

Arbetsmarknadsdepartementet

Strategi för Sveriges samarbete med Internationella arbetsorganisationen (ILO) 2022-2025

1. Strategins omfattning

Denna strategi ska ligga till grund för svenskt samarbete med Internationella arbetsorganisationen (ILO) för perioden 2022-2025. Den fastställer mål, prioriteringar och arbetsformer. Strategin är styrande för Regeringskansliet och för berörda utlandsmyndigheter. Det stöd som förmedlas av Sida och andra myndigheter genom multilaterala organisationer, det så kallade multi-bi-stödet, ska vara i linje med strategin.

Övergripande styrning av genomförande och uppföljning av verksamheten framgår i regeringens riktlinjer för strategier inom svenskt utvecklingssamarbete och humanitärt bistånd (UD2017/21053/IU) samt Strategi för multilateral utvecklingspolitik (UD2017/21055/FN).

2. Organisationens uppdrag och verksamhet

Enligt ILO:s stadga är ILO:s mandat att främja social rättvisa genom att förbättra förhållanden för människor i arbetslivet utifrån insikten om att social rättvisa är avgörande för universell och varaktig fred. ILO:s mandat regleras i huvudsak i dess grunddokument – stadgan från 1919 och den s.k. Philadelphiadeklarationen från 1944.

Genom sin anslutning till Nationernas förbund 1920 inträdde Sverige som medlem av ILO. Organisationen har för närvarande 187 medlemsländer. Den leds av en verkställande styrelse, som sammanträder tre gånger per år och är trepartiskt sammansatt med företrädare för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare. Ledamöterna väljs för en treårig mandatperiod. Sverige är ordinarie ledamot av styrelsen under perioden juni 2021–juni 2024.

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, sammanträder i regel en gång per år. Som ett resultat av de diskussioner som förs under Internationella arbetskonferensen kan konferensen med stöd av ILO:s stadga anta konventioner eller rekommendationer. Internationella arbetskonferensen kan även anta resolutioner och deklamationer.

Organisationens mål och prioriteringar på medellång sikt som anges i ILO:s strategiska plan för 2022—25 är att, med avstamp i ILO:s hundraårsdeklaration för framtidens arbetsliv, bidra till den ekonomiska och sociala återhämtningen efter covid-19-pandemin. ILO ska 1) främja internationella arbetsstandarder och trepartiskt samarbete, 2) stärka arbetet för de mest utsatta och sårbara grupperna i arbetslivet, framför allt de som drabbats hårdast av pandemin, med särskilt fokus på jämställdhet och den informella ekonomin, 3) motverka underskottet på socialt skydd och främja en säker och hälsosam arbetsmiljö, 4) fortsätta stärka sina styrningsmekanismer och sin förmåga att leverera kvalitetstjänster för att möta behoven hos medlemsländerna, 5) stärka sin ställning som globalt kunskapscenter.

Målen för fyraårsperioden uppnås genom en operationalisering av den strategiska planen i program och budget för 2022-23 och 2024-25 som åtföljs av strategier för utvecklingssamarbete, personalfrågor, informationsteknologi och utvärdering.

Regeringskansliet har inför framtagandet av strategin gjort en bedömning av i vilken utsträckning ILO:s verksamhet kan bidra till att uppnå det svenska biståndspolitiska målet samt av organisationens resultat och måluppfyllelse. I denna konstateras att ILO bedöms ha hög relevans för Sveriges regerings prioriterade tematiska inriktningar för utvecklingssamarbetet, såsom mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer, global jämställdhet och inkluderande ekonomisk utveckling. Organisationen har ett brett mandat och potential att ytterligare stärka sitt arbete med flera av Sveriges regerings perspektiv i det svenska utvecklingssamarbetet (miljö/klimat-, fattigdoms- samt till viss del konfliktperspektivet). ILO:s normativa mandat omfattar antagande, ratificering, övervakning och implementering av internationella arbetsstandarder. De normativa målen omsätts i praktiken genom ILO:s flaggskeppsprogram. Omvärldshändelser (t.ex. konsekvenserna av covid-19-pandemin), samt antagandet av de globala

hållbarhetsmålen inklusive framförallt mål 8, om anständiga arbetsvillkor, har bidragit till att göra ILO:s arbete allt mer relevant.

