

Global Deal: Partssamverkan för anständiga arbeten och inkluderande tillväxt

Om gruppen

Kristina Persson, Minister för Strategi och framtidsfrågor samt nordiskt samarbete har inrättat tre analysgrupper med uppgift att bistå kansliet- för strategi och framtidsfrågor i dess arbete med regeringens framtidsarbete. De tre analysgrupperna är Arbetet i framtiden, Grön omställning & konkurrenskraft samt Global samverkan. Varje grupp arbetar i frihet under ledning av två ordföranden. Resultaten ska kommuniceras löpande med regeringen som i sin tur kan föra in förslagen i det löpande arbetet inom Regeringskansliet.

Grupperna arbetar självständigt och dess förslag representerar inte nödvändigtvis regeringens syn eller ställning.

Ordföranden

Loa Brynjulfsdottir, Internationell chef, LO
Thomas Hammarberg, fristående samhällsdebattör

Ledamöter

Anna Ryott, vd Swedfund
Helena Lindholm, Professor Göteborgs Universitet
Jonas Tallberg, professor Stockholms Universitet
Jan Cedergren, Sveriges representant i styrelsen för den gröna fonden
Lennart Båge, ordförande Global Utmaning
Lena Ag, generalsekreterare Kvinna till kvinna
Lisa Pelling, utredningschef Arena Idé
Mats Karlsson, direktör utrikespolitiska institutet
Eliza Kücükaslan, social entreprenör

Huvudsekreterare

Sofia Östmark, Kansliet för strategi och framtidsfrågor,

Sammanfattning

Analysgruppen Global samverkan presenterar nedan ett förslag på hur statsministerns vision om Global Deal mellan arbete och kapital kan konkretiseras och tas vidare. Pappret lägger fram argument för varför ett initiativ på området behövs, förslag på vilka komponenter som kan ingå i visionen och några rekommendationer för det fortsatta arbetet. Analysen och rekommendationerna bygger på ett underlags- och konsultationsarbete som har genomförts under perioden mars-juni, bland annat genom arrangemanget av en workshop i Stockholm 6 maj.

Rekommendationer inkluderar i korthet:

- *Lansera ett globalt partnerskapsinitiativ tillsammans med likasinnade länder, företag och organisationer – ”A Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth”.*
- *Utforma och förbereda lansering av initiativet i samarbete med ILO och OECD.*
- *Initiera steg för konkret implementering i Sverige: stärka Global Deal-tankarna i det svenska biståndet, förstärka samarbetet med ILO, aktivt driva frågorna i EU, skapa en nationell Global Deal-plattform för aktörerna.*

1. Visionen, målen och medlen

Visionen om Global Deal är att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Målen med Global Deal är välfungerande arbetsmarknadsrelationer och anständiga arbeten vilket bidrar till ökad jämlikhet och en inkluderande ekonomisk utveckling till gagn för arbetare, företag och samhällen (win-win-win).

Medlet – kärnan i visionen om Global Deal – är att öka förutsättningarna för samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och stater, också kallat social dialog, för ömsesidig nytta genom att vara medvetna om och respektera varandras förutsättningar, intressen och begränsningar.

Juni 2015

Konceptet Global Deal handlar inte om att utveckla ett nytt ramverk eller avtal som ska implementeras på uniformt sätt i alla länder eller skapa en ny internationell organisation. Istället syftar Global Deal till att dels utveckla en plattform för att lyfta frågan om partssamverkan, dels stärka befintliga samverkansstrukturer. Visionen om Global Deal är långsiktig men kräver politiskt engagemang och handling på kort sikt såväl på nationell som på global nivå. Ett Global Deal-initiativ kan bidra genom att ge politisk riktning och kraft till den övergripande utvecklingen samt systematisera och skala upp existerande processer. Global Deal kan bli ett effektivt verktyg för att implementera hållbarhetsmål (SDG) 8 om anständigt arbete, full och produktiv sysselsättning och inkluderande tillväxt. Global Deal kan även mer indirekt ge betydande bidrag till måluppfyllelse på andra områden inom Agenda 2030.

