



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Lunds Universitet

FEKP01; Examensarbete magister nivå

HT 2010

Strategins betydelse för arbetsförhållanden i Kina

Författare:

Emma Almström

Handledare:

Gösta Wijk

Sammanfattning

Examensarbetets titel: Strategins betydelse för arbetsförhållanden i Kina

Seminariedatum: 14 januari 2011

Ämne/kurs: Strategi, examensarbete magisternivå, FEKP01, 15 hp.

Författare: Emma Almström

Handledare: Gösta Wijk

Fem nyckelord: CSR, arbetsförhållanden, Kina, fabriksarbetare & strategi.

Syfte: Syftet med uppsatsen är att undersöka hur fabriksarbetare har det i Kina genom att jämföra tre olika fabriker och till viss del deras kunder för att undersöka hur de skiljer sig åt i sina strategier vid implementering av CSR. För att genomföra denna undersökning ska jag ta fram en modell för att mäta arbetsförhållanden på fabriker i Kina och modellen i sig kan bli ett användbart verktyg vid liknande studier eller undersökningar och på så sätt hjälpa fler.

Metod: Studien utförs på fyra fallföretag i Kina. Fallföretagen har intervjuats och arbetsförhållanden har observerats. Arbetsförhållandena mäts genom arbetsmodell gjord utifrån referensramen.

Teoretiska perspektiv: Den teoretiska referensramen består utav Carrolls CSR pyramid och tre moraliska ledningstyper. Likaså Strategy and Society av Porter och Kramer, Corporate Governance och Maslows behovs trappa.

Empiri: Den empiriska grunden utgår från företagen och den information och de observationer som jag gjort där. Det presenteras med hjälp av arbetsmodellen. Fallföretagens kunder presenteras också.

Slutsatser: Slutsatsen består av fem stycken hypoteser och en modell som visar hur de olika fallföretagen förhåller sig till CSR. Arbetsförhållanden skiljer sig åt beroende på vilken CSR ansats företag har, vem som ställer krav och hur hög medvetenheten är.

Summary

Title: The meaning of strategy for working conditions in China

Seminar date: January 14, 2011

Course: Master thesis in business administration FEKP01, 15 University Credit Points (15 ECTS), strategy.

Author: Emma Almström

Advisor: Gösta Wijk

Five key words: CSR, working conditions, China, factory workers & strategy.

Purpose: The purpose of this thesis is to investigate how the working conditions for factory workers in China have it, by comparing three different factories and to some extent their customers to see how their strategies differs when implementing CSR.

To conduct the study, I will develop a model to measure working conditions on factories in China and the model can be a useful tool for similar studies or surveys.

Methodology: The study is performed on four case companies in China. The case companies have been interviewed and the working conditions have been observed. A model based on the theoretical framework measures the working conditions.

Theoretical perspectives: The theoretical framework is based on Carrols CSR Pyramid and the Moral Management types. But also on Strategy and Society by Porter and Kramer, Corporate Governance and Maslow's hierarchy of needs.

Empirical foundation: The empirical foundation is based on the information I got from interviews and observations from the factories. It is presented with the model made for this study. The case companies customers are also presented.

Conclusions: The conclusion consists of five hypotheses and a model showing how the various case companies relate to CSR. Working conditions differ depending on the CSR approach, who make the demands and how much awareness they have.

Tack!

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till de fallföretag som har lagt ner tid, energi och tillgett mig information för att göra det här examensarbetet möjligt.

Jag vill även tacka min handledare Gösta Wijk som fått mig att tro på mig själv och väglett mig genom det här arbetet.

Lund, 10 januari 2011

Emma Almström

Innehållsförteckning

1 Inledning	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Problemdiskussion.....	9
1.3 Frågeställning.....	10
1.4 Syfte.....	10
1.5 Avgränsningar.....	10
1.6 Disposition.....	11
2 Metod	12
2.1 Metodval.....	12
2.2 Val av företag och bransch.....	13
2.3 Val av undersökningsmetod.....	14
2.4 Besök av fallföretag.....	15
2.5 Svårigheter med metodval och källkritik.....	16
3 Referensram	18
3.1 Corporate Social Responsibility.....	18
3.1.1 CSR pyramid.....	18
3.1.2 Moraliska ledningstyper.....	20
3.2 Strategi och samhälle.....	21
3.3 Corporate Governance.....	24
3.4 Maslows behovstrappa.....	27
3.5 Arbetsförhållanden.....	29
3.5.1 Fair Wear Foundation.....	30
3.6 Arbetsmodell - arbetsförhållande.....	31
4 Empiri	35
4.1 Stora företag/kunder.....	35
4.2 Dongjia Knitting.....	36
4.2.1 Dongjia Knittings CSR-Strategi.....	36
4.2.2 Dongjia Knittings arbetsförhållanden.....	37
4.3 Små företag/kunder.....	39
4.4 Xingxin Sports Socks.....	39
4.4.1 Xingxin Sports Socks CSR-strategi.....	40
4.4.2 Xingxin Sports Socks arbetsförhållanden.....	40
4.5 New Wave Group.....	41
4.5.1 New Wave Groups CSR-Strategi.....	42
4.6 Fabrik X.....	46
4.6.1 Fabrik X's CSR-strategi.....	46
4.6.2 Fabrik X's arbetsförhållanden.....	47
5 Analys	50
5.1 CSR pyramid.....	50
5.2 Moraliska ledningstyper.....	51
5.3 Strategi och samhälle.....	53
5.4 Corporate Governance.....	54
5.5 Maslows behovs trappa.....	55
5.6 Fair Wear Foundation.....	57
6 Slutdiskussion	61

6.1 Förslag på vidare forskning..... 64

1 Inledning

I detta kapitel inleds examensarbetet med en bakgrund till de ämnen som kommer tas upp. De problemen som uppsatsen behandlar diskuteras följt av frågeställning och syfte. Avslutningsvis i kapitlet så beskrivs uppsatsens avgränsningar och upplägg i form av disposition.

1.1 Bakgrund

“Work harder than a donkey; eat food worse than pig’s feed; wake up earlier than a rooster; finish work later than a prostitute; behave like a good grandchild; try to look better than anyone else; age five years faster than anyone else”¹

Detta är ett blogginlägg från en anonym Foxconn arbetare i Shenzhen från den 15 juni 2006. Corporate Social Responsibility (hädanefter benämnt som CSR) eller socialt ansvarstagande är idag ett väldigt aktuellt ämne. Det diskuteras mycket om att företag måste ta sitt sociala ansvar och jobba med CSR. ”A fair deal for everybody”, så beskrev Dubee CSR på expot i Shanghai under ett CSR seminarium.² Det finns många olika definitioner på CSR. En gemensam nämnare för de definitioner som finns är att arbetet som utförs gynnar samhället och gör det bättre, med de invånare samt resurser som finns.

CSR handlar om att ta ansvar för olika förtroendefrågor som rör företagets intressenter. Intressentmodellen kan hjälpa till att beskriva detta, där företaget är i mitten och omges av de olika intressenterna: kunder, leverantörer, medarbetare, samhället, investerare/ägare och miljön. Bättre arbetsvillkor, miljöutsläpp, säkrare produkter, jämställdhet är några av dem ansvar som ett företag bör ta.³ Det finns olika ramar på hur CSR ska användas och i vilken utsträckning. Porter och Kramer tycker att det ska vara en

¹ Report on industrial relations and working conditions in IMF-related TNCs in China

² Dubee, Sino- Swedish forum on CSR, 2010-08-11

³ Borglund et. al. (2008), Värdeskapande CSR, s. 63

del av företagets affärsidé⁴ medan Friedman anser att ett företags sociala ansvar ligger i att öka vinsten för ägarna.⁵ Företag har även skilda meningar angående CSR, det talas bland annat om att det är en långsiktig investering medan andra anser att det är slöseri med pengar.⁶ De olika skildringarna av CSR gör att det kan bli svårtolkat, de modeller och teorier jag kommer använda mig av för denna studie kommer mer ingående presenteras i kapitlet referensram (sid 17).

Kina kallas i folkmun ofta världens fabrik. Med dryga 1,3 miljarder invånare och billig arbetskraft är detta inte svårt att förstå. Kina är idag världens andra största ekonomi efter USA och är på ständig frammarsch. 2001 gick de med i WTO (World Trade Organization) och var då tvungna att anpassa sig efter vissa lagar och regler och öppna upp marknader.⁷ Den inhemska konsumtionen har ökat markant och det innebär stora utvecklingsmöjligheter för både nationella och internationella bolag. Kina är inte ett land som tar order från andra länder, det ligger inte i deras kultur, på grund av detta kan det skapa problematik både för dem och för andra. USA anser att Kinas valuta är undervärderad och att den är det för att gynna exporten i Kina.⁸ Tilläggas bör att Kina köper statspapper i USA för en stor del av deras handelsöverskott och de gör att de hamnar i god förhandlingsposition. Kina fick tidigare kritik för hur de band sin valuta och skapade då delvis på grund av detta en valutakorg med bland annat amerikansk dollar, men de har inte berättat vilken andel de olika valutorna har. Kina är väldigt beroende av sin export och de främsta varorna är kläder, skor, IT-utrustning och elektroniska produkter.⁹

Kina har utvecklats otroligt de senaste 20 åren, både BNP, fattigdom har minskat, produktion har ökat och så vidare. Det spekuleras om detta är den snabbaste minskningen av fattigdom i historien.¹⁰ Medför det även nackdelar? Hinner alla bitarna följa med i landets tävling om att bli nummer ett? Västvärlden är känd för att jobba mycket med CSR och det som kanske är mest känt hos konsumenterna är de skandaler

⁴ Porter och Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 80

⁵ Friedman (1970), *The social responsibility of business is to increase its profits*, s. 123

⁶ Sino- Swedish forum on CSR, 2010-08-11

⁷ aktiespararna.se

⁸ Geithner pratar yuan i Kina (2010), Dagens Industri

⁹ aktiespararna.se

¹⁰ ibid

som skett i bl.a. Asien, t.ex. att dun plockades från levande fåglar.¹¹ Skandaler av denna typ medför att konsumenter blir hårdare och vill ha mer information.

Företag kan ha olika strategier i hur och om de jobbar med CSR. En del företag jobbar med det som en del av affärsidén som Kramer och Porter skriver om och andra följer bara de lagar och bestämmelser som finns.¹² Det känns naturligt att det borde finnas skillnader vad dessa olika strategier medför för konsekvenser. Jag tycker att detta är mycket intressant och min avsikt med studien är att inrikta mig på hur dessa strategiskillnader påverkar arbetsförhållanden på fabriker i Kina.

Det finns många artiklar om extremt dåliga arbetsförhållanden i Kina. Företag gör ständigt kontroller och jobbar med både arbetsförhållanden och miljöfrågor hos de fabriker de jobbar med. Trots detta så verkar det inte gå till som vi i västvärlden anser att det bör gå till. Långa arbetspass, inga toalettpauser, extremt låga löner, dålig mat, trakasserier är några av de förhållanden som det skrivs om.¹³ Annika Torstensson, projektledare på Fair Trade Center, menar att de dåliga arbetsförhållandena inte kommer att förändras så länge de anställda inte kan organisera sig fritt fackligt.¹⁴

1.2 Problemdiskussion

I diskussionen kring arbetsförhållanden finns det olika kulturella skillnader som måste tas hänsyn till. Jag vågar påstå att i ett perfekt samhälle så vill vi att arbetarna i Kina ska ha det bra, betald övertid och inte jobba mer än en viss gräns, rättigheter att tillhöra facket, rimlig lön, inte vara skilda från sin familj och så vidare. Det känns självklart för oss men dock är det många av arbetarna som byter jobb om de inte får jobba övertid då de inte tjänar ihop tillräckligt mycket pengar till sin familj. Bland annat på grund av kulturella skillnader och olika sociala skyddsnät i samhället så ser inte villkoren för bra arbetsförhållanden likadana ut i de båda länderna. I Kina så arbetar ofta en generation. Mamma och pappa jobbar medan mor- och farföräldrar tar hand om hushåll och barn och på så sätt så krävs det hårt arbete för att försörja alla. Samtidigt som det ska sparas pengar till sjukvård och skola. Det vi i västvärlden anser vara en självklarhet kanske inte

¹¹ svd.se

¹² Porter och Kramer (2006), *Strategy and Society*, s.82

¹³ nlcnet.org

¹⁴ metro.se

är det ur någon annans synvinkel. Med denna studie vill jag undersöka hur olikheter mellan företags CSR strategier påverkar de anställda i Kina.

1.3 Frågeställning

Hur påverkas arbetsförhållande för fabriksarbetare i Kina av hur implementering av CSR genomförs, d.v.s. vilka incitament ligger till grund för CSR arbetet, i vilken utsträckning är fabriksledningen medvetna om CSR och till vilken grad arbetar företaget med det?

1.4 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur fabriksarbetare har det i Kina genom att jämföra tre olika fabriker och till viss del deras kunder för att undersöka hur de skiljer sig åt i sina strategier vid implementering av CSR.

För att genomföra denna undersökning ska jag ta fram en modell som mäter arbetsförhållanden på fabriker i Kina och modellen i sig kan bli ett användbart verktyg vid liknande studier eller undersökningar och på så sätt används i andra relevanta sammanhang.

1.5 Avgränsningar

Frågeställningen i sig gör en del naturliga avgränsningar så som att studien endast kommer att ske på fabriker i Kina. Fabriker jag besöker är alla belägna inom en tre timmars radie runt Shanghai och de producerar textilier. Jag kommer undersöka tre fabriker i Kina och det är endast dessa jag kommer att kunna dra några slutsatser om. Detta utesluter inte att hypoteser och tankar om CSR med en mer generell karaktär finns i slutdiskussionen.

I övrigt så är CSR ett stort ämne med många intressenter och olika infallsvinklar. Denna studie kommer endast att fokusera på arbetsförhållande och de anställda och inte ta hänsyn till övriga intressenter.

1.6 Disposition



2 Metod

I detta kapitel så beskrivs de tillvägagångssätt som har används i uppsatsen. Generella tankar kring valen jag har gjort, vad som hade kunnat göras bättre och slutligen granskas källorna jag använt mig av kritiskt.

