

# Corporate Social Responsibility

- konstruktionen av dess sociala dimension

Ulrika Möllerström

---

LUNDS UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63:C)

VT-14



Handledare: Lars Harrysson

## Abstract

Author: Ulrika Möllerström

Title: Corporate Social Responsibility – the construction of its social dimension.

Supervisor: Lars Harrysson

Assessor: Carina Tigervall

This paper has looked into how the social dimension of the concept “corporate social responsibility” (CSR) is constructed in corporate codes of conduct (CoC) from Swedish clothing companies. Previously made research have shown that no general definition of CSR exists and that the concept revolves around three main dimensions; economic, environmental and social. This paper attempted to, by using social constructivism and discourse theory’s concept of antagonism and hegemony amongst others, uncover the construction of the social dimension of CSR within one separate industry. A discourse analysis of six CoCs, representing ten companies, showed that even though they all share similar or the same main themes, there are crucial differences in how companies choose to write about these themes. For example, all studied CoCs forbid child labor. However, how a child is to be defined and at what age employment is acceptable varies both within CoCs and between them. The concept of CSR’s social dimension can, derived from this paper’s method and result, be understood to be constructed by using themes of a general standard and a specific use of language. This makes every company the constructor of a version of the social dimension, none exactly the same as the other.

*Key words:* corporate social responsibility (CSR), social responsibility, social dimension, code of conduct (COC), discourse, discourse theory, antagonism, hegemony, definition\*, construction, Swedish clothing companies.

## Förord

Jag vill tacka...

... familj och vänner som lyssnat på mina tankar kring min uppsats, dess upplägg och innehåll.

... för uppmuntran under mina mindre positiva dagar.

... min handledare Lars Harrysson, för goda idéer och stöd.

... mina ”korrekturläsare” – hoppas att vi hittat och avlägsnat alla Tryckfels-Nissar eller Tryckfels-Nissor.

... mina opponenter, för att ni lägger tid och möda på att läsa mitt arbete.

*Ulrika Möllerström*

*Ängelholm, 2014-05-20*

## **Förkortningar**

BSCI – Business Social Compliance Initiative

CoC – Code of Conduct

CR – Corporate Responsibility

CSR – Corporate Social Responsibility

ISO – International Organization for Standardization

## Innehållsförteckning

1. Introduktion i ämnet .....	1
1.1 Problemformulering .....	2
1.2 Syfte och frågeställningar.....	4
2. Begreppsförklaring och tidigare forskning .....	4
2.1 Socialt ansvar och Corporate Social Responsibility .....	4
2.2 Policy.....	5
2.3 Tidigare forskning .....	7
2.3.1 CSR:s historia och akademiska bakgrund .....	7
2.3.2 Bristande konsensus och konsekvenser av detta .....	8
2.3.3 Dimensioner och ansvarsområden konstruerar CSR.....	9
3. Teoretiska utgångspunkter.....	10
3.1 Socialkonstruktivismens grundantaganden .....	10
3.2 Kombinerad teori och metod och dess variationer .....	11
3.3 Diskursteorins kamp om betydelsefixering.....	13
4. Metod och material.....	14
4.1 Diskursanalysens för- och nackdelar.....	14
4.2 Undersökningens tillförlitlighet .....	15
4.2.1 Min bias.....	17
4.2.2 Källkritisk diskussion.....	17
4.3 Val av uppförandekoder.....	18
4.4 Tillvägagångssättet .....	19
4.5 Etiska överväganden .....	20
5. En social dimensions konstruktion.....	20
5.1 Tema 1 – Barnarbete.....	23
5.1.1 Hegemoni kring förbud .....	23

