overensstemmelse med ILO's konvention nr. 175 om deltid (1994). Sådanne politikker bør være udformede så de sikrer, at princippet om ligebehandling af deltidsansatte med sammenlignelige fuldtidsansatte får fuld effekt med hensyn til beskyttelsen af arbejdsforholdet i overensstemmelse med denne konvention. Politikker, overenskomstforhandlinger, social dialog og arbejdspladsinitiativer er et middel til at sikre, at deltidsansatte har tilstrækkeligt med timer, så det opfylder deres behov.

14. Udover antallet af arbejdstimer, kan også måden, hvorpå arbejdstiden er fastlagt, påvirke arbejdstagernes trivsel og virksomhedens resultater. For eksempel kan meget varierende og uforudsigelige arbejdsplaner påvirke balancen mellem arbejde og privatliv, sikringen af et indkomstgrundlag og arbejdstagernes sundhed, navnlig mentale sundhed. Foranstaltninger, såsom krav om forudgående vagtplaner og garanti for mindsteantal lønningstimer, kan tilgodese behovene hos de enkelte arbejdstagere, sammen med virksomhedernes behov for fleksibilitet. Kollektive forhandlinger kan være et vigtigt redskab, når sådanne foranstaltninger skal vedtages.

Sikkerhed og sundhed

15. Arbejdsrelaterede dødsfald, ulykker og sygdomme, hvor langt størstedelen kan forebygges, er nedbrydende for arbejdstagere, deres familier og samfundet. De påvirker også produktiviteten og virksomhedernes konkurrenceevne, de betyder udgifter for borgere og regeringer og hindrer den økonomiske vækst. Behovet for at tackle de nye risici, der er forbundet med nye måder at arbejde på og med et foranderligt arbejdsmarked, herunder arbejde med nye kemiske stoffer og produkter, psykosociale risici og vold på arbejdspladsen, er nu erkendt som en presserende udfordring, der kræver konkrete tiltag og engagement fra alle tre parter. Strategier, der skal sikre anstændigt arbejde for alle arbejdstagere, herunder en mere målrettet fokus for at fjerne stigmatisering og diskriminati-

on rettet mod personer, der lever med og er ramt af hiv og aids og andre pandemier, har nu opnået bred tilslutning.

16. ILO's overordnede arbejdsmiljøkonventioner gælder for alle arbejdstagere i alle sektorer og lægger stor vægt på at sikre en kultur med forebyggelse af sikkerhed og sundhed. Stadig giver mange nationale love og regler i praksis kun delvis dækning. Selv hvor der er en bred dækning, kan overholdelsen og håndhævelsen fortsat ofte være en udfordring. Alt for ofte er forebyggelsesstrategierne, der skulle være designet til at forudse, identificere, vurdere og kontrollere både eksisterende og nye farer, i praksis hverken udforskede, implementerede eller konsekvent fastholdt. Dette gælder især ved kønsrelaterede risici og i forhold til mindre og mellemstore virksomheder.

17. Strategier for arbejdsmiljøindsatsen og forpligtende trepartsengagement i relation til forebyggelse og fremme af sikkerhed og sundhed er afgørende. Regeringerne har ansvaret for at vedtage og håndhæve arbejdsmiljølovning, herunder at etablere arbejdstilsyn og kontrolsystemer. Regeringerne bør også, med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, fastlægge nationale arbejdsmiljøpolitikker, -systemer og -programmer samt stå for vejledning til de berørte parter. Arbejdsgiverne har i sidste ende ansvaret for sikkerheden og sundheden hos deres arbejdsstyrke. For at imødegå dette ansvar bør arbejdsgiverne udvikle arbejdsmiljøpolitikker og ledelsessystemer under inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter. Arbejdstagerne og deres repræsentanter har også et ansvar for at bidrage til sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, hvor samarbejdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere bidrager til at forbedre efterlevelsen af arbejdsmiljøregler, at sænke antallet af ulykker og at mindske arbejdsrelaterede helbredsproblemer. Indsamling og analysering af statistikker om arbejdsrelaterede dødsfald, ulykker og sygdomme, og overvågning af deres tendenser er nødvendig for at kunne udvikle og nå til enighed om effektive strategier til forebyggelse og for indgriben.

