



**LUNDS**  
UNIVERSITET

# Marknadens eller människans rättigheter?

Om multinationella företags ansvarstagande i lönefrågan

Marie Sundström och Elin Tranberg

Handledare: Eva Schömer

Termin: VT-13

Nivå: Kandidatuppsats

Kurskod: RÄSK02

# Abstract

As globalization advances, so does international trading. This Bachelor's thesis' purpose is to analyze in what way corporations conform to human rights by using suppliers in a globalized environment and what impact globalization has on corporation's actions in accordance with human rights. By qualitatively analyzing documents and by conducting an argumentation analysis, the methodological foundation was given to break down information on a theoretical foundation. The theorists used are sociologists Zygmunt Bauman and Robert K. Merton. The results presented in this Bachelor's thesis are that there are hardly any legal consequences for multinational corporations if they do not conform to human rights by choosing suppliers who do not live up to standards set by the United Nations, the Global Compact, or the European Social Charter. Globalization makes it possible for corporations to place the responsibility for compliance with human rights on the states where their suppliers are located in. Because of a consumeristic climate in the world, multinational corporations can get away with human rights violations due to a lack of societal interest.

*Nyckelord:* mänskliga rättigheter, Zygmunt Bauman, globalisering, levnadslön, multinationella företag

Antal ord: 19 709

# Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR .....	1
TACKSÄGELSE .....	1
1. INLEDNING .....	2
1.1 Problemformulering.....	2
1.1.1 Syfte och frågeställningar .....	3
1.1.2 Avgränsningar .....	3
1.2 Begreppsdefinitioner .....	4
1.2.1 Multinationella företag .....	4
1.2.2 Globalisering .....	4
2. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....	6
2.1 Zygmunt Bauman.....	6
2.2 Rättens manifesta och latenta funktioner .....	9
3. METOD OCH MATERIAL .....	11
3.1 Vetenskapligt perspektiv, tillförlitlighet och validitet.....	11
3.2 Tillvägagångssätt, urval, kvalitativ dokumentanalys och argumentationsanalys .....	12
4. RÄTTSLIG KONTEXT .....	16
4.1 Mänskliga rättigheter - en bakgrund.....	16
4.2 FN och mänskliga rättigheter .....	17
4.2.1 FN - the Global Compact.....	18
4.3 Europa .....	19
4.3.1 ESS.....	19

4.3.2 Europeiska unionen .....	20
5. BAKGRUND .....	21
5.1 Minmilön och levnadslön .....	21
5.2 Rumänien .....	22
5.2.1 Rumänsk textilindustri och fackförbund.....	23
5.3 Corporate Social Responsibility.....	25
5.3.2 Företag och mänskliga rättigheter .....	25
5.4 Hennes & Mauritz.....	26
5.4.1 Företagets bakgrund.....	26
5.4.2 H&M:s uppförandekod.....	27
5.4.3 Presentation av argument .....	28
6. ANALYS .....	30
6.1 H&M och lönefrågan.....	30
6.2 Nationalstaten.....	31
6.3 Flexibilitet.....	37
6.4 Globaliseringens inverkan på rätten .....	40
7. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER .....	43
8. AVSLUTANDE DISKUSSION .....	45
8.1 Förslag på vidare forskning.....	46
9. REFERENSLISTA .....	47
9.1 Litteratur.....	47
9.2 Rapporter etc.....	48
9.3 Lagar, avtal och konventioner .....	48
9.4 Vetenskapliga artiklar.....	49
9.5 TV-program.....	49

9.6 Internetkällor .....	49
BILAGA.....	54

## Förkortningar

BNP	Bruttonationalprodukt
CSR	Corporate Social Responsibility
ESS	Europeisk social stadga
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta Nationerna
GC	The Global Compact
H&M	Hennes & Mauritz AB
ILO	International Labour Organisation
IKESKR	Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
IKMPR	Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter
IMF	Internationella valutafonden
MR	Mänskliga rättigheter
NGO	Non-Governmental Organization
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
UNPD	United Nations Development Programme

## Tacksägelse

Ett stort tack till Stefan som hjälpte oss med översättningar från och till rumänska. Vidare vill vi tacka Amanda och Alexander för korrekturläsning och konstruktiv kritik och vår handledare Eva Schömer för all inspiration, glädje och hjälp som vi har fått. Vi vill även ge ett stort tack till våra vänner och familjer för det stöd och kärlek vi fått under uppsatsens gång.

# 1. Inledning

Ständigt rapporterar media, frivilligorganisationer och forskare om att multinationella företag bidrar till att bryta mot de mänskliga rättigheterna.<sup>1</sup> Det kan röra sig om för låga lönenivåer, trakasserier, dålig arbetsmiljö, säkerhet och rätten till facklig organisering.<sup>2</sup> Det slutgiltiga och juridiska ansvaret för att de mänskliga rättigheterna tillgodoses och inte överträds ligger hos de enskilda staterna.<sup>3</sup> I och med globaliseringen och den stora tillväxten av antalet multinationella företag har det dock skett en ansvarsutvidgning, från att det endast är de enskilda staterna som står ansvariga för att de mänskliga rättigheterna upprätthålls till att företag har en ansvarsplikt kring etiska och sociala frågor i de länder de verkar. Dessa krav ställs såväl från företagets investerare, medborgare i olika stater, konsumenter och internationella sammanslutningar som Förenta Nationerna (FN) och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD).<sup>4</sup>

## 1.1 Problemformulering

Vi finner det intressant att det så sällan rapporteras om företags människorättsbrott som sker i vår närhet. De rapporter från media, Non-Governmental Organisations (NGO) och forskning som behandlar ämnet har en tendens att i stor utsträckning fokusera på länder som ligger långt bort från Sverige. Länder som ofta hamnar i strålkastarljuset är Bangladesh, Kambodja och Indonesien.<sup>5</sup> Därav har vi valt att titta närmare på ett europeiskt land som även är medlem i EU för att undersöka problemet på en plats som ligger närmare vårt eget liv såväl kulturellt, politiskt samt fysiskt.

Ett ämne som har varit i strålkastarljuset är lönefrågan. FN-konventionen om mänskliga rättigheter som berör arbetsförhållanden är den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (IKESKR) som Sverige undertecknade 1967 och implementerade i lag 1971.<sup>6</sup> Detta innebär bland annat att de länder som antagit denna konvention förpliktar sig att tillgodose att arbetare får en skälig lön som de kan leva på.<sup>7</sup> Sverige har löst lönefrågan via fackförbund och kollektivavtal. Andra länder har valt att lagstifta om en minimilön. I många länder där svenska textil- och klädföretag har sin produktion är lönenivån låg. Många av dessa företag har

---

<sup>1</sup> Magnusson, Åke (red.). (2003). *Det globala ansvaret: sjutton röster om internationellt företagande och etik*. s. 9. Stockholm: Ekerlid i samarbete med Näringslivets internationella råd.

<sup>2</sup> Se t.ex. Fria tidningen 1. och LO-TCO Biståndsnämnd 1. (Dessa, och kommande, internetkällor finns i sin helhet i referenslistan).

<sup>3</sup> Lundberg, Anna (red.). (2010). *Mänskliga rättigheter: juridiska perspektiv*. s. 19. 1. uppl. Malmö: Liber.

<sup>4</sup> Magnusson, Å. (2003). s. 25-27.

<sup>5</sup> Se ex. Dagens Nyheter 1,

<sup>6</sup> Swedwatch 1, och Garderner, Daisy (2012): Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia, *Gender & Development*, 20:1, s. 49-65.

<sup>7</sup> Mänskliga Rättigheter. Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter 1.

<sup>8</sup> Artikel 7 i IKESKR.

uppförandekoder med krav på att deras leverantörer ska betala lagstadgad minimilön till arbetarna. Dock ligger ofta minimilönen under den ekonomiska nivån som är realistisk för att arbetarna ska kunna leva på den.<sup>8</sup>

### 1.1.1 Syfte och frågeställningar

Enligt rättssociologen Thomas Mathiesen behandlar rättsosociologin tre generella perspektiv. Det första perspektivet har att göra med hur samhället påverkar rätten, det andra om hur rätten påverkar samhället och det tredje om hur det sker en växelverkan mellan rätten och samhället.<sup>9</sup> I och med det kommer vi att undersöka vilken roll mänskliga rättigheter (MR) har för multinationella företag i en globaliserad värld enligt sociologen Zygmunt Baumanns teorier. För att förklara detta ytterligare kommer vi ta hjälp av sociologen Robert K. Mertons teori om manifesta och latenta funktioner. Ur ett rättssociologiskt perspektiv är detta intressant då vi undersöker en växelverkan mellan rättsliga institutioner och samhällsförhållanden. Uppsatsens tyngd kommer att ligga i de teoretiska utgångspunkterna och tillämpningen av dessa i analysen.

Syftet med uppsatsen är att undersöka på vilket sätt multinationella företag agerar i en global miljö i enlighet med mänskliga rättigheter genom att anlita leverantörer och hur deras agerande påverkas av globaliseringen.

För att uppnå vårt syfte kommer vi besvara följande frågeställningar:

På vilket sätt påverkar globaliseringen företags agerande i enlighet med mänskliga rättigheter?

Hur agerar företag i en globaliserad miljö i enlighet med mänskliga rättigheter när de anlitar leverantörer?

### 1.1.2 Avgränsningar

Vi kommer ta avstamp i artikel 23.3 i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, artikel 7 i IKESKR och den europeiska sociala stadgans (ESS) 4:e artikel som rör skälig lön. Det är främst dessa regelverk som vi syftar till när vi säger att vi ska undersöka mänskliga rättigheter. Utöver det kommer vi att fokusera på princip 1 och 2 i FN:s the Global Compact (GC) som rör företags agerande i frågor som gäller mänskliga rättigheter. Artikel 7 i IKESKR, artikel 4 i ESS och princip 1 och 2 i GC är av relevans då de skapar ett regelverk för hur både stater och företag skall agera gentemot sina medborgare och anställda.

---

<sup>8</sup> Riddselius, Christopher (huvudförfattare), Molin, Ulrika & Rosquist, Catrin. (2011). *Har modet modet att höja lönerna?* s. 4-7. Rapport från Fair Trade Center & Rena Kläder.

<sup>9</sup> Mathiesen, Thomas. (2005). *Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin]*. s. 23. Lund: Studentlitteratur.



Vi har valt att göra en fallstudie av Hennes & Mauritz (H&M) och företagets arbete kring mänskliga rättigheter för att kunna besvara våra frågeställningar och vårt syfte. Genom detta tillvägagångssätt vill vi belysa hur globaliseringen inverkar på multinationella företag och mänskliga rättigheter. Vi valde H&M för att kunna besvara vårt syfte då det är ett svenskt företag med stor global förankring. Företaget är därtill medlemmar i the Global Compact. De menar själva att de "är ledande inom socialt ansvar"<sup>10</sup>. H&M är även en butikskedja där de flesta människor i Sverige någon gång har handlat. Företaget har ingen egen produktion men anlitar leverantörer över hela världen.<sup>11</sup>

I en intervju med H&M angående deras leverantörers löner menar H&M att löne- och arbetsvillkoren redan är bra i Europa. Således har vi valt att studera ett land som ligger i Europa för att undersöka detta närmare. Ett av de länder i Europa där H&M har produktion är Rumänien. Vi har valt att undersöka Rumänien som produktionsland och fokusera på sömmerskors löner (med ordet sömmerskor menas genom hela uppsatsen både kvinnliga och manliga sömnadsarbetare) då det är ett land som tillhör Europa och även är medlem i Europeiska unionen (EU) till skillnad från många andra produktionsländer som ligger i Asien och som kan ha lagar som skiljer sig väldigt mycket från Sveriges lagar. Både Rumänien och Sverige är EU-länder<sup>12</sup> som har ratificerat och måste följa artikel 7 i IKESKR<sup>13</sup> och art 4 i ESS. Dessutom har Rumänien en lagstadgad minimilön.<sup>14</sup> Tidigare forskning och medial uppmärksamhet om ämnet rörande multinationella företags ansvar för mänskliga rättigheter har i stort rört företags agerande i Asien.<sup>15</sup> Genom att belysa H&Ms agerande i ett europeiskt land hoppas vi ge forskningsområdet en ny dimension.

## 1.2 Begreppsdefinitioner

### 1.2.1 Multinationella företag

Ett multinationellt företag är ett företag som är verksamt, exempelvis i form av att ha produktion eller dotterbolag, i andra länder än där företaget har sitt huvudsäte.<sup>16</sup> H&M som vi fokuserar på i denna uppsats är ett multinationellt företag.

### 1.2.2 Globalisering

Globaliseringsbegreppet började först användas under 1960-talet.<sup>17</sup> Det syftar till en global förändringsprocess som sker mellan stater. Denna process har påverkat världen på olika sätt. Stater

---

<sup>10</sup> H&M 1.

<sup>11</sup> H&M 2.

<sup>12</sup> Sveriges riksdag 1.

<sup>13</sup> *Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt*. 1. uppl. (1997). s. 340-342. Stockholm: Norstedts juridik.

<sup>14</sup> Romanian Times 1.

<sup>15</sup> Se ex. Dagens Nyheter 1, Swedwatch 1, och Gardener, D. (2012). s. 49-65.

<sup>16</sup> Nationalencyklopedin 1.

sammanbinds i bilaterala påverkans- och beroendeförhållanden gällande politik, kultur och ekonomi.<sup>18</sup> I denna uppsats kommer vi främst beröra de ekonomiska globaliseringsprocesserna och följderna av dessa. Ekonomin har sedan den senare delen av 1900-talet kommit att röra sig i större utsträckning över nationsgränser vilket till stor del har möjliggjorts genom den tekniska utvecklingen och en reformering av finansmarknaderna. Statliga gränser och bestämmelser gällande varor och kapital har till stor del tagits bort vilket lett till följder av en ökning av multinationella företag.<sup>19</sup> Vi kommer senare i denna uppsats utveckla Baumans teorier om globaliseringen och dess konsekvenser.

---

<sup>17</sup> Olausson, Ulrika. (2005). *Medborgarskap och globalisering: den diskursiva konstruktionen av politisk identitet*. s. 18. Diss. Örebro : Universitetet, 2005.

<sup>18</sup> Nationalencyklopedin 2.

<sup>19</sup> George, Victor & Wilding, Paul. (2002). *Globalization and human welfare*. s. 3. New York: Palgrave.

## 2. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel redogör vi för Baumans teorier om globalisering. Vi kommer även redogöra för Mertons, Auberts och Mathiesens förklaringar av rättens manifesta och latenta funktioner. Kapitlet är tänkt att bistå som teoretisk bas. Vi kommer senare att utveckla och koppla delar av teorin till vårt empiriska material i analyskapitlet. Vi har valt Merton, Aubert och Mathiesen för att de ger oss möjlighet att identifiera konsekvenser av företags agerande som är indirekta och om kan vara lite mer subtila. Bauman valde vi på grund av hans kritiska syn på globalisering, konsumtion och arbete i en global miljö. Det är ett komplext område som Bauman har redogjort för i flera böcker med olika infallsvinklar och som är hjälpfulla i vår forskning. Bauman ger oss bra verktyg och tankar för att kunna genomföra våra analyser då en stor del av denna teori berör just företags agerande i en globaliserad värld och dess konsekvenser som vi sedan kopplar till mänskliga rättigheter.

### 2.1 Zygmunt Bauman

Bauman skriver att de viktigaste faktorerna för globalisering är mobilitet då möjligheten till att kunna röra sig fritt bestämmer statusar i den sociala hierarkin.<sup>20</sup> Möjligheten till att röra sig fritt bestäms av pengar som medför möjligheten till att avsäga sig socialt ansvar som i sin tur är den största fördelen med mobilitet som skapar en stor obalans mellan dem som kan röra sig fritt, de exterritoriella, och dem som inte kan det, de territoriella.<sup>21</sup> Kapitalet, till exempel, är mobilt och kan röra sig fritt utan några större administrativa begränsningar. Om det skulle dyka upp begränsningar kan kapitalet förflytta sig till en annan ort som har mindre begränsningar eller där det kan forma gränserna efter sina intressen.<sup>22</sup> Det är dock inte bara den fysiska mobiliteten som spelar roll utan även informationsutbyte. Idag är informationen inte knuten till en fysisk person utan är tillgänglig för alla som har internetuppkoppling.<sup>23</sup> Det fysiska rummet tappar betydelse på grund av mobiliteten. Snabbt informationsutbyte skapar även avstånd som har mycket tyngre mänskliga konsekvenser än innan då de som har råd kan röra sig fritt och de som inte har råd är beroende av sin fysiska omgivning vilken är identitetsskapande för många.<sup>24</sup> För de som är mobila är lokalitet oviktig då de inte behöver beblandas med lokala problem.<sup>25</sup>

Kapitalet är exterritoriellt och rör sig över nationella gränser vilket gör att det inte går att kontrollera det effektivt av nationella regeringar. Många företag stänger ner produktion i Västeuropa och förlägger den till Asien, Latinamerika eller Östeuropa vilket medför att nationella

---

<sup>20</sup> Bauman, Zygmunt. (2000). *Globalisering*. s. 13. Studentlitteratur: Lund.

<sup>21</sup> Bauman, Z. (2000). s. 14.

<sup>22</sup> Bauman, Z. (2000). s. 15.

<sup>23</sup> Bauman, Z. (2000). s. 18.

<sup>24</sup> Bauman, Z. (2000). s. 22.

<sup>25</sup> Bauman, Z. (2000). s. 23.

påtryckningar inte fungerar lika bra längre.<sup>26</sup> Det går inte att säga vad "att ha kontroll" innebär exakt i en postmodern värld vilket leder till en känsla av att "ingen verkar nu ha kontroll"<sup>27</sup>. Istället för att skapa samma livsvillkor och jämlikhet för alla<sup>28</sup> har globaliseringen skapat klyftor.