Tankarna kring uppsatsen började när jag var i Shanghai på utbytestermin hösten 2009, då besökte jag en av de fabriker (Xingxin Sports Socks) som uppsatsen kommer behandla. Ämnet ligger mig varmt om hjärtat och är på stark frammarsch i Kina. Under sommaren 2010 var jag åter i Kina och för att samla inspiration. För att få ökad förståelse för hur företag, institutioner och liknande såg på CSR, så var jag på "Sino-Swedish forum on CSR" på världsutställningen i Shanghai. Det var en givande dag med olika paneldiskussioner och seminarium. Dessutom var det under denna dag jag skapade kontakter för att kunna jobba med New Wave Group (hädanefter benämnt som NWG), ett av fallföretagen. Få tillgång till företag att jobba med är en av de största utmaningarna när man ska göra en undersökning i Kina. Tack vare besöket på Xingxin Sports Socks (hädanefter benämnt som Xingxin) under hösten 2009 fick jag även tillgång till en annan fabrik, Dongjia Knitting (hädanefter benämnt som Dongjia). Jag kommer berätta mer om hur det gick till längre ner i kapitlet.

2.1 Metodval

För att genomföra studien har jag besökt fyra fallföretag, tre fabriker och en blivande kund till en av fabrikerna.

Innan jag besökte fabrikerna försökte jag hitta en lämplig modell att ha som bas under mina besök. Företag såsom HM eller liknande har egna modeller men de är inte offentliga. Jag ville ha en modell som kunde mäta värdet av arbetsförhållandena så att det går att jämföra fabrikerna mellan varandra, operationalisera det. Denna typ av modell har tidigare saknats.

Modellen jag har tagit fram för att undersöka fabriker är relativt grov, överskådlig och skildrar inte några nyanser. Fördelen och syftet med modellen är att man ska kunna mäta förhållandena så att det går att sätta en siffra på det. På så vis blir inte CSR bara ett flyktigt begrepp som inte går att följa upp utan något att relatera till.

Modellen är utformad i två steg, dels en modell som demonstrerar olika nivåer eller steg som fabriken ska/kan uppnå. Den andra delen är en tabell som är verktyget jag använt mig av ute på fabriker. Närmare förklaring på hur modellen fungerar och är uppbyggd finns i kapitlet referensram (s. 31). Kapitlet referensram kallas just detta p.g.a. att det inte endast innehåller renodlade teorier. Istället är kapitlet hela den ram som använts för att utföra undersökningen och utforma analysen.

Undersökningen kommer resultera i en slutdiskussion som presenterar ett antal hypoteser. I denna diskussion presenteras även en bild på hur fallföretagen jobbar med CSR som ett sammanfattande svar på frågeställningen.

2.2 Val av företag och bransch

Fallföretagen verkar alla inom textilbranschen. NWG jobbar inom olika områden men fabriken jag besöker och informationen under mötet behandlar båda endast textilier. Detta är både ett medvetet och omedvetet val. Det var en önskan och förhoppning att de olika företagen alla skulle vara i samma bransch för att grundförhållandena skulle vara så lika som möjligt och göra jämförelsen mer trovärdig. Däremot så var det inte ett medvetet val att det skulle vara just inom textil branschen.

Som jag nämnde i det inledande stycket är det inte lätt att få kontakt med företag och CSR är en känslig fråga för många företag då de känner sig kritiskt inspekterade. Medias skrivelser och tryck från konsumenter skapar inte bättre möjligheter att besöka företag. Detta gör att man får jobba efter uttrycket "man tager vad man haver", de fabriker jag besökt är en bra kombination av företag även om det inte är jag som har handplockat dem. De tre företagen har alla olika strategier och medvetenhet om CSR. Det finns allmänt fyra steg eller nivåer av CSR och de tre företagen representerar de tre nedersta stegen. Optimalt vore det om jag undersökt ytterligare ett företag som låg i det översta

skiktet. Jämförelsen mellan företagen kunde då ge en tydligare översikt hur de olika strategierna påverkar arbetsförhållandena. Med så få företag går det inte att dra några generella slutsatser. Givetvis vore det väldigt intressant att undersöka fler företag men eftersom uppsatsen är begränsad till tio veckor finns det tyvärr inte möjlighet till det.

2.3 Val av undersökningsmetod

Det finns tre sätt att samla in empiri när jag är hos fabrikerna. Observera för att själv se hur det fungerar på fabriken. Intervjua fabriks ägare eller ledning för att få en mer överskådlig blick av företaget. Hur fabriken har valt att jobba med strategi och implementerat CSR. Det sista sättet är att intervjua fabriksarbetare. Det för att få en bild av hur det faktiskt är och upplevs av arbetarna. Denna typ av intervju kan utföras på olika sätt men tyvärr kommer jag inte ha möjlighet att utföra några intervjuer med fabriksarbetarna. Detta på grund av olika anledningar, främst att det är svårt att få tillåtelse att utföra men andra svårigheter är till exempel språk, otillförlitliga översättning, vågar inte säga sanningen på grund av eventuella påföljder för dem.

För att få ett brett perspektiv utan intervjuer av fabriksarbetare har jag både intervjuat fabriksledning och observerat hur det ser ut och fungerar på fabriksgolvet. De här två sätten kompletterar varandra bra för att svara an till min frågeställning som dels handlar om hur den överskådliga strategin för CSR är och dels hur arbetsförhållandena ser ut. Under intervjuerna hos fabriksledning har jag fått deras syn på CSR medan under observationerna har jag sett olika faktorer som påverkar arbetsförhållandena på fabriksgolvet. Eftersom min arbetsmodell inte mäter känslor eller uppfattningar av arbetsförhållanden så har det inte legat undersökningen till last att jag inte använt intervjuer med fabriksarbetarna som datainsamlingsform. Hur saker uppfattas är svårsmätt och saker betyder olika för olika personer. Hade modellen eller uppsatsen baserats på detta så hade det stannat vid denna undersökning, eftersom denna typ av mätning ger olika resultat beroende på vem som genomför den. Den modell jag använder är baserad på att den ska kunna göras om och om igen och sifferresultatet ska kunna jämföras och eventuella förbättringar eller försämringar ska då synas.

2.4 Besök av fallföretag

Det första besöket jag gjorde var i Shaoxing. Min kontakt Marcel Wang skulle följa med mig och besöka Xingxin, samma fabrik som jag besökt under hösten 2009. Jag visste då att fabriken inte var helt öppen på grund av stigande bomullspriser. På vägen till fabriken, som ligger ca en timme från Shaoxing, så ringde en av ägarna och sa att den var helt stängd och att vi skulle besöka den "nya fabriken" istället. Om fabriken var stängd på riktigt eller om de hellre ville visa upp den nya fabriken vet jag inte. Denna snabba ändring medförde vissa positiva förändringar för uppsatsen. Xingxin och den nya fabriken, Dongjia, har samma ägare och under intervjun diskuterades båda fabrikerna. Detta gjorde att jag istället för planerade två fallföretag att utföra empirin på så har jag tre fabriker. Jag valde att använda den informationen jag samlade på mig under besöket 2009 kombinerat med informationen jag fick under intervjun. Detta är inte optimalt och förändringar kan ha skett både i positiv och negativ bemärkelse på fabriken men vid intervjun så meddelade de att inga förändringar skulle ha skett.

På plats hos Dongjia började vi med en fabriksrundvandring, där de visade mig fabriken alla avdelningar, jag fick ställa frågor och göra de observationer som krävdes. Besöket fortsatte med en intervju på kontoret. Medverkande under intervjun var jag, min kontakt Marcel Wang som agerade tolk, en av fabriksägarna och efter svårigheter att svara vissa frågor anslöt sig även en anställd som jobbar med CSR frågor.

Wang var som sagt min tolk och det kan kritiseras. Wang jobbar tillsammans med fabrikerna och kan därför styra svaren mot det han tror att jag vill höra eller det som ligger i linje med deras intressen. Huruvida det som sades översattes ordagrant kan jag därför inte garantera inte heller om viss information försvann på vägen.

Nästa företag att besöka var NWG. NWG kom jag i kontakt med genom deras bankkontakt på CSR-forumet. Det är det enda företaget som är beställare eller kund. Jag fick under mitt besök på NWG ta del av deras CSR strategi och lyssna till deras ansvarige, hur de agerar gentemot olika intressenter och praktiskt utför arbetet med CSR. Anledningen att jag valt att ha med NWG är för att ge en större förståelse för hur västerländska företag jobbar med CSR och speciellt gentemot sina leverantörer. Detta

ger ett djup till uppsatsen och hjälpte mig att få insikt i hur de både sidorna, kunder och leverantörer, jobbar och skiljer sig åt.

NWG jobbar inte själv med tillverkning utan de ligger utkontrakterat på leverantörer runt om i Kina. Jag fick lov att följa med dem på en initial audit eller kontroll, på en fabrik de eventuellt ska jobba med. I uppsatsen så kallas den fabrik X. NWG vill inte att uppsatsen ska avslöja vilka leverantörer de använder sig av. Detta påverkar inte trovärdigheten i informationen jag fått ta del av, det är bara namnet som har ändrats, all annan information är densamma. Fabrik X's besök var lite annorlunda jämfört med de båda andra fabrikerna. Jag följde med Vincent Feng, NWG's auditör, och var endast åskådare. Det var väldigt givande att se hur NWG gjorde sina kontroller av fabriker. Upplägget var ungefär detsamma på denna fabrik som mitt besök på Dongjia med skillnaden att de inledde med ett samtal, samt att Feng gjorde spontanintervjuer med några av arbetarna. Eftersom Feng arbetade efter hela deras modell så var detta besök mer utförligt och gav en större bredd än vad min gjort på de andra fabrikerna. NWG's modell tittar inte bara på arbetsförhållanden utan även andra aspekter så som miljö, företagets tillstånd och så vidare. Intervjuerna med fabriksarbetarna gjorde att inspektionen dubbelkollades. Det vill säga att arbetarna antingen bekräftade eller dementerade det som vi hade sett i fabriken eller fått veta av fabriksledningen. Att detta fabriksbesök var grundligare kan medföra att de får mer kritik än de andra två fabrikerna eftersom mina kunskaper blev djupare. Detta kommer tas i beaktning.

2.5 Svårigheter med metodval och källkritik

Svårigheter jag har upplevt med det metodval jag har gjort är främst kring intervjuer med fabriksledning eller ägare. Hur pass ärliga svar jag under intervjuerna har fått är svårt att säga. För att komma runt detta problem har jag ofta ställt frågorna på olika sätt och frågat saker i olika sammanhang och under fabriksrundvandring. Detta för att frågorna inte ska uppfattas som hotande eller kritiserande. Det har varit en stor fördel för mig att jag har varit i Kina förut. Det har underlättat att förstå deras kultur och sätt att bete sig. Det har medfört att jag anpassat min intervjumetod efter vem jag pratat med. Hade samma intervjuer genomförts i Sverige hade de sett väldigt annorlunda ut. Jag har till exempel inte sagt något som kunnat medföra att de tappade ansiktet då det är

en väldigt stor del av den kinesiska kulturen. Det har inte funnits möjlighet att dubbelkolla informationen utan jag har varit tvungen att lita på deras ord. CSR är ett känsligt ämne och det kan innebära att fallföretagen har betonat saker som ligger i deras fördel samtidigt som information som är negativ för dem kan ha undanhållits. Informationen från fabrik X kan ha högre validitet då den kontrolleren genomförts av en erfaren auditör som kan kinesiska samtidigt som det undersöktes fler områden än bara arbetsförhållanden.

I referensramen använder jag mig av principer från Fair Wear Foundation (hädanefter benämnt som FWF) angående arbetsförhållanden. FWF är en organisation som jobbar med att förbättra arbetsförhållanden på fabriker. Jag har valt att använda den informationen trots att det inte är en erkänd teori. FWF har under lång tid jobbat med arbetsförhållanden. Deras principer är baserade på ILO (International Labor Organization) konventioner och av dessa anledningar anser jag det vara en mycket god källa och grund för mig att stå på när jag genomför min undersökning.

3 Referensram

I detta kapitel presenteras de teorier och den information jag kommer använda mig av för att analysera det empiriska materialet. I slutet av kapitlet så presenteras den modell jag gjort för att utföra undersökningarna av fallföretagen.

För att få en bra grund inför undersökningarna på fallföretaget så presenteras i referensramen de teorier och den information som sedan används för att analysera det empiriska materialet. För att beskriva CSR använder jag mig av Carrolls CSR pyramid och de moraliska ledningsperspektiven. Därefter så beskrivs hur strategi och samhälle samspelar med företags CSR ansats. Olika intressenter har olika krav på företag och företag kan handla utefter olika perspektiv angående detta. Detta presenteras under rubriken Corporate Governance. Slutligen så behandlar jag Maslows behovs trappa och Fair Wear Foundations principer angående arbetsprinciper. Dessa teorier tillsammans med Carrolls CSR pyramid inspirerar och är grunden till den arbetsmodell som presenteras längst ner i kapitlet. Modellen kommer att användas för att utföra undersökningarna på fabrikerna.

3.1 Corporate Social Responsibility

För att beskriva CSR har jag använt mig av Carrolls CSR pyramid och de tre moraliska ledningstyperna som han skriver om.