Barselsorlov

18. Beskyttelsen ved barsel er afgørende for beskyttelsen af sundhed og sikkerhed for mor og barn, for kønsligestilling og kvinders øgede deltagelse i arbejdsstyrken, hvilket medvirker til at udvide den tilgængelige talentmasse for samfundsøkonomien. Alle kvinder i den fødedygtige alder, herunder i atypiske ansættelsesforhold, bør nyde beskyttelse uden forskelsbehandling, sådan som det allerede er forudsat i ILO's konvention nr. 183 om barsel, (2000). Ydelser under barsel, finansieret via almindelig beskatning eller social sikring, frem for at placere byrden hos arbejdsgiveren, kan afbøde negative incitamenter til at rekruttere kvinder. For at huller i dækningsområdet lukkes, forudsætter det udformning og gennemførelse af levedygtige strategier, herunder en tilpasning til arbejdspladser og -processer, frem mod en gradvis udvidelse af barselsorlov til alle kvinder.

19. Barselsorlov er sammen med fædre- eller forældreorlov en del af en bredere vifte af tiltag mod at forene arbejds- og familieliv rettet mod både mandlige og kvindelige arbejdstagere. Disse tiltag spænder fra offentlige politikker og kollektive overenskomster til arbejdspladsinitiativer. ILO's konvention nr. 156 om arbejdstagere med familieansvar (1981) giver relevant vejledning på dette område.

III. Prioriteter for ILO's indsats mod en mere inkluderende og effektiv beskyttelse af arbejdsforholdet

20. En mere rummelig og effektiv beskyttelse af arbejdsforholdet kræver, at alle midler til rådighed kommer i spil for både ILO (sekretariat) og ILO 's medlemskreds. De prioriterede indsatsområder omfatter:

- a) Ratifikation og effektiv gennemførelse af internationale arbejdsstandarder om beskyttelse af arbejdsforholdet. At fremme ratifikation og efterlevelse af de grundlæggende konventioner samt de relevante internationale arbejdsstandarder om løn, arbejdstid, arbejdsmiljø, barsel og andre områder til beskyttelse af arbejdsforholdet. At analysere, om der er huller, hvor de internationale arbejdsstandarder eller instrumenter ikke i tilstrækkelig grad forholder sig til virkeligheden på for det moderne globale arbejdsmarked, herunder ved, men ikke begrænset til, at gøre brug af ILO's mekanisme til at revidere standarder (Standards Review Mechanism). At yde bistand til ILO's medlemskreds, for at internationale arbejdsstandarder får effekt i praksis, herunder under hensyntagen til særlige nationale forhold.
- b) Vidensopbygning. At fortsætte bestræbelserne på at forbedre dataindsamling, herunder en revision af det særlige internationale klassifikationssystem om beskæftigelse (ICSE-93) for bedre at foregribe udviklingen inden for ansættelsesforhold og dets natur. At styrke analyser og forskning på de fire centrale politikområder og deres indbyrdes samhörighed. At udforske forholdet mellem de fire centrale politikområder, herunder deres indvirkning, i forhold til jobkvalitet og virksomheders resultater. At udvide udbuddet af relevante publikationer i forhold til beskyttelse af arbejdsforholdet og videreføre ILO's flagskip "Global Wage Report". At rapportere som autoritativ informationskilde om lønudviklingen og om lønpolitikker på nationalt og globalt plan. At udforske innovative og inkluderende tilgange til overenskomstforhandlinger.
- c) Teknisk samarbejde. At rådgive om nationale politiske rammer, der tilgodeser arbejdstagerbeskyttelsen på en inkluderende måde. At styrke fokus på kønsaspektet i fremtidige tiltag. At yde teknisk bistand ved udformningen af effektive institutioner på dette beskyttelsesområde og af foranstaltninger til udvidet beskyttelsen i forhold til aktuelt udstødte grupper. At styrke arbejdstilsyn gennem uddannelse af inspektører, gennem udvikling af retningslinjer og klare inspektionsmetoder og gennem strategisk brug af informations- og kommunikationsteknologi for at øge effektiviteten hos arbejdstilsynet. At udvikle metoder til at hjælpe arbejdsgivere og arbejdstagere i at tackle ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsforhold, der er årsag psykosociale risici, stress og psykiske problemer i forbindelse med arbejde. At give vejledning til at forbedre adgangen for arbejdstagere og deres familier til effektive klagemuligheder, herunder gennem domstolene og alternative tvistbilæggelsesordninger, især i tilfælde af arbejdsrelaterede dødsfald, skader og sygdomme.
- d) Kapacitetsopbygning. At øge bestræbelserne på kapacitetsopbygning hos ILO's medlemskreds, herunder hos arbejdstagernes og arbejdsgivernes organisationer, hvad angår spørgsmål vedrørende beskyttelse af arbejdsforholdet. At øge bevidstheden om denne beskyttelse, herunder om rettigheder og forpligtelser i henhold til internationale arbejdsstandarder. At fremme national ka-