Nationalstaten, som tidigare har varit norm- och regelskapande<sup>29</sup> har tappat sitt inflytande och olika ordningar av överstatlig integration har tagit över ansvar.<sup>30</sup> Om en stat försöker ta tillbaka kontrollen över pengar som idag kan röra sig fritt över jorden reagerar världsmarknaden med direkt bestraffning.<sup>31</sup> Samtidigt är dock den globaliserade ekonomin beroende av den politiska territorialiteten och dess fragmentering. För att kunna fungera behövs svaga stater som ger efter för ekonomiska påtryckningar och som inte bromsar globala företag.<sup>32</sup> En av de viktigaste konsekvenserna av global ekonomisk rörelsefrihet är att det blir svårare "att omsätta sociala frågor i effektiv kollektiv handling"<sup>33</sup>. Samarbetet mellan globalisering och territorialisering är ömsesidigt och komplementärt. De beskriver samma sak: hur "suveränitet, makt och handlingsfrihet"<sup>34</sup> omfördelas. I den processen, omstratifieringen, skapas även en ny sociokulturell hierarki där rörelsefriheten skapar en ny omfördelning av resurser och tillgångar.<sup>35</sup> Som resultat blir de rika rikare och de fattiga fattigare då de fattiga inte har möjlighet att vara delaktiga i globaliseringens värld. De fattiga blir fast i sin lokalitet medan de rika blir exterritoriella.<sup>36</sup>

Medierapportering kring fattigdom är väsentlig för opinionsbildning i frågan om vad fattigdom är. Det skapas en bild av att fattigdom är självförvållad och att det går att ta sig ur denna genom att porträttera framgångshistorier om en väldigt liten del av en lokalbefolkning. Vidare reduceras fattigdom till hunger men det är så många andra faktorer som utgör fattigdom: utbildning, boendesituation, medicinsk försörjning etc. och framför allt den icke-existerande möjligheten att ta sig ur.<sup>37</sup> Elände sker inte på hemmaplan för de rika utan existerar i en annan lokalitet som är långt bort för de rika samtidigt som de fattigas levnadsförhållanden tvingar dem till migration för att kunna överleva.<sup>38</sup>

När välfärdssaten var som starkast var vinsterna beroende av arbetskraftsökning. De som var arbetslösa fick sina grundläggande behov tillgodosedda av staten och bildade en reservarmé av

---

<sup>26</sup> Bauman, Z. (2000). s. 55ff.

<sup>27</sup> Bauman, Z. (2000). s. 58.

<sup>28</sup> Bauman, Z. (2000). s. 59.

<sup>29</sup> Bauman, Z. (2000). s. 60.

<sup>30</sup> Bauman, Z. (2000). s. 63.

<sup>31</sup> Bauman, Z. (2000). s. 65.

<sup>32</sup> Bauman, Z. (2000). s. 66.

<sup>33</sup> Bauman, Z. (2000). s. 67.

<sup>34</sup> Bauman, Z. (2000). s. 67.

<sup>35</sup> Bauman, Z. (2000). s. 68.

<sup>36</sup> Bauman, Z. (2000). s. 70.

<sup>37</sup> Bauman, Z. (2000). s. 71ff.

<sup>38</sup> Bauman, Z. (2000). s. 73.

arbetskraft. I dagens samhälle ligger däremot vinstmöjligheter i att hålla kostnaderna nere för arbetskraft och de ses som en belastning.<sup>39</sup> Genom globaliseringen är reservarmén inte lägre lokal utan global<sup>40</sup> vilket medför att företag gynnas av att välja länder med lägre välfärd där tillgången till billig arbetskraft är större.<sup>41</sup>

Vi, som tillhör de rika på jorden, befinner oss i ständig rörelse. Rörelsen behöver inte nödvändigtvis vara av fysiskt karaktär utan kan även vara mer abstrakt såsom att röra sig på internet eller ha tillgång till andra delar av världen genom annan media. Rummet är ingen begränsning för oss.<sup>42</sup> Vi kan inte stå stilla. Våra liv styrs av begär, konsumtion och förnyelse. Således lever vi i ett konsumtionssamhälle.<sup>43</sup> Ett konsumtionssamhälle präglas av konsumtion som har blivit en överordnad ideologi och en samhällelig egenskap. I produktionssamhällen är konsumtion en individuell företeelse som ska uppfylla grundläggande behov.<sup>44</sup> Det är inte längre längtan efter att äga och nyttja som styr utan behovet att konsumera och byta ut.<sup>45</sup> Detta medför skador, som även kallas för oavsiktliga skador. Det är skador som inte är omedvetna utan snarare nedtystade skador som accepteras<sup>46</sup> av de som orsakar skadorna.

Bauman använder sig av beteckningen långt uppe och långt nere i ett samhälle av konsumenter för att beskriva konsumentens möjlighet till konsumtion och menar att de långt uppe kan finnas utan de andra men inte tvärtom. De långt uppe kan röra sig fritt medan de på andra ändan av skalan inte kan det, de blir tilldelade levnadsutrymmen och kan inte ta sig därifrån.<sup>47</sup> Ett exempel som Bauman tar upp är resefriheten i världen. Inresevisum tas bort steg för steg medan passkontroller består eller förstärks. Det som ger en fördel till de ena (som tillhör länder som inte behöver ha visa för att resa runt) ger nackdel till de andra (som tillhör ett land, eller inget land alls, som inte kan vistas utan visum i andra länder).<sup>48</sup> De rika kontrollerar sina liv och sin mobilitet medan de fattiga kontrolleras av sina livsvillkor och förflyttas inte utav egen fri vilja.<sup>49</sup>

---

<sup>39</sup> Bauman, Zygmunt. (1999). *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. s. 78. Göteborg: Daidalos.

<sup>40</sup> Bauman, Z. (1999). s. 80.

<sup>41</sup> Bauman, Z. (1999). s. 79ff.

<sup>42</sup> Bauman, Z. (2000). s. 74.

<sup>43</sup> Bauman, Z. (2000). s. 75.

<sup>44</sup> Bauman, Zygmunt. (2008). *Konsumtionsliv*. s. 36. Göteborg: Daidalos.

<sup>45</sup> Bauman, Z. (2008). S. 39.

<sup>46</sup> Bauman, Z. (2008). s. 134ff.

<sup>47</sup> Bauman, Z. (2000). s. 82.

<sup>48</sup> Bauman, Z. (2000). s. 83.

<sup>49</sup> Bauman, Z. (2000). s. 84.

## 2.2 Rättens manifesta och latenta funktioner

Nedan behandlas rättens manifesta och latenta funktioner. Upphosvperson till teorin om latenta och manifesta funktioner i samhället är sociologen Robert K. Merton.<sup>50</sup> Därav kommer vi först beskriva hans tankar om dessa och sedan gå in på Mathiesens förklaring av rättens manifesta och latenta funktioner som är baserade på sociologen Vilhelm Auberts utveckling av Mertons teori.

Mertons teori har sin grund i ett strukturfunktionalistiskt synsätt, vilket innebär att olika strukturer (ex. ekonomiska och politiska) och institutioner (ex. rätten, skolan, vården) i samhället har olika funktioner. Mertons fokus ligger på sociala funktioner och definierar funktioner som "de observerade konsekvenser som leder fram till ett visst systems anpassning eller justering"<sup>51</sup>. De sociala strukturerna och samhällseliga institutionerna kan ha både positiva och negativa konsekvenser. De funktioner som har negativa konsekvenser kallar Merton för dysfunktioner. Funktioner kan vara både manifesta och latenta. Manifesta funktioner är de funktioner som är avsedda och de latenta funktionerna är de funktioner som inte är avsedda.<sup>52</sup>

Aubert har behandlat Mertons teori om manifesta och latenta funktioner i en rättssociologisk kontext och applicerat denna teori på rätten.<sup>53</sup> Mathiesen behandlar rättens åsyftade och icke-åsyftade verkan och binder samman detta till Auberts tankar om rättens manifesta och latenta funktioner. Vad som menas som rätt här är inte endast lagar och paragrafer. Rätten är:

“det samlade systemet av formellt antagna regler i ett samhälle, de institutioner som i sista instans har ansvaret för tillämpningen av dessa regler eller för kontrollen att de efterlevs, samt icke formellt antagna regler baserade på icke skriven lag, inklusive sedvanerätt, som har status som del av rättssystemet”<sup>54</sup>.

Den rätt som finns i samhället existerar inte i tomma intet. Den påverkar och påverkas av den samhällseliga kontext den verkar i. Rätten är alltså inte avskild från resten av samhället. För att rätten ska följas krävs det att de individer eller institutioner som berörs av denna rätt är motiverade att följa dess regler. Faktorer som kan påverka aktörens motivation att följa rätten är exempelvis positiva sanktioner så som belöningar och negativa sanktioner som straff. Det som poängteras här är att rätten är en enhet som är en del av en social helhet och ska därav studeras som sådan.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Ritzer, George (2009). *Sociologisk teori*. 1. uppl. s. 212. Malmö: Liber.

<sup>51</sup> Merton, Robert K. (1949/1968). "Manifest and Latent Functions." I R.K. Merton, *Social Theory and Social Structure*. s. 105 New York: Free Press. Citerad i Ritzer, G. (2009). s. 212.

<sup>52</sup> Merton, R.K. (1949/1968). Refererad i Ritzer, G. (2009). s. 212-213.

<sup>53</sup> Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.) (2007). *Klassisk och modern samhällsteori*. 3., [utvidgade och rev.] uppl. s. 197. Lund: Studentlitteratur.

<sup>54</sup> Mathiesen, T. (2005). s. 24.

<sup>55</sup> Mathiesen, T. (2005) s. 30-31.

Rätten, exempelvis en lag, har åsyftade verkningar och icke åsyftade verkningar. De åsyftade verkningarna är de som tydligt går att uttolka i lagtext och förarbeten vilket är syftet med denna lag. Dock kan dessa ofta vara svåra att tydliggöra och rättens syfte är oftare ideala än verkliga mål. Rätten verkar i ett ekonomiskt, socialt och politiskt landskap. De gånger landskapet stämmer överens med rättens syfte fungerar rätten som tänkt, rättens åsyftade verkningar infrias. När landskapet inte gör det är det dock tvärtom, rättens åsyftade verkningar infrias alltså inte.<sup>56</sup>

Rätten kan också ha verkningar i samhället som inte går att finna i förarbeten eller lagtext, så kallade icke-åsyftade verkningar. Dessa verkningar kan leda till att upprätthålla eller generera vissa samhällsfenomen. De icke-åsyftade verkningarna blir således rättens latent funktioner. När rättens uttalade syften också leder till detta i det samhälle det verkar är rättens funktioner manifesta.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Aubert, Vilhelm (1954). *Om straffens sosiale funksjon*. Oslo: Akademisk forlag. I Mathiesen, T. (2005) s. 29-62.

<sup>57</sup> Mathiesen, T. (2005) s. 67-70.

### 3. Metod och material

I det här kapitlet behandlas de tillvägagångssätt som vi har använt oss av för att besvara uppsatsens frågeställningar och syfte. De metoder vi anser mest lämpade för uppsatsens syfte är kvalitativ dokumentanalys och argumentationsanalys. Vi beskriver val av metoder och undersökningsobjekt. Vi redogör även för hur undersökningen har gått till, källor, validitet och trovärdighet.

#### 3.1 Vetenskapligt perspektiv, tillförlitlighet och validitet

Det finns en bild av att forskaren är helt objektiv, fri från värderingar, fördomar och eget intresse i forskningsresultaten. Denna bild är i stor utsträckning byggd på modeller om hur naturvetenskaplig forskning ska gå till. I dess renaste form hävdas det att forskaren är helt avskild från omvärlden i relation till sin forskning. Denna föreställning har även påverkat samhällsvetenskapen i viss utsträckning.<sup>58</sup>

Vi står inte bakom denna uppfattning utan menar att forskarens jag oundvikligen har en inverkan på forskningen. Enligt Esaiasson påverkar forskarens egna värderingar valet av forskningsområde och frågeställningar.<sup>59</sup> Vår bakgrund, såväl akademisk som privat, har påverkat valet av problemområde och frågeställning. Marie har ett brinnande intresse för rättvisa och har bland annat studerat mänskliga rättigheter och sociologi (klass, kön och etnicitet) utöver rättssociologi. Elin har en bakgrund i bland annat handelsrätt och är intresserad av vilka konsekvenser internationellt samarbete har i praktiken för de av världens länder som bidrar med mest industriell arbetskraft. Genom att säga detta ämnar vi ge läsaren en kännedom om vår bakgrund och vår uppfattning av vetenskapligt perspektiv då vi menar att detta påverkar den akademiska hederligheten. Även valet av teorier är påverkat av både vilka teoretiker vi är bekanta med och vilka vi anser tillför något till vår forskning. Vi är samtidigt medvetna om att det finns andra teorier som exempelvis utgår från ett statsvetenskapligt eller nationalekonomiskt perspektiv på globalisering vilket kan ge andra förklaringar till fenomenet och dess följder. Bauman är dock den teoretikern vi anser behandlar vårt specifika ämnesval mest. Vi angriper därmed forskningsområdet mot denna bakgrund.

I kvalitativ forskning är forskaren i stor utsträckning en del av forskningsinstrumentet vilket påverkar validiteten. I dokumentanalys är det forskaren som bedömer och väljer ut vad som är relevant i de dokument som används som empiriskt material.<sup>60</sup> Vår bakgrund och tidigare erfarenheter kan ha influerat tolkningen av det empiriska materialet vilket innebär att en person med annan bakgrund skulle kunna se samma text ur ett annat perspektiv. Vi har arbetat mot en

---

<sup>58</sup> Denscombe, Martyn. (2004). *Forskningens grundregler: samhällsforskarens handbok i tio punkter*. s. 191-195. Lund: Studentlitteratur.

<sup>59</sup> Esaiasson, Peter. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3., [rev.] uppl. s. 25. Stockholm: Nordstedts juridik.

<sup>60</sup> Denscombe, Martyn (2000). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. s. 250. Lund: Studentlitteratur.



snedvridning av materialet i största möjliga mån vilket vi har gjort genom att låta våra frågeställningar vara vägledande i dokument- och argumentationsanalysen. Det är viktigt att arbeta med denna problematik genom att vara tydliga med hur forskningen har genomförts och klargöra resonemangen bakom besluten som fattats<sup>61</sup> i arbetet med denna uppsats. Till stor del kommer det läggas fram i detta metodkapitel men även löpande i de andra kapitlen.

Den externa validiteten avgörs i stor omfattning av hur forskningens resultat och slutsatser överensstämmer med rådande forskning och kunskap på problemområdet. Den grad resultaten går att applicera på likvärdiga förhållanden avgör också den externa validiteten.<sup>62</sup> Vi menar att vi uppnår detta genom att en del av vår dokumentanalys baseras på tidigare forskning och rapporter från bl.a. NGO:s rörande området. Det gör att det vi kommer fram till stöds av befintlig forskning på området.

### 3.2 Tillvägagångssätt, urval, kvalitativ dokumentanalys och argumentationsanalys

Vi valde att göra en fallstudie på grund av den relativt korta tidsperiod som vi har haft för denna uppsats och med tanke på den begränsade mängden ekonomiska resurser vi har haft till förfogande. Vid tillämpning av fallstudier vill vi "belysa det generella genom att titta på det enskilda".<sup>63</sup> I fallstudier går forskaren in på en eller ett fåtal undersökningsenheter och undersöker dessa på djupet. Genom att välja ett fall som liknar andra likvärdiga undersökningsenheter kan resultatet sägas vara generaliserbart för hela denna kategori.<sup>64</sup> I denna uppsats har vi gjort en fallstudie av det multinationella företaget H&M vilket är fördelaktigt då det är ett svenskt stort företag vilket i viss utsträckning ger oss tillgänglighet till material och information. Då vi använder H&M som undersökningsenhet menar vi inte att alla resultat vi får fram går att föra över på liknande företag som exempelvis Lindex, Adidas och Diesel, men att de är ändå så generella att det är möjligt att säga något om företags agerande i en kontext av mänskliga rättigheter i en globaliserad värld.

Vårt arbetssätt har innehållit både deduktiva och induktiva moment. Vår första forskningstanke var att undersöka hur MR påverkar multinationella företags agerande och utifrån den frågan började vi leta material. Att vår frågeställning har varit vägledande i datainsamlingsprocessen är en indikation på ett deduktivt arbetssätt.<sup>65</sup> Dock har vi även haft induktiva arbetsmoment där vår datainsamlingsprocess har genererat nya aspekter och infallsvinklar på våra frågeställningar som korrigerats.

---

<sup>61</sup> Denscombe, M. (2000). s. 250.

<sup>62</sup> Denscombe, M. (2000). s. 251.

<sup>63</sup> Denscombe, M. (2000). s. 41.

<sup>64</sup> Denscombe, M. (2000). s. 43-45.

<sup>65</sup> Bryman, Alan. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. s. 26. Malmö: Liber.

En fördel med fallstudier är att det går att använda sig av flera olika källor och metoder.<sup>66</sup> Detta har vi gjort i denna uppsats. Uppsatsen håller sig dock inom ramen av kvalitativ metod. Inom denna finns flera olika typer av forskning.<sup>67</sup> Gemensamt är dock att kvalitativ forskning ofta analyserar ord istället för siffror, förknippas med småskaliga studier och går in på djupet för att förklara ett fenomen<sup>68</sup>, vilket vi har gjort. De metoderna vi har använt oss av är kvalitativ dokumentanalys och argumentationsanalys.

Vi har använt oss av kvalitativ dokumentanalys och undersökt de dokument vars innehåll kan vara av relevans för denna uppsats. Innehållet i dokumenten ger oss en bild av den sociala verkligheten vi ämnar oss undersöka.<sup>69</sup> Vid denna metod är forskningens övergripande problemställning en del av analysredskapet.<sup>70</sup> Vi har således i denna uppsats låtit våra frågeställningar vara ledande i dokumentanalysen och genom dessa urskilja vad i de dokument vi analyserar som är av relevans för att besvara vårt syfte. Det som inte har varit av relevans har tagits bort. På så vis har empirin styrts analysen. Det som visat sig vara av relevans har vi sedan delat in i olika kategorier som yttrar sig i de rubriker vi har löpande i denna uppsats.

Med dokument menas bland annat lagar, rapporter, offentlig statistik, böcker, internetsidor och massmedia. De dokument som analyseras behöver inte nödvändigtvis vara i skriftlig form då även studier av bildmaterial går in under denna kategori.<sup>71</sup> De dokument som vi har använt oss av i dokument- och argumentationsanalysen har vi valt då de tillför information till uppsatsens syfte och frågeställningar. Tillgänglighet till information har varit en inverkansfaktor i vårt val av H&M. Vi har funnit nya källor som är av relevans under arbetets gång. Ju mer vi läst in oss på området har, för oss, ny fakta påträffats och här har vi gått vidare bl.a. genom att gå tillbaka till originalkällor. Källorna vi använt oss av är i form av FN-dokument och konventioner om mänskliga rättigheter, FN:s hemsida, the Global Compacts hemsida, Eurostat, tidigare forskning på området, ILO-dokument (International Labour Organisation, FN:s internationella arbetstagarorganisation), NGO-rapporter (Non-Governmental Organizations), rumänsk lagstiftning, H&M:s hemsida, rapporter och dokument om H&M publicerade av H&M, H&M:s uppförandekod, statistik (främst från rumänska statens statistikbyrå och ovanstående källor), massmedia, andra internetsidor och litteratur på området.<sup>72</sup> Vid argumentationsanalysen har vi främst använt oss av media (artiklar och tv-reportage om H&M), H&M-dokument och H&M:s hemsida. För att finna en del av våra källor har vi använt oss av Lunds Universitets biblioteks söktjänst LUBsearch, sökmotorn google search, libris.kb.se, nationalencyklopedin, regeringens webbplats för mänskliga rättigheter, FN:s hemsida, the Global

---

<sup>66</sup> Denscombe, M. (2000). s. 43-45.