5.1.2 Antagonism kring åldersgränser .....	24
5.1.3 Åldrarna under 14 år utgör diskursivt fält .....	25
5.2 Tema 2 – Säkerhet .....	26
5.2.1 Antagonism om krav .....	27
5.2.2 Ett otydligt diskursivt fält.....	28
5.3 Tema 3 - Betalning .....	29
5.3.1 Antagonism och hegemoni för ersättningsnivå .....	30
5.3.2 Ett begränsat diskursivt fält.....	31
5.4 Sammanfattning .....	31
6. Fortsatt forskningsintresse och slutsatser .....	32
Referenslista: Litteratur .....	34
Referenslista: Uppförandekoder .....	37
Bilaga 1 – uppförandekoderna .....	39

## 1. Introduktion i ämnet

Dagens globaliserade värld skapar förutsättningar för en världsomspännande ekonomi, där de geografiska avstånden krymper och bland annat möjliggör multinationella företag. Händelser och val får därmed konsekvenser även på andra platser än där de genomförs. En sådan händelse är produktion av varor och företags ansvar för människorna i denna produktion. Många västerländska företag förlägger idag sin produktion till låglöneländer i öst. Företag som dessa figurerar i dagsläget ofta i mediedebatten, gällande arbetsvillkor i produktionsleden och hos underleverantörer samt gällande det sociala ansvar företagen utger sig för att ta. Ett sådant exempel är då sömmerskor i Bangladesh under år 2008 berättade om bristfälliga arbetsförhållanden, våld och låga löner (Eurenius, 2008). Medieintresset har fortsatt. Under 2014 års första kvartal har det bland annat rapporterats om barnarbete i ett svensk/finskt pappersföretags produktionskedja, vilket väckte debatt kring ledningens kännedom och ansvar (Kalla Fakta, 2014). Fortsättningsvis var år 2013 ett år med mycket mediebelysning av problemen. Redogörelser för arbetsförhållanden var under året vanligt förekommande i svensk media. Rapporterna rörde återkommande olyckor som bränder, bristande säkerhet och låga löner främst inom textilindustrin. Till dessa rapporter om drabbade fabriker och arbetare kopplades regelbundet svenska storföretag. Den största olyckan under året skedde då en flervåningsfabrik i Bangladesh kollapsade, där 1 138 personer omkom och omkring 2 000 personer skadades (Clean Clothes Campaign, 2014). Vem ska och vem tar faktiskt ansvar för olyckor som denna och villkoren i allmänhet för de anställda?

Huruvida ansvaret för människorna i produktionsleden är relevant för det sociala arbetet kan diskuteras, men berörs redan i ovanstående stycke. Människor påverkas av produktionen och att värna om människan är en grundbult för socialt arbete. Socialt arbete som ämnes- och yrkesfält är svårt att tilldela en specifik definition och likaså att avgränsa till en särskild verksamhet (Meeuwisse & Swärd, 2006, s. 47, 69). Begreppet har en lång historia och åsyftar många olika handlingar, utövare samt mottagare och klassiska sådana är socialtjänst, kuratorer och missbrukare (ibid.). Oavsett åsyftning anges dock den gemensamma nämnaren, med hänvisning Nationalencyklopedin, vara en organiserad verksamhet vars fokus är på utsatta samhällskategorier (Meeuwisse & Swärd, 2006, s. 28). Verksamheten syftar till att förhindra att samhällsstrukturer får negativa konsekvenser för dessa samhällskategorier (ibid.). Socialt arbete kan vidare ses som en global verksamhet och varje generation av socialarbetare måste välja vad som ska innefattas i yrkesfältet (Meeuwisse & Swärd, 2006, s. 27, 73). Globaliseringen medför som sagt att handlingar på en plats får konsekvenser på en annan.

