

ILO har nedfelt strategier for resultatstyring, kompetanseutvikling og kunnskap/forskning for å styrke den interne effektiviteten. ILO har intern og ekstern revisjon og kontrollmekanisme, og en evalueringsenhet som rapporterer årlig til styret. Det er etablert en "Independent Oversight Advisory Committee" og det skal gjøres en gjennomgang av dette organet

i 2011 for å forbedre arbeidet med kontroll og ettersyn. Det er en egen "Ethics Officer" som blant annet skal verne varslere, og "Office of the Mediator" som kan mekle i arbeidsrelaterte spørsmål for alle som har et kontraktsforhold til ILO. Det er en policy for anti-korrupsjon og mislighold som er nedfelt i et direktiv fra juni 2009.

### 3. Norsk politikk overfor ILO

ILOs «agenda for anstendig arbeid» er av særlig relevans for Norge og prioriteres i økende grad også i utviklings-samarbeidet. Regjeringens egen strategi for anstendig arbeidsliv vektlegger styrking av arbeidstakers rettigheter globalt, og styrking av ILO er et av hovedpunktene.

Norge har to-årig programavtale med ILO, inneværende for 2010 og 2011. Det legges opp til å videreføre arbeidet gjennom en ny programavtale fra 2012.

Ressursene er særlig brukt til å støtte ILOs arbeid med oppfølging av agendaen for anstendig arbeid, gjennom spesifikke prosjekter i ILO, på landnivå og støtte til landprogrammene. Rettigheter, sosial dialog, likestilling, arbeidstilsyn, bekjempelse av barnarbeid og ILOs rolle i det multilaterale systemet

for å fremme større samstemthet er prioritert. Det er fokus på prosjekter i en rekke land, blant dem Brasil, India, Kina, Sør-Afrika og Angola. Norge ga 6 mill. kr til ILO til oppfølging av anbefalingen om hiv og aids i arbeidslivet som ble vedtatt i 2010. Norge er en pådriver for at likestilling skal være et hovedtema i agendaen for anstendig arbeidsliv.

Målet for norsk politikk i forhold til ILO er å fremme anstendig arbeid i norsk utenriks-, utviklings-, handels- og arbeidslivspolitik, og å jobbe for større grad av samstemthet på globalt og nasjonalt nivå. ILO og partene i arbeidslivet er de sentrale samarbeidspartnerne. Økt sysselsetting, sosial beskyttelse og kriterier for anstendig arbeid blir prioritert i arbeidet med å bidra til økonomisk utvikling i fattige land.



International Labour Organization / Den internasjonale arbeidslivsorganisasjon

### 1. Fakta

**Type organisasjon:** Særorganisasjon

**Etableringsår:** 1919

**Hovedkvarter:** Genève

**Antall landkontor:** 63 landkontor, inkl. regionalkontor og rep. kontor til FNs hovedkvarter

**Leder:** Generaldirektør Juan Somavia (Chile)

**Styret (Governing Body):** Trepartsstruktur med 56 medlemmer hvorav 28 stater, 14 representanter for arbeidsgiverne og 14 representanter for arbeidstakerne. 10 faste medlemmer av stater, resten etter rotasjonsprinsippet

**Arbeidskonferansen (ILOs generalforsamling):** 2010: 2.-18. juli 2011: 1.- 17. juni

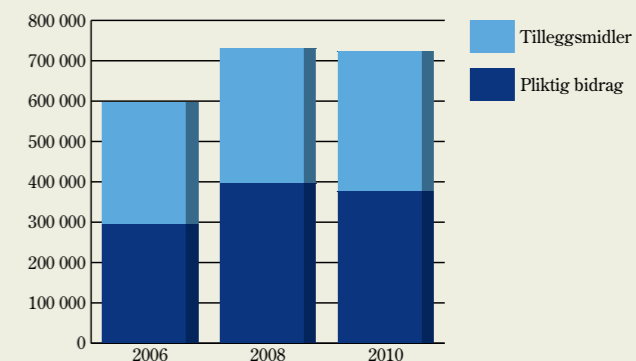
**Norge i ILO:** Ett nordisk land er representert i styret hver periode med Danmark i vervet for 2011- 2013. Uformell rotasjonsordning mellom de nordiske landene

