

1. Fakta

Type organisasjon: Særorganisasjon

Etableringsår: 1919

Hovedkvarter: Genève

Antall landkontorer: 63 landkontor, inkl. regionalkontor og kontor ved FNs hovedkvarter

Leder: Generaldirektør Guy Ryder (Storbritannia)

Datoer for styremøter 2013: 6.–28. mars, 21. juni, 17.–31. oktober

Datoer for arbeidskonferansen (generalforsamling) 2013: 5.–20. juni

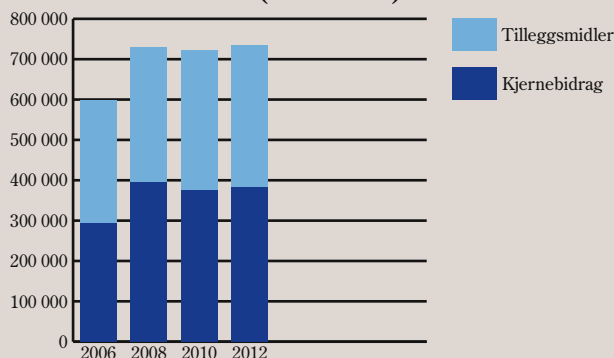
Norsk styreplass: Ett nordisk land er representert i styret i hver periode. Danmark har vervet for 2011–2014. Det er en uformell rotasjonsordning mellom de nordiske landene, og Norge trer inn i styret i 2014.

Antall norske ansatte: 11

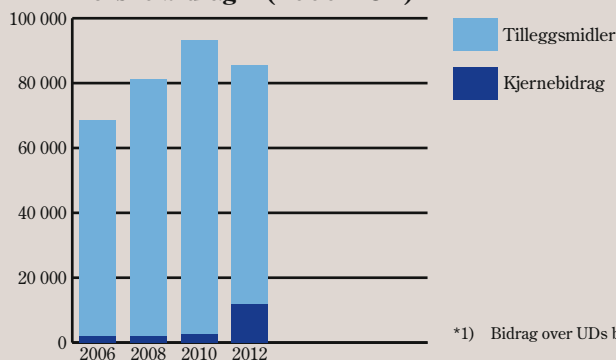
Ansvarlig departement: Arbeidsdepartementet (AD) i samarbeid med Utenriksdepartementet (UD)

Internett: www.ilo.org

Totale inntekter (1000 USD)

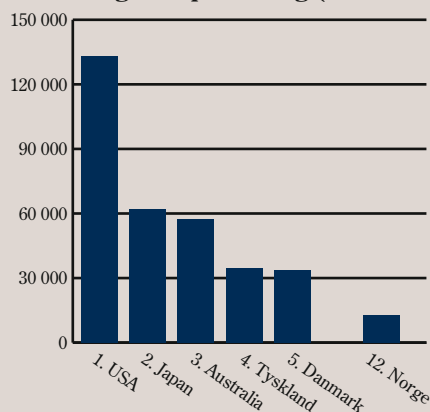


Norske bidrag*1) (1000 NOK)



*1) Bidrag over UDs budsjettområde

De fem største giverne i 2012 inkludert Norge sin plassering (1000 USD)



Mandat og virkeområder

Den internasjonale arbeidslivsorganisasjonen (ILO) ble etablert i 1919 og innlemmet i FN-systemet i 1945 som FNs særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål. ILOs mandat er å arbeide for sosial rettferdighet gjennom full sysselsetting, samtidig som det tas hensyn til arbeidstakernes rettigheter, sosial dialog mellom partene i arbeidslivet og sosial beskyttelse. ILO skiller seg fra andre FN-organisasjoner ved sin karakteristiske trepartsstruktur der stater, arbeidstakere og arbeidsgivere er fullverdige medlemmer med beslutningsmyndighet.

ILO spiller en stadig mer sentral og relevant rolle i den globaliserte økonomien, 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, arbeidsstandarter og ordninger for sosial beskyttelse. Dette aktualiserer ILOs betydning.

ILO er ansvarlig for å utvikle og håndheve internasjonale arbeidsstandarter, først og fremst gjennom konvensjoner og anbefalinger. I tillegg driver ILO et omfattende utviklings-samarbeid for å hjelpe medlemsland å slutte seg til og for å gjennomføre og håndheve konvensjoner og anbefalinger. ILOs konvensjoner danner grunnlaget for arbeidstakeres rettigheter og er viktige verktøy i gjennomføringen av disse rettighetene. Det er vanlig å fremheve de åtte kjernekonvensjonene, som igjen deles inn i fire hovedkategorier.