<sup>67</sup> Denscombe, M. (2000). s. 243.

<sup>68</sup> Denscombe, M. (2000). s. 203-207.

<sup>69</sup> May, Tim. (2011). *Social research [Elektronisk resurs]: issues, methos and process*. 4th ed. Maidenhead, Berkshire, s. 192-196. England: McGraw Hill, Open University Press.

<sup>70</sup> Essaiasson, P. (2007). s. 243.

<sup>71</sup> May, T. (2011). s. 192-196.

<sup>72</sup> De dokument vi använt oss av finns bifogade i källförteckningen.

Compacts hemsida, rumänska statens statistikbyrå, och Lunds Universitets databastjänst. Sökorden som vi har använt oss av är: Rumänien, levnadslön, minimilön, Hennes & Mauritz, mänskliga rättigheter, the Global Compact, FN, Corporate Social Responsibility (CSR), globalisering, samt den engelska översättningen av dessa ord. Vi har även försökt ta fram viss sakinformation om levnadslönenivå och löner till H&M:s leverantörers anställda genom mailkontakt med ambassader, NGO:s, rumänska fackföreningar och andra organisationer.<sup>73</sup> Dessa mail har vi skickat på svenska, engelska och Rumänska. Vi har fått hjälp med översättning till rumänska av vår vän Stefan Baciu.

Vid analys av skriftliga källor är det av stor vikt att ha källans trovärdighet i åtanke. Något som avgör detta är författare, utgivare, tillgänglighet och syfte.<sup>74</sup> Den tidigare forskningen på området som vi har använt oss av är publicerade vid ett akademiskt säte, med tydliga källhänvisningar vilket gör att dessa källor är av hög trovärdighet. Behandling av tidigare forskning behandlas ej i ett särskilt avsnitt då den är en del av det empiriska materialet och presenteras i samband med redovisningen av det andra materialet.

NGO:s kan ofta ha ett etiskt-kritiskt förhållningssätt vid granskning av multinationella företag. Vid användning av information från dessa organisationer har vi endast valt de rapporter och litteratur som har en tydlig källhänvisning och där fakten stämmer överens med innehållet i andra källor som vi har tagit del av och analyserat.

Den datan som vi har samlat in från FN och dess organ, lagtexter, statistik (från Rumäniens motsvarighet till Sveriges statistiska centralbyrå, OECD, Eurostat, olika NGO:s) och rumänsk lagstiftning kan i stor utsträckning ses som trovärdig. Dessa förfogar över stora resurser med många sakkunniga tjänstepersoner som i stor mån kan anses vara opartiska. Dock finns det även anledning att ställa sig kritisk till sådan information då det kan finnas ett politiskt intresse i datan som framställs. Statistik förändras ofta över tid.<sup>75</sup> På grund av detta har vi valt att använda oss av senast möjliga och tillgängliga siffror de gånger vi använt oss av statistik som data. När vi har jämfört olika statistiska uppgifter har vi använt siffror från samma år.

H&M är måna om vilken fakta de väljer att publicera och hur denna framställs. H&M är ett företag som säljer kläder och därav kan informationen de publicerar påverka försäljningen positivt eller negativt. Därav har vi läst informationen från företaget med ett angreppssätt att de har ett intresse att framställa sig i positiv dager.

Vid övriga källor har vi varit noggranna med att den informationen som vi använder oss av bedöms av oss som trovärdig.

Ett av syftena med att använda sig av argumentationsanalys är att beskriva en argumentation där textens avsändare har som avsikt att övertyga mottagaren om en viss åsikt eller

---

<sup>73</sup> De vi har varit i mailkontakt med finns bifogat som bilaga.

<sup>74</sup> Denscombe, M. (2000). s. 201-202.

<sup>75</sup> Denscombe, M. (2000). s. 194.

verklighetsbeskrivning.<sup>76</sup> Det vi gör i denna uppsats är att undersöka texter från H&M och utdrag ur massmedia där representanter för företaget uttalar sig om H&M och MR. H&M är här avsändare och potentiella mottagare är konsumenter, aktieägare och övriga intressenter.

All text består inte av argument, dessa måste hittas av den som genomför analysen.<sup>77</sup> Vi har valt att använda oss av Næss' pro et contra-analys för att strukturera upp argumentationen i H&M:s uttalanden. Vid denna analysmetod söker vi efter avsändarens, i detta fall H&M:s, teser i texten och undersöker det eller de argument som antingen styrker den specifika tesen eller underkänner den. Tesen är alltså det som textens avsändare argumenterar för eller emot och vill övertyga textens mottagare om. Efter att forskaren identifierat och urskilt textens teser och argument relateras de olika argumenten till varandra.<sup>78</sup> Då företag som H&M kan ändra sin syn på socialt ansvar och uppförandekod för leverantörer allt eftersom företaget förändras har vi valt att analysera de uttalanden som skett inom loppet av de två senaste åren (april 2011 till april 2013). Många av artiklarna som vi har analyserat rör H&M:s verksamhet i bl.a. Kambodja och Bangladesh men inte just Rumänien som är landet vi fokuserar på i denna uppsats. Därav har vi endast valt att analysera det innehållet i intervjuer mm. där företaget får frågor om deras MR-och löneansvar generellt, alltså där dessa frågor inte direkt rör de länder som står i fokus i den aktuella artikeln.

---

<sup>76</sup> Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.). (2005). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. 2.*, [omarb.] uppl. s. 89-93 Lund: Studentlitteratur.

<sup>77</sup> Bergström, G & Boréus, K. (2005). s. 91.

<sup>78</sup> Bergström, G & Boréus, K. (2005). s. 95-96.

## 4. Rättslig kontext

I detta kapitel presenterar vi en kort bakgrund om begreppet mänskliga rättigheter och de delar ur FN:s och Europas regelverk på området som är av relevans för denna uppsats. Vi behandlar även the Global Compact vilket är ett initiativ av FN som är till för att stimulera företag till att arbeta för ett socialt ansvarstagande.

### 4.1 Mänskliga rättigheter - en bakgrund

Mot bakgrund av de hemska brotten mot civilbefolkningen som skedde under andra världskriget bildades år 1945 Förenta Nationerna, med syfte att bland annat främja mänskliga rättigheter. Innan år 1945 fanns liknande rättigheter i enskilda stater i en begränsad utsträckning.<sup>79</sup> Efter FN bildades blev mänskliga rättigheter en del av folkrätten och rättigheterna fick ett mellanstatligt skydd vilket innebär att andra stater kan ingripa när en stat begår brott mot de mänskliga rättigheterna.<sup>80</sup> Mänskliga rättigheter är individuella rättigheter som är till för att skydda den enskilda individen i förhållande till staten. Det är alltså den enskilda statens skyldighet att tillgodose enskilda medborgare deras rättigheter.<sup>81</sup>

Ett av de mest grundläggande dokumenten för mänskliga rättigheter är FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna som antogs 1948. Denna består av ett antal artiklar som rör bestämmelser gällande medborgerliga, politiska, sociala och ekonomiska rättigheter. Den allmänna förklaringen är inte juridiskt utan endast moraliskt bindande för staterna. Dock ligger den som grund för bildandet av ett antal konventioner. Konventioner är däremot juridiskt bindande för stater som skriver under och ratificerar dessa. En stat som skriver under en konvention tillkännager att den har som mål att anta innehållet i konventionen. En stat har ratificerat en konvention efter ett beslut om ratificering av statens parlament och när statens lagar har anpassats efter innehållet i konventionen.<sup>82</sup>

FN har olika övervakningsmekanismer som ska se till att medlemsstaterna följer innehållet i konventionerna. Dessa mekanismer är olika för olika konventioner men består av fyra skiftande former av kontroll. Dessa är kommentarer från FN:s experter på de olika områdena, statsrapporter, särskilt utredningsförfarande, mellanstatliga och enskildas klagomål. Statsrapporterna är rapporter som lämnas av konventionsstaten innehållande information om statens implementering av innehållet i konventionen. Denna rapport granskas av särskilda kommittéer med kunskap inom området. Kommittén kommer sedan med positiva och negativa kommentarer till konventionsstaten. Kommittén ger även staterna rekommendationer om vad de anser bör åtgärdas för att rättigheterna

---

<sup>79</sup> Lundberg, A. (2010). s. 16-17.

<sup>80</sup> Fisher, David I. (2012). *Mänskliga rättigheter: en introduktion*. s. 13-15. 6., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

<sup>81</sup> Lundberg, A. (2010). s. 19.

<sup>82</sup> Lundberg, A. (2010). s. 18-22.

i konventionen ska uppfyllas.<sup>83</sup>

Två av FN:s ca 30 juridiskt bindande konventioner motsvarar de fri- och rättigheter som finns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Dessa är FN:s internationella konvention om de medborgerliga och politiska rättigheterna (IKMPR) och FN:s konvention om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna (IKESKR).<sup>84</sup> Den konvention vi till stor del kommer att utgå ifrån i denna uppsats är IKESKR.

## 4.2 FN och mänskliga rättigheter

Enligt artikel 23.3 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har alla arbetstagare "rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd."<sup>85</sup> I artikel 24 går det att utläsa att alla har rätt till en rimlig arbetstidsbegränsning.<sup>86</sup> Liknande bestämmelser går att finna i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Både Sverige<sup>87</sup> och Rumänien har undertecknat och ratificerat IKESKR.<sup>88</sup> Enligt artiklarna 2.1, 7a punkt 2 och 7d i IKESKR förpliktigar sig de stater som ratificerat konventionen att främst genom lagstiftning gällande arbete säkerställa "ersättning vilken som ett minimum skall ge alla arbetstagare /.../ en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer"<sup>89</sup> och "vila, fritid, skälig begränsning av arbetstiden, periodisk betald semester samt lön på allmänna helgdagar"<sup>90</sup>.

Det ekonomiska och sociala rådet är kommittén som har till uppgift att granska konventionsstatens rapport av implementering av bestämmelserna i IKESKR.<sup>91</sup> Konventionen tillåter även fackorganisationer att rapportera om de rådande förhållandena gällande arbetsrätten i konventionsstaten till det ekonomiska och sociala rådet.<sup>92</sup> Den påföljd som blir aktuell om en konventionsstat inte lyckas nå upp till innehållet i konventionen är att det ekonomiska och sociala rådet kommer med rekommendationer om vad som bör göras i staten vilket är baserat på vad som står i konventionsstatens rapport.<sup>93</sup>

---

<sup>83</sup> Lundberg, A. (2010). s. 35-37.

<sup>84</sup> Lundberg, A. (2010). s. 24-25.

<sup>85</sup> Artikel 23.3 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

<sup>86</sup> Artikel 24 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

<sup>87</sup> Sverige har reserverat sig mot artikel 7d.

<sup>88</sup> *Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt*. 1. uppl. (1997). s. 340-342. Stockholm: Norstedts juridik.

<sup>89</sup> Artikel 7a punkt 2 i IKESKR.

<sup>90</sup> Artikel 7d i IKESKR.

<sup>91</sup> Artikel 16 i IKESKR.

<sup>92</sup> Artikel 18 i IKESKR.

<sup>93</sup> Artikel 16, 19 och 20 i IKESKR.

### 4.2.1 FN - the Global Compact

År 2000 introducerade FN the Global Compact som är en uppmaning till företag världen över att medverka till en hållbar utveckling. Det är en policy som innehåller tio vägledande principer. Dessa principer baseras på "FN:s universella deklaration om Mänskliga Rättigheter, ILO:s (International Labour Organisation) konventioner om grundläggande arbetsrätt samt ett ansvarsfullt förhållande till miljön"<sup>94</sup>. The Global Compact syftar bland annat till att kombinera FN:s värderingar och kunskap om MR med företag som kan samarbeta med regeringar, civilsamhället och arbetare.<sup>95</sup>

H&M har varit medlem i the Global Compact sedan år 2001.<sup>96</sup> Som medlem i the Global Compact kräver FN årliga rapporter av företagen som är med. Dessa rapporter ska uppfylla krav på öppenhet och ansvarstagande. Genom att gå med i the Global Compact förpliktigar sig H&M att anpassa sin verksamhet efter de tio principerna.<sup>97</sup> Dessa principer rör mänskliga rättigheter, arbete, miljön och anti-korruption. De principer som främst gör sig gällande i denna uppsats är princip ett och två gällande mänskliga rättigheter.

#### "Mänskliga rättigheter

- Princip 1: Företag ska stödja och respektera skyddet för internationella mänskliga rättigheter; och
- Princip 2: se till att de inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter."<sup>98</sup>

FN utvecklar innebörden av dessa två principer och menar att ansvaret för tillgodoseendet av mänskliga rättigheter inte enbart vilar på enskilda stater. De företag som är medlemmar i the Global Compact är ansvariga för att upprätthålla MR både på arbetsplatsen och inom de övriga områden och fält de verkar. Gällande princip två finns det flera typer av delaktighet i att bryta mot de mänskliga rättigheterna; dels direkt medverkan som innebär att företaget aktivt medverkar till att hjälpa andra att bryta mot de mänskliga rättigheterna, dels förmånlig medverkan som innebär att ett företag drar fördelar av att andra bryter mot de mänskliga rättigheterna, dels tyst samförstånd vilket innebär att ett företag inte uppmuntrar, assisterar till eller drar fördelar av att någon annan bryter mot de mänskliga rättigheterna men där företaget är tyst inför de människorättskränkningar som sker.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Löhman, Ola & Steinholtz, Daniel (2003). *Det ansvarsfulla företaget: corporate social responsibility i praktiken*. s. 22. Stockholm: Ekerlid.

<sup>95</sup> United Nations Global Compact 1.

<sup>96</sup> United Nations Global Compact 2.

<sup>97</sup> United Nations Global Compact 1.

<sup>98</sup> United Nations Global Compact 3.

<sup>99</sup> United Nations Global Compact 5.

De tio principerna ska införlivas i företagets alla led, från beslut som fattas högst upp i företagsledningen till beslut rörande de som arbetar längst ner i företagshierarkin. Medlemskapet i GC är på frivillig basis, är inte juridiskt bindande och således följer inte heller några juridiska sanktioner om ett företag bryter mot någon av de tio principerna.<sup>100</sup> Dock kan ett företag bli uteslutet ur GC om de inte uppfyller kraven som ställs vid ett medlemskap som ett tillfredsställande arbete med att inte bryta mot de mänskliga rättigheterna och inlämning av en fullständig rapport gällande detta.<sup>101</sup>

## 4.3 Europa

### 4.3.1 ESS

FN:s dokument om mänskliga rättigheter gäller internationell rätt. Det finns även regionala dokument och system som reglerar åtaganden om mänskliga rättigheter. Ett av dessa är den europeiska sociala stadgan. ESS är en överenskommelse mellan de länder som är med i Europarådet och har som syfte att främja ekonomiska och sociala rättigheter. Rättigheter som behandlas rör bl.a. utbildning, hälsa, bostad och arbete. Stadgan antogs år 1961 och trädde ikraft år 1965.<sup>102</sup> Sverige och Rumänien är båda medlemmar i Europarådet och de signerade ESS år 1961 resp. år 1994. Båda länderna har även ratificerat stadgan.<sup>103</sup>

Europeiska kommittén för sociala rättigheter kontrollerar att medlemsstaterna följer direktiven som finns angivna i ESS. Varje stat lämnar regelbundet in rapporter till kommittén om hur de arbetar för att nå målen som finns angivna i stadgan. Kommittén kommer sedan med råd till medlemsstaten om vad denna bör göra för att vara mer framgångsrik i arbetet med att tillgodose medborgarna dessa rättigheter. Även organisationer såsom fackföreningar, NGO:s och arbetsgivarorganisationer kan komma med kollektiva klagomål då de anser sig att en stat inte handlar i enlighet med ESS.<sup>104</sup>

Artikel 4 i ESS behandlar arbetstagarens lönevillkor. Enligt artikel 4.1 ska parterna verka för att ge arbetstagarna rätt till skälig lön bl.a. genom "att erkänna arbetstagarnas rätt till en lön som är tillräcklig för att erbjuda dem och deras familjer en godtagbar levnadsstandard"<sup>105</sup>.

ESS har kritiserats för att den inte har haft så stor inverkan som syftet var med den från början. Dess status och genomslagskraft har inte alls blivit lika betydande som europakonventionen.<sup>106</sup> En del av

---

<sup>100</sup>United Nations Global Compact 6.

<sup>101</sup> United Nations Global Compact 4.

<sup>102</sup> Council of Europe 1.

<sup>103</sup> Council of Europe 2.

<sup>104</sup> Council of Europe 1.

<sup>105</sup> Artikel 4.1 i ESS.



kritiken riktas också mot att de rättigheter som anges i ESS bör tolkas som politiska mål och inte just rättigheter. Detta gör att det sker en del kompromisser med andra politiska mål vid genomdrivandet av dessa rättigheter som leder till att syftet med ESS inte får sin fulla verkan.<sup>107</sup>

### 4.3.2 Europeiska unionen

En mängd regleringar gällande EU syftar till att underlätta för den fria handeln mellan stater inom unionen. På denna marknad ska det råda fri konkurrens där kapital, tjänster och varor ska kunna röra sig fritt. EU:s fördrag styr de grundläggande reglerna. Övriga regler gällande den fria handeln finns reglerade i EU-direktiv och förordningar. Dessa regler innebär bland annat att varor ska kunna förflyttas fritt mellan medlemsländerna utan spärarrar som exempelvis export- och importkvoter eller tullavgifter så länge dessa spärarrar inte är införda med statens eller medborgarnas säkerhet och hälsa i åtanke. Det är dock inga problem för en medlemsstat att införa tullar vid handel med ett land utanför EU. Företag får inte agera på sådant sätt som hindrar den fria konkurrensen inom EU. Likaså är regleringar som hindrar fria kapitalrörelser förbjudna. Följaktligen får företag föra över kapital helt fritt inom EU utan någon övre gräns på värdet av dessa pengar och kapital. Det är också förbjudet att sätta högre skatter på import av varor än de skatter som finns på varor producerade inom den enskilda staten, vilket även gäller vid export av varor.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Khemani, Melissa, (2009). *The European Social Charter as a Means of Protecting Fundamental Economic and Social Rights in Europe: Relevant or Redundant?* s. 3 Georgetown University Law Center.