pacitet i forhold til at erhverve sig og gøre brug af viden og information om arbejdsmiljø til at udvikle effektive forebyggende politikker, strategier, systemer og programmer.

- e) Overvågning og konsekvensanalyser. At overvåge og vurdere fremskridt i de fire centrale politikområder, herunder om overholdelse og håndhævelse, og at foreslå passende foranstaltninger baseret på resultaterne af disse vurderinger. At analysere konsekvent på politikker om arbejdstagerbeskyttelse og deres effekt og evaluere deres virkninger for arbejdstagernes trivsel, for arbejdsmarkedsdeltagelsen, især for kvinder, og for virksomheders resultater og vækst, og for økonomiske resultater. At overveje udvikling af indikatorer, af både kvantitativ og kvalitativ art, for at følge udviklingen i gennemførelsen af nationale arbejdsmiljøpolitikker og -tiltag på arbejdspladsen.
- f) Udveksling af god praksis. At fremme udvekslingen af god praksis mellem medlemsstaterne og mellem arbejdsmarkedets parter på de ovennævnte områder.

21. I lyset af forandringerne på det globale arbejdsmarked skal følgende forhold have særligt fokus:

- a) Arbejdstid og balancen mellem arbejde og privatliv. At vejlede - under hensyntagen aktuelle udfordringer og med blik for fremtiden på det globale arbejdsmarked - om integrerede og innovative tilgange til at tilgodese behov hos både mandlige og kvindelige arbejdstagere i forhold til en balance mellem arbejde, familie- og privatliv, med inddragelse af de relevante ILO konventioner. Med henblik på at komme med anbefalinger til det videre arbejde hos ILO og dets medlemskreds på dette område, kan ILO's styrelsesråd overveje at arrangere, inden de eksisterende ressourcer, et trepartsekspertmøde for at se på udviklingen og på udfordringerne og deres indvirkning i forhold til organisering og planlægning af arbejdstid, idet der tages hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.
- b) Udvidelse af beskyttelsen arbejdsforholdet i mindre og mellemstore virksomheder. At formidle samarbejde med ILO's medlemskreds om at understøtte en effektiv dækning af beskyttelsen på området og en overholdelse heraf af virksomhederne, både i den formelle og uformelle økonomi, for at sikre, at love og regler om beskyttelse af arbejdsforholdet i tilstrækkelig grad dækker alle virksomheder og arbejdstagere.
- c) En effektiv beskyttelse af arbejdstagerne i atypiske ansættelsesforhold. At analysere, om der er huller i de internationale arbejdsstandarder, eller om der er instrumenter, som ikke i tilstrækkelig grad afspejler den aktuelle virkelighed på det globale arbejdsmarked, og at identificere barrierer for ratifikation af disse standarder. At adressere eventuelle mangler for anstændigt arbejdsforhold inden for den private og offentlige sektor, sådan som der opfordres til i konklusionerne fra ILO's ekspertmøde om atypiske ansættelsesformer. At vurdere behovet for yderligere internationale arbejdsstandarder, eventuelt gennem ekspertmøder, som ILO's styrelsesråd måtte træffe beslutning om inden for de eksisterende ressourcer, og herunder, men ikke begrænset til, ved at gøre brug af ILO's mekanisme til at revidere standarder (Standards Review Mechanism) for at se på midlertidige kontrakter, herunder tidsbegrænsede kontrakter, og på forskelsbehandling på grund af beskæftigelsesstatus.
- d) Skabe et miljø for beskyttelse af arbejdsforholdet. At undersøge og adressere eventuelle hindringer for foreningsfrihed og for kollektive forhandlinger i lovgivning og praksis med henblik på at øge mulighederne hos arbejdstagere i atypiske ansættelser, for de kan udøve