2. Varför behövs Global Deal?

Det finns starka skäl för ett initiativ som understryker betydelsen av social dialog för att skapa ett mer ekonomiskt och socialt hållbart samhälle:

- Förbättrade arbetsvillkor och rättigheter: Enligt ILO:s beräkningar befinner sig 1,44 miljarder arbetstagare, merparten kvinnor, i osäkra anställningar eller i den informella sektorn. 2,3 miljoner arbetsrelaterade dödsfall, 310 miljoner icke-dödliga olyckor och 160 miljoner arbetsrelaterade sjukdomsfall konstateras årligen. Det är angeläget att frågor om arbetsmiljö och arbetsvillkor lyfts fram och att rättigheterna på arbetsmarknaden stärks. Migrantarbetare är särskilt utsatta och utnyttjas ofta på den globaliserade arbetsmarknaden och deras rättigheter behöver stärkas. Kvinnor och män måste också få lika möjligheter på arbetsmarknaden och lika stort deltagande i beslutsfattandet. Social dialog kan vara ett viktigt politiskt verktyg för att främja jämställdhet i arbetslivet. Kvinnors deltagande i social dialog är dock fortsatt lågt i hela världen. Studier visar att kvinnor utgör endast 15 procent av deltagarna i de olika partsorganen globalt sett (ILO).
- Jobbskapande: Över 200 miljoner människor i världen är arbetslösa (ILO). Arbetslösheten drabbar särskilt kvinnor och unga (74 miljoner i åldern 15-24 år var arbetslösa 2014). Sysselsättning utgör bryggan mellan ekonomisk utveckling och fattigdomsminskning – tillgången till fler och mer produktiva arbetstillfällen är nyckeln till förbättrade levnadsvillkor. Aktörer i den privata sektorn skapar 9 av 10 arbetstillfällen i samarbetsländerna inom det svenska biståndet. Effektiva, konkurrenskraftiga och inkluderande marknader är avgörande för företagens möjligheter att växa och skapa arbetstillfällen. Social dialog kan vara ett verktyg för skapandet av fler anständiga arbeten – produktiva anställningar och anständiga villkor resulterar i ökad köpkraft och konsumentefterfrågan, vilket i sin tur leder till fler arbetstillfällen.

Juni 2015

- Inkluderande tillväxt: ILO pekar på att anständig och produktiv sysselsättning är en faktor som ökar den ekonomiska tillväxten i utvecklingsländerna. Företagsekonomiskt finns starka skäl för Global Deal-initiativet. Välutvecklad social dialog och aktivt hållbarhetsarbete är ekonomiskt lönsamt – bland vinsterna märks ökad produktivitet (European Company Survey), stabilare och säkrare leverantörskedjor, bättre förutsättningar för långsiktig planering och riskhantering, minskad risk för avbrott i verksamheten, förbättrade investerarrelationer, starkare varumärken och, inte minst, friskare och mer lojala medarbetare.
- Minskad ojämlikhet: En mängd rapporter liksom akademisk forskning (Europeiska kommissionen, IMF, ILO, OECD, Piketty) pekar på att inkomst- och förmögenhetsojämlikheten ökar inom de flesta samhällen. De som främst drabbas är ofta de med lägst inkomster (OECD). Ojämlikheten – i kombination med utbredd korruption i de globala värde- och leverantörskedjorna – får konsekvenser på flera plan. Förutom ojämlikhetens påverkan på den sociala sammanhållningen och de grundläggande mänskliga rättigheterna, leder det även till att tilliten i samhällen minskar (Wilkinson, Pickett) och därmed också tillväxtförutsättningarna (Putnam). Dessutom ökar ojämlikheten risken för sociala oroligheter (strejker m.m.) (ILO). Starka fackliga organisationer (som effektivt kan sluta kollektivavtal), arbetsrättsliga regler och jämlika möjligheter till utbildning kan reducera eventuell ojämlikhet som uppstår till följd av globaliseringen (OECD). Kollektivavtal har en positiv inverkan på inkomsterna och bidrar dessutom till att minska ojämlikheter.