**Antall norske ansatte:** 10

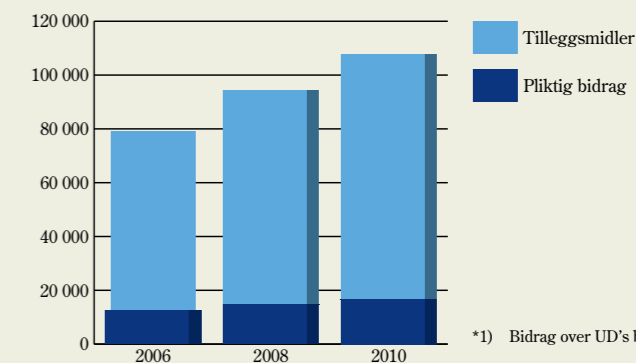
**Ansvarlig departement:** Arbeidsdepartementet (AD) er delegasjon, Utenriksdepartementet (UD)

**Website:** www.ilo.org

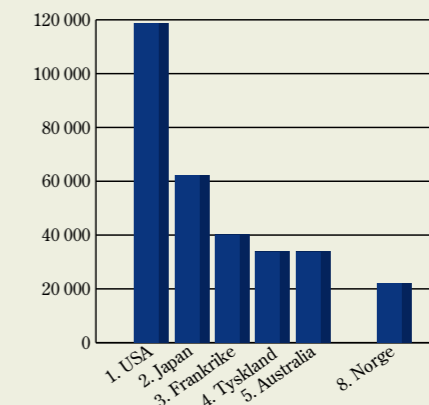
**Totale inntekter (tusen USD)**



**Norske bidrag<sup>\*1)</sup> (tusen NOK)**



**Fem største givere i 2010, inkludert Norge sin plassering (tusen USD)**



Utenriksdepartementet  
 Besøksadresse: 7. juni plassen/ Victoria Terrasse, Oslo  
 Postadresse: Postboks 8114 Dep. N-0032 Oslo

Ved spørsmål, kontakt Seksjon for budsjett og forvaltning på e-postadresse: sbf-fn@mfa.no. Profilarlene er også tilgjengelige på: www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/fn/fnorg\_vurdering



Publikasjonskode: E-885 B  
 ISBN-nummer: 978-82-7177-866-8  
 Design og trykk: Allkopi AS / www.allkopi.no



## Mandat og virkeområder

Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) ble etablert i 1919. ILO ble innlemmet i FN-systemet da dette ble dannet i 1945 som FNs særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål, og er den eldste av FNs organisasjoner. ILOs mandat er å arbeide for sosial rettferdighet gjennom full sysselsetting der hensyn tas til arbeidstakernes rettigheter, sosial dialog mellom partene i arbeidslivet og sosial beskyttelse (f.eks. trygdeordninger). ILO skiller seg ut fra øvrige FN-organisasjoner ved at både stater, arbeidstakerne og arbeidsgiverne er fullverdige medlemmer med beslutningsmyndighet.

ILO spiller en stadig mer sentral og relevant rolle i den globaliserte økonomien, både folkerettslig, som normativ aktør, som politisk arena, som aktør på landnivå og som pådriver overfor andre internasjonale organisasjoner. Den økonomiske krisen i kjølvannet av finanskrisen fører til økende arbeidsledighet og press på arbeidstakerrettigheter, arbeidsstandarder og ordninger for sosial beskyttelse. Denne situasjonen har aktualisert ILOs betydning og rolle.

ILO oppfyller sitt mandat først og fremst gjennom vedtak av internasjonale konvensjoner og anbefalinger. ILO driver i tillegg et omfattende globalt utviklingssamarbeid for å hjelpe medlemslandene til å slutte seg til, gjennomføre og håndheve konvensjonene og anbefalingene. Dette bidrar til styrking arbeidstakerrettigheter, sosial rettferdighet, demokratisering, sysselsetting og bekjempelse av fattigdom.