deres rettigheder, herunder deres mulighed for at forhandle med deres relevante arbejdsgiver(e). At kortlægge god praksis, herunder i regler og andre initiativer, som kan være med til at afhjælpe ofte set mangler, og at udnytte denne viden ved kapacitetsopbygningen hos arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer. At fremme udvekslingen af god praksis og innovative tilgange og tilbyde regeringer og arbejdsmarkedets parter vejledning, uddannelse og teknisk hjælp til at overvinde barrierer.

- e) Politik for offentlige indkøb. At fremme beskyttelsen af arbejdsforholdet gennem en ansvarlig praksis for offentlige indkøb og ved at fremme ratifikation og effektiv gennemførelse af ILO's konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler (i offentlige kontrakter) (1949).
- f) Globale forsyningskæder. Under den kommende drøftelse på ILO's 105. Internationale Arbejdskonference i 2016 af globale forsyningskæder bør der tages behørigt hensyn til beskyttelse af arbejdsforholdet.



Mandatnotits for ILO's 104. Arbejdskonference Genève 2015

Instruktion for den danske regeringsdelegation

Beskæftigelsesministeriet

Maj 2015

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	69
2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER.....	70
KONFERENCENS KOMITÉER MED TEMADISKUSSIONER.....	70
A. KOMITÉ OM MINDRE OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER OG OM ANSTÆNDIG OG PRODUKTIV JOBSKABELSE	70
B. KOMITÉ OM NY ILO-HENSTILLING OM OVERGANGEN FRA UFORMEL TIL FORMEL ØKONOMI	72
C. KOMITÉ OM BESKYTTELSE I ARBEJDSFORHOLD	74
FASTE PUNKTER PÅ DAGSORDENEN.....	78
E. APPLIKATIONSKOMITÉEN	78
G. UDVÆLGELSESKOMITÉEN (SELECTION COMMITTEE).....	80
H. FINANSIELLE OG ADMINISTRATIVE SPØRGSMÅL	80
I. GENERALDIREKTØRENS RAPPORTER OG RAPPORT FRA FORMANDEN FOR STYRELSESRADET	80
3. DRØFTELSE OM KRING ARBEJDET I APPLIKATIONSKOMITÉEN.....	81
A. DEN INTERNATIONALE ARBEJDSORGANISATION.....	82
B. ILO'S MANDAT	82
C. ILO-KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	83
D. DANMARK OG ILO, RATIFICEREDE KONVENTIONER OG HENSTILLINGER.....	83
E. DANMARKS BIDRAG TIL ILO	83
5. DEN DANSKE DELEGATION TIL ARBEJDSKONFERENCEN 2015.....	85
A. REGERINGSDELEGATION	85
B. ARBEJDSGIVERDELEGATION.....	85
C. ARBEJDSTAGERDELEGATION.....	85

1. INDLEDNING

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

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

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

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

2. REGERINGSINSTRUKS VEDRØRENDE KONFERENCENS EMNER

Konferencens komitéer med temadiskussioner

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

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

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

Rapporten er opdelt i 6 kapitler:

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

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

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

Parternes holdning

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

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

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Det vil fortsat være muligt at ændre teksten under forhandlingerne.