3. Vad omfattar global deal-konceptet?

3.1 Partssamverkan: förutsättningar och utmaningar

Att realisera Global Deal-målen om välfungerande arbetsmarknadsrelationer och anständiga arbeten förutsätter dels vilja och engagemang hos samtliga ingående parter att delta i social dialog, dels reellt aktörskap (möjlighet till organisering och kapacitet att interagera), men även strukturer för partssamverkan. Det bygger på kännedom om och ömsesidig respekt för varandras roller, intressen och skilda förutsättningar:

- Fack: Fackliga organisationer ska förstå företagens förutsättningar och respektera företagets intressen, samarbeta och ta hänsyn till hållbar samhällsutveckling när de förhandlar. På arbetstagersidan spelar grundläggande demokratiska förutsättningar roll för möjligheterna till organisering och kollektivt förhandling. Rätten att gå med i fackföreningar fastslås i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, både hindrandet och tvingandet av personer att gå med i, eller starta, fackföreningar anses som ett brott mot de mänskliga rättigheterna. Graden av facklig organisering skiljer sig väsentligt åt i olika länder.
- Företag & arbetsgivare: Arbetsgivare ska respektera anställdas rättigheter i praktiken, ta socialt ansvar och vara beredda att ingå avtal nationellt, regionalt och globalt. Två utmaningar hamnar här i blickfånget: organisering/representation och incitament. Till skillnad från arbetstagersidan, där kollektiv organisering är en naturlig ambition och

Juni 2015

där organisationsväsendet finns utvecklat även på global/transnationell nivå, kännetecknas arbetsgivarsidan av decentralisering, låg organiseringsgrad och därmed bristande representativitet. Vad gäller incitamenten att delta i Global Deal är det avgörande att visa på sambandet mellan fungerande arbetsmarknadsrelationer och lönsamhet.

- Stat: Stater ska ratificera och respektera ILO:s kärnkonventioner och erkänna rätten för arbetare att organisera sig och förhandla kollektivt. Statens konkreta roll för att möjliggöra och stödja partssamverkan varierar från land till land beroende på lokala förutsättningar.

3.2 Byggstenar för att uppnå visionen om Global Deal

Samarbete mellan de olika aktörerna är nyckeln till att realisera visionen om Global Deal.

Olika typer av aktörer bidrar på olika sätt till samverkansprocessen. Det handlar både om insatser av parterna på arbetsmarknaden och om insatser från internationella organisationer för att stärka och underlätta förutsättningarna för partssamverkan. Det handlar bland annat om följande:

- Åtgärder för att främja demokratisk utveckling, organisationsfrihet och mänskliga rättigheter i arbetslivet.
- Öka information om vikten av fungerande fackföreningar och bidra med kapacitetsutveckling, utbildningsinsatser och kunskapsöverföring.
- Bidra till att arbetet med globala ramavtal sker i betydligt större skala (förnärvarande finns cirka 150 sådana avtal). Avtalen innehåller skrivningar om respekt för mänskliga rättigheter i arbetslivet, arbetsmiljö, levnadslön, rätt till facklig organisering och kollektivt förhandlande samt tvistelösning.
- Globala näringslivsnätverk kan etableras och multinationella företag som redan har kommit en bit mot välfungerande partssamverkan kan här tjäna som goda exempel/ambassadörer för Global Deal-tankens (exempelvis HM och Scania).
- Internationella investerare, utvecklingsbanker och utvecklingsfinansiärer kan aktivt ställa krav på hållbarhet, anständiga villkor och förutsättningar för partssamverkan (Swedfund och Ratos är svenska exempel).
- Företagen kan arbeta med socialt ansvarstagande i hela värdekedjan och CSR-ramverken bör omfatta partssamverkan.
- Stater kan utveckla reglerna för offentlig upphandling så att företag som lägger resurser på att agera ansvarsfullt premieras, och korruptionsbekämpning bör intensifieras.
- Projekt och policies för att stärka kvinnors deltagande i den sociala dialogen behövs – här har alla aktörer en roll.
- Stärka existerande regelverk - ILO, FN (Agreement on Responsible Investment, Global Compact), Världsbanken/IFC (Performance standards).
- Utveckla/stödja konkreta samarbetsprojekt mellan regeringar, företag, fackföreningar och utvecklingsaktörer med sikte på kunskapsöverföring, ömsidigt lärande och arbetsformer.