Därmed blir det en moralisk fråga kring om och i så fall vem som ska ta ansvar för de konsekvenser svenska företags produktion resulterar i för individer i produktionsländer. Den uppmärksamhet fenomenet på senare år har fått i media, där även dödsfall uppmärksammas, belyser enligt mig den problematik vi ställs inför. Att den västerländska livsstilen får konsekvenser i andra delar av världen, där mänskligt lidande blir resultatet, menar jag berättiga undersökningens positionering inom det sociala arbetet som ämne. Genom att undersöka konstruerandet av ansvarstagandet företräds utsatta samhällskategorier, i en global kontext. Det sociala arbetet förflyttas från en individnivå till en internationell sådan. Belysandet av konstruerandet synliggör frågor om exempelvis makt och därmed även ett sätt att stötta de utsatta. På så vis faller ansvarsfrågan under kategorin för socialt arbete.

### 1.1 Problemformulering

Det jag minns som återkommande i debatten under 2013, och som även varit aktuellt under debatten 2014, är vilket ansvar företagen utger sig för att ha. Debatten har även kretsat kring huruvida företagen utger sig för att ta ansvar och om de följer sina egna riktlinjer eller ej. Globaliseringen ger som nämnt företag möjligheten att producera varor i låglöneländer på andra sidan jorden, en geografisk distansering som även erbjuder en möjlig ansvarsdistansering gentemot arbetskraften (Merk, 2009, s. 599). Företagens ansvar benämns ofta för engelskans *Corporate Social Responsibility* (CSR) och innehåller olika dimensioner för ansvarstagandet (Dahlsrud, 2008, s. 4). Dessa dimensioner anses inom forskning bland annat utgöras av en ekonomisk dimension med vinst som mål, en miljömässig dimension för miljöansvar och en social dimension för ansvar för arbetarna (ibid.).

I arbetet med ansvarstagandet utvecklar många företag en typ av policydokument, så kallade uppförandekoder eller engelskans *Codes of Conduct* (CoC), för det sociala ansvar de avser ta i tillverkningsländerna. Utvecklandet av sådana uppförandekoder är frivilligt och regleras inte av lagar (Fernholm, 2013, s. 5). Dessa uppförandekoder utgör kontrakt mellan företag och leverantörer och förbinder därmed leverantörerna att bedriva en socialt ansvarsfull produktion. Frivilligheten kring skapandet och införandet av uppförandekoder gör att företag själva avgör vad de väljer att fokusera på, då det inte finns en lagmässigt rådande och bindande definition kring CSR. Initiativ finns dock för ett mer enhetligt ställningstagande, så som Business Social Compliance Initiative, BSCI, och ISO 26 000. Trots sådana initiativ tycks forskningen vara överens om att det saknas en gemensam definition av begreppet CSR, fast än det gjorts akademiska ansträngningar under stora delar av 1900-talet (Dahlsrud, 2008, s. 1; Freeman & Hasnaoui, 2011, s. 419; Okoye, 2009, s. 613; Whitehouse, 2006, s. 279, 293).



Forskning pekar på begreppets bredd och hur variationerna av definitioner och användningen av synonymer kan påverka det direkta arbetet med att implementera och utvärdera hur väl uppförandekoder följs. Även samarbetet mellan företag och andra organisationer kan enligt denna forskning försvåras, vilket kan resultera i ineffektiva åtgärder i tillverkningsländerna och svårigheter i att bedöma insatserna (Dahlsrud, 2008, s. 1; Okoye, 2009, s. 614).

CSR:s mångtydighet gör det svårt att skapa en allomfattande definition för alla de teman som faller under begreppet och som dessutom är applicerbar på alla branscher (Okoye, 2009, s. 613). Definitionen är beroende av ett företags verksamhetsområde och resurser (Borglund, De Geer, & Hallvarsson, 2009, s. 13). Detta gör det relevant att undersöka hur begreppet konstrueras inom en viss bransch och kan vara en inledande ansträngning till en definition inom just denna bransch. Då begreppet CSR kan betraktas som en social konstruktion (Dahlsrud, 2008, s. 2), är den språkliga aspekten av intresse för hur begreppet skapas eftersom det enligt detta perspektiv är genom språket vi skapar den sociala verkligheten (Wennerberg, 2000, s. 12). En språklig och diskursiv analys kring definitionen är av vikt då denna även påverkar policyskapande i vidare mening och mer forskning kring just språkets roll för CSR efterfrågas (Ellis & Bastin, 2011, s. 304).