3.1.1 CSR pyramid

Carroll har utvecklat en CSR pyramid som utgör en ram för att förstå ett företags handlingar och för att definiera ekonomiska, lagliga, etiska och filantropiska åtaganden.¹⁵ Från början handlade företags ansvar främst om att ge maximal avkastning till sina ägare. Med tiden har detta förändrats och det handlar snarare om att balansera sina åtagande till företagets ägare med skyldigheter gentemot en bredare grupp av intressenter som hävdar både juridiska och etiska rättigheter.¹⁶

¹⁵ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 47

¹⁶ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 39



(Carroll's CSR pyramid, 1991)

Ekonomiskt ansvar

Det ekonomiska ansvaret var det ansvar företag hade innan de hade något annat ansvar. De producerade varor eller tjänster och i denna process skulle vinst utvinna. Någonstans på vägen förflyttades motivet om att tjäna pengar till att maximera vinsten. Alla företags ansvar grundar sig i det ekonomiska, för utan det finns det tillslut inget företag.¹⁷

Juridiskt ansvar

Företag förväntas följa de lagar och förordningar som finns. Det juridiska ansvaret ses ofta samarbeta med det ekonomiska ansvaret för god företagsamhet. Det är viktigt för ett företag att uppfylla de olika juridiska krav som finns på olika nivåer där de befinner

¹⁷ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s.41

sig. Det är viktigt att deras tjänst eller produkt åtminstone uppfyller de juridiska kraven.¹⁸

Etiskt ansvar

Etiskt ansvar är något som ofta förväntas av ett företag. Det är medlemmar eller samhället som kräver det även om det inte är skrivet i lagen. Det handlar om standards, normer eller förväntningar som olika intressenter har på företaget. Det etiska ansvaret kan så småningom resultera i lagstiftning. Det handlar om att konstant utveckla och bredda förväntningar på det juridiska ansvaret.¹⁹

Filantropiskt ansvar

Filantropiskt ansvar handlar om de handlingar ett företag utför i samspel med samhällets förväntningar att företag är goda samhällsmedborgare. Det kan till exempel vara att jobba med mänskliga rättigheter, goodwill, handlingar för att förbättra kvalitén på samhället och för människorna i det. Skillnaden mellan filantropiskt och etiskt ansvar är att det filantropiska inte är förväntat ur ett etiskt eller moraliskt perspektiv. Filantropiskt ansvar är mer frivilligt även om samhället i dagsläget förväntar sig det.²⁰

Pyramiden beskriver alltså de fyra komponenterna av CSR, där ekonomiskt och juridiskt ansvar krävs, etiskt ansvar är förväntat och det filantropiska ansvaret är önskat. Ett företag ska alltså generera vinst, följa lagen, vara etiska och vara goda medborgare om de jobbar med CSR.²¹

3.1.2 Moraliska ledningstyper

Det finns tre moraliska ledningstyper, omoralisk, amoralisk och moralisk ledningstyp. Omoraliskt ledarskap karaktäriseras av de ledare vars handlingar, beslut, och beteende motsäger vad som är rätt eller etiskt korrekt. Den typen av ledare tänker bara på sin

¹⁸ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 41

¹⁹ *ibid.*

²⁰ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 42

²¹ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 43

eller företagets framgång. Amoraliska ledare är varken omoraliska eller moraliska men tänker inte på att de beslut som de fattar påverkar andra än dem själv. De tänker ofta att etiskt tänkande är för privatlivet och inte för företagande. Den moraliska ledarskapstypen tar etiska frågor på stort allvar och det är en del av deras vardagliga tänkande och agerande. Moraliska ledare vill vara vinstgenererande men bara inom ramarna för lagliga och etiska processer.²²

<i>Moralisk ledningstyp</i>	<i>Orientering gentemot de anställda</i>
Omoralkisk ledningstyp	Ingen oro visas för de anställdas behov, rättigheter, eller förväntningar. Kortsiktigt perspektiv.
Amoralisk ledningstyp	Organisationen ser ett eget intresse i att behandla de anställda med lite respekt genom organisations struktur, löneförmåner och belöningar. Allt på ett kortsiktigt till medellångs perspektiv.
Moralisk ledningstyp	De anställda är en resurs som behandlas med respekt. Ledning sker på ett sätt som skapar tillit och gemensamt förtroende. Säkerhet, yttrandefrihet och privatliv är viktigt i allt beslutfattande.

(De tre moraliska ledningstyperna gentemot de anställda)²³

3.2 Strategi och samhälle

Många företag jobbar i stor utsträckning med att förbättra sociala - och miljöfrågor. Det har dock inte varit så produktivt som det skulle kunna vara och det främst av två anledningar. Den första anledningen är att det ställer samhälle och företag emot varandra istället för att se det som ett samspel som är beroende av varandra. Den andra är att de tänker på CSR som en allmän teori istället för att applicera den på det enskilda företagets strategi.²⁴ Istället borde företag jobba med CSR på samma sätt som de jobbar med strategiska kärnfrågor. CSR behöver då inte vara kostsamt, påtvingat eller välgörenhet, utan kan öppna upp möjligheter, innovation och konkurrensfördelar.²⁵ Företag borde jobba på ett långsiktigt sätt för ekonomisk vinst och inte fokusera på kortsiktiga mål som påverkar det sociala samhället eller vår omgivning negativt.²⁶ Det

²² Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 45

²³ Carroll (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility...*, s. 46

²⁴ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 78

²⁵ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 79

²⁶ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 82

finns inte några direkta sätt att kvantifiera de olika investeringarna och det gör det svårt att motivera ledning och implementera det i affärscykeln.²⁷

Framgångsrika företag behöver ett hälsosamt samhälle. Utbildning, sjukvård och lika möjligheter är avgörande för en produktiv arbetskraft. Säkra produkter och en säker arbetsmiljö lockar till sig kunder och anställda samtidigt som det sänker eventuella kostnader för olyckor. Ett hälsosamt samhälle innebär effektiv utnyttjande av mark, vatten, energi och andra naturresurser. Bra regering, lagstiftning och äganderätt. Detta tillsammans är bra för företagande, det gör dem bland annat mer produktiva, effektiva och ökar innovation. Samtidigt behöver samhället framgångsrika företag för att kunna fungera bra. Företag skapar jobb, välfärd och innovation som förbättrar levnadsstandard och sociala förhållanden på sikt.²⁸

Ledare på både företagssidan och samhällssidan har fokuserat för mycket på olikheter istället för det som för dem samman. De bör, enligt Porter och Kramer, fokusera på det delade värdet. Delat värde innebär att beslut måste gynna båda sidor eftersom de är beroende av varandra. För att kunna applicera dessa teorier i praktiken måste företaget integrera det med de ramar som redan används för att förstå konkurrensen och dess affärsstrategi.²⁹

De punkter som binder samman företaget och samhället måste identifieras. Det ömsesidiga beroendet tar två former. Först så påverkar ett företag samhället genom deras normala affärsverksamhet. Detta kallas *inside-out linkages*. Så gott som alla aktiviteter i ett företags värdekedja påverkar samhället negativt och/eller positivt. Det andra beroendet är tvärtom, företag påverkas av det som händer i samhället på gott och ont och det kallas *outside-in linkages*. Alla företag befinner sig i en konkurrenssituation som påverkar deras möjligheter att genomföra sin strategi. Konkurrenssituationen kan delas in i fyra större områden och dessa fyra eller någon av dem kan vara incitament för CSR initiativ.

²⁷ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 83

²⁸ *ibid.*

²⁹ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 84

1. Kvantitet och kvalitet av tillgänglig verksamhets inputs, t.ex. personalresurser eller infrastruktur.
2. Regler och incitament som tyglar konkurrensen.
3. Storlek och omfattning på lokal efterfrågan, som påverkas av produktkvalité, säkerhet och konsument rättigheter.
4. Lokala stödande industrier, så som service för maskiner eller liknande.³⁰

Ett företag kan inte lösa alla sociala problem som finns, utan de måste välja vilka frågor de ska fokusera på. När företaget väljer vilka problem det ska jobba med bör det sortera ut vilka CSR ansatser som ligger i linje med vad företaget gör. De sociala frågor som inte passar in i den egna bilden får överlåtas åt andra företag eller statliga enheter som bättre kan lösa dem. Företag bör välja ett problem som kan skapa delat värde, som både är värdeskapande för samhället och för företaget.³¹ För varje affärsenhet bör företaget sortera in de olika sociala engagemangen i tre kategorier och ranka dem efter vilka effekter de förväntas ha.

De tre kategorierna är;

1. Allmänna sociala frågor,
2. Värdekedjans sociala konsekvenser och
- 3, Sociala dimensioner av konkurrenskraftiga sammanhang.

Mottaglig CSR inkluderar två element, att agera som god samhällsmedborgare anpassat efter intressenternas sociala bekymmer. Det andra elementet är att förmildra befintliga och förväntade effekter av verksamheten. Företag behöver en intern process för att jobba med CSR. Därför bör chefer på de olika nivåerna kunna utvärdera hur deras avdelningar påverkar sociala frågor.³²

Strategisk CSR innebär att företag måste välja en unik position. Göra saker olikt sina konkurrenter på ett sätt som sänker kostnader eller som på ett bättre sätt tillfredställer ett kundbehov. Det gäller att mildra de negativa påverkningar som värdekedjan kan

³⁰ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 84

³¹ *ibid.*

³² Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 85

åstadkomma. Genom att jobba med inside-out och outside-in så skapas delat värde.³³ Det bör ske en integration mellan CSR och värde kedjan och på så sätt kommer det vara en naturlig del av det vardagliga arbetet och således svårt att skilja åt.³⁴

Det är inte lätt att integrera CSR i organisationens strategi, det krävs mer än bara god vilja och bra ledarskap. Det krävs arbetsanpassning inom organisationen, rapportering och incitament. Företag måste skifta från en splittrad och defensiv ställning till ett integrerat, affirmativt förhållningssätt. Samtidigt måste fokus flytta från att bygga image till att betona ämne och då kommer image komma av sig själv.³⁵ Porter och Kramer anser att delat värde ska ses på samma sätt som forskning och utveckling och då få mer långsiktiga mål som kommer ge fördelar för företaget under en längre period. Strategi handlar om att göra val och det är inte annorlunda om företaget vill lyckas med sin CSR satsning.³⁶ Det viktigaste ett företag kan göra för samhället är att bidra med ett välmående företag. Detta får inte glömmas bort, genererar företaget ingen vinst så finns till slut inte företaget, vilket som tidigare nämnt är viktigt av många anledningar bland annat för arbetsmöjligheter.³⁷

NGO's (non-governmental organizations), regeringar och företag måste sluta tänka på CSR som skadekontroll eller PR- kampanj utan istället tänka *corporate social integration* för att bygga upp delat värde enligt Porter och Kramer.³⁸

3.3 Corporate Governance

Ett företags strategi påverkas av ägarstruktur, intressenters förväntningar och socialt ansvarstagande och etik.³⁹ Bolagsstyrning, corporate governance, handlar om de strukturer och system för kontroll som företag ställs till svars för från intressenterna. Detta har blivit en allt viktigare fråga av tre skäl: Separation mellan ägarskap och ledarskap i organisationer. Skandaler sen slutet av 1990-talet har ökat den offentliga

³³ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 88

³⁴ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 89

³⁵ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 91

³⁶ *ibid.*

³⁷ *ibid.*

³⁸ Porter and Kramer (2006), *Strategy and Society*, s. 92

³⁹ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 132

debatten hur de olika parterna i styrningskedjan bör samverka och påverka varandra. Redovisningsskyldighet för de olika intressenternas intressen har också ökat.⁴⁰

Principal agentteorin

- Vem har företaget ansvar gentemot? Viktig fråga i stora organisationer, är ansvaret endast mot ägarna eller mot alla intressenter?⁴¹
- Vilka är ägarna? Om ledningen ser sig själva främst ha ansvar till ägarna, vad betyder det i form av styrningskedjan? Utvecklar de strategiska idéer som de tror är bäst för den stora massan okända ägare eller för att möta behoven från investeringsledningen?⁴²
- Roll som elementär investerare, skiljer sig åt beroende på hur styrningsfunktionen ser ut på olika ställen i världen.⁴³
- Granskning och kontroll – Det senaste årtiondets oro för hur styrning sköts har medfört att ledare granskats och kontrollerats mycket mer. Bland annat för vilka incitament de jobbar. Ledare är därför försiktiga med vilken information de ger ut och till vem. Det är svårt att mäta på ett bra sätt, ett exempel är balanserat styrkort.⁴⁴

När styrkedjan inte fungerar perfekt beror det främst på grund av någon eller flera av dessa fem anledningar. Avsaknad av vem som tjänar på det i slutet. Ojämn maktfördelning mellan de olika spelarna i kedjan. Olika nivåer av information tillgängligt för dem. Potentiella agenter i kedjan ser till sina egna intressen. Och slutligen använder de mätmetoder som snarare reflekterar deras egna intressen istället för de som tjänar på det i slutändan.⁴⁵

Där finns främst två styrningsstrukturer, ägarmodell och intressentmodell.⁴⁶

⁴⁰ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 133

⁴¹ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 135

⁴² *ibid.*

⁴³ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 136

⁴⁴ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 137

⁴⁵ *ibid.*

⁴⁶ Johnson et al (2008), *Exploring corporate strategy*, s. 139

I ägarmodellen så är ägaren i fokus, att maximera vinsten åt dem. Detta kan även gynna andra intressenter, men det ses endast som bonus i denna modell.⁴⁷ Synsättet har både för- och nackdelar. Fördelar för investerare är att de får hög avkastning på insatt kapital medan nackdelen är att det kräver övervakning av ledning. De kan handla i eget intresse istället för ägarnas. Det är en fördel för ekonomin vad gäller tillväxt och entreprenörskap samtidigt som det är en risk för att det är kortsiktig mål och vinst baserat på ledningens eget intresse. Det är en fördel för ledningen att ledarskapet är skilt från ägandet för då kan det tas mer objektiva, strategiska beslut. En nackdel är att ledningen får stora bonusar och ger sig själv höga löner och detta kan bland annat skada företagets rykte.⁴⁸

Intressentmodellen grundar sig på att välfärd skapas och distribueras av olika intressenter. Detta innefattar, precis som ägarmodellen, ägare men även, andra investerare, anställda och så vidare. Organisationen blir mer transparent och information tillgänglig vilket bland annat medför att ägare inte behöver observera ledning i samma utsträckning. Det är ett långsiktigt perspektiv, vilket investerare och banker föredrar. Det diskuteras även nackdelar så som att beslutsprocessen blir trögare och ledning inte lika objektiv. Det kan också innebära lägre avkastning för investerare, då fokus inte bara ligger på att maximera deras vinst.⁴⁹

CSR behandlar de sätt en organisation överstiger sina minsta skyldigheter till deras intressenter. Det finns kontrakterade intressenter och det finns samhällsintressenter. Kontrakterade kan vara kunder, leverantörer eller anställda, de har avtal med organisationen och laglig rätt. Samhällsintressenter såsom lokala subgrupper, konsumenter generellt sätt och påtryckningsgrupper, de har inte stöd i lagen. CSR initiativ kommer därför vara speciellt viktigt för de olika samhällsintressenterna.⁵⁰

⁴⁷ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 96

⁴⁸ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 97

⁴⁹ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 98

⁵⁰ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 100

Företag kan på olika nivå jobba med CSR.