Juni 2015

- Frihandel är centralt för visionen om en Global Deal. Utveckla global mall för arbetstagares rättigheter i globala och regionala handels- och investeringsavtal (TTIP centralt).
- Utveckla modeller för globala små och medelstora företags hållbarhetsrapportering.

3.3 Pågående arbete och mervärdet av ett Global Deal-initiativ

Processer i Global-Deal-anda pågår redan på företags-, bransch-, nationell- och internationell nivå. En del multinationella företag och globala fack har utvecklat social dialog på global nivå i form av globala ramavtal. OECD och ILO, liksom ett stort antal intressegrupper, arbetar aktivt inom området. På FN-nivå finns exempelvis FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (mer kända som Ruggie-principerna) och Global Compact. Vad Global Deal-initiativet kan bidra med är att ge politisk riktning och kraft till den övergripande utvecklingen och systematisera och skala upp existerande processer (Global Deal ansluter till och förstärker exempelvis såväl ILO:s Decent Work-agenda som OECD:s arbete med inkluderande tillväxt).

4. Rekommendationer

4.1 Lansering av ett globalt partnerskapsinitiativ för Global Deal

För att få långsiktigt genomslag för idéerna bakom Global Deal bör Sverige i samarbete med ett antal andra aktörer lansera ett globalt initiativ för effektiv partssamverkan – ”A Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth”. Den föreslagna titeln är vald med avsikten att tydliggöra vad som ligger i begreppet Global Deal och samtidigt understryka att målen handlar om såväl anständiga arbeten som att skapa en inkluderande tillväxt.

Analysgruppen anser att lanseringen av ett globalt initiativ i samarbete med andra kan leda till att visionen om en Global Deal kan få verkligt genomslag runt om i världen. Ett initiativ av detta slag kan bidra med politisk kraft för att öka fokus och arbete med frågorna och även förutsättningen för att mobilisera utökade finansiella medel för bland annat kapacitetsutveckling och organisationsbyggande. Lanseringen av ett globalt partnerskap kan också innebära ett verkligt bidrag från Sverige i uppföljningen och implementeringen av de nya hållbarhetsmålen.

Ett globalt initiativ som lanseras tillsammans med andra: Lanseringen av detta partnerskapsinitiativ bör ske tillsammans med i) likasinnade länder som representerar olika regioner i världen, exempelvis ett land per region – på så vis skapas ”champions” runt om i världen som sedan kan vara behjälpliga med att få andra länder engagerade; ii) multinationella företag med välutvecklade former för/arbete med partssamverkan, som på motsvarande sätt kan engagera andra företag; iii) internationella organisationer, globala fack och arbetsgivarorganisationer. Vilka partners som ska väljas är en politisk avvägning.

En deklARATION som grund: Till grund för partnerskapet ligger förslagsvis en deklARATION som lägger ut visionen och viljeyttringen för ett globalt partnerskap för anständiga arbeten och

Juni 2015

inkluderande tillväxt baserat på tanken om effektiv partssamverkan. Partnerskapet ingås förslagsvis på högsta ledningsnivå genom att deklaration tas fram och antas. Deklarationen bör innehålla de element som presenteras i avsnitt 3.1 och 3.2 i detta papper. Analysgruppen anser att en modell bör väljas som bygger på en initial deklaration, ett mindre antal initiativtagare och att andra aktörer sedan ansluter sig.¹ Aktörer som ställer sig bakom partnerskapet bör också förbinda sig att utveckla en handlingsplan för hur initiativet ska implementeras i respektive verksamhet/land. Handlingsplanen för länder bör vara nära knutna till implementeringen av de nya hållbarhetsmålen och andra nationella planeringsverktyg. Ett ramverk för uppföljning och utvärdering bör utvecklas. Till initiativet bör en styrgrupp knytas där representanter från alla aktörskategorier deltar: regeringar, företag, fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och internationella organisationer. Strävan bör vara jämn könsfördelning i styrgruppen.