<sup>107</sup> Khemani, M. (2009). s. 6.

<sup>108</sup> Sveriges riksdag 2.

## 5. Bakgrund

I detta kapitel presenterar vi en stor del av den empiri vi fått fram genom dokumentanalysen. Under dokumentanalysens gång utvecklades några genomgående teman och det är dessa teman som ligger till grund för de avdelningar som behandlas här nedan. Dessa avdelningar rör minimilön och levnadslön, bakgrund och fakta rörande Rumänien, H&M och Corporate Social Responsibility.

### 5.1 Minimilön och levnadslön

I denna uppsats diskuterar och analyserar vi kring minimilön och levnadslön. Här nedan följer en definition av begreppen där vi avser tydliggöra deras innebörd.

Minimilön är den lägsta lönenivå som en arbetsgivare måste betala en arbetstagare enligt ett lands lagar eller kollektivavtal.<sup>109</sup> Ca 90 % av världens länder har idag en lagstadgad minimilön<sup>110</sup> Dock är minimilönen i många länder lägre än den inkomst som skulle behövas för att täcka de mest basala levnadsbehoven. I dessa länder ligger minimilönen på en nivå som är under FN:s fattigdomsgräns. Mot bakgrund av detta menar flera aktörer (exempelvis NGO:s) att en ny standard bör införas som avser en levnadslön, vilket avser en lön som i realiteten går att leva på.<sup>111</sup> Enligt ILO konvention nr 131 bör ett lands minimilön vara i standard med en lön som går att leva på.

“De förhållanden som tas i beaktning när man bestämmer minimilönenivån ska så långt som möjligt och med hänsyn till nationell praxis, inkludera (a) arbetarnas och deras familjers behov, med hänsynstagande till den generella lönenivån i landet, levnadskostnader, socialt skydds nät och välfärdssystem, och den relativa levnadsstandarden i förhållande till andra sociala grupper”<sup>112</sup>.

Enligt en rapport från ILO anser det internationella samfundet att levnadslön bör vara en mänsklig rättighet. I olika människorättskonventioner finns stöd för detta, bl.a. i FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och den europeiska sociala stadgan från 1961. Levnadslön som mänsklig rättighet stöds även av artikel 23 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna<sup>113</sup> Det finns i dagsläget ingen generell definition av vad en levnadslön är.<sup>114</sup> Efter att ha läst om begreppet i olika rapporter, artiklar och litteratur på området

---

<sup>109</sup> Nationalencyklopedin 3.

<sup>110</sup> Office, International Labor. (2010). Global Wage Report 2010/11 [Elektronisk version] : Wage policies in times of crisis.. s. 64. Geneva: International Labour Office.

<sup>111</sup> Steindal, Eirik H. (2009). *Syr kläder för småpengar - Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin*. s. 6. [Elektronisk version]Oslo: Rena kläder rapport nr.1/2009.

<sup>112</sup> ILO konvention nr 131.

<sup>113</sup> Anker, Richard (2011) Estimating a living wage: A methodological review, Conditions of Work and Employment Series No. 29 [Elektronisk version] s. 3. Geneva: International Labour Office.

<sup>114</sup> Anker, R. (2011). s. 1.

finner vi således att följande citat definierar begreppet på ett bra sätt "en lön som täcker de grundläggande behov en familj har, så som mat, rent vatten, husrum, kläder, utbildning för barn, sjukvård samt lite extra för sparande och/eller oförutsedda utgifter"<sup>115</sup>.

## 5.2 Rumänien

Rumänien antog sin aktuella författning år 1991. Rumänien är ett syd-ost-europeiskt land med ca 19 miljoner invånare. Landet är EU-medlem sedan 2007 men ingår inte i Schengenavtalet då reformarbetet i Rumänien går långsamt. Rumäniens bruttonationalprodukt (BNP) per capita ligger på 30 848 RON (valutakod för rumänsk lei)<sup>116</sup> vilket motsvarar ca. 61 000 SEK (valutakod för svensk krona). I Sverige ligger BNP per capita på 375 500 SEK.<sup>117</sup> 2012 hade Rumänien en arbetslöshet på 4.95 % medan tillväxten mellan 2008-2011 låg på 6.2 %. I samband med 2008 års finanskris var Rumänien tvungen att låna pengar från internationella valutafonden (IMF), EU och Världsbanken som hade till följd att bland annat moms höjdes med 5 procentenheter och ligger idag på 24 %.<sup>118</sup>

Den lagstadgade minimilönen ligger sedan januari 2012 på 700 RON per månad <sup>119</sup> vilket motsvarar ca 1 500 SEK och är ungefär 35 % av snittlönen i landet. Rumänien har lägst lagstadgad minimilön inom EU. Enligt The National Institute of Statistics i Rumänien (motsvarande svenska statistiska centralbyrån) hade i slutet av 2012 ett genomsnittligt rumänskt hushåll utgifter för 2 364 RON vilket motsvarar ca 5 100 SEK. Dessa utgifter är beräknade på hur mycket ett hushåll lägger på bostad (inkl. el, värme, vatten etc.), mat, skatter, hälsa, kläder, utbildning, tobak, alkohol, transport och kommunikation, möbler, kultur och restaurangbesök mm. Nedan följer ett diagram över ett hushålls konsumtionsutgifter/månad:

---

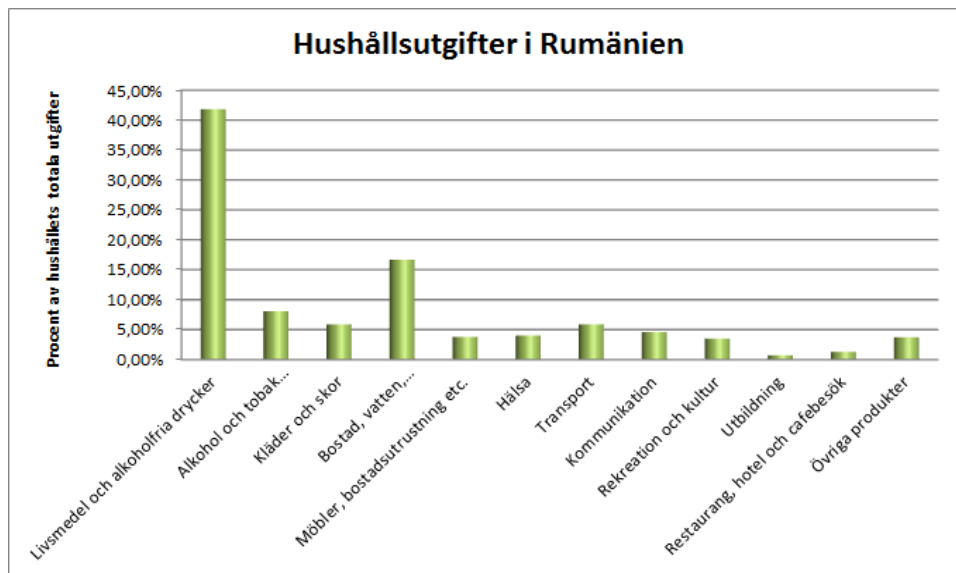
<sup>115</sup> Steindal, E. H. (2009). s. 6.

<sup>116</sup> Sveriges Ambassad 1.

<sup>117</sup> SCB 1.

<sup>118</sup> Sveriges Ambassad 1.

<sup>119</sup> Romanian times 1.



Utöver konsumtionsutgifterna som visas i diagrammet ovan har ett hushåll utgifter rörande skatter och avgifter etc. Konsumtionsutgifterna utgör 71,9 % av ett hushålls totala utgifter.<sup>120</sup>

Minimilönen i Rumänien har en relativ hög köpkraft jämfört med andra länder<sup>121</sup> baserad på Purchasing Power Standards som beräknas genom Purchasing Power Parities som är ett verktyg för att jämföra relativa priser i olika länder baserad på konsumtionsmönster och exkludering av växelkurser mellan valutor.<sup>122</sup> Landet är EU:s näst fattigaste land där 41 % av befolkningen löpte risk att hamna i fattigdom och/eller social exkludering enligt en EU-rapport från 2012 - trots att Rumänien tillhör den gruppen EU-länder där invånarna jobbar mest.<sup>123</sup> I siffror betyder det att ca 8,9 miljoner av den rumänska befolkningen löpte risk för fattigdom. Då siffrorna är från 2010 kan det ha ändrats lite då minimilönen höjdes med 30 RON 2012. Inflationen låg på nästan 5 % år 2012. Rumänien har förlorat en plats i United Nations Development Programmes (UNDP) Human Development Report från 2013 som beskriver aspekter som hälsa, utbildning och inkomst<sup>124</sup> och ligger i dagsläget på plats 56 i världen. Trots detta klassar ILO Rumänien som ett industriland.<sup>125</sup>

### 5.2.1 Rumänsk textilindustri och fackförbund

År 2004 nåde Rumäniens textilindustri sin topp. Då var ca 20 % av den rumänska arbetskraften sysselsatta i denna industri som bestod av över 7 200 företag. Sedan dess har den rumänska

<sup>120</sup> The National Institute of Statistics Romania 1.

<sup>121</sup> European commission 1.

<sup>122</sup> European commission 2.

<sup>123</sup> Europa.eu 1.

<sup>124</sup> UNDP 1.

<sup>125</sup> Constituția României 2 kap. 41 § 2 st.

textilindustrin fått kämpa för att vara kvar på marknaden då en stor del av produktionen flyttats till Asien. Även europeiska länder som inte är medlemmar i EU har varit en stor konkurrent främst p.g.a. att de, liksom Asien, kan erbjuda lägre arbetskraftskostnader. 82.4 % av produktionen exporteras utanför Rumäniens gränser och 85 % av denna export går till EU-länder. De rumänska textilfabrikerna utför främst skärning, efterbehandling, kontroll, sömnad, strykning, förpackning och märkning. År 2008 bestod arbetarna i dessa fabriker till 82 % av kvinnor.<sup>126</sup>

År 2008 låg lönen bland majoriteten av sömnadsarbetarna i dessa fabriker på 747 RON.<sup>127</sup> Samma år var den lagstadgade minimilönen 540 RON.<sup>128</sup> Detta betyder att en sömmerskas lön ligger 38 % över minimilönen. Om procentsatsen är samma år 2012 skulle en sömmerska detta år ha en lön på 966 RON ( $700 \cdot 1,38 = 966$ ).

Antalet fackanslutna i Rumänien varierar starkt beroende på källa, men enligt Worker Participation (informationsorgan om arbetsrätt i Europa) är andelen personer som är anslutna till ett fackförbund i Rumänien 33 %.<sup>129</sup> Antalet statligt anställda som är anslutna har vuxit signifikant sedan 2003 då de fick lov att organisera sig fackligt medan andelen anslutna inom industrin har sjunkit.<sup>130</sup> Sedan 2011 gäller nya regler för fackliga organisationer i Rumänien. Bland annat har gränsen medarbetare i fackförbund på en arbetsplats höjts från en tredjedel till 50 % pluss en medarbetare vilket i praktiken medför att bara ett fackförbund kan vara representerat på en arbetsplats. På företag utan fackförbund kan arbetarna ändå välja representanter för förhandlingar av kollektivavtal vilket är möjligt om företaget har mer än 20 anställda och inga fackmedlemmar.<sup>131</sup> Nationella överenskommelser har tagits bort och nu förhandlas avtal mer detaljerat. För större företag (minst 21 anställda) gäller en förhandlingsplikt mellan medarbetare/fackförbund och arbetsgivare, dock är det inte obligatoriskt att nå en överenskommelse. Enligt The European Industrial Relations Observatory har dock rent praktiskt inga förhandlingar skett sedan Augusti 2011.<sup>132</sup> På mindre företag finns ingen sådan plikt och det förhandlas sällan mellan parterna trots att mindre företag utgör större delen av ekonomin i Rumänien. Kollektivavtal i Rumänien gäller minst tolv och max tjugofyra månader. Dessutom gäller regleringen enbart medlemmar i de organisationerna som skriver på avtal.<sup>133</sup> En av de stora ändringarna är även att fackligt anslutna har förlorat sitt uppsägningskydd.<sup>134</sup>

---

<sup>126</sup> *Romania, FWF country study*. Fair wear foundation (2010). [Elektronisk version] Sid. 13-14.

<sup>127</sup> *Romania, FWF country study*. Fair wear foundation (2010). [Elektronisk version] Sid. 28.

<sup>128</sup> OECD 1.

<sup>129</sup> Worker participation EU 1.

<sup>130</sup> Worker participation EU 2.

<sup>131</sup> Worker participation EU 3.

<sup>132</sup> Worker participation EU 4.

<sup>133</sup> Worker participation EU 4.

<sup>134</sup> Worker participation EU 3.

## 5.3 Corporate Social Responsibility

Företag världen över har fått ökade krav på sig att ta ansvar över frågor som rör företagets påverkan på miljö, djur och människor.<sup>135</sup> Utformningen av CSR har sitt ursprung i en oro över hur stor inverkan företagets makt har över människors liv.<sup>136</sup> Konkurrensen mellan företag ligger numera inte endast i bra produkter och god service, utan även företagets värderingar och etik ligger till grund för konkurrensen. Det ställs krav på ansvarsfull produktion av intressenter, politiker och konsumenter.<sup>137</sup> Företag som misslyckas med att upprätthålla de etiska kraven riskerar att få ett dåligt rykte vilket i sin tur kan påverka företagets vinster i en negativ riktning.<sup>138</sup> Detta innebär således ett anspråk på större insyn i företagen och mer information om bl.a. företagets produktionsätt.<sup>139</sup> Kraven på insyn kommer även från frivilligorganisationer och media, vilket är en av anledningarna till att större fokus sätts på företagets ansvarstagande i bl.a. sociala frågor.<sup>140</sup> En annan anledning till att företagen krävs på större ansvar är påtryckningar från EU, FN och internationella organisationer som OECD.<sup>141</sup> EU:s definition av Corporate Social Responsibility: "Ett begrepp som innebär att företag på frivillig grund interagerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med intressenter utöver vad lagen kräver"<sup>142</sup>.

### 5.3.2 Företag och mänskliga rättigheter

Mot bakgrund av ovan sagda menar vi att företag har fått större krav på sig att ta mer ansvar än innan GC för etiska frågor och pressen på att internationella företag ska värna om de mänskliga rättigheterna har ökat. Enligt Fagerström et al. har det visat sig att företag som kränker MR-principer fördöms av omgivningen. Krav på att de grundläggande principer som MR står för även bör gälla för företag ställs av anställda, NGO:s och konsumenter.<sup>143</sup>

Företag är enligt internationell rätt inte juridiskt förpliktigade att följa mänskliga rättigheter. De mänskliga rättigheterna är en del av internationell rätt och det är de stater som har skrivit under och ratificerat konventioner och dokument som är skyldiga att följa dessa. För att en stat ska kunna följa MR-konventioner implementeras dessa ofta i nationell lagstiftning. Ett företag som är verksamt i en viss stat är skyldig att agera i enlighet med denne stats lagstiftning. Således blir företag som är

---

<sup>135</sup> Löhman, O. & Steinholtz, D. (2003). s. 9-10.

<sup>136</sup> Bexell, Magdalena .(2005). *Exploring responsibility: public and private in human rights protection*. s. 32. Diss. Lund : Lunds universitet, 2005.

<sup>137</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 10-16.

<sup>138</sup> Fagerfjäll, Ronald, Frankental, Peter & House, Frances (2001). *Human rights - a corporate responsibility?*. 1. ed. s. 11. Stockholm: Amnesty International.

<sup>139</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 15-16.

<sup>140</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 35.

<sup>141</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 9.

<sup>142</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 13.

<sup>143</sup> Fagerfjäll, R. et al. (2001) s. 14-15.

verksamma i en stat som har skrivit under och implementerat MR i nationell lagstiftning förpliktigade till att följa de lagar och regler som är en följd av MR. Dock blir detta problematiskt när många företag förlägger sin produktion i länder där regeringen systematiskt kränker de mänskliga rättigheterna. En av anledningarna till att dessa länder inte följer MR fullt ut kan vara rädsla för att förlora utländska investerare.<sup>144</sup> Ytterligare problematik gällande multinationella företags åtagande att följa MR är exempel där företaget hänvisar till att det inte har insyn i eller påverkas av deras leverantörers eller samarbetspartners verksamhet.<sup>145</sup>

## 5.4 Hennes & Mauritz

I denna avdelning behandlas företaget Hennes & Mauritz. I den första delen presenteras en historisk bakgrund om företagets tillkomst och hur företaget är uppbyggt idag. Sedan presenteras H&M:s uppförandekod och främst de delarna som är av relevans för de mänskliga rättigheter som vi behandlar i denna uppsats. Slutligen kommer en kort sammanfattning av argumentationsanalysen som vi har gjort över H&M:s uttalanden i media rörande företagets agerande beträffande mänskliga rättigheter och lönefrågan.

### 5.4.1 Företagets bakgrund

Hennes & Mauritz är ett svenskt klädföretag som grundades av Erling Persson i Stockholm år 1947.<sup>146</sup> Företaget hette då Hennes och hade en butik i Västerås som enbart sålde damkläder. År 1968 köpte Persson upp butiken Mauritz Widforss som bl.a. sålde jaktutrustning. Företaget började därmed sälja både dam- och herrkläder och bytte namn till Hennes & Mauritz.<sup>147</sup> Sedan grundandet av H&M har företaget expanderat och har nu ca 2 800 butiker<sup>148</sup> i 49 länder. Landet H&M är störst i är Tyskland och efter det USA, Storbritannien och Frankrike. Sverige kommer först på femte plats.<sup>149</sup>

H&M säljer numera inte bara kläder för dam och herr då de har utvidgat sitt sortiment till bland annat kosmetika, barn, ungdom, och skor.<sup>150</sup> Företaget marknadsför sig som ett företag som tar socialt och miljömässigt ansvar. Följande citat är hämtat ur H&M:s årsrapport från 2012

“Kunderna ska kunna känna sig trygga med att allt de köper på H&M designas, tillverkas och distribueras med hänsyn till människor och miljö. H&M satsar därför stora resurser på ökad

---

<sup>144</sup> Fagerfjäll, R. et al. (2001). s. 15-16.