- *Laissez- rättvisa företag*
Basnivån där det inte jobbas med CSR mer än vad som är ett måste.⁵¹
- *Upplyst egenintresse*
Jobbar med CSR för att det upplevs som en fördel, bland annat viktigt för image ur ett långsiktigt perspektiv och för att rekrytera och behålla anställda.⁵²
- *Ett forum för interaktion mellan intressenter*
I denna nivå har intressenter en större del och influerar olika strategier och syften. Ett företag ska inte bara mätas i finansiella termer.⁵³
- *Utformare av samhället*
De ser det finansiella som utav sekundär betydelse. Den sociala rollen är det som driver organisationen.⁵⁴

De val ledningen gör bör spegla vad de olika intressenterna förväntar sig av dem. Ett företag kan ha väldigt många olika intressenter därför bör intressenterna rangordnas efter vilka som har störst inflytande, vilka förväntningar de måste fokusera mest på och till vilken grad skiljer sig dessa förväntningar och influenser mellan intressenter.⁵⁵

3.4 Maslows behovstrappa

Maslow skriver i sin artikel *A Theory of Human Motivation* (2010) att människan har behov och det finns ett samband mellan dessa. Vissa behov måste vara uppfyllda för att sträva efter nästa. Ofta demonstreras detta genom en trappa, där varje steg måste vara uppfyllt för att komma till nästa steg. Modellen är en aning extrem och visst strävas det ibland efter de olika samtidigt men den demonstrerar hur människan fungerar om denne börjar från botten utan någonting.⁵⁶

⁵¹ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 100

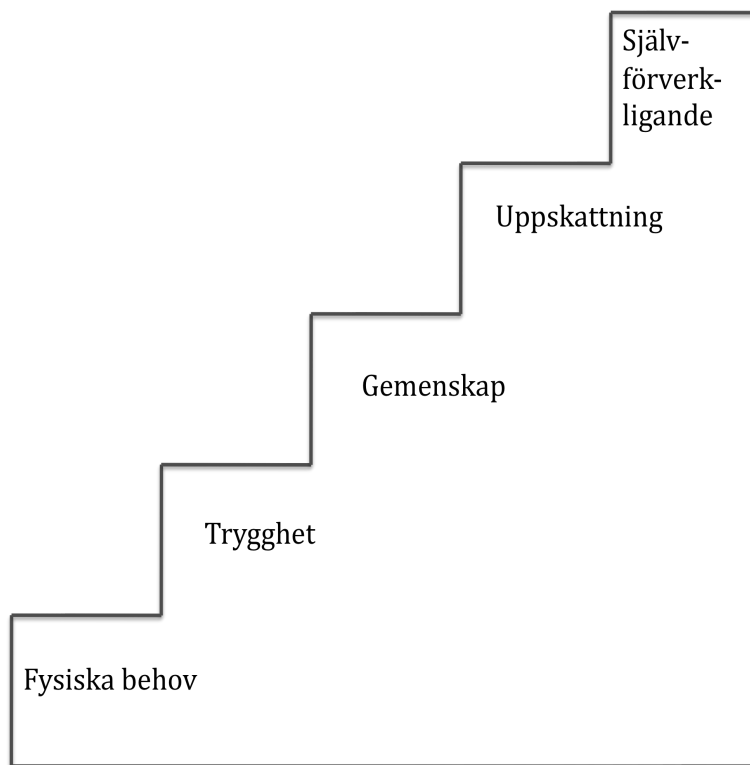
⁵² Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 101

⁵³ ibid.

⁵⁴ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 102

⁵⁵ Johnson et al (2008), *Fundamentals of Strategy*, s. 105

⁵⁶ Maslow (1943), *A theory of Human Motivation*, s. 3



(Maslows behovstrappa)

Fysiska behov

De fysiska behoven är basbehov som människan måste ha för att kunna leva. Vi måste äta, sova gå på toaletten och så vidare. Är vi extremt hungriga så kan vi inte tänka på annat än att få mat och de andra behoven blir då inte lika viktiga. Det är först när det behovet är uppfyllt som vi känner en strävan efter annat. När mat är en självklarhet är det inte längre ett problem och det är knappt ett behov (även om vi måste äta) för när vi är hungriga äter vi och då är det löst.⁵⁷

Trygghet

Säkerhetsbehov eller trygghet är nästa trappsteg. Att ha tak över huvudet, möjlighet till vård vid behov, jobbstabilitet, försäkring är exempel på saker som krävs för att en människa ska känna sig trygg och kunna sträva efter nästa steg på behovstrappan.⁵⁸

⁵⁷ Maslow (1943), *A theory of Human Motivation*, s. 4

⁵⁸ Maslow (1943), *A theory of Human Motivation*, s. 6

Gemenskap

När fysiska behov är uppfyllda och vi känner oss trygga börjar vi känna ett behov av närhet att höra till någonting, kärlek. Gemenskap i en grupp, yrkesmässigt eller i en vänskapskrets. Behov av att ha en kärlek, man eller fru, barn. Behovet handlar både om att ge och få kärlek.⁵⁹

Uppskattning

I detta steg handlar det om att känna respekt gentemot sig själv och få det från andra. Styrka, självständighet, frihet, gott rykte, uppskattning från andra leder till ökat självförtroende, personen känner sig värd någonting och kapabel att göra något i världen. Detta kan både vara på yrkesmässigt och personligt plan. Utan att känna uppskattning kan en människa verkligen bli deprimerad, känna sig svag och värdelös.⁶⁰

Självförverkligande

Även om alla dessa behov är uppfyllda har människan en förmåga att ganska snart känna sig rastlös och känna behov av någonting mer, vi är sällan helt nöjda. Vi måste göra allt vi har potential till att göra för att känna oss fullständigt nöjda, en konstnär måste få måla och kommer inte känna sig nöjd med att göra något annat.⁶¹

3.5 Arbetsförhållanden

För att beskriva arbetsförhållanden så använder jag mig av organisationen Fair Wear Foundation och deras åtta principer. FWF har mycket praktisk kunskap inom ämnet och det kommer jag dra nytta av vid mina besök hos fabrikerna.

⁵⁹ Maslow (1943), *A theory of Human Motivation*, s. 9

⁶⁰ Maslow (1943), *A theory of Human Motivation*, s. 10

⁶¹ *ibid.*

3.5.1 Fair Wear Foundation

FWF är en organisation som jobbar med att förbättra arbetsvillkor inom textil industrin. Det är ett internationellt kontrollinitiativ som samarbetar med företag och hjälper dem förbättra arbetsförhållanden. De erbjuder hjälp med kontroller, informationsspridning och kunskap.⁶² FWF jobbar med åtta principer vad gäller arbetsförhållanden.

1. Arbete utav fri vilja

Arbetet ska vara frivilligt och inte utföras av någon i fängelse eller på annat sätt påtvingat.

2. Ingen diskriminering vid anställning

Ingen ska diskrimineras vid anställning, jobbfördelning, befordran, utbildning eller liknande på grund av kön, ras, sjukdom, handikapp, religion, sexuell läggning eller politiska åsikter.

3. Inget barnarbete

Det får inte förekomma något barnarbete. När personen anställs måste åldern vara mer än åldern för avslutad obligatorisk skolgång och inte lägre än 15 år. Barn mellan 15 och 18 får inte utföra arbete som kan komma att skada deras hälsa.

4. Rätt att ansluta sig fackligt

Alla arbetstagare ska ha rätt att bilda eller ansluta sig fackligt och kunna förhandla kollektivt. De anställda som gör det ska inte diskrimineras och representanter från facket ska inte förhindras från att kunna göra det de ska.

5. Utbetalning av lön att leva på

Lön och förmåner ska minst vara det som är laglig minimilön eller industrins normer. Lönen måste vara tillräcklig för att kunna tillgodose de grundläggande behoven för den anställde och dess familj. Löneavdrag för disciplinära åtgärder tillåts inte. Avdrag får aldrig göra så att lönen hamnar under minimilönen. De

⁶² fairwear.org

anställda ska ha tydlig och tillräcklig information om deras lön och när den ska utbetalas.

6. Inte extrema arbetstider

Arbetstider ska följa de lagar och branschnormer som finns. En anställd får inte jobba regelbundet mer än 48 timmar per vecka och för varje sju dagars period så ska minst en dag ledig tilldelas (24 timmar i följd). Övertid måste vara frivillig och inte överskrida 12 timmar per vecka, detta ska inte ske regelbundet och alltid vara betald.

7. Säkra och hälsosamma arbetsmiljöer

Det ska tillhandahållas en säker och hygienisk arbetsmiljö. De yrkesrisker som är specifika för viss del av industrin ska uppmärksammas. Det ska införas effektiva regler för att förebygga olyckor och minimera hälsorisker så mycket som möjligt. Fysisk misshandel eller hot om fysisk misshandel, ovanliga straff, sexuella eller andra trakasserier och hotelser från arbetsgivaren är strängt förbjudet.

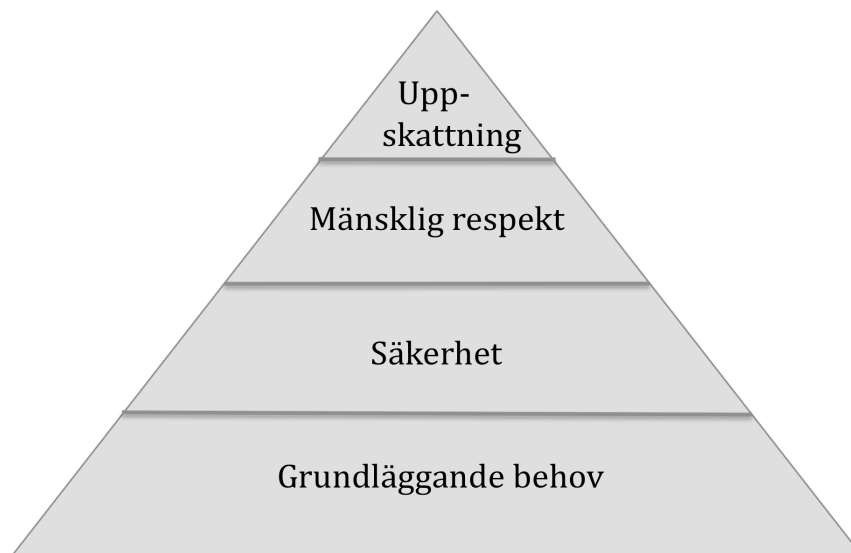
8. Rättsligt bindande arbetsförhållande

De skyldigheterna (lagar och förordningar) gentemot den anställda med arbetsavtal ska inte undvikas genom användning av arbetskraft i form av lärling eller liknande. Yngre arbetstagare ska ges möjlighet att delta i utbildningsprogram.⁶³

3.6 Arbetsmodell - arbetsförhållande

För att kunna jämföra de olika fabrikerna har jag gjort en modell där arbetsförhållanden mäts. Modellen baseras på Maslows behovs pyramid, Carrols CSR pyramid och FWF's åtta principer för arbetsförhållande.

⁶³ fairwear.org



(Egen modell, arbetsförhållanden)

De olika nivåerna innehåller punkter som ger poäng och bedöms efter betygen underkänt, godkänt, väl godkänt eller mycket väl godkänt. Några av punkterna kan bara få godkänt. De tre första stegen är grundläggande och varje steg bör vara uppfyllt med minst godkänt. Uppskattning överensstämmer med de etiska och det filantropiska stegen i CSR pyramiden.

Grundläggande behov är behov som måste vara uppfyllt för att det ska gå att jobba på arbetsplatsen och genomföra de uppgifter som ska göras.

Säkerhet, innehåller de olika säkerhets föreskrifter som ska vara uppfyllda för att en arbetsplats ska vara säker för arbetarna.

Mänsklig respekt är till exempel att de får ansluta sig fackligt och att det inte sker diskriminering eller korrupcion på fabriken.

Det översta steget uppskattning, där visar arbetsgivaren att han uppskattar sina anställda och gör lite extra som egentligen inte krävs av denne. I tabellen visas under denna punkt endast förslag på vad som skulle kunna hamna under uppskattning. Detta då det finns oändligt med varianter som kan göras båda utanför och på fabriken. Nedan är tabellen som jag använt mig av vid besöken i fabriken.

Grundläggande behov	Betyg/Poäng	Kommentar
Rena lokaler, arbetsytor & gångar		
Ventilation		
Ljus		
Vatten		
Toalett		
Rast		
Ingen tvingad arbetskraft (ej fängelse, straffarbete)		
Inget barnarbete		
Skälig lön, ej under minimum		
Säkerhet		
Brandvarnare, brandsläckare, nödutgång & träning		
Utbildning för dem som hanterar farliga saker		
Skyddsutrustning - handskar och dylikt		
Första hjälpen		
Maskiner med säkerhetsutrustning, skydd, nödstopp m.m.		
Arbetskontrakt		
Arbetstid + övertid inte mer än lagen eller ILO nr 1		
Övertid = frivillig och betald		
Ledighet vid högtider som enligt lag ska ge ledigt?		
Mänsklig respekt		
Ingen diskriminering		
Få ansluta sig fackligt		
Ingen korruption		
Uppskattning - exempel		
Dagis		
Utbildning		
Sällskapsytor		
Mat/lunch		
Certifikat för CSR		
Uppförandekod		
Boende		
Musik		
Möjligheter att växa inom bolaget		
Summa		

(Egen tabell, arbetsförhållanden)

För att kunna jämföra fabriker med varandra så finns det poäng i de olika stegen. I de tre nedersta, grundläggande behov, säkerhet och mänsklig respekt bör alla vara godkända och då ger det inga poäng, VG ger 5 poäng och MVG 10 poäng. Är det däremot något som inte är godkänt ger det istället 25 poäng minus. Uppskattning som är det steget som inte är nödvändigt utan bara önskat att det jobbas med, ger 10 poäng för

godkänt, 15 poäng för väl godkänt och 20 poäng för mycket väl godkänt. Finns det något under uppskattning som inte är godkänt ger det 0 poäng eftersom det inte är ett krav.

4 Empiri

I detta kapitel så beskrivs fallföretagen och hur deras typiska kunder ser ut. Detta följs av företagens CSR strategi och slutligen hur deras arbetsförhållanden är. Arbetsförhållandena presenteras med hjälp av arbetsmodellen från referensramen.

I arbetet kommer fabrikers arbetsförhållanden i Kina undersökas. Nedan visas en tabell för att åskådliggöra vilka fabriker som undersökts och vilken typ av kunder de har. Fokus i empirin kommer att ligga på fabrikerna men kunderna kommer även att beskrivas för att få en bättre förståelse för CSR arbetet. NWG som är blivande kund till fabrik X kommer beskrivas ytterligare med en fördjupning i hur deras CSR arbete och strategi ser ut. Detta för att skapa ytterligare förståelse för hur CSR arbete kan fungera hos en kund.