”Agendaen for anstendig arbeid” sammenfatter ILOs overordnede målsetning om å fremme sosial rettferdighet gjennom sysselsetting og anstendige arbeidsforhold verden over. Dette følges opp gjennom fire strategiske målsetninger:

- Arbeidstakerrettigheter - Fremme og iverksette internasjonale arbeidsstandarder og grunnleggende arbeidstakerrettigheter gjennom ILOs kjernekonvensjoner.
- Sysselsetting – skape muligheter for kvinner og menn til å få anstendig arbeid som gir et levebrød, investeringer, kompetanse og entrepenørskap.
- Sosial beskyttelse - Utvide adgangen til og effekten av sosial beskyttelse.
- Sosial dialog – fremme sosial dialog og treparts-samarbeidet med uavhengig fagbevegelse og arbeidsgiverorganisasjoner.

ILOs åtte kjernekonvensjoner kan deles inn i fire hovedkategorier: Forbud mot barnarbeid, organisasjonsfrihet, forbud mot diskriminering og forbud mot tvangsarbeid.

### 1. Forbud mot barnarbeid

K. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting: Avskaffelse av barnarbeid, minstealderen for adgang til sysselsetting eller arbeid skal ikke være

lavere enn den alderen da skoleplikten opphører (normalt ikke lavere enn femten år). Ratifisert av 160 stater

K. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnarbeid: Forby de verste formene for barnarbeid. Ratifisert av 174 stater

### 2. Organisasjonsfrihet

K. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten: Arbeidstakeres og arbeidsgiveres rett til å organisere seg for å fremme og forsvare sine interesser. Retten skal utøves fritt og gjelde alle uten unntak. Ratifisert av 150 stater

K. 98 om retten til å organisere seg og til å føre kollektive forhandlinger: Vern av arbeidstakere som utøver retten til å organisere seg, ikke innblanding mellom arbeidstakeres og arbeidsgiveres organisasjoner, fremme frivillige kollektive forhandlinger. Ratifisert av 160 stater

### 3. Forbud mot diskriminering

K. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi: Lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi. Ratifisert av 168 stater

K. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke: Å fremme like muligheter og lik behandling når det gjelder ansettelse og yrkesutøvelse. Ratifisert av 169 stater

### 4. Forbud mot tvangsarbeid

K. 29 om tvangsarbeid: Avskaffelse av tvangsarbeid. Ratifisert av 175

K. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid: Forbud mot å ty til tvangs eller pliktarbeid av noe slag. Ratifisert av 171 stater

## Oppnådde resultater 2009/2010

Finanskrisen og den etterfølgende krisen i arbeidsmarkedene aktualiserte ILOs mandat og arbeidsområde. Fokus er økonomisk vekst som skaper og er drevet av arbeidsplasser, ikke en vekst uten arbeidsplasser.

ILO har lyktes med å etablere sin agenda for anstendig arbeidsliv som et sentralt premiss for en sosialt bærekraftig verdensøkonomi. ”The Decent Work Agenda” og ”The Global Jobs Pact” som ble vedtatt i 2009 er støttet av hele FN-systemet, og har også fått gjennomslag i G20. ILO har innledet et tettere samarbeid med Verdens handelsorganisasjon, Verdensbanken og Det internasjonale pengefondet. Her har Norge vært en pådriver ved å fremme samstemt politikk (koherens). Også finansielt har vi støttet arbeidet gjennom programavtalen.

I 2010 videreførte ILO arbeidet med «ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization» som ble vedtatt under arbeidskonferansen i 2008. Den omhandler blant annet fremme av samstemthet og en integrert tilnærming internasjonalt. Norge har vært en aktiv pådriver i dette arbeidet. Konferansen «Decent work – a key to social justice» som ble holdt i Oslo i september 2008, er fulgt opp av samarbeid med ILO om forumet «Decent Work – tools to counter the crisis» i Geneve i juni 2009, og en ILO-IMF konferanse i Oslo i 2010: ”The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion”.

Under arbeidskonferansen i 2010 ble normsetting for anstendig arbeid for ”domestic workers” (arbeid i private hjem) behandlet for første gang. Under arbeidskonferansen i 2011 ble konvensjonen vedtatt. På arbeidskonferansen i 2010 ble det også vedtatt en anbefaling (nr. 200) om hiv og aids i arbeidslivet samt en resolusjon om oppfølging av denne.