Problemets beskaffenhet kan möjligtvis vara i behov av ett samarbete mellan företag och organisationer, vilket möjligtvis underlättas av en allmänt accepterad definition av fenomenet, dess innehåll och konstruktion. Det faktum att akademiker trots årtionden av forskning inte lyckats hitta en godtagbar gemensam definition anser jag motivera min undersökning, då den intar ett något annorlunda perspektiv. Att CSR har blivit undersökt över branschgränser kan ha bidragit till svårigheterna med skapandet av en definition. En undersökning av begreppet inom en bransch är således av intresse. Att undersöka CSR:s ansvarsdimensioner enskilt kan också underlätta förståelsen för dess konstruktion. Problemet med en bristande definition och varierande tolkningar av samma begrepp resulterar som forskning visat i ineffektiva åtgärder. Därmed är de språkliga och diskursiva konstruktionen av den sociala dimensionen av intresse för att möjliggöra effektiva insatser och samarbeten från företagets sida. Att undersöka konstruktionen istället för definitionen kan vara en inledande ansats till en begreppsbestämning. Jag avser således att fokusera på den svenska klädbranschen och hur denna konstruerar CSR:s sociala dimension i policydokument som uppförandekoder. Undersökningen vinner vetenskaplig relevans genom att den fyller ett tomrum genom att fokusera enbart på en bransch och på en dimension. Intresse för socialt arbete utgör undersökningen som nämnt ovan bland annat genom att belysa grundläggande strukturer som

påverkar människors liv och levnadsvillkor.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet är att analysera uppförandekoder för socialt ansvar, för att därigenom belysa konstruktionen av CSR:s sociala dimension hos olika företag.

1. Vad är socialt ansvar och hur skiljer begreppet sig från liknande begrepp?
2. Vad är en uppförandekod?
3. Vilka centrala teman för konstruerandet av den sociala dimensionen kan identifieras?
4. Vilka motsättningar i konstruerandet av den sociala dimensionen kan identifieras?

## 2. Begreppsförklaring och tidigare forskning

Följande kapitel innehåller en genomgång av både centrala begrepp och tidigare genomförd forskning inom ämnet, för att erbjuda en allmän kunskapsorientering inom ämnet. Kapitlet kommer även att behandla undersökningens två första frågeställningar.

### 2.1 Socialt ansvar och Corporate Social Responsibility

”Ansvar” innebär att någon kan ställas till svars för en handling eller underlåten handling, förutsatt att handlingen präglas av frivillighet (Nationalencyklopedin, 2014a). Fernholm (2013, s. 13) refererar till Grafström et al. 2010, och beskriver ”ansvar” som en individs skyldighet att möta de krav andra ställer. ”Socialt” kommer från latinet och betyder kamratlig, deltagare eller bundsförvant, och refererar till samhället och relationen till andra (Nationalencyklopedin, 2014b). Begreppet ”socialt ansvar” eller ”socialt ansvarstagande” är således en sammanslagning av två separata begrepp och kan förstås som ett företags integrering av sociala, ekonomiska och miljömässiga hänsynstaganden i sin verksamhet. I enlighet med detta ska företagens verksamhet gagna både människor och samhällen i stort (SIS Förlag, 2005, s. 67).