Kunder	Leverantörer/fabrik
Stora företag	Dongjia Knitting
Små företag	Xingxin sport socks
New Wave Group (blivande kund)	Fabrik X

(Tabell över inblandade företag)

4.1 Stora företag/kunder

Dongjias kunder är stora västerländska företag så som Walmart, Umbro, Gold Toe Moretz, Keds och Columbia Sportswear Company. Denna typ av kund har ofta stora krav på leverantörerna, vilka de måste uppfylla. Det finns olika sätt att genomföra detta, genom morot och piska, nära samarbete, utbildningar med mera.⁶⁴ De olika företagen har givetvis olika syn på CSR och olika strategier för hur det ska arbeta med det inom deras organisation.

⁶⁴ Intervju Dongjia Knitting, 2010-11-30

4.2 Dongjia Knitting

Dongjia är en strumpfabrik som ligger i staden Zhu ji. Staden tillhör Shaoxing området och ligger ca en timme ifrån själva staden Shaoxing. Området är känt för sin textilindustri och kring fabriken ligger flera strumpfabriker. Shaoxing i sin tur ligger ca två timmar söder om Shanghai med tåg. Fabriken har tre stycken delägare och under mitt besök så visade en av dem mig runt och svarade på frågor. Många fabriker i trakten tillverkar olika saker inom textil men Dongjia tillverkar bara strumpor. Fabriken har totalt ca 180 anställda och är vad de kallar en medelstor fabrik. De har som tidigare nämnts många stora kunder till exempel: Fruit of the loom, Wallmart, Umbro, Gold Toe Moretz, Keds och Columbia Sportswear Company. De har köpt mark och har planer på att bygga ytterligare en fabrik för att växa och expandera.

4.2.1 Dongjia Knittings CSR-Strategi

När jag inleder med att fråga vad CSR betyder för dem, så tittar de sig fundersamt omkring på de olika certifikaten som hänger på väggen, springer ut och in. Jag försöker omformulera men med samma resultat. Tillslut får jag en kod som de berättar för mig att jag ska använda på internet och där se hur de ser på CSR.⁶⁵ Jag försökte använda koden men det går inte och svar på denna fråga har jag inte fått i efterhand trots förfrågning via mail.

Dongjia jobbar med CSR och har det som en tydlig profil gentemot sina kunder enligt dem. Vid frågan hur det mer specifikt arbetar med det svarar dem att det är bra för dem.⁶⁶ Det är en tjej på kontoret som jobbar med CSR som ett av hennes arbetsområden. Det är inte en stor del av det vardagliga arbetet utan det var mest en fråga när det startade fabriken. Den byggdes för att klara av kundens krav på CSR och deras codes of conduct (även kallat uppförandekod).⁶⁷ Ledningen jobbar tillsammans med deras kunder för att ta fram en CSR – strategi åt Dongjia.

⁶⁵ Intervju Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁶⁶ Partner Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁶⁷ Anställd Dongjia Knitting, 2010-11-30

Dongjia jobbar främst med CSR för att deras kunder kräver det men de ser även ett eget intresse. De kan utvecklas och bli större, få fler kunder, lättare behålla arbetare och locka till sig nya.⁶⁸

Dongjia har inte egna codes of conduct (hädanefter benämnt som COC) utan jobbar efter deras kunders olika COC. De olika COC's är relativt lika men med små förändringar. De tillgodoser de olika COC's men kan vid olika kunders orders ändra småsaker för att till fullo tillgodose de olika kundernas krav. De har flera olika certifieringar ISO 14001:2004 som är ett miljöledningssystem, ISO 9001:2000 som är ett kvalitetssystem, Confidence in textiles-Oelotex standard 100, detta har nyligen gått ut men ny kontroll skulle ske i december. Utöver dessa hade de även fått tilldelning från regeringen, det ges till företag som sköter sina papper och driver sina företag på ett korrekt och önskvärt sätt.⁶⁹

På grund av stigande bomullspriser så är en av avdelningarna på fabriken stängd. De berättar att personalen har fått ledigt men fått behålla sin lön av den anledningen att de vill att de ska komma tillbaka när det öppnar den igen. På det sättet skapar det ett förtroende hos sina arbetare och hoppas att de ska bli mer lojala och stanna kvar på fabriken och på så sätt minska kostnader för att anställa nya, lära upp dem och så vidare.⁷⁰

Dongjia håller som tidigare nämnt på att bygga ytterligare en fabrik och i samband med det kommer de jobba mer med CSR, på vilket sätt förklarar de inte.⁷¹

4.2.2 Dongjia Knittings arbetsförhållanden

Grundläggande behov	Betyg	Poäng	Kommentar
Rena lokaler, arbetsytor & gångar	VG	5p	Rent och fräscht
Ventilation	VG	5p	Bra luft, mycket syre och ventilation
Ljus	MVG	10p	Extra ljus vid varje station och fönster.
Vatten	G	-	Det fanns vatten men de var

⁶⁸ Anställd Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁶⁹ ibid.

⁷⁰ Partner Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁷¹ ibid.

			några tomma.
Toalett	G	-	Ok men borde vara renare.
Rast	G	-	Ok, lunch + korta vid behov
Ingen tvingad arbetskraft (ej fängelse, straffarbete)	G	-	Nej
Inget barnarbete	G	-	Nej
Skälig lön, ej under minimum	VG	5p	Ingen hade mindre 980 rmb/mån. (Baserat på timlön)
Säkerhet			
Brandvarnare, brandsläckare, nödutgång & träning	MVG	10p	Fanns överallt och tydligt märkt
Utbildning för dem som hanterar farliga saker	G	-	Ingen hantera direkt farliga maskiner men alla har grund utbildning för sina uppgifter.
Skyddsutrustning - handskar och dyligt	G	-	De hade arbetskläder
Första hjälpen	MVG	10p	Ja välfyllda och lättillgängliga i varje rum
Maskiner med säkerhetsutrustning, skydd, nödstopp med mera	G	-	Ja alla hade basutbud med säkerhetsstopp och nödvändiga skydd.
Arbetskontrakt	G	-	Ja
Arbetstid + övertid inte mer än lagen eller ILO nr 1	MVG	10p	Jobba inte övertid
Övertid = frivillig och betald	G	-	Jobbar inte övertid
Ledighet vid högtider som enligt lag ska ge ledigt?	VG	5p	Ja
Mänsklig respekt			
Ingen diskriminering	G	-	Nej
Få ansluta sig fackligt	G	-	Ja, statligt
Ingen korruption	G	-	Nej
Uppskattning - exempel			
Dagis	-	-	-
Utbildning	-	-	-
Sällskapsytor	VG	15p	Stor fin matsal, fräscht
Mat/lunch	VG	15p	Får dem, finna att köpa om de vill ha annat.
Certifikat för CSR	VG	15p	Ja
Uppförandekod	-	-	-
Boende	VG	15p	Rum med 4-6, aircondition, fräscha.
Musik	VG	15p	Lyssna på musik när jobbade, fanns även karaoke när de är lediga.
Möjligheter att växa inom bolaget	-	-	-
Summa		130p	

Fabriksarbetarna kommer från hela landet och därför pratar dem mandarin (som är det officiella språket i Kina). Det finns bostäder på fabriken och där bor dem fyra till sex stycken i varje rum, flickor för sig och pojkar för sig. Rummen har aircondition och allmän god standard som de boende sköter själva. Fabriksarbetarna jobbar åtta timmar per dag och har en lunchrast på 1 timme, vanligtvis börjar de åtta och jobbar till fem. Vid intervjun med delägaren säger hon att de anställda är nöjda med det och vill inte jobba övertid.⁷³

Hela fabriken har tydliga nödutgångar med markeringar i marken var de ska gå om det händer en olycka. Brandsläckare, brandlarm och första hjälpen kit finns också. Vid varje arbetsområde finns det en vägg med kvalitetstavlor, som förklarar hur kvaliteten ska vara på en godkänd strumpa och hur det kontrolleras. I samband med dessa tavlor finns även vissa av kundernas COC, deras rättigheter som arbetare och nödutrymningsplan.⁷⁴

4.3 Små företag/kunder

I förhållande till Dongjia så jobbar Xingxin med mindre kunder. Västerländska företag med mindre orders och ofta inte lika stora krav på sig från konsumenter och omvärld. Detta medför ofta att de i sin tur inte har lika stora krav på sina leverantörer.⁷⁵

4.4 Xingxin Sports Socks

Xingxin är en medelstor fabrik som tillverkar strumpor och även denna fabrik ligger i Zhu Ji utanför Shaoxing precis som Dongjia. Fabriken är i dagsläget stängd på grund av stigande bomullspris i väntan på stabilisering. I vanliga fall jobbar där ca 160 fabriksarbetare, de är nu lediga med en baslön i väntan på att fabriken ska öppna igen.

⁷² Fabriksbesök Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁷³ Partner Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁷⁴ Fabriksbesök Dongjia Knitting, 2010-11-30

⁷⁵ Marcel Wang, 2010-11-30

Deras kundgrupp består mest av små klienter. Xingxin och Dongjia har samma ägare.⁷⁶ Eftersom fabriken var stängd under mitt besök i Kina så kommer arbetsförhållandena mätas utifrån de observationer jag gjorde på mitt förra besök på fabriken i september 2009.

4.4.1 Xingxin Sports Socks CSR-strategi

CSR är inte ett begrepp som de jobbar med på Xingxin. De följer lagar och regleringar som finns men utöver det ingenting som de vill berätta om. De berättar dock att deras trådleverantör har fått miljöcertifiering på deras färgning. Deras små kunder kräver inte att de jobbar på ett speciellt sätt med CSR förutom att de uppfyller mindre krav (exempel kommer förklaras under deras arbetsförhållanden). Xingxin ägs av samma tre partners som Dongjia men detta framkom inte i intervjun angående Dongjia. Det är två skilda bolag och de anser inte att det påverkar de olika fabriken och deras strategier. Även deras anställda är lediga med skillnaden att de endast har sin baslön. Deras lön utöver baslönen baseras på hur många enheter de producerar.⁷⁷

4.4.2 Xingxin Sports Socks arbetsförhållanden

Grundläggande behov	Betyg	Poäng	Kommentar
Rena lokaler, arbetsytor & gångar	G	-	Ok
Ventilation	G	-	Ok
Ljus	G	-	Ljus vid varje arbetsplats i övrigt rätt mörkt
Vatten	G	-	Ja men inte lättillgängligt
Toalett	G	-	Ok inte jätte ren
Rast	G	-	Lunch och toalettpaus
Ingen tvingad arbetskraft (ej fängelse, straffarbete)	G	-	Nej
Inget barnarbete	G	-	Nej
Skälig lön, ej under minimum	G	-	Bas + antal enheter
Säkerhet			
Brandvarnare, brandsläckare, nödutgång & träning	U	-25p	Saknar brandvarnare
Utbildning för dem som hanterar farliga saker	G	-	Inga farliga arbetsuppgifter

⁷⁶ Marcel Wang, 2010-11-30

⁷⁷ Partner Dongjia Knitting, 2010-11-30

Skyddsutrustning – handskar och dylikt	G	-	Ok
Första hjälpen	G	-	Ok
Maskiner med säkerhetsutrustning, skydd, nödstopp m.m.	G	-	Nödstopp finns på alla
Arbetskontrakt	G	-	Ok
Arbets tid + övertid inte mer än lagen eller ILO nr 1	G	-	Nej
Övertid = frivillig och betald	G	-	Ja
Ledighet vid högtider som enligt lag ska ge ledigt?	G	-	Ja
Mänsklig respekt			
Ingen diskriminering	G	-	Nej
Få ansluta sig fackligt	G	-	Statligt
Ingen korruption	G	-	Nej
Uppskattning - exempel			
Dagis	-	-	-
Utbildning	-	-	-
Sällskapsytor	G	10p	Lunchrum och basket på gården
Mat/lunch	G	10p	Bjuds på lunch
Certifikat för CSR	-	-	-
Uppförandekod	-	-	-
Boende	G	10p	Grundläggande standard
Musik	-	-	-
Möjligheter att växa inom bolaget	-	-	-
Summa		5p	

78

De anställda som nu har blivit lediga jobbar antingen på någon annan fabrik eller har åkt hem till sina familjer i väntan på att fabriken ska öppna igen. Precis som på Dongjia så kommer de anställda från runt om i Kina och därför pratar de mandarin på fabriken. De tillhandahåller också boende för de anställda. Under mitt besök hade jag inte möjlighet att se dem och kan därför inte uttala mig om hur standarden på boendet är.

4.5 New Wave Group

NWG är en koncern som skapar, förvärvar och utvecklar varumärken och produkter inom profilbranschen samt sport-, gåvo- och inredningssektorn. Koncernen strävar efter att nå synergier genom att samordna design, inköp, marknadsföring, lager och

⁷⁸ Fabriksbesök Xingxin Sport Socks, 2009-09-15

distribution.⁷⁹ Dotterbolaget i Kina finns i Shanghai och jobbar med produktion och inköp men utöver det säljer de även Orrefors, Kosta Boda och Sagaform inredning till den kinesiska marknaden. De strategier och information som kommer presenteras här kommer endast att behandla textilier. Exempel på varumärken är Clique, Craft och Jobman.⁸⁰ De jobbar med ett 60-tal fabriker runt om i Kina men flest i mitten av landet.

4.5.1 New Wave Groups CSR-Strategi

*"If you always do what you've always done, you'll always get what you already got"*⁸¹

Så här inleder Kenneth Morrissette presentationen av deras CSR arbete för mig, med betydelsen att strävas det inte framåt och förändring sker så kommer inget att förändra sig. Han fortsätter med att beskriva vad CSR är för dem. Han beskriver det som ett företags sociala ansvar och hur de hanterar sociala frågor, att svara på krav från olika intressenter inklusive aktieägare, kunder, konsumenter, myndigheter, arbetskraft, miljöorganisationer och deras anställda. CSR gör företag ansvariga inför sina aktieägare och har ett socialt ansvar för sina anställda, konsumenter, samhället och miljön. Det ska innefatta företagsetik, produktsäkerhet och hälsa samt skydd av juridiska rättigheter för arbetstagare och miljö, stöd till välgörenhetsorganisationer, bidra till social välfärd och mycket mer. De kallar det dock inte CSR utan har valt att döpa sin avdelning till SER, social environmental responsibility.⁸²

På kontoret i Shanghai sitter SER gruppen som är ansvarig för CSR i Asien, vilket innefattar Bangladesh, Indien, Kina och Vietnam.⁸³ Morrissette är SER manager och under honom ett team på åtta personer, utöver det så finns det QC's (quality controllers) som är ute och kontrollerar kvaliteten på produkter men även förhållanden på fabrikerna. Teamet består till stor del av "auditors", de som utför kontrollerna av förhållandena på fabrikerna.⁸⁴

⁷⁹ nwg.se

⁸⁰ newwave.cn

⁸¹ Morrissette, 2010-12-03

⁸² ibid.