1. Forbud mot barnarbeid: Konvensjon 138 om minstealder (ratifisert av 160 stater) og konvensjon 182 om de verste formene for barnarbeid (ratifisert av 174 stater).
2. Forbud mot tvangsarbeid: Konvensjon 29 (ratifisert av 175 stater) og konvensjon 105 (ratifisert av 171 stater) om avskaffelse av tvangsarbeid.
3. Forbud mot diskriminering: Konvensjon 100 om lik lønn for menn og kvinner (ratifisert av 168 stater) og konvensjon 111 om like muligheter og lik behandling (ratifisert av 169 stater).
4. Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, herunder retten til å streike: Konvensjon 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten (ratifisert av 150 stater) og konvensjon 98 om retten til kollektive forhandlinger (ratifisert av 160 stater).

Anstendig arbeid-agendaen sammenfatter ILOs overordnede mål om å fremme sosial rettferdighet gjennom sysselsetting og anstendige arbeidsforhold. Den følges opp gjennom fire strategiske målsettinger:

- Arbeidstakerrettigheter: Fremme internasjonale arbeidsstandarter og grunnleggende arbeidstakerrettigheter
- Sysselsetting: Skape muligheter for anstendig arbeid som gir levebrød, investeringer, kompetanse og entreprenørskap

- Sosial beskyttelse: Forbedre adgangen til og effekten av sosial beskyttelse
- Sosial dialog: Fremme sosial dialog og trepartssamarbeid

Oppnådde resultater i 2012

ILO har lyktes med å etablere sin anstendig arbeid-agenda som et sentralt premiss for en sosialt bærekraftig verdens-økonomi. Finanskrisen og den etterfølgende økonomi- og sysselsettingskrisen som har rammet mange land, aktualiserer ILOs mandat og arbeidsområde. Organisasjonen fokuserer på økonomisk vekst som skaper og er drevet av arbeidsplasser, ikke vekst uten sysselsetting.

Anstendig arbeid-agendaen og ILOs «Global Jobs Pact» støttes av hele FN-systemet. Organisasjonen spilte en sentral rolle da ECOSOC-møtet i juli 2012 hadde vekst, sysselsetting og anstendig arbeid på agendaen. ILOs agenda har fått gjennomslag i G20, og ILO har innledet et tettere samarbeid med Verdens handelsorganisasjon (WTO), Verdensbanken og Det internasjonale pengefondet (IMF). Norge har vært en pådriver for å fremme samstemt politikk (koherens).

ILO har som hovedoppgave å utforme standarter som sikrer anstendig arbeid og bistå medlemslandene med å implementere disse. ILOs trepartsstruktur gjør organisasjonen svært politisk. Dette er ILOs styrke og skiller den fra andre FN-organisasjoner. Beslutningsprosesser har en egen dynamikk som tar tid, men som til gjengjeld er godt forankret.

ILOs arbeidskonferanse i 2011 vedtok en banebrytende konvensjon om anstendig arbeid for «domestic workers», det vil si hushjelper som arbeider i private hjem. ILO har dessuten et viktig overvåkingssystem som skal sikre at standarter etterleves, og det er systemer som gir klageadgang for dem som ikke innvilges de rettighetene de har krav på.

Måloppnåelse må vurderes over tid, og det er en lang rekke aktiviteter som bidrar til resultater. ILOs oversikter viser at organisasjonen samarbeider med myndigheter og partene i arbeidslivet i over 180 land for å fremme sysselsetting, sosial beskyttelse, sosial dialog samt grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. ILO bidrar med analyse, rådgivning, kapasitetsbygging, partnerskap og direkte støtte. Landene benytter denne støtten til å vedta lovgivning, revidere nasjonal politikk og sette i verk programmer og initiativer.

Det er sterk etterspørsel etter ILOs tjenester, og ILO har aktive landprogrammer eller programmer under utvikling i 116 land. Programmene utvikles for å utgjøre en integrert del av FNs utviklingsarbeid, og ILO legger stor vekt på å involvere arbeidslivets parter i landprogrammene på en bedre måte. ILO rapporterer selv om reell fremgang innenfor organisasjonens innsatsområder, noe som igjen bidrar til konkrete og reelle fremskritt for arbeidende kvinner og menn.

ILO arbeider for likelønn i Jordan

ILO har inngått et samarbeid med nasjonale myndigheter i Jordan om å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i landet. Dette faller inn under ILOs arbeid for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet.

ILO har bidratt med teknisk ekspertise i forbindelse med myndighetenes arbeid, blant annet gjennom kartlegging av situasjonen med hensyn til likelønn og gjennom forslag til forbedringstiltak. Disse forslagene vurderes og følges opp av nasjonale institusjoner, herunder arbeidslivets parter. Innsatsen for likelønn i Jordan skjer blant annet med støtte fra Norge.

2. Vurderinger: Resultatarbeid, effektivitet og kontroll

Organisasjonens resultatarbeid

ILO har et sterkt fokus på resultater. Organisasjonen har lagt ned en omfattende innsats for å forbedre og forenkle egne styrings-, budsjetterings- og rapporteringsprosesser. Målet er bedre og mer effektiv styring, samt bedre dokumenter og informasjon til medlemmene.