Begreppet *Corporate Responsibility* (CR) innebär ett brett perspektiv på företagens allmänna ansvar och är inte social till sin karaktär, vilket däremot *Corporate Social Responsibility* (CSR) är. CSR rör verksamhetens huvudsakliga intressegrupper som anställda, kunder, leverantörer, lokal- och globalsamhället samt ägare (Borglund et al., 2009, s. 63). CSR är ett frivilligt initiativ som bör innefatta mer än de krav som fastställs i nationell och internationell lag samt kollektivavtal och baseras på att företag har ett samhälleligt ansvar utöver ekonomisk prestation (Fernholm, 2013, s. 31; SIS Förlag, 2005, s. 16). CSR är ett inom vetenskapen

vedertaget begrepp och avser ansvar för sociala, ekonomiska och miljörelaterade frågor i företagets verksamhet och produktion (SIS Förlag, 2005, s. 7). CSR berör huvudsakligen de företag som i sin globala verksamhet riskerar att kränka mänskliga rättigheter och som kan komma att påverka både det lokala och det globala samhället (Fernholm, 2013, s. 31). Det svenska språkets motsvarighet anses vara socialt ansvarsfullt företagande alternativt företagsansvar, men det engelska begreppet CSR har anammats även inom de svenska företagens arbete (SIS Förlag, 2005, s. 67).

Begreppen ”socialt ansvar” eller ”socialt ansvarsfullt företagande” är icke att förväxla med ”socialt företagande” eller ”social ekonomi”. Muhammad Yunus, skapare av Grameen Bank (ursprunglig mikrolånggivare till fattiga) och tillsammans med denna mottagare av Nobels fredspris 2006, myntade begreppet ”socialt företagande”. Han definierar det som ett företag vars mål är att avhjälpa mänskligt lidande (Yunus, 2010, ss. 19, 29). Sociala företag finansierar sig själva utan att investerare kan ta ut ett överskott, förutom att återfå sin initiala investering. Överskott återinvesteras istället i verksamheten. Fokus inom sådana företag ligger på att hjälpa utsatta grupper att skapa bättre förutsättningar. Yunus (2010, s. 21) menar fortsättningsvis att det finns olika typer av socialt företagande, exempelvis som den bank han startat för att fattiga ska ges möjlighet till lån. En annan typ är så kallade samriskföretag, där fristående vinstsökande företag slår sig samman med annan finansiär (exempelvis Grameen). Tillsammans driver de företag som varken går med vinst eller förlust. Målet med sådana företag är att tillverka behovsvaror genom anställandet av utsatta grupper. De varor som produceras säljs sedan till samma grupp till förmånliga priser. Sådana företags lönsamhet mäts i hur väl det medmänskliga syftet uppnåtts (ibid.).

Yunus (2010, ss. 35-36) menar vidare att det finns stora skillnader mellan socialt företagande och socialt ansvarsfullt företagande (CSR). Huvudsakliga skillnaden anses vara vinstintresset, som författaren påstår påverkar vinstdrivna företags möjligheter till ansvarstagande negativt. Han menar att oavsett vilka problem som identifieras inom ett sådant företag, kommer alltid vinstsyftet vinna över syftet att göra gott för människorna.

## 2.2 Policy

Policy anses ofta vara ett skrivet dokument, där statliga verksamheter uttrycker sina mål och strategier, samt de beslut och ställningstaganden som krävs för att nå dem (Colebatch, Hoppe, & Nordengraaf, 2010, s. 11). Policy kan även åsyfta ett företags grundprinciper för handlande, ofta gentemot utomstående kontakter (Nationalencyklopedin, 2014c).

För att förstå innebörden av ”social policy” måste upphovsmannen först fastställas. Upphovsmannen är avgörande för hur begreppet ”social” ska förstås, då ordet kan ha många innebörder och flyter över många kunskapsfält (Titmuss, 1974, s. 139). Begreppet ”social policy” kan förstås som ett välfärdssystem med alla tillhörande komponenter som social barnavård, äldreomsorg, pension och ekonomiskt stöd. Här ses alltså policyskaparen som ett lands regering (Titmuss, ss. 139-140). En social policy har emellertid inte automatiskt en politisk eller ideologisk koppling och kan därför förstås utanför den politiska arenan (Titmuss, ss. 141-142). Titmuss (1974, s. 143) refererar till en Professor MacBeath som menar att ”social policy” kan innebära en styrning av en grupp/individens agerande som påverkar andra och avser en viss välfärd, ekonomisk standard och omfördelning mellan rik och fattig.