ILO når sina strategiska och normativa mål. Det gäller bland annat organisationens bidrag i arbetet med att stärka de mänskliga rättigheterna i arbetslivet. ILO har tagit steg framåt när det kommer till att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet, men uppvisar svagare resultat för miljömässig hållbarhet och fattigdomsminskning. Kapacitetsbyggande är en del av ILO:s kärnverksamhet. ILO uppvisar goda resultat när det gäller att bygga kapacitet bland de trepartiska medlemmarna och utveckla institutionell kapacitet i länder. Positiva resultat bedöms bestå efter att insatser avslutats.

3. Svensk inriktning och ämnesmässiga prioriteringar

Målet för svenskt internationellt bistånd är att skapa förutsättningar för bättre levnadsvillkor för människor som lever i fattigdom och förtryck (prop. 2013/14:1, utg.omr.7, bet. 2013/14:UU2). Utvecklingssamarbetet utgör en del av Sveriges genomförande av Agenda 2030 (prop. 2019/20:188) och ska ta sin utgångspunkt i principerna om bistånds- och utvecklings effektivitet liksom i Agenda 2030, Addis Abeba Action Agenda och klimatavtalet från Paris. Samarbetet med ILO ska vidare vägledas av Policyramverk för svenskt utvecklingssamarbete och humanitärt bistånd (Skr. 2016/17:60).

Regeringen är mån om att fler personer från Sverige anställs i ILO-sekretariatet. Insatser behövs för att öka antalet personer från Sverige inom strategiska områden, inte minst på högre nivå. Särskilda insatser bör dessutom göras för att öka andelen kvinnor på chefsnivå inom ILO.

Strategin utgår från ILO:s mandat och strategiska styrdokument. Sverige ska genom finansiering, dialog och påverkansarbete verka för att ILO uppfyller sitt övergripande uppdrag och genomför sin strategiska plan.

Sverige ska särskilt verka för och följa upp att ILO prioriterar följande frågor:

Produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor och Global Deal

Mer än hälften av världens arbetstagare befinner sig i osäkra anställningar, och en majoritet återfinns i den informella ekonomin, ofta i en ond cirkel av lågproduktiva yrken med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. Detta gäller i högre utsträckning kvinnor än män.

Covid-19-pandemin har därtill haft stor påverkan på arbetslivet vilket inneburit lägre inkomstnivåer och ökad fattigdom. Återhämtningen av sysselsättningsmöjligheter sker dessutom i lägre och ojämna takt i låginkomstländer, och jobb som skapats under krisen förväntas inte vara lika produktiva eller av lika hög kvalitet avseende rättigheter och arbetsvillkor.¹ Sverige ska därför verka för främjandet av produktiv sysselsättning och anständiga arbetsvillkor som viktiga faktorer för hållbar och inkluderande utveckling.

En fungerande arbetsmarknad, med en tillitsfull relation mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat stärker möjligheten till hållbar och inkluderande ekonomisk utveckling och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor. ILO:s agenda för produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor (Decent Work-agendan)² sammanfattar ILO:s kärnverksamhet och utgör ett överbryggande begrepp för hur sociala värden, fackliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor tar sig uttryck i form av ILO:s internationella normer som integreras i den globala ekonomin. Under Agenda 2030 mål 8, om anständiga arbetsvillkor ligger bl.a. 8.7 om att utrota tvångsarbete, människohandel och de värsta formerna av barnarbete och Sverige ska också verka för ett fortsatt fokus på dessa frågor.