Det strategiske rammeverket og strukturering av bidrag i henhold til dette gjør også målstyring og resultatrapportering enklere. Resultatrapporteringen utføres både på et overordnet, aggregert nivå og for hvert enkelt av de tematiske målene. Kvantitative mål kompletteres av kvalitative kriterier. Rammeverket gjør det dessuten mulig å gå inn i ytterligere detalj, og Norge mottar for eksempel rapporter som følger norske bidrag spesifikt, fra tematiske mål til konkret innsats på landnivå.

Systemer for planlegging og budsjettering

ILO styres gjennom sitt «Strategic Policy Framework» for perioden 2010–2015. Rammeverket er organisert rundt fire strategiske målsettinger og en matrise med 19 konkrete, tematiske mål. Toårig budsjett og program vedtas innenfor dette rammeverket. Inneværende periode er 2012–2013, og budsjett og program for 2014–2015 ble vedtatt under styremøtet i mars 2013 og arbeidskonferansen i juni samme år. Programrapporter presenteres for de samme toårsperiodene.

Arbeidsplaner for programmer og prosjekter er basert på målsettingene og målene i det overordnede rammeverket. Dette bidrar til bedre bruk av ressurser og ekspertise internt i organisasjonen, og ressursbruken knyttes klarere til både konkrete mål og mer overordnede, strategiske målsettinger.

Norge og andre viktige giverland har dessuten strukturert bidrag i henhold til ILOs rammeverk ved å gjøre dem løst

øremerket og knyttet til ulike tematiske mål. Dette bidrar til å gi ILO større fleksibilitet i utformingen og gjennomføringen av konkret innsats i lys av det strategiske rammeverket.

Kontroll og antikorrupsjon

ILO har etablert en policy for antikorrupsjon og mislighold. Organisasjonen har interne så vel som eksterne revisjons- og kontrollmekanismer, og en egen evalueringsenhet rapporterer årlig til styret. Det er dessuten etablert en «Independent Oversight Committee», og denne komiteens mandat er gjennomgått for å forbedre arbeidet med kontroll og ettersyn. ILO har også en egen «Ethics Officer», som blant annet skal verne om varslere, og et «Office of the Mediator» som skal mekle i arbeidsrelaterte spørsmål for alle som har et kontraktsforhold til ILO.

Institusjonsbygging og nasjonalt eierskap

ILOs utviklingssamarbeid bygger på nasjonalt eierskap og forankres i nasjonal etterspørsel etter ILOs tjenester, en etterspørsel som beskrives som sterk. I tillegg til samarbeidet med myndighetene i ulike land legger ILO også stor vekt på å inkludere arbeidslivets parter med utgangspunkt i trepartstilnærmingen som kjennetegner all aktivitet i ILO. Landprogrammene for anstendig arbeid utarbeides i samarbeid med både myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner.

Lærings- og endringsvilje

Norge har lenge vært en aktiv støttespiller for ILOs arbeid med å omstrukturere, forenkle og forbedre interne styrings-, budsjetterings- og rapporteringsprosesser. ILO viser stor vilje og evne til forbedring. Det er behov for fortsatt innsats, men arbeidet har hatt positiv effekt, ikke minst på ILOs rapporterings- og kommunikasjonsarbeid.

3. Norsk politikk overfor ILO

Norsk politikk overfor ILO er et svært sentralt element i innsatsen for å fremme et anstendig arbeidsliv gjennom norsk utenriks-, utviklings-, handels- og arbeidslivspolitik. I tillegg legger man fra norsk side stor vekt på å jobbe for større grad av samstemthet på globalt og nasjonalt nivå i tilnærmingen til anstendig arbeid.

ILO har lyktes med å etablere sin agenda for anstendig arbeid som en sentral premiss for en rettferdig og sosialt bærekraftig verdensøkonomi. Agendaen er av særlig relevans for Norge og prioriteres i økende grad også i utviklingssamarbeidet. ILOs virksomhet passer også godt med norsk fokus på rettigheter og utvikling. Økt sysselsetting, sosial beskyttelse, sosial dialog og standarder og rettigheter i arbeidslivet blir i økende grad

prioritert i arbeidet for å bidra til bærekraftig økonomisk vekst i utviklingsland.

Norge har en fireårig programavtale med ILO for perioden 2012–2015, og det er inngått flere tilleggsavtaler om støtte til tematisk eller landspesifikk innsats. Det norske samarbeidet med ILO har et særlig fokus på styrking av partene i arbeidslivet, arbeidslivsadministrasjon og arbeidstilsyn, retten til fri organisering og kollektive forhandlinger og internasjonal samstemthet. Støtten omfatter også oppfølging av fokuset på HIV/Aids gjennom arbeidslivet. Norge er dessuten en pådriver for at likestilling skal være et hovedtema innenfor anstendig arbeid-agendaen.

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:

sb-fn@mfa.no. Profilarlene er også tilgjengelige på: www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/fn/fnorg_vurdering



UTENRIKSDEPARTEMENTET