Brådskande med resurser och samarbete för att utveckla och lansera initiativet: Resurser bör avsättas inom Regeringskansliet för att tillsammans med OECD och ILO arbeta med att utveckla partnerskapet och den tillhörande politiska deklarationen inför lansering. Lanseringen av Global Deal-initiativet bör ske så snart som möjligt för att inte tappa det momentum som nu finns.

Både ILO och OECD har uttryckt ett starkt engagemang för att vara med och utveckla initiativet. Ett samarbete mellan dessa båda organisationer, och andra, är nyckeln för att lyckas med Global Deal-initiativet. ILO:s trepartsstruktur och dess arbete med Decent Work, utvecklingsbistånd och analyskapacitet är centrala komponenter för arbetet med partnerskapet. OECD har lanserat sitt ”inclusive growth initiative”, vilket är väl i linje med tankarna bakom visionen om Global Deal. OECD har därtill hög analytisk och metodologisk kompetens.

På lite längre sikt, eventuellt redan nästa år, kan det behöva etableras en permanent stödenhet som kan samordna och vara det institutionella minnet för det globala initiativet samt vara en neutral arena för möten mellan parterna. Det bör inte vara en egen ny organisation utan en liten fristående stödenhet som knyts till någon befintlig organisation. Det kan finnas risker med att knyta stödenheten alltför nära centrala organisationer på området (såsom ILO och OECD) eftersom initiativet då riskerar att försvinna i annan verksamhet eller allt för tydligt knyts/förknippas med en enskild organisation. Istället kan med fördel en civilsamhällsorganisation komma i fråga. ”Just jobs Network”, som arbetar med sysselsättningsfrågan ur ett jämlikhets- och hållbarhetsperspektiv, är ett tänkbart exempel.

¹ Strukturen för det föreslagna partnerskapet bygger på den modell som har använts för ”Open Government Partnership” (<http://www.opengovpartnership.org/about>). (”Open government partnership” lanserades gemensamt av åtta länder men har i dagsläget 65 deltagande länder.) En viktig skillnad blir att Global Deal genom sin konstruktion redan från starten involverar andra aktörskategorier – medverkan från företag och organisationer är centralt för genomslag.

4.2 Rekommendationer avseende svenska åtgärder

För att effektivt kunna lansera ett globalt partnerskap anser analysgruppen att Sverige bör anta följande åtgärder för att få genomslag för visionen om Global Deal:

- Dagordningssättande: driva Global Deal-tankarna i internationella organisationer och forum
- Säkerställa att Global Deal-tankarna får en tydlig roll i det svenska internationella utvecklingssamarbetet genom att det får en prominent roll i den nya biståndspolitiska inriktningen, att perspektivet lyfts och integreras i resultatstrategier för multilaterala organisationer och i region- och landstrategier och att det inkluderas i andra relevanta styrinstrument, såsom Sidas regleringsbrev.
- Aktivt bidra till att stärka arbetet med den sociala dialogen inom EU.
- Sverige bör utveckla en organisationsstrategi för att identifiera hur Sverige kan arbeta för att stärka ILO. Det är också viktigt att Sverige föregår med gott exempel genom att vara bland de länder som har ratificerat flest ILO-konventioner.
- Etablera en nationell Global Deal-plattform: skapa en mötesplats mellan olika parter i Sverige för att engagera och driva frågorna med representanter från privata sektorn (företag och arbetsgivarorganisationer), fackföreningar och Regeringskansliet, samt berörda myndigheter och statliga bolag. Där skulle de olika aktörerna framgent också kunna rapportera och dela erfarenheter hur de arbetar med komponenterna i Global Deal.

5. Finansiella implikationer

Finansiella resurser krävs för att realisera Global Deal-initiativet. Vid lanseringen av det globala initiativet bör Sverige göra ett åtagande om att tillföra medel – en avsevärd ekonomisk insats behövs för att det globala initiativet ska kunna lanseras och administreras. Dessutom kan Sverige och andra utvecklade länder gå in med medel för att samfinansiera Global Deal-projekt i låginkomstländer. Vid utrullningen av initiativet bör alla deltagande stater ge ett bidrag baserat på inkomstnivå. En ökning av Sveriges frivilliga bidrag till ILO kan också övervägas för att stärka organisationen och dess arbete med frågorna.