<sup>145</sup> Fagerfjäll, R. et al. (2001). s. 16.

<sup>146</sup> Nationalencyklopedin 4.

<sup>147</sup> H&M 3.

<sup>148</sup> The H&M Group består av H&M H&M Home, Monki, COS, Cheap Monday Weekday.

<sup>149</sup> H&M 4.

<sup>150</sup> H&M 5.

hållbarhet i leverantörsledet och arbetar aktivt för att bidra till långsiktigt bättre förhållanden i inköpländerna”<sup>151</sup>.

H&M är idag ett aktiebolag med säte i Stockholm, Sverige.<sup>152</sup> Bolaget leds av en styrelse där Stefan Persson är styrelseordförande.<sup>153</sup> Styrelsen väljs av aktieägarna en gång per år och består av åtta ordinarie ledamöter och två representanter för arbetstagarna samt två suppleanter för dessa.<sup>154</sup> Aktiebolagets VD (verkställande direktör) och koncernchef är sedan år 2009 Karl-Johan Persson.<sup>155</sup>

År 2012 omsatte företaget 141 miljarder kronor, med en vinst på 16,9 miljarder kronor och hade över 104 000 medarbetare. H&M äger inga fabriker själva och år 2012 köpte de in varor från ca 800 fabriker världen över.<sup>156</sup> Bara i Europa har H&M för närvarande 292 leverantörer varav 22 har sin sats i Rumänien.<sup>157</sup> H&M betalade år 2012 ut 15 723 miljarder SEK i utdelning till sina aktieägare och bolagets styrelse fick ett styrelsearvode på 4 850 000 SEK. Företagets VD, Karl-Johan Persson, fick samma år lön och förmåner värda 12 miljoner SEK.<sup>158</sup>

#### 5.4.2 H&M:s uppförandekod

H&M har en egen uppförandekod. Denna ska alla affärspartners och leverantörer till H&M följa. Dessa företag ska enligt uppförandekoden tillsammans med H&M bidra till en hållbar utveckling på det sociala och miljömässiga planet. H&M menar att “genom uppförandekoden uppfyller vi våra åtaganden gentemot H&M:s styrelse, medarbetare, kunder, aktieägare och andra intressenter”<sup>159</sup>. Kraven gentemot leverantörer m.fl. bygger på FN:s allmänna deklaration om mänskliga rättigheter, övriga FN-dokument, ILO-konventioner samt enskilda länders lagstiftning. Uppförandekoden innehåller anspråk på områdena: rättsliga krav, barnarbete, hälsa och säkerhet, arbetstagarnas rättigheter, boendeförhållanden, miljö, systemtänkande och inspektioner och efterlevnad. I avdelningen om arbetstagarna rättigheter och delen om lön hänvisar H&M direkt till FN:

“Följande citat ur artikel 23.3 i FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna ger en bra uppfattning om H&M:s mål för sina leverantörer och affärspartner i detta sammanhang: ‘Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och

---

<sup>151</sup> H&M 6.

<sup>152</sup> H&M 7.

<sup>153</sup> H&M 8.

<sup>154</sup> H&M 9.

<sup>155</sup> H&M 10.

<sup>156</sup> H&M 2.

<sup>157</sup> H&M 11.

<sup>158</sup> *H&M:s formella årsredovisning och koncernredovisning för år 2012*. s. 45-62.

<sup>159</sup> H&M 12.



tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro..”<sup>160</sup>.

H&M skriver senare att deras minimikrav är att företaget lägst betalar ut sedvanlig branschlön, lön enligt kollektivavtal eller lagstadgad minimilön. Gällande övertid får inte arbetstagarna jobba över mer än tolv timmar/vecka (eller en maximal arbetstid på 48 timmar/vecka) och betalning för övertiden ska vara i enlighet med nationell lagstiftning.<sup>161</sup>

### 5.4.3 Presentation av argument

I denna avdelning presenterar vi kortfattat de argument och teman som förekommer mest frekvent i argumentationsanalysen som vi har genomfört av uttalanden av H&Ms representanter i media och H&M-dokument. Vi kommer att behandla dem mer ingående i analysen men här nedan beskrivs de i stora drag.

I ett pressmedelände på sin hemsida argumenterar H&M för att de ligger i framkant i frågor rörande socialt ansvar. “Vi satsar stora resurser och arbetar aktivt för att långsiktigt bidra till bättre förhållanden för textilarbetarna i våra inköpsländer. Vi tar ett socialt och ett miljömässigt ansvar som placerar H&M:s hållbarhetsarbete i täten av modebranschen globalt”<sup>162</sup>. De menar att de är måna om att deras konsumenter ska kunna räkna med att företagets produkter har tillverkats på ett sätt som tar hänsyn till frågor som rör miljö och människor. H&M menar att deras produkters relativt låga priser till största del inte beror på en låg lönekostnad.

“Gällande våra fördelaktiga priser i butik är det en mängd olika faktorer som påverkar; vi köper stora volymer av kläder direkt från tillverkaren, vi arbetar med mycket få eller inga mellanhänder, vi har en effektiv logistik och vi säljer kläder i våra egna butiker”<sup>163</sup>.

H&M menar att de stödjer högre löner. De uttrycker att de genom uppförandekoden har ambitionen att det ska gå att leva på den lön som betalas ut av leverantörerna till arbetarna. De har minimilön som krav och menar att målet är att denna lön ska gå att leva på.<sup>164</sup> Samtidigt säger de “[d]äremot har vi inte det som ett tydligt krav eftersom det inte finns fastslaget vad en levnadslön är. Det är svårt att kräva det av leverantören då. Det finns några av våra konkurrenter som har krävt ‘living wages’, men de lever inte upp till detta och det blir oärligt att ha ett sådant krav”<sup>165</sup>. Ett annat

---

<sup>160</sup> H&M 13.

<sup>161</sup> H&M 14.

<sup>162</sup> H&M 1.

<sup>163</sup> H&M 1.

<sup>164</sup> H&M 1.

<sup>165</sup> Svenska dagbladet 1.

argument mot införandet av levnadslön är att en leverantör levererar till flera olika företag. Om de arbetare som producerar just H&Ms kläder får högre lön (som är i nivå med levnadslön) än de andra arbetarna i samma fabrik skulle övriga fabriksarbetare göra uppror.<sup>166</sup>

Vi vill tillägga att vi har skickat mail till H&M och frågat om deras leverantörers löner vilket vi inte fått svar på.

---

<sup>166</sup> Svenska dagbladet 1.

## 6. Analys

Globalisering är ett begrepp de flesta har en uppfattning om. Det beskriver samspelet av olika platser på jorden och hur de hänger ihop.<sup>167</sup> Enligt Bauman har globaliseringen vidsträckt sociala konsekvenser. Dessa konsekvenser har ofta ett samröre med multinationella<sup>168</sup> företag vilket vi kommer undersöka i det här kapitlet där vi analyserar den empiriska datan med Baumans teori och teorin om rättens manifesta och latenta funktioner mot uppsatsens syfte. Först beskrivs en sammanfattande inledning till H&M:s agerande i lönefrågan.

### 6.1 H&M och lönefrågan

I H&M:s uttalanden i media menar de att de vill att deras leverantörers arbetare ska kunna leva på sin lön.<sup>169</sup> I uppförandekoden som innehåller ett antal krav till leverantörerna finns liknande syften och mer precist står det där att företaget lägst skall betala ut lagstadgad minimilön.<sup>170</sup> H&M har också skrivit under FN:s the Global Compact som innebär att företaget förbinder sig att anpassa sin verksamhet efter GC:s tio principer.<sup>171</sup> De principer rörande mänskliga rättigheter fastslår att de företag som är med i GC ska "stödja och respektera skyddet för internationella mänskliga rättigheter" och "se till att de inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter"<sup>172</sup>. De mänskliga rättigheterna som rör lönefrågan H&M i och med ett medlemskap i GC ska stödja, respektera och inte bryta mot är främst artikel 23.3 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 7 a. 2. i IKESKR och artikel 4.1 i ESS. Dessa artiklar fastslår att den ersättning som utgår för lönearbete skall vara tillräcklig för att täcka en människovärdig och godtagbar levnadsstandard för den anställde och dennes familj.<sup>173</sup>

Som vi lyft fram tidigare i denna uppsats är den lagstadgade minimilönen i många länder inte tillräckligt hög för att nå upp till en godtagbar levnadsstandard. Vilket också är fallet i Rumänien där minimilönen ligger på 700 RON.<sup>174</sup> Levnadskostnaderna för ett hushåll i Rumänien är 2364 RON (2,9 medlemmar/hushåll i snitt).<sup>175</sup> Två stycken minimilöner som är 1400 RON totalt är alltså långt ifrån tillräckligt för att täcka levnadskostnaderna. Om H&M anlitar leverantörer som endast betalar minimilön till deras arbetare bidrar de till brott mot de mänskliga rättigheterna.

---

<sup>167</sup> Nationalencyklopedin 2.

<sup>168</sup> Bauman, Z. (2000). Passim.

<sup>169</sup> Svenska Dagbladet 1.

<sup>170</sup> H&M 14.

<sup>171</sup> UNited Nations Global Compact 2.

<sup>172</sup> United Nations Global Compact 3.

<sup>173</sup> Artikel 23. 3 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Artikel 7 a. 2. i IKESKR och artikel 4.1 i ESS.

<sup>174</sup> Romanian Times 1.

<sup>175</sup> The National Institute of Statistics Romania 1.

Ett lands minimilön bör således vara i nivå med levnadslönen för att H&M inte ska begå människorättsbrott vid anlita leverantörer. Ett av H&M:s återkommande argument mot att införa levnadslön är att det inte finns någon branschlig standard. H&M:s hållbarhetschef Helena Helmersson säger: "Vi kan inte följa upp på levnadslön där det inte finns någon branschstandard på vad en levnadslön är"<sup>176</sup>. Vi visar dock i denna uppsats visat på att det går att komma fram till en definition av levnadslön och att det gällande Rumänien finns beräkningar på hur mycket utgifter ett hushåll har för att täcka de grundläggande levnadskostnaderna. Det skulle således gå att basera en levnadslön på dessa beräkningar.

I följande avdelningar i detta kapitel analyseras bland annat ovanstående konklusioner med uppsatsens teorier.

## 6.2 Nationalstaten

I boken *Globalisering* skriver Bauman att under moderniseringsprocessen byggde staten upp ett system som skulle säkerställa dess makt och kontroll inom ett visst rum. Kampen om rummet var central och målet var att kontrollera ett visst kartografiskt område och "underordna det sociala rummet en och endast en officiellt accepterad och stats sanktionerad karta"<sup>177</sup>. Som följd blev världen redo för en administrativ styrning från staterna.<sup>178</sup> I dagens globaliserade värld är kontrollen inom och mellan stater inte lika stark som vid moderniseringsprocessens nationalstatsskapande. Tidigare har staten varit norm- och regelskapande, idag består ordningen i världen av olika ordningar av överstatlig integration.<sup>179</sup> Idag finns det knappt några begränsningar i form av statsgränser för kapitalet förutom administrativa som dock inte är tillräckligt påtagliga och på väg att försvinna.<sup>180</sup>

Vi tolkar det som att det var vid övergångsperioden mellan den tid då staten var norm- och regelskapande och dagens världsordning då de moderna mänskliga rättigheterna kom till. De mänskliga rättigheter som har en förbindelse med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, rättigheterna i IKESKR och ESS. MR är skapade i en kontext av överstatlig integration, men avsikten med FN:s mänskliga rättigheter är att det är den enskilda staten som skall ha ansvar för att dessa rättigheter införlivas i den nationella lagstiftningen och att dessa följs inom varje stats gränser.<sup>181</sup> Vid denna tidpunkt ansågs dessa rättigheter i framtiden kunna införlivas i medlemsstaternas samhällen.<sup>182</sup> Detta kan ses i förbindelse med rättens åsyftade verkan och funktioner. Syftet var alltså att konventionerna innehöll möjliga uppnåeliga mål för

---

<sup>176</sup> Helmersson, Helena i 'Kalla Fakta, "Drömmen om levnadslön". TV4. 2012-10-24.

<sup>177</sup> Bauman, Z.(2000). S. 33.

<sup>178</sup> Bauman, Z. (2000). s. 35.

<sup>179</sup> Bauman, Z. (2000). s. 60-62.

<sup>180</sup> Bauman, Z. (2000). s. 15.

<sup>181</sup> Lundberg, A. (2010). s. 19.

<sup>182</sup> Lundberg, A. (2010). Passim.

konventionsstaterna att sträva efter. MR:s tänkta åsyftade verkan i detta fall är alltså att alla som arbetar faktiskt får en lön som täcker arbetarens och dennes familjs grundläggande behov vilket ger dem en godtagbar levnadsstandard.

Rättens verkningar, eller funktioner beror på vilket landskap den landar i. Landar inte rätten i ett landskap som stämmer överens med rättens syften kommer inte heller rättens syften att införlivas.<sup>183</sup> Vi kan se att det landskap MR landar hos i den globaliserade världen är i stor del påverkat av kapitalet och den fria handeln. I den globaliserade värld vi nu lever i har nationalstater, enligt Bauman, förvandlas till "verkställare och befullmäktigade agenter för krafter som de inte längre hyser något hopp om att kontrollera politiskt"<sup>184</sup>. Reglerna för den fria handeln blir mer otyglade och pengar kan röra sig fritt över jorden vilket innebär att de undgår politisk kontroll och skulle en stat försöka att ta tillbaka kontrollen skulle världsmarkanden reagera med direkt bestraffning.<sup>185</sup> En av anledningarna till att gränserna är få är att kapitalet kan fly undan dem och söka sig till ett nytt område där de statligt reglerade begränsningarna inte är lika hårda utan kan formas efter kapitalets intresse.<sup>186</sup> Kapitalet är inte bundet vid en ort idag utan flödar fritt vilket innebär att det rör sig utöver de nationella gränserna och på så sätt inte går att kontrollera effektivt av nationella regeringar.<sup>187</sup>

Vi kan se att en form av de ordningar av överstatlig integration Bauman lyfter upp är EU. Inom EU finns regleringar som underlättar för företag att agera inom dess gränser. Dessa regleringar understödjer den fria handeln och fri rörelse av kapital inom och mellan EU:s medlemsstater.<sup>188</sup> H&M är en del av kapitalet och deras verksamhet är en del av den fria handeln. Att H&M har möjligheter att handla med och importera varor från leverantörer i Rumänien är en följd av den fria handelns otyglade regler. En anledning till att företaget importerar från ett EU-land kan vara just p.g.a. att handeln inom EU är lösare reglerat än vid handel mellan länder utanför EU. Det landskap MR landar i är anpassat till förmån för kapitalet som har anspråk på att göra så mycket vinst som möjligt. Den kritik som riktats mot ESS som innebär att den mer har setts som politiska mål<sup>189</sup> kommer också in här, dock kan en förklaring till att ESS inte fått så stor genomslagskraft som tänkt vara att de ekonomiska målen har gått före de sociala i och med EU:s avreglering gällande kapitalets fria rörelser.

Ett sätt att öka vinstmarginalerna kan vara att sänka produktionskostnaderna. Dessa sänks bl.a. genom att hålla nere lönerna till de som producerar de varor som skall generera vinst. Detta tolkar vi som en av de främsta anledningarna till att sömmerskelönerna i Rumänien hålls nere. Staten

---

<sup>183</sup> Mathiesen, T. (2005) s. 30-62.

<sup>184</sup> Bauman, Z. (2000). s. 64.

<sup>185</sup> Bauman, Z. (2000). s. 65.

<sup>186</sup> Bauman, Z. (2000). s. 15.

<sup>187</sup> Bauman, Z. (2000). s. 56.

<sup>188</sup> Sveriges riksdag 2.

<sup>189</sup> Khemani, M. (2009). s. 6.

Rumänien är de som har det yttersta ansvaret för att sömmerskorna ska få en lön som går att leva på i enlighet mer mänskliga rättigheter. Om Rumänien skulle höja sin minimilön till löner i nivå med levnadslön skulle också sömmerskornas löner höjas och MR:s åsyftade verkan hade införlivats och rättens åsyftade verkningar hade uppfyllts och rättens funktioner blir därav manifesta. Om Rumänien gör detta reagerar troligen världsmarknaden med en sanktion i form av att klädinköpare flyttar sin produktion till ett land med lägre lönekostnader vilket skulle leda till att en stor del av Rumäniens arbetsföra befolkning blir utan arbete som i sin tur leder till en stor kostnad för den rumänska staten. De sanktioner som följer från FN och Europa om ett land bryter mot MR är att de får rekommendationer om hur landet bör arbeta för att bättre implementera innehållet i en konvention.<sup>190</sup> En annan form av sanktion kan också vara dåligt anseende hos andra stater. Således ger de sanktioner som följer av världsmarknaden en allvarligare följd för Rumänien som stat än de som följer av FN och EU. Om Rumänien hellre anpassar sig till marknadens lagar än de mänskliga rättigheterna följer inte heller några rättsliga sanktioner för företag som bryter mot de mänskliga rättigheterna i staten. Här kan vi tydligt se att MR:s och the Global Compacts åsyftade verkningar inte infrias p.g.a. att rätten landar i ett landskap som inte klaffar med syftet då landskapet är mer anpassat för marknadens (H&M:s) behov än resurssvaga individers sociala behov.

Den globaliserade ekonomin är beroende av den politiska territorialiteten och dess fragmentering. För att kunna fungera behövs svaga stater som ger efter för ekonomiska påtryckningar och som inte bromsar globala företag. En av de viktigaste konsekvenserna av global ekonomisk rörelsefrihet är att det blir svårare "att omsätta sociala frågor i effektivt kollektiv handling"<sup>191</sup>. Således kan Rumänien ses som en svag stat då den inte bromsar ett multinationellt företag som H&M utan snarare tillhandahåller möjligheter för dem genom en låg lagstadgad minimilön och en restriktiv lagstiftning kring fackföreningar vilken i sin icke-åsyftande verkan har lett till att det inte har skett fackliga förhandlingar på snart två år.<sup>192</sup>

Rätten kan ha funktioner av åsyftade verkningar och icke åsyftade verkningar. Båda dessa funktioner kan upprätthålla vissa fenomen i samhället. När rättens icke åsyftade verkningar upprätthåller vissa samhällsfenomen blir dessa rättens latent funktioner.<sup>193</sup> H&M menar att de vill att sömmerskornas löner ska gå att leva på.<sup>194</sup> Samtidigt har de i sin uppförandekod skrivit in att denna lön minst skall vara minimilön.<sup>195</sup> Om vi ser på uppförandekoden som en slags rätt då H&M har som krav att leverantörerna måste följa denna kan detta ses som en påverkan av rättens latent funktioner. Genom att H&M:s leverantörer i Rumänien minst betalar minimilön kan H&M gå med vinst då minimilönen i Rumänien inte är på en hög nivå. Det samhällsfenomen som uppförandekoden då bidrar till att upprätthålla, rättens latent funktion, är kapitalets höga

---

<sup>190</sup> Lundberg, A. (2010). s. 35-37.