## 2. Vurderinger: Resultater, effektivitet og kontroll

ILOs trepartssammensetning og mandat gjør organisasjonen svært politisk. Dette er ILOs styrke og det som skiller organisasjonen fra andre FN-organisasjoner. Det preger styrearbeidet og organisasjonens arbeid generelt. Det gir en dynamikk og forankring til arbeidet internt, men også til organisasjonens rolle i demokratisering. Det gir andre kanaler for tilgang på informasjon og mulige samarbeidspartnere i felt. Giverne (medlemsstatene) har like mange medlemmer i ILOs styre som arbeidslivets parter til sammen. Det kan være utfordrende for budsjett- og beslutningsprosesser.

ILO er først og fremst en normativ aktør som har en rådgivende rolle i utviklingssamarbeidet. For å måle resultater vurderer vi derfor blant annet etableringen av landprogrammer for anstendig arbeidsliv, antall ratifikasjoner og integrering av agendaen for anstendig arbeidsliv i det multilaterale systemet.

ILOs politiske gjennomslagskraft er god i det multilaterale systemet og opp mot en del av medlemmene. Anstendig arbeidsliv står høyt på den internasjonale agendaen.

Organisasjonen har et rettighetsbasert fokus, og forvalter mer enn 100 konvensjoner. Majoriteten av medlemsstatene har ratifisert de åtte kjernekonvensjonene, og det er jevn framgang på ratifikasjoner ellers. ILO har permanente overvåknings-systemer for gjennomføring av konvensjoner og anbefalinger i 175 land. Overvåkningssystemet har imidlertid begrensede sanksjonsmuligheter. Gjennomføring på landnivå er varierende og tema for den årlige «application-committee» under arbeidskonferansen.

ILO har en stor database med informasjon på landnivå, det er ikke like mye vekt på aggregert informasjon selv om den finnes. Det er omfattende statistikk på situasjonen i arbeids-

ILO har mer enn 800 prosjekter for faglig bistand til medlemmene, og har siden 2009 utviklet sine landprogrammer for anstendig arbeidsliv ytterligere for å integrere dem i FNs rammeverk for utviklingsbistand. Ved utgangen av 2009 var det mer enn 80 landprogrammer, hiv og aids var inkludert i mer enn 50 av disse. Involvering av arbeidslivets parter (sosiale partnere) i prosessene omkring landprogrammene er blitt forbedret.

Det ble foretatt 119 ratifiseringer av ILO konvensjoner i løpet av 2008/2009. Dette er bra i forhold til målsettingen om universell ratifikasjon innen 2015. ILO vedtok også en handlingsplan for likestilling for 2008/2009, og igangsatte en egen likestillingskampanje, som har hevet arbeidet med likestilling i organisasjonen.

markedet, implementering av internasjonale standarder og nasjonal lovgivning.

Det er etter Norges syn behov for å omstrukturere, forbedre og forenkle styrings-, budsjetterings- og rapporteringsprosesser i ILO. Det har vært nedsatt en egen arbeidsgruppe for reform av ILOs arbeidsformer for styrende organer. Endringer ble vedtatt i 2011. Målet er bedre og mer effektiv styring, bedre dokumenter og informasjon til medlemmene. ILOs rapportering og evaluering er til dels for omfattende til å være effektive styrings- og ettersynverktøy for medlemmene. Organisasjonen kan oppleves som tungrodd og uoversiktlig når det gjelder arbeidsformer og tilgang på overordnet informasjon. Det produseres et stort antall gode og omfattende rapporter og dokumenter som i økende grad er tilgjengelige på internett, men som på grunn av formen, rent innholdsmessig, er vanskelig tilgjengelig.

ILO er styrt gjennom sitt ”Strategic Policy Framework 2010-2015” organisert rundt spesifikke målsettinger under ILOs strategiske mål. Toårige budsjett og program vedtas innenfor dette rammeverket. Innværende periode er 2010-2011. Programrapporter presenteres til styret i samme sykluser. ILO har for 2010/2011 innført arbeidsplaner basert på målsetninger i rammeverket for sine prosjekter. Det vil gjøre resultatmåling enklere. Norge ønsker likestilling som egen målsetting og som indikator på andre mål for å sikre gjennomslag for handlingsplanen.

Bedre synliggjøring og enklere kommunikasjon av resultater både på landnivå og i det multilaterale systemet vil styrke ILOs arbeid. Det er behov for overordnet informasjon om resultater, og tydeligere prioriteringer.