⁸³ Hökerberg (2010), *Building the Orrefors and Kosta Boda brands*.

⁸⁴ Morrissette, 2010-12-03

Varför jobbar de med SER/CSR?

- Rätt sak att göra
- Kundkrav
- Konkurrensfördel
- Förmåner för leverantör/köpare

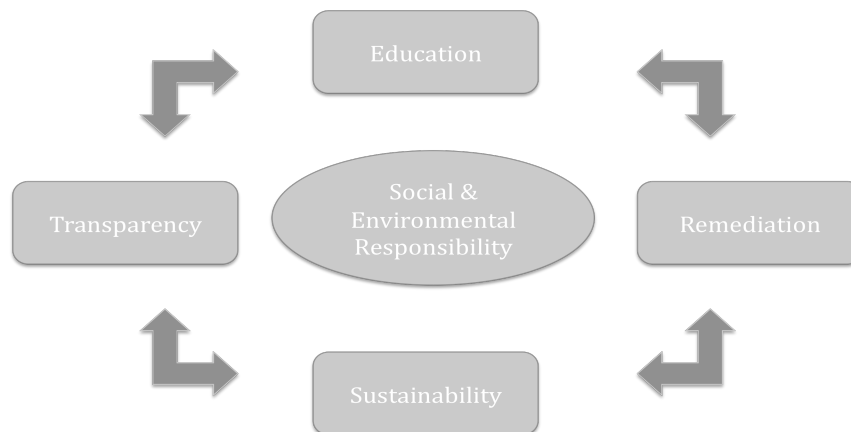
Fördelar för fabriken eller leverantörer är ofta många, bra kvalitet, leveranser i tid, hög produktivitet, tillfredställelse från medarbetare, mindre personalomsättning, mindre frånvaro, mindre olyckor och mindre avslag av produkter. Alla fördelar hjälper de inblandade intressenter och avkastningen. Och speciellt kunden, i detta fallet NWG själv. Övriga fördelar för kunden är bra image på marknaden, långsiktig affärspartner, leveranser i tid till deras kunder och bra kvalitet.⁸⁵

De började jobba med CSR 2005, då skapade de en avdelning och implementerade COC till deras leverantörer. Sedan dess har det utvecklats avsevärt, 2008 gick det med i Fair Labour Association (FLA - en organisation som liknar Fear Wear Foundation som beskrevs i referensramen), 2009 skapade de ARCAP (utvecklar längre ner i texten) och 2010 tillsattes Morrissette som SER manager som bland annat omformulerade avdelningen till SER.⁸⁶

⁸⁵ Morrissette, 2010-12-03

⁸⁶ ibid.

NWGs vision med deras CSR arbete demonstrerar de med modellen nedan.



(New Wave Groups CSR-vision)⁸⁷

De jobbar med utbildning både externt (främst leverantörer) och internt. Internt är merchandisers (mellanhand mellan leverantör och inköpare) en viktig del så att alla som jobbar med fabriken är medvetna om hur de jobbar med CSR och vad de kan göra för att förbättra. Externt så handlar det till största delen om fabrikerna och hur de kan jobba för att förbättra arbetsförhållanden och till viss del miljöutsläpp. De jobbar tillsammans för att förbättra förutsättningarna, inte sista minuten ändringar i beställningar som gör att det krävs mycket övertid för att få klart ordern i tid. Morrissette berättar att mycket handlar om små saker som leverantörerna inte har tänkt på som inte behöver kosta så mycket pengar men som gör skillnad för arbetarna och gör arbetsplatsen säkrare. Leverantörerna måste skriva ner en policy, som de sedan ska jobba efter. Den ska vara nedskriven för då blir det mer verkligt och fungerar bättre anser han. En del i utbildningen med merchandisers är kapacitetsplan som det jobbas med för att minska övertid. Han påpekar vid flera tillfällen att han hellre vill ha sanning än fina böcker. Det är bättre de visar det riktiga resultatet än falska, på det sättet är de medvetna och kan jobba med att göra det bättre. Både fabriken och klienten bör vara transparenta. Med böcker menas papper på övertid, anställningsbevis, certifikat, lönelistor och så vidare. Lösningarna som jobbas med ska vara hållbara och fungera i längden för de inblandade intressenterna. Åtgärder syftar på att ta bort det som inte funkar i det gamla systemet och ersätta med nya hållbara metoder.⁸⁸

⁸⁷ Morrissette, 2010-12-03

⁸⁸ ibid.

NWG jobbar som tidigare nämnt med FLA och använder sig av deras COC som är baserade på ILOs konventioner. Inga trakasserier eller diskrimineringar, frivillig och betald övertid, inte för många timmar per vecka, inget barnarbete, ingen tvingad arbetskraft, frihet att fackligt ansluta sig, hälsa och säkerhet i fokus.⁸⁹ FLA är en organisation som jobbar för bättre arbetsförhållanden. FLA jobbar med företag, universitet och samhällsorganisationer. De har tagit fram COC som företagen jobbar med och praktisk sanering och övervakning för att dessa ska genomföras.⁹⁰ De utför audits åt sina medlemsföretag och system för att skapa transparenta företag.⁹¹ FLA certifierar inte NWGs leverantörer utan certifierar dem för att de gör ett bra jobb i arbetet för bättre arbetsförhållanden på fabrikerna de samarbetar med. Processen att certifiera sig löper över en tre års period och NWG är schemalagda att certifieras 2012 om allt går som planerat.⁹²

Audit är en granskning av en fabrik. NWG jobbar med fyra olika typer av audits, initial, årlig, om-audit och uppföljning. Om-audit och uppföljning är samma sak med skillnaden att om-audit är på ny fabrik och uppföljning är på befintlig. Årlig och uppföljning kan ske oanmäld medan de andra alltid är anmälda. Morrissette föredrar anmälda audits med motiveringen att det handlar om gemensam respekt och tillit, han skulle inte uppskatta om någon stormade in på hans kontor och skulle granska hur de arbetade.

En audit innehåller ett inledande möte, fabriksrundtur, dokumentgranskning, intervjuer, med både ledning och arbetare, och ett avslutande möte där det lämnas en tillfällig rapport över resultaten av auditen. På det avslutande mötet diskuteras vad som bör förbättras, varför och under vilken tidsperiod det bör vara klart. Den slutgiltiga lämnas några dagar senare när auditören har tänkt genom vad han sett. I rapporten visas det inte vad fabriksarbetarna har sagt. De försöker baka in det i de andra bitarna så att de inte kan ha negativa effekter för dem att berätta hur det är på fabriken.

⁸⁹ Morrissette, 2010-12-03

⁹⁰ fairlabor.org

⁹¹ ibid.

⁹² Morrissette, 2010-12-03

NWG jobbar som nämndes tidigare med något de kallar ARCAP vid deras audits, *Audit Report & Corrective Action Plan*. Den innehåller det de tittar på hos fabriken, lag och benchmarking från FLA, åtgärdsplan steg för steg, bekräftelse från leverantörer och framsteg uppdateras. Detta arbetas med för att utveckla leverantören, tillfredsställelse för arbetarna, ökad produktion och vinst samt för långsiktiga relationer.⁹³

Deras nästa steg i sitt SER/CSR arbete är att jobba mer med miljö och restriktioner för kemikalier, samtidigt som alla de bitar de jobbar med idag ska utvecklas och bli bättre. De utmaningar eller problem de upplever att de stöter på är att leverantörer inte alltid är så transparenta, de förstår inte COC, det saknas specialiserad personal för att jobba med kemikalie-audits. Det största hotet han ser mot att deras COC ska brista är om det inte var medvetna om att deras leverantörer jobbar med underleverantörer. Samma regler gäller för leverantörer och underleverantörer, vet NWG inte om dem finns kan dem inte jobba med dem och se till att de jobbar på ett korrekt sätt.⁹⁴

4.6 Fabrik X

Förutom att intervjua och diskutera NWG's CSR strategi med deras SER chef fick jag även följa med dem på en audit. Fabriken jag besöker med NWG ligger ca 1,5 timme öster om Shanghai och tillverkar arbetskläder. Jag får följa med på en initial audit eller granskning, vilket innebär att fabriken i dagsläget inte är en av deras leverantörer utan de ska undersöka om det finns möjligheter att det kan bli en. Jag kommer inte benämna fabriken vid namn då en önskan från NWG är att inte nämna fabriker de jobbar med eller eventuellt kommer jobba med. Fabriken har ca 100 anställda varav 80 stycken är fabriksarbetare.⁹⁵

4.6.1 Fabrik X's CSR-strategi

Fabrik X har jobbat med CSR men inte lyckats hela vägen fram. Det är en nyöppnad fabrik och de jobbar på att förbättra arbetsförhållanden med hjälp av sina kunder.⁹⁶ Eftersom jag var där med NWG var jag endast observatör och hade dessvärre inte

⁹³ Morrissette, 2010-12-03

⁹⁴ *ibid.*

⁹⁵ Fabriksbesök fabrik X, 2010-12-07

⁹⁶ Vincent Feng, 2010-12-07

möjlighet att ställa några frågor om hur deras strategi eller syn gentemot CSR är. På frågan om deras leverantörer har en CSR strategi eller medvetenhet om CSR svarar Morrissette:

*"I would say that most of the factories we contract with to manufacture New Wave product are aware of CSR. For the majority of factories, however, it is not a 'focus' until we get involved because then they realize they must work to be in compliance with our Code of Conduct. Much of it depends on the type and quality of product the factory is producing. The higher quality product typically means a factory has more awareness and resources set toward CSR. Similarly, they typically do not see (or are not aware of) the benefits until we discuss it with them."*⁹⁷

4.6.2 Fabrik X's arbetsförhållanden

Grundläggande behov	Betyg	Poäng	Kommentar
Rena lokaler, arbetsytor & gångar	VG	5p	Rent och fräscht
Ventilation	VG	5p	Bra
Ljus	VG	5p	Välbelysta arbetsplatser
Vatten	VG	5p	Fanns vatten och förvaring för deras flaskor
Toalett	G	-	Ok
Rast	G	-	Lunch och toalettpaus
Ingen tvingad arbetskraft (ej fängelse, straffarbete)	G	-	Nej
Inget barnarbete	G	-	Nej
Skälig lön, ej under minimum	G	-	Ja
Säkerhet			
Brandvarnare, brandsläckare, nödutgång & träning	G	-	Ok, dock en brandsläckare täckt.
Utbildning för dem som hanterar farliga saker	G	-	Alla får utbildning för sin uppgift
Skyddsutrustning - handskar och dyligt	U	-25p	Saknas handskar till dem som skär tyg.
Första hjälpen	U	-25p	Saknas
Maskiner med säkerhetsutrustning, skydd, nödstopp med mera	G-	-	Saknar skyddsplats för knapp maskin
Arbetskontrakt	U	-25p	60 st saknar kontrakt
Arbetsid + övertid inte mer än lagen eller ILO nr 1	G	-	Det är ok

⁹⁷ Mailkonversation Morrissette, 2010-12-07

Övertid = frivillig och betald	G	-	Ja
Ledighet vi högtider som enligt lag ska ge ledigt?	G	-	Ja
Mänsklig respekt			
Ingen diskriminering	G	-	Nej
Få ansluta sig fackligt	U	-25p	Nej
Ingen korruption	G	-	Nej
Uppskattning - exempel			
Dagis	-	-	-
Utbildning	-	-	-
Sällskapsytor	U	0p	Lunchrum, inte grundläggande standard
Mat/lunch	U	0p	Saknar certifikat för servera mat men de bjuds på mat
Certifikat för CSR	-	-	-
Uppförandekod	-	-	-
Boende	-	-	-
Musik	VG	15p	De spelar musik när de jobbar
Möjligheter att växa inom bolaget	-	-	-
Summa		- 65p	

98

När den preliminära rapporten lämnades in kommenterades följande saker, 60 stycken av arbetarna saknade arbetskontrakt eller signatur på de som fanns. I fabriksens policy så var monetär bestraffning med om de gjorde något fel och det är inte okej. Alla utgångar måste vara märkta och ha en belyst skylt med nödutgång. NWG kommenterar att de även vill att de ska ha evakueringslinjer på marken men det är inget krav. De två maskiner som slog i knappar saknade skyddsplats. De saknades även speciella handskar för de som skar tyg. Det saknas första hjälpen kit. Det finns "unga" arbetare, vilket innebär att de är under 18 men över 16, det är godkänt men de ska få en hälsokontroll för att se så att arbetet inte skadar deras hälsa, detta certifikat saknas. Det saknar även certifikat för att servera mat i matsalen. Arbetarna har inte rätt att ansluta sig fackligt. Han önskar även att de skaffar en förslagslåda så att de anställda kan komma med förslag på förbättringar. En del punkter är mer lättåtgärdade än andra, mer eller mindre allvarliga och beroende på komplexitet så hade de olika lång tid på sig att rätta till det.⁹⁹

⁹⁸ Fabriksbesök fabrik X, 2010-12-07

⁹⁹ Vincent Feng, 2010-12-07

Fabrik	Poäng
Dongjia Knitting	130 p
Xingxin Sports Socks	5 p
Fabrik X	- 65 p

5 Analys

I detta kapitel så analyseras det empiriska materialet och fallföretagen med hjälp av referensramen och de teorier/information som presenterats där.

5.1 CSR pyramid

För att analysera vilken nivå av ansvarstagande de olika företagen tar sig för kommer jag analysera dem utifrån Carrols CSR pyramid. Carrol har definierat CSR åtagande utifrån fyra stycken nivåer, ekonomiskt, lagligt, etiskt och filantropiskt åtagande.

5.1.1 Ekonomiskt och lagligt antagande

De ekonomiska och lagliga antaganden är det som krävs av ett företag. Ekonomiska i form av ekonomisk avkastning till ägare och lagliga i form av att följa de regler och lagar som finns. Alla företag fullföljer båda dessa åtaganden med undantag från att fabrik X inte har gjort hälsokontroll på de unga arbetarna och de har inte heller underskrifter på alla arbetstillstånd. Fabrik X är en relativt ny fabrik som har påbörjat arbetet innan allt administrativt blivit klart och med stor sannolikhet är det detta som ligger till grunden för att det inte har blivit genomfört i kombination med okunskap om att det är ett krav.

5.1.2 Etiskt och Filantropiskt antagande

De tre fabrikerna tar alla olika stort ansvar på den etiska nivån medan ingen av fabrikerna jobbar med filantropiskt. Nedan beskrivs hur fabrikerna var för sig jobbar i förhållande till etiskt antagande.