Parternes holdning

DA støtter målsætningen om en overgang fra den uformelle økonomi til formel økonomi. En overgang til formel økonomi kan medvirke til at skabe vækst og dermed bidrage til at reducere fattigdom. Det er dog væsentligt at understrege, at en vigtig forudsætning for at nå målet er, at incitamen-terne for virksomhederne til at forblive i den uformelle økonomi reduceres, og at rammebetingel-

serne for virksomhederne forbedres bl.a. omkring politisk stabilitet, fair konkurrence, infrastruktur og stabil regulering. Det er ikke den rigtige vej at gå kun at satse på forbedrede arbejdstagerrettigheder og socialpolitiske initiativer - virksomhederne spiller en afgørende rolle i overgangen fra uformel til formel økonomi.

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

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

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

c. Komité om beskyttelse i arbejdsforhold

Som opfølgning på ILO's 2008-Deklaration om social retfærdighed for en fair globalisering indgår det på Arbejdskonferencen at have en tilbagevendende drøftelse af de fire strategiske mål i Decent Work-begrebet. Disse tilbagevendende drøftelser blev indledt i 2010. I år drøftes målsætningen om at fremme beskyttelsen i arbejdsforhold. Det indgår særligt at overveje behovet for at justere ILO's prioriteter og handlingsplaner, herunder vurdere ILO's hidtidige indsats og aktiviteter.

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

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

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

I kapitel 2 gengives nye trends og tendenser:

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

Kapitel 3 fokuserer på nye udfordringer og valgte løsninger:

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

grupper, såsom hushjælpere, arbejdende familiemedlemmer, løsansatte, landarbejdere og ansatte i ikke-traditionelle fuldtidsansættelser.

Kapitel 4 fokuserer på ILO's virke og indsats:

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

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

Kapitel 5 er konkluderende og fokuserer på den videre proces:

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

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

Parternes holdning

DA skal henvise til, at det er vigtigt at holde sig for øje, at der ikke er tale om en generel policy drøftelse, men at formålet med drøftelsen er at fokusere på, hvad regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere har gjort, og hvilken effekt dette har haft på beskyttelsen i arbejdsforhold. Fra arbejdsgiverside er det således vigtigt at fremhæve, at jobskabelse i sig selv er en central nøgle og adgang til beskyttelse. Jobskabelse er således en forudsætning og trædesten for mange mennesker ud af

fattigdom, isolation, diskriminering m.v. Hertil kommer, at udbygningen af beskyttelsen i arbejdsforhold kun kan ske i overensstemmelsen med den økonomiske udvikling og udviklingen i øvrigt af de nødvendige institutionelle rammer i en stat.

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

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

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

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

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

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

Det skyldes bl.a. ikke mindst den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor regulering af arbejdsmarkedet i vidt omfang er overladt til arbejdsmarkedets parter, ikke mindst på områder som løn og arbejdstid. Her er også selve håndhævelsen og tilsynet i vidt omfang henlagt til parterne på arbejdsmarkedet. Det skyldes også, at ILO's konventioner om arbejdstid, fx konvention nr. 1 fra 1919 og nr. 30 fra 1930, ikke er tidssvarende og f.eks. er overhalet af mere moderne EU-regulering. Endelig betragtes ILO's konvention nr. 183 om moderskabsbeskyttelse, med f.eks. lange perioder for tvungen barsel, for rigid i en dansk kontekst. I forhold til arbejdsmiljø gælder der særlige udfordringer på tilsynsområder. Her tænkes særligt på de forfatningsretlige bestemmelser om boligens ukrænkelighed, der vanskeliggør eller hindrer arbejdstilsyn i private hjem.