<sup>191</sup> Bauman, Z. (2000). s. 66-67.

<sup>192</sup> Worker participation EU 4.

<sup>193</sup> Aubert, V. (1954). i Mathiesen, T. (2005). s. 67-70.

<sup>194</sup> Svenska Dagbladet 1.

<sup>195</sup> H&M:s uppförandekod. (2010). s. 3-4.

hierarkiska position. Rättens latenta funktion blir således dysfunktionell där sömmerskorna i Rumänien får en lön de inte kan leva på medan denna dysfunktion medför en positiv funktion för H&M. Rättens dysfunktioner som kan här dock även ha en negativ inverkan för de som till synes påverkas positivt<sup>196</sup>, i detta fall H&M genom att företagets rykte riskerar att försämrans när NGO:s eller media rapporterar om sömmerskornas allt för låga löner. Rapporter om dåliga löneförhållanden för sömmerskor hos H&M:s leverantörer belyses till stor del i Asien.<sup>197</sup> Dessa rapporter kan ge företaget ett försämrat rykte. I en intervju i Svenska Dagbladet hävdar H&M att de genom att ha produktion i utvecklingsländer bidrar till en positiv utveckling genom att sysselsätta en stor mängd människor. I samma intervju går det utläsa att de anser att det i europeiska länder redan finns rättvisa arbetsvillkor. De menar att "om vi bara skulle köpa från Europa så skulle vi inte göra lika mycket nytta"<sup>198</sup>. Här och genomgående i vår argumentationsanalys ser vi tendenser på att de försöker förmildra dessa dysfunktioner som kan ge företaget dåligt rykte. Genom att hävda att det redan är bra i Europa (däribland Rumänien) skapas en bild av att dåliga löne- och arbetsförhållanden inte existerar i europeiska länder och därmed ges en bild av att är de kläder som har producerats åt H&M i Rumänien är framställda med ett socialt ansvarstagande från företagets sida.

I ett konsumistiskt präglad samhälle kallar Bauman de latenta funktionerna för oavsiktliga skador. Bauman skriver om oavsiktliga skador och deras konsekvenser. Begreppet har ett militärt ursprung och beskriver skador som accepteras i och med att uppnå sitt syfte. Just i det militära sammanhanget beskrivs de oskyldigas liv som tas i samband med att uppnå ett större syfte.<sup>199</sup> Konsumismens oavsiktliga skada ligger i "en allmän och omfattande kommodifiering av det mänskliga livet"<sup>200</sup> vilket innebär att en kommersialisering av det mänskliga livet sker. Detta innebär att delar av livet som innan inte var till salu har blivit det, exempelvis "skönhet, renlighet, uppriktighet och autonomi"<sup>201</sup>. De oavsiktliga skadorna är inte nödvändigtvis oavsiktliga utan kan snarare vara skador som inte nämns, som hemlighålls eller tystas ner.<sup>202</sup> Med detta i åtanke är det intressant att belysa MR och marknadens regler i en konsumistiskt värld. Å ena sidan främjar produktionen ett lands ekonomi, men med tanke på just minimilöner är oavsiktliga skador väldigt problematiska. Rumänien har skrivit på IKESKR<sup>203</sup> och har en lagstadgad minimilön som dock ligger under levnadskostnaderna som Institut National de Statistica anger som genomsnittliga.<sup>204</sup> Att de lagstadgade minimilönerna finns är ett faktum som till exempel H&M kan utnyttja genom att inte

---

<sup>196</sup> Merton, R.K. (1949/1968). I Ritzer, G. (2009). s. 213.

<sup>197</sup> Se ex. Dagens Nyheter 1, Swedwatch 1, och Gardener, D. (2012). s. 49-65.

<sup>198</sup> Svenska Dagbladet 1.

<sup>199</sup> Bauman, Z. (2008). s. 132 ff.

<sup>200</sup> Bauman, Z. (2008). s. 135.

<sup>201</sup> Bauman, Z. (2008). s. 135.

<sup>202</sup> Bauman Z. (2008). s. 134.

<sup>203</sup> *Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt*. 1. uppl. (1997). s. 340-342. Stockholm: Norstedts juridik.

<sup>204</sup> The National Institute of Statistics Romania 1.

behöva ta ansvar för leverantörernas lönenivåer och lägga över ansvar till den rumänska regeringen samtidigt som H&M kan gå ut i media med att MR tas i beaktning vid val av produktionsland och leverantörer.

H&M skriver i sin uppförandekod under punkt 4.1.4:

“Alla arbetstagare har rätt att organisera sig, att ansluta sig till de organisationer de önskar och att förhandla kollektivt. H&M godtar inte att arbetsgivaren vidtar disciplinära eller diskriminerande åtgärder mot arbetstagare som organiserar sig eller ansluter sig till en organisation för att på ett fredligt sätt tillvarata sina lagstadgade rättigheter (se även ILO-konventionerna 87, 98 och 135)”<sup>205</sup>.

Just i Rumänien är detta problematiskt i och med att reglerna kring fackföreningar är restriktiva och friheten att ansluta sig till en förening måste vara väl övervägd då det bara kan finnas en fackförening per företag som representerar de anställda. I och med att majoriteten av alla företag i Rumänien är så pass små att det inte föreligger en förhandlingsplikt<sup>206</sup> kan det vara svårt för arbetarna att se fördelar i att vara fackligt anslutna med tanke på att anställningsskyddet har hävts. Detta är nationella rättsregler som gäller inom Rumänien och som H&M inte direkt har att göra med. Men samtidigt förpliktar sig H&M i sin uppförandekod och i och med sitt medlemskap i the Global Compact till att alla ska kunna förhandla kollektivt. Om det dock skulle vara så att den rätten inte ges på vissa företag eller att rätten inte nyttjats sedan augusti 2011 är det en företeelse som tydligt bryter mot H&M:s uppförandekod och GC trots att den håller sig inom ramarna av de nationella rättsreglerna i Rumänien.

Bauman menar att den ”mäktigaste och högst värderade stratifieringsfaktorn”<sup>207</sup> i världen idag är mobilitet. En viktig beståndsdel är möjligheten att röra sig fritt. Mobilitet är det som bestämmer hierarkin i samhället och de som har störst möjligheter att förflytta sig världen över har högst status.<sup>208</sup> Mobilitet uppnås genom pengar och ger möjlighet att avsäga sig skyldigheter som tidigare hållits gentemot andra och ger även möjligheten att komma undan ”plikten att bidra till samhällets dagliga liv och fortbestånd”<sup>209</sup> vilket skapar en stor obalans mellan de som har råd att röra sig, som är exterritoriella, och de som är territoriella, de som inte kan röra sig fritt. De som är territoriella har alltså inte möjligheten att förflytta sig från platser och från ansvar. Att kunna frånsäga sig ansvar anses vara den största fördelen med mobilitet.<sup>210</sup> Multinationella företag som H&M anses vara exterritoriella medan sömmerskorna i Rumänien är de territoriella. Detta innebär att H&M har möjligheten att förflytta sin produktion genom att byta leverantör så fort något besvär eller

---

<sup>205</sup> H&M 13.

<sup>206</sup> Worker participation EU 3.

<sup>207</sup> Bauman, Z. (2000). s. 13.

<sup>208</sup> Bauman, Z. (2000). s. 13.

<sup>209</sup> Bauman, Z. (2000). s. 14.

<sup>210</sup> Bauman, Z. (2000). s. 14.



missförhållande påvisas där de för närvarande har sin produktion. De kan utan större ansträngning välja att handla sina varor från något annat land. Det finns alltid andra stater med människor som är villiga att arbeta. De rumänska sömmerskorna däremot, de territoriella, blir kvar och i landet och får ta hand om det som H&M egentligen är ansvariga för. I denna kontext betyder det att sömmerskorna får bli kvar med ekonomiska svårigheter om H&M väljer bort deras fabriker som leverantörer. Det finns alltså större geografiska hinder för resurssvaga människor än för multinationella företag som H&M.

En av förutsättningarna för mobilitet är tekniska möjligheter för att vara mobil, såsom flygplan, tåg etc. som gör det möjligt att fysiskt röra på sig från en punkt till en annan. Mobiliteten och den minskade betydelsen av tydliga och fysiska avstånd skapar klyftor mellan de som kan vara mobila och de som inte kan vara det.<sup>211</sup> De rika kontrollerar sina liv och sin mobilitet medan de fattiga kontrolleras av sina livsvillkor och förflyttas inte av egen fri vilja.<sup>212</sup> I samband med att möjligheten till att mobilitet finns i stor utsträckning tappar det fysiska rummet sin betydelse; de som har råd kan röra sig fritt och är oberoende av geografiska platser medan de som inte har möjlighet till att byta plats utan problem är beroende av en fysisk omgivning som dock förlorar mening. Att inte vara bunden till en plats skapar trygghet för eliten då de inte behöver beblandas med lokala problem.<sup>213</sup> Denna trygghet kan vara en förklaring på att det i Sverige finns en tendens att människorättsbrott mer frekvent rapporteras om när det gäller Asien som är längre bort än Rumänien vilket skapar en distans till vilka problem de mobila (och rika) väljer att se.

De som har störst mobilitet är de som har tillgångar till stora kapital som ger dem möjligheter att röra sig fritt.<sup>214</sup> Dessa lokala problem är exempelvis fattigdomen i Rumänien som H&M:s ledare slipper se då de befinner sig på helt andra platser där de för det mesta enbart behöver beblanda sig med övriga individer med stora mobilitetsmöjligheter. För de rumänska sömmerskorna innebär territorialiteten att de har svårt att förflytta sig till platser med bättre arbetsvillkor (arbetsvillkor som inte innebär kränkningar av MR) och därmed har de svårt att påverka sin livssituation till det positiva. Ett av de få sätten som kan göra dem mobila är emot sin egen vilja, då de kan vara tvungna att till exempel flytta till en annan stad för att få arbete. Den typen av mobilitet är inte densamma som den som de rika har då den frivilliga mobiliteten är luststyrd och inte behovsstyrd på samma sätt som för de territoriella. De med mycket kapital, de exterritoriella har möjligheten att flytta och byta jobb om de (mot förmodan) har dåliga arbetsvillkor.

Att uppfatta distans har även förändrats med möjligheten till mobilitet. De geografiska gränserna har blivit mindre betydelsefulla och distans mäts snarare i möjligheten att ta sig från en ort till en annan istället för att mätas i fysiska landsgränser.<sup>215</sup> Detta tyder på att följaktligen är de stater som

---

<sup>211</sup> Bauman, Z. (2000). s. 18-22.

<sup>212</sup> Bauman, Z. (2000). s. 84.

<sup>213</sup> Bauman, Z. (2000). s. 22-23.

<sup>214</sup> Bauman, Z. (2000). s. 15.

<sup>215</sup> Bauman, Z. (2000). s. 16.

innehar de rätta förutsättningarna för multinationella företag att etablera sig eller göra affärer med landet ifråga. De stater med goda förutsättningar uppfattas som mindre distanserat än andra. Ett företag handlar inte alltid i första hand med leverantörer som har sitt säte i ett land som har administrativa eller infrastrukturella hinder som inte går att lösa på ett kostnadseffektivt sätt och således uppfattas som långt borta.

Förutom den fysiska mobiliteten spelar även "transporten av information en särskilt viktig roll"<sup>216</sup> då information idag inte längre är knuten till en fysisk person som förmedlar den utan den är tillgänglig för alla på alla platser under förutsättningen att det finns en internetuppkoppling. Det är inte bara nedskrivnen information utan även möjligheten till kommunikation med andra platser som möjliggörs genom nätet och som i sin tur ökar chansen att ta del av ny information vilket skapar ett mellangemenskapligt utbyte som kan ske i samma tempo och takt som kommunikation inom en gemenskap.<sup>217</sup> De som tillhör de rika på jorden, befinner sig i ständig rörelse. Rörelsen behöver inte nödvändigtvis vara av fysisk karaktär utan kan även vara mer abstrakt såsom att röra sig på internet eller ha tillgång till andra delar av världen genom annan media. Rummet är ingen begränsning för dem.<sup>218</sup> Snabba kommunikationsmöjligheter som internet möjliggör för multinationella företag att snabbt få information om var i världen det är billigast att ha sin produktion just nu. Därmed påverkar den kommunikativa mobiliteten kapitalet och företag som H&M positivt. Samtidigt kan den universella tillgången till information även ha negativa biverkningar som till exempel att det kan vara så att individen måste ta ett större ansvar för sig själv och för att dess rättigheter tillgodoses. Då alla teoretiskt sätt har tillgång till global information medför det ett större individuellt ansvar. I vissa länder kan det dock vara så att individens egna förmågor kan stå i vägen, det är inte omöjligt att en individs läskunnighet inte ligger på den nivå som krävs för att förstå officiella dokument. Även om det antagligen inte är fallet för majoriteten av befolkningen i Rumänien kan det ändå ifrågasättas om de ekonomiska tillgångarna räcker till för att vara uppkopplad mot internet och om teknologin som en arbetare med minimilön har uppfyller kraven på modernt informationsutbyte.

### 6.3 Flexibilitet

Att kapitalet inte är bundet till en speciell plats längre innebär alltså att det inte är viktigt med mobil arbetskraft då kapitalet i form av företag kan flytta på sig utan att behöva ta människor med sig. Ett av de gemensamma slagorden för globaliseringen är flexibilitet som har två vitt skilda innebörder: för arbetsgivarna innebär flexibilitet att kunna flytta runt i sökandet efter de bästa ekonomiska förutsättningarna för produktion utan att behöva ta ansvar för dess konsekvenser, och för arbetstagarna betyder det att vara beredda att byta jobb genom avsked och nyanställning i den takt

---

<sup>216</sup> Bauman, Z. (2000). s. 18.

<sup>217</sup> Bauman, Z. (2000). s. 18-19.

<sup>218</sup> Bauman, Z. (2000). s. 74.

som arbetsgivarna flyttar runt.<sup>219</sup> Kapitalet är beroende av att kunna vara flexibelt för att hitta nya platser för lönsam produktion. Bauman menar att då välfärdsstaten var som starkast var företagens vinster beroende av en ökning av arbetskraften. Vid denna tid höll ett företag sin styrelse och produktion inom en och samma stat och det fanns en reservarmé av arbetskraft tillhanda om företaget behövde mer arbetskraft. De arbetslösa individer denna reservarmé bestod av fick sina basala levnadskostnader tillgodosedda av välfärdsstaten och på så vis gynnades företagen av att ha produktion i stater med utbredd välfärd. I dagens globaliserade värld är förutsättningarna för företagens möjlighet till vinst i stället beroende av att hålla nere kostnaderna för arbetskraften. Bauman menar att "Anställning av arbetskraft förvandlas mer och mer från tillgång till belastning."<sup>220</sup> Då kostnaderna för arbetskraften ses just som en belastning för företagen belönas företagets ledare då de kan hålla dessa kostnader nere.<sup>221</sup> Då H&M:s styrelse år 2013 fick ett arvode på 4 850 000 SEK<sup>222</sup> och är de som till största del hålls ansvarig för företagets kostnader, inte minst arbetskraftsutgifter, kan denna höga summa ses som en belöning för att hålla dessa belastande kostnader nere. I ett uttalande i Svenska Dagbladet efter kritik mot att ett av företagets leverantörer betalar ut slavlöner som ligger långt under nivån för levnadslön till sina arbetare försvarar företagets VD Karl-Johan Persson detta bl.a. med att H&M har som mål att arbetarna ska ha en lön som går att leva på. I de fall de inte har det är p.g.a. att det inte finns någon definition på vad en levnadslön är och att de företag som kräver att dess leverantörer ska betala ut levnadslöner inte klarar av att leva upp till det.<sup>223</sup>

Vi tolkar detta som att företaget, med Persson och styrelsen i spetsen, lyckas hålla lönekostnaderna nere och när det kommer upp kritik mot de för låga lönerna hos H&M:s leverantörer lyckas de bortleda kritiken med att belysa svårigheter med att införa levnadslön. Som vi påträffade i argumentationsanalysen noterade vi att H&M i intervjuvärdaren tar fokus från lönefrågan och istället lägger fokus på att de skapar jobbtillfällen vilket de menar bidrar till en positiv utveckling för landet. Persson säger till TV4:s Kalla fakta: "Det bästa man kan göra är att köpa från landet. /- - -. Det hade sett mycket, mycket sämre ut om vi inte hade varit på plats"<sup>224</sup>. Detta är ett återkommande svar som rör frågor om levnadslön och arbetsmiljö. Som vi lyfter upp i denna uppsats går det att definiera levnadslön och med hjälp av statistik om vad kostnaderna för bostad, mat, vård och skola m.m. är. Således går det att fastställa enskilda länders standard för levnadskostnader och följaktligen går det att fastställa vilken summa en levnadslön bör ligga på i enskilda länder. Om H&M tog denna kritik till sig och menar vad de säger när de vill att arbetarnas löner ska gå att leva på så hade detta varit fullt möjligt, men hade inneburit större kostnader för företaget. Ett av de hinder som står i vägen för ett införande av levnadslöner är de för företagen för höga kostnader för arbetskraften som det

---

<sup>219</sup> Bauman, Z. (2000). s. 88-98.

<sup>220</sup> Bauman (1999). s. 78.

<sup>221</sup> Bauman, Z. (1999). s. 76-77.

<sup>222</sup> H&M:s formella årsredovisning och koncernredovisning för år 2012. s. 45-62.

<sup>223</sup> Svenska Dagbladet 1.

<sup>224</sup> Karl-Johan Persson i 'Kalla Fakta', "Drömmen om levnadslön". TV4. 2012-10-24.

skulle innebära. Högre kostnader för arbetskraft kan i detta fall innebära lägre vinster, lägre utdelning till H&M:s aktieägare och lägre löner till företagets ledning. Det finns dock andra tänkbara innebörder så som högre priser på kläder ute i H&M:s butiker som också kan bidra till att höja lönerna för sömmerskorna.