Dongjia knitting

Dongjia arbetar med mer än vad som krävs av dem. De har bättre löner, bra arbetstider, god arbetsmiljö, arbetar med och förstår vikten av att behålla fabriksarbetarna. Att de har förstått vikten av det innebär stora fördelar för arbetarna och min tro är att det kommer fortsätta innebära förbättringar för dem. Ett exempel på saker de gör, är att de

försöker skapa en trevlig miljö och aktiviteter för de anställda när de är lediga. Genomgående under fabriksbesöket så gav Dongjia ett intryck av att sträva lite utöver de som lagligt krävs.

Xingxin sports socks

Xingxin jobbar ganska lite utöver de åtaganden som krävs av dem. De har en lunchrestaurang som bjuder på mat, en basketplan för fritidsaktiviteter och boende för dem arbetare som inte kommer från området. Tanken bakom dessa insatser är inte alla gånger att de ska bli bättre för arbetarna utan de ser det som (boendet och maten) praktiska ont och basketplanen fanns där redan från början. Detta borde påverka med vilken entusiasm detta tas emot av arbetarna och på så sätt inte får det effekt det skulle kunna fått.

Fabrik X

Fabrik X har förhoppning att jobba utöver endast de lagliga och ekonomiska åtagandena men når i dagsläget inte ända fram. Det var överlag fräscha lokaler som de jobbade i med mycket ljus och bra arbetsbänkar, vilket ger ett positivt intryck för arbetarna. Men för att komma upp och agera i det etiska steget måste de först ha de lagliga och ekonomiska avklarade.

5.2 Moraliska ledningstyper

Hur ledaren/ledarna beter sig mot arbetarna gör skillnad på huruvida arbetarna känner sig uppskattade, deras prestationer och överlag hur arbetsförhållandena är. Det finns tre nivåer av moraliska ledningstyper: omoralisk, amoralisk och moralisk ledningstyp. Nedan finns en tabell där det visas var de fyra olika företagen hamnar. Företagen kan ligga lågt, högt eller i mitten av de olika ledningstyperna.

Företag/ledningstyp	Omoralkisk	Amoralisk	Moralisk
New Wave Group			X
Dongjia Knitting		X	
Xingxin sports socks	X		
Fabrik X		X	

New Wave Group

NWG får här vara med som ett exempel på moralisk ledningstyp. NWG's ledare jobbar mycket med en gemensamhet och innebörden av respekt och tillit inom företaget är stort och därför är de en moralisk ledningstyp. Detta speglar även stor del av deras arbete, speciellt CSR- arbetet de genomför både intern och externt. Många kunder agerar ledare eller den bestämmande parten över sina leverantörer. NWG anser att det är fel ansats att jobba med och istället arbetar de för ett långsiktigt samarbete med sina leverantörer där man fungerar som partners och varandras förlängda arm.

Dongjia knitting

Dongjia är amoralisk ledningstyp. De förstår innebörden av att behålla sina medarbetare och behandlar dem med respekt. Detta ur ett medelsiktigt perspektiv. Dongjia ser ett eget intresse i att behandla de anställda väl och gör det kanske främst av den anledningen och inte för att det är det "rätta" att göra.

Xingxin sport socks

Xingxin sport socks är i det övre skiktet av den omoraliska ledningstypen. Ägarna/ledarna är medvetna om CSR och deras fördelar, eftersom de även äger Dongjia som jobbar med det, men väljer ändå att inte jobba med det. De jobbar efter ett kortsiktigt perspektiv där de inte ser till de anställdas bästa i form av lön, en del säkerhet och göra bara det de måste. Jag har satt dem i det övre skiktet eftersom att de

har en medvetenhet och jobbar för att behålla personalen men inte i den mån det räcker till amoralisk.

Fabrik X

Fabrik X är i det undre skiktet av den amoraliska ledningstypen. De har en förhoppning och vill men räcker inte hela vägen fram. De är i ett stadium där de kommer göra förbättringar men har inte genomfört dem än.

5.3 Strategi och samhälle

Porter och Kramer diskuterar delat värde och det utbyte ett företag och samhället kan ha av varandra. De talar om inside out linkages och outside in linkages som båda ska utnyttjas för att värdet ska maximeras. Inside-out linkages är det effekterna samhället naturligt har av att företaget finns, till exempel arbetstillfällen medan outside-in linkages är tvärt om, att ett företag påverkas på gott och ont av det som händer i samhället. Detta måste tas i beaktning.

Företagen jobbar lite olika med detta. NWG säger det inte rakt ut, men jobbar med CSR ur ett större synsätt än vad fabriker gör. Alla tre fabriker, som alla jobbar på olika sätt med CSR, jobbar med det utifrån egen vinnings skull. NWG är från början ett svenskt företag och är överlag ett västerländskt bolag och det kan påverka deras syn och deras sätt att arbeta med CSR. Intrycket jag får hos dem i förhållande till hos fabriker är att detta ligger underförstått. Inget samhälle inget företag, utan företag inget samhälle. Företag borde jobba mot långsiktiga mål som gynnar samhället och inte kortsiktiga som har negativ effekt på samhället. Tyvärr så har detta kommit i skymundan på Kinas frammarsch och alla bitar är inte med i ekvationen medan denna jätte nation växer extremt.

Det andra synsättet som Porter och Kramer skriver om är att ett företag måste se CSR som en del av sin strategi för att uppnå maximala fördelar och inte som något som appliceras på den vanliga strategin. NWG har förstått och har CSR som en stor del av sin strategi även om den idag inte är fullt integrerad. Fabriker har på sitt sätt också integrerat CSR, de jobbar inte med det kontinuerligt. Dongjia jobbade mycket med det i

början när de öppnade fabriken och hade då som strategi att de skulle bli ett bra val för stora västerländska kunder som hade CSR som en viktig punkt när de väljer leverantörer. De jobbar även med det på sitt vis kontinuerligt så att deras anställda ska stanna kvar. Men förhållande till hur västvärlden ser ut så jobbar de inte med det som en del av sin strategi. NWG kunde också haft det som en mycket större del än vad de har idag. De jobbar med CSR som en stor del av sin verksamhet och de utbildar kontinuerligt. Det är dock bara självklart för den gruppen som jobbar med CSR, detta är antagligen på väg att förändras i takt med att det utbildar och utvecklar sin CSR strategi. För att göra det optimalt och få ut maximerad konkurrensfördel utav det bör det vara en större del av hela koncernen och inte bara verksamheten i Asien.

Porter och Kramer poängterar även att det inte går att rädda alla i världen. Utan företag får välja att fokusera på det som ligger nära deras verksamhetsområde och som känns naturligt.

5.4 Corporate Governance

De tre fabriken jobbar alla efter ägarmodellen. Vilket innebär att fokus är att maximera vinst åt ägaren. I fabriken fall så är det ägarna som sitter i ledning och driver företaget och detta minskar behovet av att kontrollera ledningen. Detta synsätt ger ofta upphov till kortsiktigt perspektiv och det syns på fabriken i olika stor utsträckning. Xingxin och fabrik X har med stor sannolikhet ett kortare synsätt än vad Dongjia har. Dongjia har även mycket de kan göra för att utveckla sitt perspektiv men de har förstått att agerar de mer etiskt så har det god effekt på affärerna i form av fler kunder långsiktigt och de anställda trivs, gör ett bättre jobb och vill stanna kvar inom företaget, dessutom blir det lättare att nyanställa.

Vilken nivå av CSR jobbar de olika företagen?

Laissez-rättvisa företag

Det är basnivån där det inte jobbas med CSR mer än vad som är ett måste. På denna nivå är både Xingxin och fabrik X. Xingxin har medvetet lagt sig på en nivå där de uppfyller

lagar och bestämmelser. Arbetsförhållandena är okej men de gör inte mer än de måste. Fabrik X ligger på minus i arbetsmodellen och når därför inte upp till okej arbetsförhållanden och då inte heller till basnivån utan måste jobba mer med CSR för att nå upp till laissez-rättvisa företag.

Upplyst egenintresse

Upplyst egenintresse är när företaget ser fördelar med att jobba med CSR. Dongjia ser, som jag nämnde ovan, fördelar med att jobba med CSR. De får fördelar gentemot sina kunder, anställda och skapar sig ett bra varumärke och jobbar med fördelar på längre sikt.

De andra två stegen "ett forum för interaktion mellan intressenter" och "utformare av samhället" når inte de fabriker jag besökt upp till. För att komma upp till dessa nivåer krävs det en större medvetenhet från företaget. De ska ha det som en del av deras strategi, inte bara mäta finansiella termer och i den sista nivån så ska det se ut finansiella som sekundärt och huvudsyftet är att den sociala som driver företaget, så kallat utformare av samhället.

5.5 Maslows behovs trappa

Fysiska behov

De fysiska behoven som att gå på toaletten, äta, sova uppfyller alla företagen. Fabrik X har där emot inte ett certifikat för sin matservering. Detta syns i arbetsmodellen då fabrik X är den fabrik med minst poäng och den enda som ligger på minus. Alla företag har tillgång till vatten och låter sina anställda gå på toaletten när de behöver det.

Trygghetsbehov

Utvecklingen är väldigt stor i Kina och på Dongjia får jag informationen att det är väldigt sällan en anställd är tvungen att lämna företaget, faktiskt har det inte hänt. Det är ont om fabriksarbetare och detta gör att de anställda kan känna sig trygga att de får behålla sina jobb. De flesta fabriker i Kina erbjuder boende för sina arbetare och likaså

fabrikerna i denna studie förutom fabrik X som var en liten fabrik med lokalanställda. Trygghet handlar mycket om hur saker upplevs, modellen mäter inte de anställdas känslor utan bara det faktiska på fabrikerna och därför har jag svårt att analysera denna punkt på djupet.

Gemenskap

Det är viktigt att känna gemenskap. Jag tror dock att det är svårt för fabrikerna att skapa en gemenskap mellan fabriksarbetarna. Det ligger inte i deras kultur på samma sätt som i vår att jobba för ett företag och passa in på den företagskulturen utan de är mer lika på de olika fabrikerna. Väldigt stereotyp kultur, där det är stora maktskillnaderna och fotfolket är inte mycket värda. Detta är ju givetvis något som ska strävas efter att ändra på hos de olika fabrikerna. De ökar ju gemenskapen genom boendet de har, aktiviteter när de har slutat jobba, karaoke och så vidare. De skulle även kunna ha speciella aktiviteter, utbildning eller företagsfester för att öka gemenskapen på fabrikerna. Överlag är kineser inte lojala sin arbetsgivare och genom att öka incitament för att jobba på fabriken kan de få dem att stanna och locka till sig nya anställda. Ofta jobbar de anställda långt ifrån sina familjer och det gör att den gemenskapen minskas samtidigt som gemenskapen bland anställda antagligen ökar eftersom de jobbar och bor tillsammans och är alla långt ifrån sina familjer.

Uppskattning

Självständighet, frihet, gott rykte, känslan av att kunna göra något i världen är några av de stödord som symboliserar trappsteget uppskattning. Xingxin och fabrik X spelar musik för sina anställda när de arbetar. Xingxin har även en basketplan, serverar mat och har okej boende under punkten uppskattning. Dongjia är den fabrik som jobbar mest med att visa de anställda sin uppskattning och detta på grund av de extra insatser de gör för att behålla de anställda. De har certifikat för CSR, fina sällskapsytor, fräscht lunchrum, bra boende och spelar musik och anordnar karaoke för de anställda. Dessa insatser gör stor skillnad för arbetsförhållandena och som modellen visar så får Dongjia mycket poäng för vad de gör under punkten uppskattning.

Självförverkligande

Det självförverkligande trappsteget handlar om att vi, även om vi har allt det andra, vill ha mer och måste uppfylla våra potentiella möjligheter. Detta är främst något som en person står för själv och måste utveckla. Arbetsgivaren kan och bör hjälpa och stötta i denna process. Det kan till exempel vara att låta den anställda utveckla eller jobba med egna projekt som passar deras profil. Inget av företagen som besökts under arbetets gång har jobbat med detta eller haft det som mål.

5.6 Fair Wear Foundation

FWF's åtta principer om arbetsförhållande är främst baserade på ILO's konventioner och likaså de flesta COC. Därför jobbar många fabriker och företag efter dessa principer.

Arbete utav fri vilja

Alla fabriker meddelade att de inte hade någon som arbetade under tvång. Inga fängelsefångar eller människor som på annat sätt var berövad sin frihet.

Ingen diskriminering vid anställning

När arbetarna anställs får det inte ske någon diskriminering på grund av deras sexualitet, kön, tro eller liknande. Jag har inte tillräckligt med kunskap i kinesiska och har inte haft möjligheter att studera fabrikerna så länge att jag kan vara säker på att detta inte sker. Även om jag hade haft den kunskapen och möjligheten så är det alltid svårt att veta någons tankar om varför de agerar på ett sätt eller ett annat. Enligt företagen så är det ingen som blir diskriminerad varken vid anställning eller när de arbetar på fabriken.

Inget barnarbete

Ingen av fabrikerna hade barnarbete. Enligt ILO konventionerna är du barn om du är under 15år om inte lagen säger annorlunda eller den åldern när du är klar med

grundskolan. I Kina får du inte jobba om du är under 16 år gammal. När du är under 18 år anses du ung och ska då inte jobba i farlig miljö, därför om de har anställda under 18 år ska de på hälsokontroll. Fabrik X hade sex stycken unga arbetare och dessa hade inte gjort hälsokontroll. Detta är något som måste åtgärdas. Varken arbetarna eller ledningen visste om att detta var ett krav. Vid mötet mellan NWG och fabriken så var detta en av punkterna som skulle åtgärdas.

Rätt att ansluta sig fackligt

Kina är speciellt på denna punkt eftersom det har varit förbjudet med fackföreningar förutom den statliga ACFTU (All China Federation of Trade Unions). Detta sitter kvar i kulturen och även om arbetarna får ansluta sig fackligt så är det inte vanligt. Det händer ofta att de inte vet om vilka rättigheter de har och de vet inte vad det gör för nytta. Dessa orsaker med andra medför att fackföreningar inte är vanligt förekommande och det anses udda. Dongjia och Xingxin säger att de får ansluta sig fackligt men endast statligt och det står med i de COC som har varit inblandade i arbetet. De flesta fabriker använder sig inte av fackföreningar och vill arbetarna vara med så är det den statliga som är aktuell (det finns knappt andra alternativ i Kina). De får inte ansluta sig fackligt på fabrik X. Det är något det ska ändra på när de börjar jobba med NWG. Jag ställer mig tvivlande till om denna förändring kommer göra skillnad för arbetarna eller om de ens kommer få ta del av information om förändringen (endast spekulationer). Arbetare överlag i Kina vet inte om vad det innebär att ansluta sig fackligt och inte heller vilka fördelar det medför. Att en fabrik bestämmer sig för att nu är det okej att gå med i facket medför inte automatiskt att förändring kommer ske. Det är mycket möjligt att även om de får så blir de behandlade annorlunda om de går med, cheferna tycker inte om och tror att det kan medföra nackdelar för dem.