Sveriges samarbete med ILO och OECD inom ramen för Global Deal syftar till att gemensamt ta tag i utmaningarna på den globala arbetsmarknaden och ge alla människor möjlighet att dra nytta av globaliseringen. En effektiv partssamverkan bidrar till anständiga arbetsvillkor, förbättrad jobbqualität, utbildning och social välfärd vilket i sin tur leder till ökad jämställdhet och jämlikhet, inkluderande tillväxt och ökat välstånd för arbetstagare, företag och samhällen. Sverige bör verka för ILO:s fortsatta engagemang i Global Deal.

Rättvis omställning

Klimatomställning behövs ur hållbarhetssynpunkt och kan även ses som en möjlighet till en strukturförändring. Den gröna omställningen kan bli en tillväxtmotor, både i avancerade ekonomier och utvecklingsekonomier. FN pekar på att skiftet till en grön ekonomi kan bidra till en ekonomisk vinst om

¹ International Labour Organization, World Employment and Social Outlook - Trends 2021, 2021, s. 12-13.

² Decent work-agendan omfattar sysselsättning, mänskliga rättigheter i arbetslivet, socialt skydd och social dialog samt jämställdhetsintegrering.

26 triljoner dollar år 2030.³ En rättvis grön omställning kan också bli en generator av gröna jobb med anständiga arbetsvillkor som kan få betydande effekt på fattigdom och ojämlikhet.

Klimatåtgärder och utfasningen av fossila bränslen kan påverka arbetsmarknaden inom berörda branscher. Tillgängligheten av utbildning för kompetenshöjning och omskolning av länders arbetskraft är avgörande för rättvis omställning och för att motverka de potentiellt negativa bi-effekterna av klimatåtgärder.

Sverige ska därför verka för ökat genomslag och fokus på hållbarhet, klimat-/miljö-frågor och rättvis omställning inom ramen för ILO:s verksamhet samt följa upp frågan om eventuell internationell reglering på området.

Fler medlemsstater ratificerar och efterlever ILO:s konventioner:

Sverige ska fortsätta att sträva efter internationella relationer som styrs av överenskomna normer och regler. Globala regler på arbetsmarknaden är viktigt för att säkra mänskliga rättigheter i arbetslivet men också för att främja en fri och rättvis handel. ILO:s normgivning och övervakning av att konventionerna efterlevs är en central del av organisationens verksamhet.

Sverige ska därför särskilt verka för att ILO:s medlemsländer ratificerar och efterföljer organisationens grundläggande konventioner, de så kallade kärnkonventionerna, och då särskilt konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention (nr 98) om rätten att organisera sig och förhandla kollektivt, som är grunden för de fackliga rättigheterna. Ratifikationsfrekvensen för dessa kärnkonventioner är lägre än för övriga kärnkonventioner. Sverige ska även fortsätta verka aktivt för ratificering och efterlevnad av konvention (nr 138) om minimiålder och konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete.

Sverige ska stödja arbetet med den pågående reformeringen av norm- och övervakningsverksamheten så att existerande konventioner och framtida konventioner är anpassade till dagens arbetsliv. I det ingår att pröva eventuella behov av nya ILO-konventioner i relation till utvecklingen på den globala arbetsmarknaden, samt att verka för att konventionerna i huvudsak är generellt utformade och behandlar miniminormer.

³ https://newclimateeconomy.report/2018/wp-content/uploads/sites/6/2018/09/NCE_2018_FULL-REPORT.pdf

Arbetsmiljö som grundläggande princip och rättighet

Varje år dör nästan 3 miljoner människor i världen av arbetsrelaterade orsaker. De flesta på grund av andnings- samt hjärt- och kärlsjukdomar. Den största risken är långa arbetstider, som kan kopplas till cirka 750 000 dödsfall. Exponering för luftföroreningar (partiklar, gaser och ångor) på arbetsplatsen beräknas stå för 450 000 dödsfall.⁴

Ett beslut om att inkludera en hälsosam och säker arbetsmiljö/arbetsförhållanden som en grundläggande princip och rättighet i arbetslivet ska fattas på Internationella arbetskonferensens 110:e session (2022). Sverige ska verka för att arbetsmiljö inkluderas som en grundläggande rättighet i ILO:s [deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet](#) (1998) samt verka för att beslut fattas om vilka ILO-konventioner som ska bli kärnkonventioner och därmed utgöra grunden för rättigheten till en säker och hälsosam arbetsmiljö.