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

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

Faste punkter på dagsordenen

e. Applikationskomitéen

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

Applikationskomitéen tager udgangspunkt i den årlige rapport fra ILO's uafhængige ekspertkomité om medlemslandenes implementering af konventionerne. På baggrund af Ekspertkomiteens rapport udvælger arbejdsmarkedets parter hvert år 25 individuelle sager på landeniveau, også kaldet "landelisten". Disse sager udvælges typisk ud fra sagernes alvor, men også ud fra en vis geografisk fordeling. Der er i årets rapport fra Ekspertkomitéen ingen alvorlige omtaler i forhold til sager fra Danmark.¹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapporten konkluderer desuden, at

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

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

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

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

Parternes holdning

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

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

Den danske regerings holdning

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

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

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

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

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

g. Udvalgelseskomitéen (Selection Committee)

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

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

h. Finansielle og administrative spørgsmål

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

Danmark kan stemme for budgetforslaget for 2016-17.

i. Generaldirektørens rapporter og rapport fra formanden for Styrelsesrådet

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

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

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

³ Lbk. nr. 422 af 8. maj 2006

⁴ Lbk. nr. 712 af 20. august 2002

3. Drøftelser omkring arbejdet i Applikationskomitéen

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

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

Parternes holdning

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

Den danske regerings holdning

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

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

4. Baggrund

a. Den Internationale Arbejdsorganisation

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

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

ILO ledes af en generaldirektør, der vælges af Styrelsesrådet for 5 år ad gangen. Den nuværende generaldirektør er briterne Guy Ryder, der i 2012 blev valgt til stillingen. Generaldirektøren varetager sammen med Sekretariatet den daglige ledelse af ILO og rapporterer hvert år til Arbejdskonferencen. Guy Ryder var senest i marts 2015 på besøg i Danmark, hvor han bl.a. deltog i en konference om globale værdikæder arrangeret af Udenrigsministeriet, Dansk Industri og Verdensbanken.

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

Der er tradition for et nordisk rotationsprincip i Styrelsesrådet. Danmark har været medlem fra 1999-2002, Norge fra 2002-2005, Finland fra 2005-2008, Sverige fra 2008-11 og Danmark 2011-2014. På Arbejdskonferencen 2014 blev Norge valgt ind i Styrelsesrådet for en 3-årig periode.

b. ILO's mandat

Den Internationale Arbejdskonference har til opgave, at:

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

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

c. ILO-konventioner og henstillinger

Siden oprettelsen i 1919 har ILO vedtaget 189 konventioner om en bred vifte af emner samt 203 henstillinger. 8 konventioner har status af *grundlæggende ILO-konventioner om principper og rettigheder på arbejdsmarkedet*:

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

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

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

d. Danmark og ILO, ratificerede konventioner og henstillinger

Danmark har været medlem af ILO siden oprettelsen i 1919. Til dato har Danmark ratificeret 72 af ILO's i alt 189 konventioner.

Arbejdskonferencens dagsordenspunkter drøftes nationalt med arbejdsmarkedets parter i Det faste ILO-udvalg. I udvalget deltager udover ministeriet de mest repræsentative hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked⁵. Derudover foregår der uformel koordinering på nordisk regeringsplan (nordiske ILO-samrådsmøder). Typisk foregår der endvidere løbende koordinering i kredsen af EU-lande.

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

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

e. Danmarks bidrag til ILO

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

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

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

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

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

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

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

5. Den danske delegation til Arbejdskonferencen 2015

a. Regeringsdelegation

Regeringsrepræsentanter og -rådgivere:

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

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

b. Arbejdsgiverdelegation

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

c. Arbejdstagerdelegation

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

- Konsulent Mikkel Dalsgaard, FTF, rådgiver (Komiteen om beskyttelsen i arbejdsforhold)
- Næstformand Mads Samsing, HK Kommunal, rådgiver, (Komiteerne om små og mellemstore virksomheder)
- Formand Harald Børsting, LO, vil aflægge konferencen et besøg.
- Afdelingsleder Stephan Agger, LO, vil aflægge konferencen et besøg.
- Sekretariatsleder Mads Bugge, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg.
- Konsulent Jørgen Assens, Ulandssekretariatet, vil aflægge konferencen et besøg.

d. Medlemmer af Folketingets beskæftigelsesudvalg

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

Beskæftigelsesudvalget har i år ikke tilmeldt medlemmer.