Reservarmén av arbetskraft har gått från att hålla sig inom en och samma stats gränser till att vara global. Därav har marknaden ett intresse av att "riva ner alla hinder för fri handel och framförallt för kapitalets fria rörelse. Och /- - / detta tryck går hand i hand med ett annat tryck för att göra de murar som hindrar arbetskraftens fria rörelse täta"<sup>225</sup>. Rumänien har i det avseendet blivit mer attraktivt för marknaden då det i stort sett inte har skett fackliga förhandlingar sedan staten ändrade reglerna för hur kollektivavtal skall slutas.<sup>226</sup> Genom att en nationell överenskommelse för kollektivavtal inte är möjlig längre och det krävs ett större antal fackligt anslutna på ett företag än innan 2011<sup>227</sup> för att kunna förhandla fram avtal försvåras arbetstagarnas möjlighet att kunna röra sig (i syfte att få t.ex. högre lön eller bättre arbetstider) och förenklar för arbetsgivarna att driva igenom sina egna ekonomiska intressen som är marknadsorienterade.

I denna flexibilitetskontextualiserade värld är det således företagen och kapitalet som är flexibla. Arbetarna och staterna är bundna till det lokala. Välfärdsinsatserna är bundna till staten och det är staten som skall tillgodose medborgarna denna, i den utsträckning den aktuella staten gör det. Mänskliga rättigheter är till stor del en del av en stats välfärd. En hög välfärdsstandard går ofta hand i hand med att statens invånare har en stor del av de mänskliga rättigheterna tillgodosedda. T.ex. en stat som har ett välutvecklat socialt skyddsnät tillgodoser dess medborgare bland annat ekonomiska och sociala MR. Dock är det kostsamt att uppehålla en god välfärd. När stater börjar kräva av företagen att betala mer av de kostnader som krävs för att upprätthålla en hög välfärdsstandard flyttar dessa företag till platser där kostnaderna för välfärden och således välfärdsstandarden är lägre.<sup>228</sup> Ett sätt att betala mer är att betala högre löner som i sin tur ger en större summa i skatt som betalas till staten av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Stater har ett behov av att företag investerar i fabriker belägna inom dess gränser för att skapa jobbtillfällen. De stater som strävar efter hög välfärd kan förlora investerare och förlorar således arbetstillfällen. Detta leder till en paradox då stater som är i behov av utländska investerare i form av företag konkurrerar med andra låglöneländer vilket kan leda till att dessa stater konkurrerar ner sin välfärdsstandard. Att tillhandahålla en minsta överlevnadsnivå i form av en minimilön som går att leva på blir snarare ett hinder än en hjälp såvida minimilönerna skall hålla en realistisk nivå när det gäller levnadskostnaderna.

Flexibiliteten i dess olika betydelser är motsägelsefullt då arbetsgivarna njuter av frihet genom sin egen flexibilitet att röra på sig och för arbetstagarna innebär flexibilitet att inte röra sig, att vara

---

<sup>225</sup> Bauman, Z. (1999). s. 80.

<sup>226</sup> Worker participation EU 3.

<sup>227</sup> Worker participation EU 3.

<sup>228</sup> Bauman, Z. (1999). s. 79-81.

statiska och bundna till sin lokalitet.<sup>229</sup> De individer som arbetar för företag som levererar till H&M måste vara flexibla genom att vara beredda att jobba mycket för lite pengar väl medvetna om att en potentiell ovilja till egen flexibilitet medför att H&M kan utnyttja flexibiliteten företaget har genom sitt kapital. Om H&M vill kan de välja bort företaget som leverantör och anlita ett annat med högre produktivitet och lägre lönekostnader. H&M har således möjligheten att vara mobil. Om en arbetare nu dock skulle välja att inte vara flexibel skulle hen ändå behöva stå för sociala konsekvenser såsom arbetslöshet, socialt stigma, oförmågan att försörja sin familj etc.

## 6.4 Globaliseringens inverkan på rätten

Bauman menar att de individers handlingar som till störst del tenderar att ses som brottsliga är de handlingar utförda av de individer som samhället av någon anledning inte säger sig behöva. Dessa individer är de som tillhör samhällets botten och begår traditionella brott som stöld och liknande. Medan de som utför handlingar som tillhör samhällets toppen sällan ses som kriminella.<sup>230</sup> Multinationella företag som H&M och dess ägare tillhör samhällets toppen.

Anledningen till att brott mot lag och ordning som genomförs av den mobila eliten inte straffas i samma utsträckning som materiella brott är att de genom sin mobilitet, sin exterritorialitet, inte är lokalt bundna till lagar som gäller specifika områden. Det gör det svårare att lagföra brotten och att utreda dem. De lagar som oftast gäller de på toppen av samhället är ofta luddigt definierade och svåra att upptäcka.<sup>231</sup> Ett exempel är ESS. Genom att överlåta rapporteringen huruvida ESS upprätthålls och följs till landet i fråga är inte oproblematiskt då regeringar har sina intressen och kanske enbart väljer att fokusera på positiva manifesta funktioner som kan mätas i siffror. Det kan även vara dessa funktioner som är enklast att se. Möjlighet att komma med klagomål till ESS-kommittén finns<sup>232</sup>, men just i Rumänien kan det vara svårt i lönefrågan då fackföreningar konkurrerar med varandra och inte vill förlora i anseende och NGO:s inte verkar ha information som rör lönenivån i Rumänien. Om fackföreningar inte är villiga att gå ut med information kring löner och avtal, då det finns en laglig reglering i landet som skapar konkurrens mellan olika föreningar, begränsas möjligheten till kollektiva klagomål om ESS både för facken själva och för utomstående organisationer såsom NGO:s. Varken någon NGO eller andra organisationer kunde ge oss aktuell information kring kollektivavtal i Rumänien vilket tyder på att det kan vara svårt att rikta ett klagomål till ESS-kommittén angående Artikel 4 i ESS. Så även om det finns rättsregler för de i samhällets topp, i det här fallet stater regler för arbetsgivare, verkar kontrollmekanismerna svaga och inte objektiva. Det finns vidare knappt sanktioner i ESS vilket möjligen bidrar till att regler som skulle kunna vara obekväma eller kostsamma för toppen inte implementeras i praktiken.

---

<sup>229</sup> Bauman, Z. (2000). s. 99.

<sup>230</sup> Bauman, Z. (2000). s. 115.

<sup>231</sup> Bauman, Z. (2000). s. 166 ff.

<sup>232</sup> Council of Europe 1.

Om ett brott begås av ett företag finns en slags lojalitet mot toppen inom detta företag där medarbetare samarbetar för att brottet tystas ner och inte blir upptäckt. "Att råna hela nationer på deras tillgångar kallas för att ""befrämja den fria handeln": att råna hela familjer eller samhällen på deras levebröd kallas för "nedskärning" eller bara "rationalisering". Ingetdera av dem har någonsin förtecknats bland kriminella och straffbara handlingar".<sup>233</sup> Genom att hålla lönerna nere hålls även arbetarna nere då de inte kan utnyttja sina rättigheter som bland annat står i IKESKR. Att begränsa en persons möjligheter till att utnyttja sina rättigheter är inte straffbart direkt då multinationella företag med reglerna i åtanke har en möjlighet att välja länder där t.ex. låga löner eller lägre säkerhetsstandard är lagstadgade då det där inte finns en lag att bryta emot och en sanktion som företaget hade behövt ta finns. Även om företagen har skrivit på the Global Compact som innehåller regleringar där det tydligt står att företag inte på något sätt får vara delaktiga i brott mot MR<sup>234</sup> kan de fortfarande lägga över ansvaret på regeringar som har skrivit under IKESKR. Genom att ha en klyfta mellan rättsreglerna och verkligheten löper MR risk att tappa sin trovärdighet och därmed "också sin potential att skapa ett fritt och jämlikt liv för fler människor i världen"<sup>235</sup>. Med Baumans tankar kan MR sättas i ett annat perspektiv: nämligen att MR är territoriella trots att de finns i många länder världen över då kapitalet faktiskt kan undfly MR genom att välja länder som inte har skrivit på konventioner eller som inte uppfyller dem fullt ut. Om MR är territoriella och kapitalet exterritoriellt berörs inte kapitalet av dem i önskad och tänkt utsträckning.

FN har utöver sina MR även introducerat The Global Compact som direkt riktar sig till företag.<sup>236</sup> GC har inte funnit lika länge som MR. Problemet med både GC och MR är att medlemsstaterna och GC-företagen skickar in egna rapporter som kan vara vinklade. Om de som är på toppen enligt kan granska och bedöma sitt eget arbete när det gäller att hålla sig till rättsregler kan det bli problematiskt för dem att vara objektiva i sina resultat. I och med att GC är frivilligt för företag är sanktionen att förlora sitt medlemskap.<sup>237</sup> Företag som misslyckas med att upprätthålla etiska krav i enlighet med CSR riskerar dock att få ett dåligt rykte vilket i sin tur kan påverka företagets vinster negativt.<sup>238</sup> Om något företag bryter mot MR eller samarbetar med en annan aktör som gör detta blir ett människorättsbrott i den kontexten inte av stor vikt. Företagen kan skada sitt rykte i västvärlden men frågan är om inte vinsterna kan kompensera för det.

Bauman använder sig av beteckningen långt uppe i ett samhälle av konsumenter och långt nere för att beskriva konsumentens möjlighet till konsumtion. De långt uppe kan röra sig fritt även med hjälp av internationella överenskommelser som må vara bindande men som inte är sanktionerade på ett sätt som verkligen skulle förebygga brott mot dessa. De långt uppe kan röra sig fritt medan de på andra änden av skalan inte kan det, de blir tilldelade levnadsutrymmen och kan inte ta sig

---

<sup>233</sup> Bauman, Z. (2000). s. 115.

<sup>234</sup> AFTER THE SIGNATURE A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact. (2012). (Elektronisk version). s.13. UN Global Compact Office.

<sup>235</sup> Lundberg, A. (2010). s. 35.

<sup>236</sup> Löhman, O & Steinholtz, D. (2003). s. 22.

<sup>237</sup> United Nations Global Compact 4.

<sup>238</sup> Fagerfjäll, R, et al. (2001). s. 11.

därifrån.<sup>239</sup> Ett exempel som Bauman tar upp är resefriheten i världen. Inresevisum tas bort steg för steg medan passkontroller består eller förstärks. De rika kontrollerar sina liv och sin mobilitet medan de fattiga kontrolleras av sina livsvillkor och förflyttas inte utav egen fri vilja.<sup>240</sup> Om den tanken appliceras på multinationella företags arbetsätt, företag som H&M, går det att se ett samband. H&M är ett företag som kan förflytta sig genom att välja nya leverantörer i andra länder och som kan välja att inte producera själv utan enbart köpa in. Det gör att företagets mobilitet inte ens är fysiskt utan enbart synligt i siffror. Arbetarna i H&M:s leverantörers fabriker är visserligen till stor del medborgare i ett land som tillhör EU men deras ekonomiska förutsättningar förhindrar dem att förflytta sig från en plats med dåliga levnads och arbetsvillkor.

---

<sup>239</sup> Bauman, Z. (2000). s. 82.

<sup>240</sup> Bauman, Z. (2000). s. 83-84.

## 7. Sammanfattande slutsatser

Som framgår i det inledande kapitlet är syftet med uppsatsen att undersöka på vilket sätt multinationella företag agerar i en global miljö i enlighet med mänskliga rättigheter genom att anlita leverantörer och hur deras agerande påverkas av globaliseringen. I detta kapitel presenterar vi de slutsatser vi kan dra mot bakgrund av analysen kopplat till syftet och frågeställningarna. För tydlighetens skull upprepar vi nedan frågeställningarna:

På vilket sätt påverkar globaliseringen företags agerande i enlighet med mänskliga rättigheter?

Hur agerar företag i en globaliserad miljö i enlighet med mänskliga rättigheter när de anlitar leverantörer?

FN:s reglering om de mänskliga rättigheterna är främst gällande för medlemsstaterna och det är den enskilda staten ansvaret ligger på. Vi kan se tendenser till att allt mer ansvar för MR förflyttas till företagen då staterna i en globaliserad värld är mer beroende av företagen än vice versa. Mot bakgrund av Baumans teorier kan vi konstatera att denna företeelse är en direkt konsekvens av globaliseringen av kapitalets mobilitet. Multinationella företag är makthavande institutioner som är en del av den privata sfären där FN:s konventioner inte är direkt tvingande och just där sker också många människorättsbrott. I de fall MR, genom statlig implementering, blir gällande för multinationella företag kan denna reglering i vissa fall bli ett hinder för företagets vinstintresse som bland annat grundar sig i att hålla lönekostnader nere för att kunna maximera vinsten. Detta gör att företagen flyttar sin produktion utomlands eller väljer att köpa produkter från ett land där de mänskliga rättigheterna i samma utsträckning inte utgör ett hinder för företaget.

Multinationella företag, som H&M har i globaliseringens kölvatten fått större ansvar på sig att ta ett socialt ansvar vilket visar sig i påtryckningar från media, NGO:s, konsumenter och andra intressenter. Som en följd av detta arbetar allt fler företag med Corporate Social Responsibility och i H&M:s fall kan vi se att detta bl.a. har utmynnat i ett medlemskap i the Global Compact och en implementering av en uppförandekod som företaget och alla dess samarbetspartners, inklusive leverantörer skall följa. Det finns en del regler inom GC som företag skall följa för att agera i enlighet med MR. Dock är det frivilligt att vara del i GC och det finns inga påtagliga sanktioner. Dessvärre har varken GC eller H&M:s uppförandekod direkta konsekvenser för företaget ifråga då arbetet med MR kan vara mer utvecklat på papper än det är i praktiken vilket i sin tur leder till att företag kan gömma sig bakom nationella lagstiftningar och säga sig fria från ansvar när de verkligen bryter mot MR utan att behöva bekymra sig för påtagliga sanktioner. Detta är ett exempel på hur företag agerar i en globaliserad värld när de försöker möta krav på att leva upp till de mänskliga rättigheterna.

Globaliseringen så som Bauman beskriver den gör det möjligt för företag att avsäga sig ansvar genom sin mobilitet och flexibilitet. Genom ekonomiska tillgångar kan de avsäga sig ansvar och behöver inte tänka i ett hållbarhetsperspektiv utan kan fatta beslut i nuet utan att tänka på konsekvenserna när de byter leverantör. Globaliseringen gynnar multinationella företag då de har möjlighet till fri rörlighet genom sina ekonomiska tillgångar. Multinationella företag har ett stort



vinstfokus. Om ett företag får för höga produktionskostnader kan de byta leverantör till ett land med lägre lönenivå. Denna lägsta lönenivå kan som påvisats i denna uppsats vara för låg för att kunna leva på. I och med att de moderna mänskliga rättigheterna skapades i en annan kontext än hur världen ser ut idag kommer dessa rättigheter i den globaliserade världen landa i ett landskap som snarare prioriterar rättsregler som är till fördel för den fria marknaden och företag än en prioritet för mänskliga rättigheter. Det finns en tydlig tendens att de regleringar som finns inom EU bidrar till ett landskap där kapitalets fria rörelse prioriteras. De mänskliga rättigheterna finns säkerligen som politiska mål för staterna men får stå åt sidan till kapitalets fördel vilket mynnar ut i att de anställda hos H&M:s leverantörer i Rumänien får en lön som inte går att leva på, vilket utgör en överträdelse av de mänskliga rättigheterna. I kontrast till detta får H&M:s VD och styrelse varje år löner och förmåner i mångmiljonbelopp. De mänskliga rättigheternas åsyftade verkan införlivas således inte fullt ut i lönefrågan för de rumänska sömmerskorna på grund av att landskapet rätten landar i är bättre anpassat för företagets vinstintressen.

Med Baumans tankar kring mobilitet och flexibilitet i åtanke kan stora företag såsom H&M hänvisa till gällande nationell lagstiftning som uppfyller kraven på minimilöner och mena att de både följer GC:s principer gällande skäligen ersättning för arbete samt bidrar till att främja rättigheter då fler arbetstillfällen ger inkomstmöjligheter för grupper som innan kanske inte hade några. Problemet är dock att fabrikerna som är leverantörer till H&M drar nytta av reservarmén av arbetskraft. Denna reservarmé har det mer eller mindre ofrivilliga valet att arbeta för en lön som är lägre än levnadskostnaderna i landet, alternativet de har är dock att stå utan jobb vilket innebär en ännu sämre levnadsstandard. Därav finns det alltid någon som är beredd att ta ett låglönejobb hos H&M:s leverantörer.

Mänskliga rättigheter är fyllda med mycket prestige och de flesta stater i Europa vill framstå som att de gör sitt bästa för att uppfylla MR. Även multinationella företag vill till synes verka för MR. Multinationella företag kan, som vi har sett, utnyttja kryphål gällande MR och trots medierapportering öka sina vinster. H&M besvarar, och försöker med det tysta ner den kritik, de får i media i MR frågan i den mån det behövs för att deras konsumenter och övriga intressenter fortfarande ska överväga att handla deras varor och investera i företaget.

## 8. Avslutande diskussion

I dagsläget ansvarar de enskilda staterna för att de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Som vi visat i denna uppsats finns dock ett hinder för att dessa rättigheter skall komma statens medborgare tillgodo fullt ut. Detta hinder grundar sig i vissa fall på att företagens intressen går före individens rättigheter. Det finns regleringar som berör företags agerande i samband med mänskliga rättigheter så som the Global Compact, men då dessa regler inte är särskilt tvingande bör en statsövergripande tvingande lagstiftning som går över nationsgränser som gäller företag införas på ett globalt plan för att komma tillrätta med problematiken som rör företags agerande i samband med mänskliga rättigheter. En sådan lagstiftning bör leda till direkta sanktioner för företagen för att på ett bättre sätt åtgärda denna problematik.

Vi har mailat ett stort antal, NGO:s, rumänska fackförbund och andra organisationer med en förfrågan om hur mycket lönerna till H&M:s leverantörers anställda ligger på. Vi har inte fått svar från alla. De svar vi fått innehåller hänvisningar till andra organisationer och internetsidor. Många av dessa organisationer har granskat ett stort antal länder gällande mänskliga rättigheter. Att de inte har information om Rumänien tolkar vi som att det är väldigt svårt att få aktuella uppgifter om arbetsförhållanden i Rumänien. Det kanske är så att fokus har flyttat från landet sedan det blev medlem i EU då människor i Europa, synnerligen i EU, är benägna att tro att MR följs fullt ut inom EU. Många av de NGO:s vi har varit i kontakt med arbetar med en kontinuerlig granskning av textilindustrin. Dock tyder deras bristfälliga information om Rumänien på att landet är tämligen obevakat och NGO:s i mycket större utsträckning har sitt granskande fokus på länder i Asien.