ILO tillvaratar sina komparativa fördelar och ILO som globalt kunskapscentrum på arbetslivsområdet

ILO:s roll som ett globalt resurscentrum och som ledande internationell organisation på sysselsättnings-, arbetsmarknads-, arbetslivs- och det sociala området ska befastas och synliggöras. Sverige ska verka för att ILO:s arbete bidrar till att stödja en bred internationell kunskapsutveckling om mänskliga rättigheter, inklusive icke-diskriminering samt jämställdhet mellan kvinnor och män, i arbetslivet och hur de samverkar med handel och utveckling. Sverige ska även verka för att ILO lever upp till rollen som global analys- och utredningsresurs på sysselsättnings- och arbetslivsområdet med den allra främsta expertisen på området och att ILO fortsätter samverka med IMF och Världsbanken inför G20-möten.

ILO:s utvecklingssamarbete bidrar till att uppnå målen i Agenda 2030

ILO:s utvecklingssamarbete ska bedrivas inom ramen för organisationens mandat genom utnyttjande av dess normativa kompetens och trepartiska struktur. Kunskapen hos arbetsmarknadens parter i partnerländerna bör tas tillvara vid utvecklandet av nationella strategier för fattigdomsbekämpning. Sverige ska verka för att ILO:s utvecklingssamarbete och fältverksamhet

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf

bidrar till de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 och ratificering och genomförande av ILO:s normer.

4. Prioriteringar gällande inriktning på organisationens arbetssätt

I den organisationsbedömning som gjordes 2021, inför framtagandet av Sveriges strategi för samarbete med ILO 2022-25, bedömdes ILO:s interna effektivitet som god. ILO har genomfört ett omfattande reformarbete som lett till stora förbättringar och ökad intern effektivitet jämfört med organisationsbedömningen som Regeringskansliet genomförde 2016.

Det finns fortsatt utvecklingsmöjligheter i organisationen. Det gäller t.ex. resultatbaserad styrning, integrering av fattigdoms- och klimat-/miljöperspektiv och intern koordinering mellan och inom projekt och program. Det finns även potential att stärka lärandet på basis av utvärderingar, samt uppföljningen av utvecklingseffekter på lång sikt, särskilt för sårbara grupper. ILO behöver också förstärka system och policy för arbetet med att förebygga och reagera på sexuell exploatering och övergrepp.

Med utgångspunkt i Regeringskansliets bedömning av ILO och Sveriges förutsättningar att göra skillnad avser regeringen verka för följande vad gäller organisationens arbetssätt:

- Prioritera resurser och strukturer för att förebygga samt vidta åtgärder mot sexuella utnyttjanden, övergrepp och sexuella trakasserier (SEAH).
- Stärkt intern koordinering och samarbete mellan huvudkontor och fält samt mellan verksamhetsområden⁵ i syfte att öka fältnärvaron och stärka fältarbetet. Det kan göras genom att öka expertis/personalkapacitet, men även genom att fortsätta använda ny teknik och digitala lösningar som utvecklats och tagits i bruk under covid-19-pandemin. Sverige bör också verka för att stärkandet av fältarbetet görs på ett genomtänkt och effektivt sätt som minimerar negativa avvägningar för ILO:s verksamhet.
- Stärkt integration av fattigdoms- och konfliktperspektivet. Att verka i konflikt/fragila miljöer kräver mer av ILO för att säkerställa kontextkänslig förståelse och synergi-möjligheter. Jobbskapande och social rättvisa är grundläggande komponenter för att bygga stabila och fredliga