Uppförandekoder är en typ av policydokument och är det vanligaste verktyget för att genomföra CSR. Fernholm (2013, s. 32) menar, med hänvisning till bland annat Sobczak 2006 och Cragg 2005, att dessa ökat avsevärt inom västerländska företag sedan 1990-talet. Företag kan utforma egna uppförandekoder med stöd från exempelvis ISO 26000 som kom 2010. Dess syfte är att ge verksamheter råd i hur de på ett globalt sätt agerar etiskt och transparent, oberoende av bransch, storlek eller placering. Initiativet involverar olika internationella aktörer så som företag, regeringar, konsumentgrupper och arbetarrörelser. Därför anses det representera internationell konsensus (International Organization for Standardization, 2014). Företag kan även ansluta sig till BSCI, som sedan 2003 samordnar 1 300 företag under samma uppförandekod (BSCI, 2014). Trots att uppförandekoder och CSR idag visas stort intresse kan uppförandekoder spåras tillbaka till antiken i form av etiska koder. De uppförandekoder som idag är aktuella uppges ha utvecklats ut yrkesetiska koder inom medicinen på 1800-talet. De har vidareutvecklats till att appliceras inom företagsvärlden och har inte förrän de närmsta decennierna uppmärksammats i samhällsdebatt och forskning (ibid.). Uppförandekoder med koppling till leverantörer är ett nutida fenomen och kan förstås som externa koder som kommuniceras till allmänheten och berörda parter, således inte hemliga dokument inom företagen (Fernholm, 2013, s. 33). Det finns en rad angivna anledningar företags användande av uppförandekoder. En uppges vara globaliseringen och hur denna försvårat lagstiftning över nationsgränser gällande internationella företag och dess arbetskraft, vilket skapar ett tomrum företag anses ha ett moraliskt ansvar att fylla (Fernholm, 2013, ss. 22, 32). Andra förklaringar är bland andra marknadsföringssyftet och konsumentaktivism, där företagens huvudsakliga mål anges vara att framställa företaget i god dager och tillfredsställa sin konsumentgrupp (Fernholm, 2013, s. 9).

## 2.3 Tidigare forskning

Då min empiri baserats på uppförandekoder fokuserade litteratursökning på tidigare forskning för att underbygga problemformulering och resultat. Vid sökning efter artiklar användes EBSCOhost, som erbjuder en bred kunskapskälla. Sökningen inleddes genom att i relevanta databaser, som SOC Index with Full text, Political Science Complete och Public Affairs Index, använda sökorden ”social responsibility”, ”production” och ”outsourcing”. Ogynnsamt sökresultat resulterade i förändrad sökning, då i Business Source Complete, SOC INDEX with Full Text, Public Affairs Index, Political Science Complete, med sökorden ”policy discourse”, ”social responsibility of business” och ”social responsibility”. Större träffmängd och genomgång av relevanta abstracts gav insikt om vedertaget begrepp inom området, nämligen ”*corporate social responsibility*”. Sökning fortsatte med ”multinational corporations”, ”social policy” och ”outsourcing production” i samma databaser, vilket gav ytterligare ett vedertaget begrepp: ”*code of conduct*”. Övriga kombinationer som användes i EBSCOhosts samtliga databaser: ”corporate social responsibility”, ”meaning of” och ”policy”, ”definitions” och ”corporate social responsibility”, ”corporate social responsibility”, ”what” och ”definition\*”. Artiklar har även lästs utifrån referenser i läst forskning. Artiklarnas vetenskaplighet har bedömts vara tillförlitlig då de alla är granskade av andra forskningsverksamma, så kallade peer reviewed. Även sökning med liknande sökord och svenska översättningar har gjorts i LubSearch och Libris. Via Libris hittade jag Fernholm (2013) genom sökord som ”social\*” och ”ansvar”. Jag har även använt mig av Google Scholar med sökorden ”meaning\*”, ”policy\*” och ”definition\*” och då funnit Titmuss (1979).