Vi har inte fått svar från ett enda rumänskt fackförbund då har vi mailat dem både på engelska och rumänska. Vi tolkar detta som en latent funktion av lagändringen 2011 i Rumänien som berör fackföreningar. Då minst hälften plus en medarbetare per företag måste vara anslutna till en och samma förening alternativt inte vara anslutna alls ökar konkurrensen mellan föreningarna och de blir väldigt restriktiva med att lämna ut information. Konkurrensen behöver inte bara handla om konkurrens mellan fackföreningarna sinsemellan utan det kan även handla om olika kollektivavtal på olika orter inom samma bransch, olika avtal mellan olika branscher eller mellan olika arbetsgivare då nationella kollektivavtal inte finns kvar och fackförbunden måste kämpa om medlemmar vilket kan bli svårt om avtalen skulle skilja sig åt väldigt mycket. Vi kan inte annat än att konstatera en ovilja från de fackförbunden vi tog kontakt med till att lämna ut information då vi skickade mail på olika språk och vid olika tillfällen. Att det dessutom egentligen inte har skett fackliga förhandlingar sedan Augusti 2011, 5 månader efter rättsreglerna ändrades, tyder på att det har blivit svårare för arbetare att organisera sig. Vi skickade även ett mail till H&M där vi bad om sömmerskornas löner alternativt en hänvisning till var vi kunde hitta uppgifter kring det men vi fick inget svar. H&M svarade dock på alla andra mail och det reser frågan om de har aktuella uppgifter.

## 8.1 Förslag på vidare forskning

Behovet av både forskning och åtgärder gällande företags agerande i människorättsfrågor är stort. Särskilt då reglerna gällande mänskliga rättigheter som finns idag är formade i en världslig kontext då globaliseringen och dess följder inte hade format världen så som den ser ut idag. Därav behövs mer forskning på detta område i just europeiska stater. Det finns även ett behov av en omfattande utredning om hur överstatliga lagar gällande företags ansvar för mänskliga rättigheter skulle se ut och hur dessa i så fall kan implementeras då det inte i lika stor utsträckning som före globaliseringens effekter är den enskilda staten som sätter de lagar och regler som gäller för marknaden. Även forskning och granskning av MR i ett europeiskt land som Rumänien är bristfällig. Således behövs ett fokus även på EU-länder i forskning gällande företag mänskliga rättigheter och som i viss utsträckning är större i Asien.

Vidare skulle det vara intressant att undersöka människors attityd kring låglöneländer och behovet av att handla billigt. I ett konsumistiskt samhälle är konsumtion det vägledande momentet i tillvaron och styr till stor del individers handlingar. För att få en ökad kunskap om mänskliga rättigheter och låga löner krävs det mer information och kartläggning om ur konsumenter resonerar kring detta i deras konsumtionsvanor vilket är en tänkbar forskningsansats.

## 9. Referenslista

### 9.1 Litteratur

- Aubert, Vilhelm (1954). *Om straffens sosiale funksjon*. Oslo: Akademisk forlag.
- Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.) (2007). *Klassisk och modern samhällsteori*. 3., [utvidgade och rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bauman, Zygmunt. (1999). *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.
- Bauman, Zygmunt. (2000). *Globalisering*. Studentlitteratur: Lund.
- Bauman, Zygmunt. (2008). *Konsumtionsliv*. Göteborg: Daidalos.
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.) (2005). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bexell, Magdalena (2005). *Exploring responsibility: public and private in human rights protection*. Diss. Lund : Lunds universitet, 2005.
- Bryman, Alan. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Denscombe, Martyn. (2000). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, Martyn. (2004). *Forskningens grundregler: samhällsforskarens handbok i tio punkter*. Lund: Studentlitteratur.
- Esaiasson, Peter. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3., [rev.] uppl. Stockholm: Nordstedts juridik.
- Fagerfjäll, Ronald, Frankental, Peter & House, Frances (2001). *Human rights - a corporate responsibility?* 1. ed. Stockholm: Amnesty International.
- Fisher, David I. (2012). *Mänskliga rättigheter: en introduktion*. 6., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- George, Victor & Wilding, Paul. (2002). *Globalization and human welfare*. New York: Palgrave.
- Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt*. 1. uppl. (1997). Stockholm: Norstedts juridik.
- Lundberg, Anna (red.) (2010). *Mänskliga rättigheter: juridiska perspektiv*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Löhman, Ola & Steinholtz, Daniel (2003). *Det ansvarsfulla företaget: corporate social responsibility i*

*praktiken*. Stockholm: Ekerlid.

Magnusson, Åke (red.). (2003). *Det globala ansvaret: sjutton röster om internationellt företagande och etik*. Stockholm: Ekerlid i samarbete med Näringslivets internationella råd.

Mathiesen, Thomas. (2005). *Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin]*. Lund: Studentlitteratur.

May, Tim. (2011). *Social research [Elektronisk resurs] : issues, methos and process*. 4th ed. Maidenhead, Berkshire,. England: McGraw Hill, Open University Press.

Olausson, Ulrika. (2005). *Medborgarskap och globalisering: den diskursiva konstruktionen av politisk identitet*. Diss. Örebro : Universitetet, 2005.

Ritzer, George (2009). *Sociologisk teori*. 1. uppl. Malmö: Liber.

## 9.2 Rapporter etc.

Anker, Richard (2011) *Estimating a living wage: A methodological review*, Conditions of Work and Employment Series No. 29[Elektronisk version] Geneva: International Labour Office.

*H&M:s formella årsredovisning och koncernredovisning för år 2012*. s. 45-62.

Office, International Labor. (2010). *Global Wage Report 2010/11 Wage policies in times of crisis*. [Elektronisk version]: Geneva: International Labour Office.

Riddselius, Christopher (huvudförfattare), Molin, Ulrika & Rosquist, Catrin. (2011). *Har modet modet att höja lönerna?* Rapport från Fair Trade Center & Rena Kläder.

*Romania, FWF country study*. Fair wear foundation (2010). [Elektronisk version].

Steindal, Eirik H. (2009). *Syr kläder för småpengar - Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin*. [Elektronisk version]Oslo: Rena kläder rapport nr.1/2009.

## 9.3 Lagar, avtal och konventioner

Constituția României 2 kap. 41 § 2 st.

Europeiska sociala stadgan (ESS)

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

ILO konvention 131

Internationell konvention om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (IKESKR)

Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (IKMPR)

United Nations Global Compact

## 9.4 Vetenskapliga artiklar

Gardner, Daisy (2012). 'Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia', *Gender & Development*, 20:1, s. 49-65.

Khemani, Melissa, (2009). *The European Social Charter as a Means of Protecting Fundamental Economic and Social Rights in Europe: Relevant or Redundant?* Georgetown University Law Center.

Merton, Robert K. (1949/1968). "Manifest and Latent Functions." I R.K. Merton, *Social Theory and Social Structure*. s. 105 New York: Free Press.

## 9.5 TV-program

'Kalla Fakta, 'Drömmen om levnadslön'. TV4. 2012-10-24.

## 9.6 Internetkällor

Council of Europe 1. Council of Europe. *European Social Charter. Frequently asked questions*. [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/FAQ\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/FAQ_en.asp) (Hämtad: 2013-05-06).

Council of Europe 2. Council of Europe. *Treaty Office*. <http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=035&CM=1&DF=8/20/2008&CL=ENG> (Hämtad: 2013-05-06).

Dagens Nyheter 1. Bengtson, Thomas. (TT). 'Textilarbetare hungerstrejkar mot H&M'. *Dagens Nyheter*. 2013-02-28. <http://www.dn.se/ekonomi/textilarbetare-hungerstrejkar-mot-hm> (hämtad 2013-05-20).

Europa.eu 1. Europa. Press releases rapid. *Eurostat newsrelease*. 2012-02-08. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STAT-12-21\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-12-21_en.htm) (Hämtad 2013-05-08).

European commission 1. European commission, *Eurostat. Minimum wages statistics*. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics) (Hämtad 2013-05-08).

European commission 2. European commission. *Eurostat*. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Purchasing\\_power\\_parities\\_%28PPPs%29\\_calculation\\_and\\_uses](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Purchasing_power_parities_%28PPPs%29_calculation_and_uses) [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Purchasing\\_power\\_parities\\_%28PPPs%29\\_-\\_calculation\\_and\\_uses](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Purchasing_power_parities_%28PPPs%29_-_calculation_and_uses) (Hämtad 2013-05-08).

Fria tidningen 1. Erixon, Per. 'Hård press på textilföretag att ta etiskt ansvar'. *Fria Tidningen*. 2013-05-03. <http://www.fria.nu/artikel/97657> (Hämtad: 2013-05-04).

H&M 1. H&M. *Sustainability update. Kommentar till uppgifter i kalla fakta*. 2012-10-25. [http://about.hm.com/AboutSection/en/news/newsroom/news.html/content/hm/NewsroomSection/sv\\_se/NewsRoom/NewsroomDetails/Sustainability-Update-Kommentar-till-Kalla-Fakta.html](http://about.hm.com/AboutSection/en/news/newsroom/news.html/content/hm/NewsroomSection/sv_se/NewsRoom/NewsroomDetails/Sustainability-Update-Kommentar-till-Kalla-Fakta.html) (Hämtad: 2013-04-30).

H&M 2. H&M *Årsrapport 2012*. s. 8-9. [http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012_sv.pdf) (Hämtad:2013-04-19).

H&M 3. H&M. *Our history*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Facts-About-HM/People-and-History/Our-History.html> (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 4. H&M. *Sales Markets*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Facts-About-HM/About-HM/Sales-Markets.html> (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 5. *H&M i ord och bild 2011*. s. 14. [http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/HM\\_Words\\_and\\_pictures\\_2011\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/HM_Words_and_pictures_2011_sv.pdf) (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 6. *H&M årsrapport 2012*. s. 9. [http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012_sv.pdf) (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 7. *H&M årsrapport 2012*. s. 56. [http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Annual%20Report/Annual-Report-2012_sv.pdf) (Hämtad:2013-04-19).

H&M 8. H&M. *About Corporate Governance*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Corporate-Governance/General-information/About-Corporate-Governance.html#cm-menu> (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 9. H&M. *Board of Directors*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Corporate-Governance/Organisation/Board-of-Directors.html> (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 10. H&M. *Managing Director*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Corporate-Governance/Organisation/Managing-Director.html> (Hämtad: 2013-04-19).

H&M 11. H&M. *Supplier List*. <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Sustainability/Commitments/Responsible->

Partners/Supply-Chain/SupplierList.html Publicerad: 2013-02 (Hämtad: 2013-04-30).

H&M 12. *H&M:s uppförandekod*. (2010). s. 1.

[http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_sv.pdf) (2013-04-30).

H&M 13. *H&M:s uppförandekod*. (2010). s. 3.

[http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_sv.pdf) (2013-04-30).

H&M 14. *H&M:s uppförandekod*. (2010). s. 3-4.

[http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct\\_sv.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_sv.pdf) (2013-04-30).

Kommunal 1. Kommunal. *Avtalsordlista*. 2012-11-05.

<http://www.kommunal.se/Kommunal/Medlem/Avtalsrorelse/Avtalsordlista/#.UYoquLVQZ14> (Hämtad: 2013-05-08).

LO-TCO Biståndsnämnd 1. LO -TCO Biståndsnämnd. *Svärtlöner i modebranschen*. 2011-11-17.

<http://www.lotcobistand.org/svaltloner-i-modebranschen> (Hämtad: 2013-05-04).

Mänskliga Rättigheter. Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter 1. Mänskliga Rättigheter. *Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter*.

<http://www.manskligarattigheter.se/Media/Get/303/Konventioner%20om%20m%C3%A4nskliga%20r%C3%A4ttigheter%20som%20Sverige%20har%20undertecknat.pdf> (Hämtad: 2013-05-04).

Nationalencyklopedin 1. Multinationellt företag. *Nationalencyklopedin*.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/multinationellt-foretag>, (Hämtad 2013-05-16).

Nationalencyklopedin 2. Globalisering. *Nationalencyklopedin*.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/globalisering> (Hämtad 2013-05-16).

Nationalencyklopedin 3. Minimilön. *Nationalencyklopedin*

[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/minimilön](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/minimilon) (Hämtad: 2013-04-22).

Nationalencyklopedin 4. Hennes & Mauritz. *Nationalencyklopedin*.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/kort/hennes-mauritz> (Hämtad: 2013-04-19).

OECD 1. OECD. *Romania 2008*. 2008-07-01.

<http://www.oecd.org/countries/romania/44556125.pdf> (Hämtad: 2013-05-03).

Romanian times 1. 'Romanian wages increased - starting 2012'. *Romanian times*.

[http://www.romaniantimes.at/news/Business/2011-12-15/18752/Minimum\\_wage\\_increased\\_starting\\_2012](http://www.romaniantimes.at/news/Business/2011-12-15/18752/Minimum_wage_increased_starting_2012) (Hämtad 2013-05-09).



SCB 1. Statistiska centralbyrån. *Nationalräkenskaper, kvartals- och årsberäkningar*.  
[http://www.scb.se/Pages/Product\\_\\_\\_22908.aspx](http://www.scb.se/Pages/Product___22908.aspx) (Hämtad 2013-05-09).

Svenska Dagbladet 1. 'H&M: "Vi ställer Inget tydligt krav på levnadslön"'. *Svenska Dagbladet*. 2012-10-25. [http://www.svd.se/naringsliv/branscher/handel-och-tjanster/hms-vd-om-misstankta-slavloner\\_7612298.svd](http://www.svd.se/naringsliv/branscher/handel-och-tjanster/hms-vd-om-misstankta-slavloner_7612298.svd) (Hämtad: 2013-04-30).

Sveriges Ambassad 1. Sveriges Ambassad Bukarest. *Om Rumänien*.  
<http://www.swedenabroad.com/sv-SE/Ambassader/Bukarest/Landfakta/Om-Rumanien/>  
(Hämtad 2013-05-09).

Sveriges riskdag 1. Sveriges riksdag, EU-upplysningen. Medlemskap i EU. 2013-01-29.  
<http://www.eu-upplysningen.se/Om-EU/Medlemskap-och-historik/EU-har-27-medlemslander/>  
(Hämtad: 2013-04-22).

Sveriges riksdag 2. Sveriges riksdag, EU-Upplysningen. *Handel och tjänster inom EU*. 2013-01-09.  
<http://www.eu-upplysningen.se/Om-EU/Vad-EU-gor/Handel-och-tjanster-inom-EU/> (Hämtad: 2013-05-21).

Swedwatch 1. *Swedwatch. A lost revolution*.  
[http://www.swedwatch.org/sites/default/files/a\\_lost\\_revolution\\_sw\\_2.pdf](http://www.swedwatch.org/sites/default/files/a_lost_revolution_sw_2.pdf) (Hämtad: 2013-05-20).

The National Institute of Statistics Romania 1. 'PRESS RELEASE No. 79 of April 5, 2013 Household income and expenditure in Quarter IV 2012 Family Budget Survey (ABF)'. *THE NATIONAL INSTITUTE OF STATISTICS*. 2013-04-05.  
[http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF\\_IV\\_e12.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_IV_e12.pdf) (Hämtad: 2013-05-09).

UNDP 1. Human development reports. <http://hdr.undp.org/en/statistics/faq/> (Hämtad 2013-05-10).

United Nations Global Compact 1. United Nations Global Compact. *About us, overview of the UN Global Compact*. <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> (Hämtad: 2013-04-04).

United Nations Global Compact 2. United Nations Global Compact. Participants & Stakeholders, *Participant Information*. <http://www.unglobalcompact.org/participant/4719-H-M-Hennes-Mauritz-AB> (Hämtad: 2013-04-04).

United Nations Global Compact 3. United Nations Global Compact. *About us, The Ten Principles*.  
<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (Hämtad: 2013-04-04).

United Nations Global Compact 4. United Nations Global Compact. *Communication on progress*,

*Frequently asked questions.* 2013-02-28.

[http://www.unglobalcompact.org/COP/frequently\\_asked\\_questions.html](http://www.unglobalcompact.org/COP/frequently_asked_questions.html) (Hämtad: 2013-05-08).

United Nations Global Compact 5. United Nations Global Compact. *After the Signature.* s.13.

[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/after\\_the\\_signature.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf). (2013-04-30).

United Nations Global Compact 6. United Nations Global Compact. *After the Signature.* 2012-01. s. 7-

8. [http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/after\\_the\\_signature.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf). (2013-04-30).

Worker Participation EU 1. Worker participation. EU. *Romania.* [http://www.worker-](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania)

[participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania) (Hämtad 2013-05-10).

Worker participation EU 2. Worker participation EU. *Trade Union.* [http://www.worker-](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Trade-Unions)

[participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Trade-Unions](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Trade-Unions) (Hämtad 2013-05-10).

Worker participation EU 3. Worker participation EU. *Workplace Representation.*

[http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Workplace-Representation)

[Relations/Countries/Romania/Workplace-Representation](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Workplace-Representation) (Hämtad 2013-05-10).

Worker participation EU 4. Worker participation EU. *Collective Bargaining.* [http://www.worker-](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Collective-Bargaining)

[participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Collective-Bargaining](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Romania/Collective-Bargaining) (Hämtad 2013-05-10).

## Bilaga

Organisationer, fackförbund m.fl. vi varit i mailkontakt med angående löner till H&M:s leverantörers arbetare i Rumänien:

Amnesty International

Amnesty Sverige

BNS

Cartel Alfa (rumänska fackliga samarbetsorganisationen)

Concord (Svenska & Europeiska civilsamhällets organisationer för global utveckling)

Confederatia Nationala a Sindicatelor Libre din Romania - Fratia

Confpeltex

ConfTex

Craimodex

ETUC (Europeiska fackliga samarbetsorganisationen )

EUROPA DIRECT (Europeiska Unionen)

Fairtrade Center

Fairtrade Sverige

Globalportalen

H&M

Handels (Handelsanställdas förbund)

Humanrights.se

IF-Metall

ILO

Industrial European Trade Union

Institutul National de Statistica (Rumäniens motsvarighet till svenska statistiska centralbyrån)

ITUC (Det globala facket)

ITUC-CSI (Internationella fackliga samarbetsorganisationen)

LO-TCOs biståndsnämnd

Medveten konsumtion

OECD

Olof Palme International Center

Peltricontext fratia

Rumänska Ambassaden i Stockholm

SCB (Statistiska centralbyrån)

Svenska Ambassaden i Bukarest

UNICOF

Unionen