⁵ Sedan 2018 har ILO prioriterat en decentralisering av beslutsfattande och personalkapacitet samt erfarenhetsutbyte mellan huvudkvarter och fält. Detta har bidragit till närmare band mellan huvudkvarter och fält.

samhällen. ILO:s rekommendation 205 är en vägledning om betydelsen av sysselsättning och anständigt arbete för förebyggande, återhämtning, fred och motståndskraft i samband med krissituationer som uppstår till följd av konflikter och katastrofer. ILO:s rekommendation 204 rör övergången från den informella till den formella ekonomin och bör också vara vägledande för arbetet.

- Utvecklandet av standarder och förfaranden för uppföljning och ansvarsskyldighet gentemot slutmottagarna.
- Stärkt resultatbaserad styrning i organisationen. Projekt och program underbyggs ännu inte fullt ut av förändringsteori och det är inte obligatoriskt att inkludera utgångsvärden när program eller projekt formuleras. Detta begränsar möjligheten att ställa upp ändamålsenliga resultatmål.
- Att tillägget till ILO:s stadga från 1986 med syftet att bland annat avskaffa de tio permanenta platserna i styrelsen och utöka antalet styrelseplatser ratificeras. Tillägget har inte uppnått erforderligt antal ratifikationer. Sverige har ratificerat tillägget. Sverige bör stödja främjandeaktiviteter för ratifikationer av tillägget samt verka för jämn fördelning av kvinnor och män i styrelsen.

5. Påverkansarbete och former för samverkan

Regeringen ska aktivt verka för att få genomslag för ovan angivna prioriteringar, bl.a. genom den ordinarie plats i styrelsen som Sverige har under perioden 2021-2024.⁶ Arbetet ska bland annat bedrivas genom att:

- Aktivt delta i formella och informella diskussioner vid styrelsemöten, arbetskonferensen och i andra möten.
- Informera och diskutera viktiga ställningstaganden med arbetsmarknadens parter.
- Bidra med svensk expertis och om möjligt strategiska sekonderingar.
- Arbeta tillsammans med likasinnade länder, inklusive genom nordiskt samarbete, EU-samarbete och västligt samarbete och tvärregionala samarbeten.
- Följa ILO:s arbete och kapacitet liksom tillämpning av regler och rutiner på landnivå, dels genom relevanta svenska utlandsmyndigheter, dels genom s.k. multi-rapportering där flera samarbetsländer gemensamt gör

⁶ Norden har en plats i styrelsen om innehas växelvis av de enskilda nordiska länderna.

bedömningar av de multilaterala organisationernas verksamhet på landnivå.

Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) har det operativa ansvaret för Sveriges samarbete med ILO. För att säkerställa ett strategiskt, samstämmigt och effektivt påverkansarbete ska ett nära samarbete och informationsutbyte ske inom regeringskansliet och med berörda myndigheter, i synnerhet Sida.

Organisationssamråd med berörda aktörer ska hållas en gång per år med syfte att dela erfarenheter från samarbete och dialog och stärka samfällt och strategiskt agerande. Organisationssamråden sammankallas av Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) och genomförs främst tillsammans med Utrikesdepartementet, Sveriges ständiga representation i Genève och Sida.

6. Uppföljning

Resultatuppföljningen sker mot ILO:s strategiska plan och åtföljande resultatramverk, genom dess årsrapport, utvärderingar och liknande samt Regeringskansliets och utlandsmyndigheternas löpande bevakning av organisationens verksamhet. Svenska prioriteringar som anges i denna strategi samt identifierade risker bevakas särskilt.

Till denna strategi knyts en årlig handlingsplan som följs upp vid organisationssamråd. I denna bör skiftande fokus och prioriteringar mellan olika år tydliggöras.

Uppföljningen av organisationens verksamhet och resultat ska användas för den löpande styrningen av organisationen, resultatredovisning samt nästkommande organisationsbedömning.