Utbetalning av lön att leva på

Arbetare ska ha en skälig lön för det arbete som de utför. De ska kunna leva och försörja sig själv och sina familjer. Vad denna lön bör vara beror på olika faktorer bland annat på var de bor, vilket påverkar prisnivån, vilket sorts arbete de utför, säkerhetsrisk med mera. Alla fabriker har lön över baslönen enligt kinesisk lag. Dongjia är den fabrik som

har högst lön och det är ju även den fabrik som har högst poäng i arbetsmodellen. Lön är en av de mest direkta sätt att visa sin uppskattning för vad någon gör och Dongjia verkar ha förstått sambandet mellan att behålla arbetare och betala ut lite högre lön. Det lönar sig eftersom att det kostar pengar att rekrytera nya arbetare, hitta, utbilda och kvaliteten på produkterna blir ofta drabbad.

Inte extrema arbetstider

De anställda får inte jobba extrema arbetstider, vilket innebär för långa arbetspass och inte heller för många arbetsdagar på rad. Enligt pappren och intervjuerna är det inga arbetare som jobbar mer än vad som är okej och de jobbar inte över utan att få ersättning för det. Detta är vad som står i böckerna men vad som händer i verkligheten är annorlunda. På fabrik X så framkom inte för långa arbetspass, obetald övertid eller liknande vid intervjuer med de anställda och på de andra så gjordes inte intervjuer med de anställda. Ägaren till Dongjia och Xingxin säger att de vill undvika arbete både på lördagar och söndagar eftersom de då måste betala motsvarighet till ob-tillägg. De har dock igång fabriken på lördagar men i princip aldrig på söndagar då tillägget är högre, vilket innebär att de anställda alltid är lediga minst en dag per sju dagar.

Säkra och hälsosamma arbetsmiljöer

På denna punkt går det att göra hur mycket som helst och fabrikerna kan alltid bli bättre. Det ska vara en säker arbetsmiljö där det finns rutiner för att minska olyckor, diskriminering och trakasserier är strängt förbjudet och allt säkerhetsmaterial som behövs ska tillhandahållas. Enligt fabrikerna så är det ingen som blir trakasserad eller diskriminerad. Arbetsmiljön på Dongjia är väldigt bra, rena lokaler, alla säkerhetsskydd på plats och brand och säkerhets åtgärder är intränade och utrustning på plats. Xingxin är godkända på alla punkter förutom att de saknar en brandvarnare (som nu ska vara på plats med batterier), deras ansträngningar ger dem dock inget plus. Mycket hade kunnat vara mycket bättre, mer vatten, ljusare lokaler, renare toaletter, nödutgångar ordentligt utmärkta med mera. Varken Dongjia eller Xingxin jobbar med farliga maskiner eller annat och kan därför inte få avdrag i modellen under denna punkt. Alla maskiner har nödstopp och de säkerhetsskydd som krävs. Fabrik X saknade skydd på en maskin för

knapp påtryckaren och även skyddshandskar för dem som skär tyget. De behöver även förbättra information och lampor för nödutgångar.

Rättsligt bindande arbetsförhållande

Alla anställda har rätt till anställningsavtal och som jag nämnde ovan så saknar fabrik X underskrift på 60 stycken avtal med sina arbetare. Detta är något de måste rätta till. Dongjia och Xingxin säger sig ha anställningsavtal i ordning. Jag har fått se avtalen men eftersom jag inte kan läsa på kinesiska kan jag inte vara säker på att så är fallet. På alla fabriker så får de anställda en utbildning när de börjar jobba så att de kan utföra sina uppgifter ordentligt.

6 Slutdiskussion

I detta kapitel så diskuteras de slutliga resultaten som presenteras i form av fem stycken hypoteser med tillhörande förklaring. Kapitlet avslutas med förslag på vidare forskning.

Frågeställningen till uppsatsen är som följer:

Hur påverkas arbetsförhållande för fabriksarbetare i Kina av hur implementering av CSR genomförs, d.v.s. vilka incitament ligger till grund för CSR arbetet, i vilken utsträckning är fabriksledningen medvetna om CSR och till vilken grad arbetar företaget med det?

För att svara an till frågeställningen så kommer jag nedan att ta fram hypoteser baserade på de resultat som undersökningen gett.

Fallföretagen har alla olika nivå av medvetenhet och strategi gentemot CSR och dessa ska jämföras med de olikheter som resultatet av undersökningarna gett. Dongjia är det företag som arbetar mest med CSR och ser ett eget intresse i att göra det. De har som målsättning att kunna tillfredställa de kunderna med CSR kravs behov. Det visar sig väldigt tydligt i undersökningen att de ligger på det etiska steget i Carrols CSR pyramid. De andra två företagen gör inte det. Xingxin är väldigt medvetna om vad CSR är eftersom det är samma ägare som driver båda denna fabrik och Dongjia. Till skillnad från Dongjia så är deras målsättning inte att jobba med CSR även om de är medvetna om fördelarna med det. Istället använder de sig av denna fabrik när det gäller mindre kunder som inte har samma krav på CSR som de större kunderna. Detta är väldigt oetiskt av ägarna till de båda fabrikerna Xingxin och Dongjia. Fabrik X medvetenhet är väldigt låg men målsättning desto högre. Den låga medvetenheten gör att arbetsförhållandena blir sämre eftersom de inte gör det de borde. Det är vissa saker som är krav enligt lagen som de inte uppnår och därför bara når upp till det ekonomiska steget i CSR pyramid. Dessa resonemang leder fram till den första hypotesen:

Företags medvetenhet och målsättning påverkar vilken nivå av CSR företaget ligger på.

I tabellen moraliska ledningstyper visades hur moraliska de olika fabrikernas ledning är. Intressant när man jämför detta med undersökningen hos fabrikerna är att fabriken med lägst poäng inte är den med lägst moral hos ledning. Fabrik X är i det undre skiktet av amoralisk ledningstyp medan Xingxing är i det övre skiktet av den omoraliska ledningstypen, alltså lägre. Detta tyder på att moralisk ledning inte enbart kan, utan andra hjälpmedel, påverka arbetsförhållandena positivt. Det leder fram till den andra hypotesen:

Enbart ledningstypen påverkar inte arbetsförhållanden utan måste kombineras med kunskap om CSR arbete.

Beroende på vad ett företag har för intressenter i sin omgivning så bör de agera olika. I uppsatsen har jag redovisat för NWG's CSR strategi. NWG är ett västerländskt bolag som jobbar mycket med CSR. Detta av olika anledningar till exempel för deras kunder kräver det, det svenska/västerländska samhället kräver det och de inser att det gynnar dem själva och alla deras intressenter om de gör det. Fabrikerna befinner sig inte i ett samhälle som kräver att de ska jobba med CSR mer än att de måste följa de lagar som finns. Här kan man urskilja en stor skillnad mellan företagen. Dongjia, är den fabrik som arbetar mest med CSR. Det gör de för att de ser ett eget intresse i att arbeta med CSR. I jämförelse med NWG som strävar efter att förbättra inte bara för deras egen skull men också för samhället i stort. Dongjias kunder arbetar mycket med CSR och påverkar på detta vis även Dongjia att göra det. Om de valt att inte göra det så hade kunderna inte valt dem som leverantör. Xingxing och fabrik X har i dagsläget varken kunder eller samhälle (eller övriga intressenter) som kräver att de ska jobba med CSR och det syns tydliga skillnader på resultaten av undersökningen fabrikerna mellan då Dongjia har betydligt högre poäng. Detta resonemang leder fram till den tredje hypotesen:

De olika intressenterna påverkar i vilken utsträckning företag jobbar med CSR, till exempel samhälle och/eller kund.

Som jag nämnde i ovanstående stycke så jobbar Dongjia med CSR och den största skillnaden mellan denna fabrik och de andra två är att de har kunder som kräver det.

Fabrik X har i dagsläget inte kunder som kräver CSR ansvar men kommer att börja samarbeta med NWG. Då kommer deras arbetsförhållande och CSR satsning med största sannolikhet att öka. Detta tyder på att kunder och deras kravställning är en stor del i hur arbetsförhållanden är i Kina. Det leder till den fjärde hypotesen:

Om CSR är en del av kravställandet så leder det till positiva arbetsförhållanden.

Som avslutande och femte hypotes kommer följande:

Desto högre nivå av CSR företagen jobbar med desto bättre arbetsförhållanden.

Studien har tydligt visat att Dongjia, fabriken med störst CSR ansats också är den fabriken som har bäst arbetsförhållanden. De är betydligt bättre än hos de båda andra fabrikererna.

Nedan är en bild över hur företagen sammanfattat är i samband med CSR. Bilden demonstrerar också att fabrik X som nu inleder ett samarbete med NWG kommer med stor sannolikhet få ökat CSR ansats och bättre arbetsförhållande på grund av kravställande från kund, ökad CSR medvetenhet och kunskap inom området.

Fabrik	Poäng	Moralisk ledningstyp	CSR medvetenhet	CSR ansats
Dongjia Knitting	130 p	Amoralisk	Hög	Hög
Xingxin Sports Socks	5 p	Omoralkisk	Hög	Låg
Fabrik X	- 65 p	Amoralisk	Låg	Låg

Med kravställande från blivande kund och medvetenhet som samtidigt blir högre kommer Fabrik X med stor sannolikhet att nå upp till hög CSR ansats precis som Dongjia Knitting.

6.1 Förslag på vidare forskning

Som avslutning på detta examensarbete skulle jag vilja ge förslag på vidare forskning. Arbetet har löpt under tio veckor och det finns ämnen som jag skulle velat fördjupa mig inom samt idéer på nya frågeställningar som har kommit upp under arbetets gång som jag hade velat men inte har haft möjlighet att undersöka. Det är dessa jag ämnar presentera här.

- Resultatet har resulterat i fem stycken hypoteser. Att det blev hypoteser är på grund av att undersökningen endast har behandlat fyra fallföretag. Som förslag på vidare forskning skulle man kunna svara an till samma frågeställning med ett större antal fallföretag för att få ett säkrare resultat.
- Det hade varit intressant att undersöka det ur ett större perspektiv. Och då titta på hur olika intressenter påverkar CSR arbetet. CSR är ett relativt nytt begrepp och därför vet man inte hur det påverkar på lång sikt.
- Som sista förslag på vidare forskning vill jag nämna samhälle och regering. Det är speciella förhållanden i Kina och att undersöka hur detta påverkar arbetsförhållandena för fabriksarbetare där hade varit mycket intressant.

Källförteckning

Skriftliga källor

Borglund T, de Geer H & Hallvarsson M, *Värdeskapande CSR*, uppl 1, Norstedts Akademiska förlag, Stockholm, 2008.

Carroll A, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons, juli-augusti, 1991.

Friedman M, *The Social Responsibility of Business is to increase its profits*, New York Times, 13 sept, s. 122-126, 1970.

Hökerberg J, *Building the Orrefors and Kosta Boda brands*. Dragonnews, No 4, 2010.

Johnson G, Scholes K & Whittington R, *Exploring corporate strategy*, uppl. 8, Harlow Financial Times Prentice Hall, 2008.

Johnson G, Scholes K & Whittington R, *Fundamentals of Strategy*, Harlow Financial Times Prentice Hall, 2008.

Maslow A, *A theory of Human Motivation*, Psychological Review, 50, s. 370-396. 1943.

Porter M & Kramer M, *Strategy and Society*, Harvard Business Review, dec, 2006.

Elektroniska källor

Aktiespararna – *Kina en växande jätte*

< <http://www.aktiespararna.se/artiklar/Reportage/Kina-en-vaxande-jatte/> >

Besökt: 2010-10-24

Dagens Industri – *Geithner pratar yuan i Kina*

< www.di.se >

Publicerad: 2010-10-24

Fair Labor Association – *About us*

< <http://www.fairlabor.org/aboutus.html> >

Besökt: 2010-12-09

Fair Labor Association – *Labour standards*

< <http://fairwear.org/labour-standards> >

Besökt: 2010-11-23

Fair Labor Association – *What we do*

< http://www.fairlabor.org/what_we_do.html >

Besökt: 2010-12-09

Fair Wear Foundation - *About*

< <http://fairwear.org/about> >

Besökt: 2010-11-23

Metro – *Usla arbetsförhållanden i Kinas mobilfabriker*

< <http://www.metro.se/se/article/2008/09/30/12/3925-68/index.xml> >

Besökt: 2010-11-29

Morisette, New Wave Group, Mailkonversation, 2010-12-07.

New Wave Group

< www.newwave.cn >

Besökt: 2010-12-06

New Wave Group

< www.nwg.se >

Besökt: 2010-12-06

Report on industrial relations and working conditions in IMF-related TNCs in China

< http://www.imfmetal.org/files/07050810105979/IMF_china_report_EN.pdf >

Besökt: 2010-11-01

Sydsvenskan – *Här plockas de levande*

< http://www.svd.se/nyheter/inrikes/har-plockas-de-levande_2403685.svd >

Publicerad: 2009-01-31

The National Labor Committee

< <http://www.nlcnet.org/reports?id=0034> >

Besökt: 2010-11-29

Muntliga källor

Anställd, Dongjia Knitting, 2010-11-30

Dubee F, *Sino- Swedish forum on CSR*, Shanghai, 2010-08-11

Fabriksbesök, Dongjia Knitting, 2010-11-30

Fabriksbesök, Fabrik X, 2010-12-07

Fabriksbesök, Xingxin Sport Socks, 2009-09-15

Intervju, Dongjia Knitting, 2010-11-30

Marcel Wang, 2010-11-30

Morrisette, New Wave Group, 2010-12-03

Partner, Dongjia Knitting & Xingxin Sports Socks, 2010-11-30

Sino- Swedish forum on CSR, Shanghai, 2010-08-11

Vincent Feng, New Wave Group, 2010-12-07