### 2.3.1 CSR:s historia och akademiska bakgrund

Företagens allmänna sociala ansvar har funnits sedan förindustrialiseringen, då i form av att patriarkala samhällen byggdes upp kring viktiga arbetsgivare (Borglund et al., 2009, s. 15). Dessa arbetsgivare tillhandahöll service som bostäder och omsorg (ibid.). I Sverige skiftade företagens ansvar till ekonomisk tillväxt under mellankrigstiden, i samband med att ansvaret för det sociala flyttades över till staten (Borglund et al., 2009, s. 16). CSR som akademiskt begrepp förekom redan på 1920-talet, då i form av diskussioner kring företags ansvar gentemot samhället genom att stötta personer utanför arbetsmarknaden (Freeman & Hasnaoui, 2011, s. 420). Fernholm (2013, s. 29) menar, med hänvisning till bland annat May et al. 2007, att CSR kan ses som ett resultat av industrialiseringen. CSR anses senare ha vidareutvecklats som ett motstånd till globaliseringen. Både industrialiseringen och globaliseringen skapade intresse för företags sociala ansvar i både lokal och global kontext (ibid.). En tidig och

betydelsefull begreppsbyggnad kring CSR gjordes på 1950-talet av Howard R. Bowen, som påpekade företagsledningens sociala ansvarsroll, vilket blev startskottet för begreppets akademiska popularitet (Fernholm, 2013, s. 29; Freeman & Hasnaoui, 2011, s. 420). Inledningsvis intresserade sig forskningen kring CSR för vad begreppet innebar för att under 1970- och 1980-talen inriktas på hur konstruktionen och implementeringen av CSR i företag ska göras (Freeman & Hasnaoui, 2011, ss. 420-422). Samtidigt ökade medvetenheten och diskussionen i media, bland annat genom amerikanska studenters uppror mot så kallade sweatshops. Denna negativa uppmärksamhet gjorde att företagen tvingades tillfredsställa andra grupper än ägarna och använda sig av andra medel än vinst. Därför lades ett intressentperspektiv till under 1980- och 1990-talen, som lade fokus på intressenter utanför ledningen, alltså alla som kunde påverkas av eller påverka verksamhetens mål, så som anställda och underleverantörer (Fernholm, 2013, s. 30). Strax efter år 2000 skedde en rad företagsskandaler världen över, bland annat IT-oroligheter, fallande aktiekurser, girighet och kollapsade företag, vilket resulterade i ett förnyat intresse för begreppet (Borglund et al., 2009, ss. 49-51).

### *2.3.2 Bristande konsensus och konsekvenser av detta*

CSR tenderar att benämnas som ett begrepp i förvirring, där olika aktörer väljer olika sätt att tolka begreppet. Det finns enligt läst forskning ingen universell definition av begreppet CSR (bland andra Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, ss. 221-222; Dahlsrud, 2008, s. 1; Ellis & Bastin, 2001, s. 302; Freeman & Hasnaoui, 2011, s. 419 & Okoye, 2009, s. 613). Enligt vissa är detta positivt, då en universell definition skulle förbise begreppets komplexitet och vidd (Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, ss. 229-230), och en definition anses av vissa omöjlig att göra, dels på grund av kontextuella fenomen som är avgörande för tolkningen, så som verksamhetsområde, resurser och kultur (Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, s. 229; Dahlsrud, 2008, s. 1) och dels på grund av att begreppet kan antas beroende av "striden" (Okoye, 2009, s. 623). Okoye (2009, ss. 616, 619) ifrågasätter om det är nödvändigt med en enhetlig definition för CSR och fastställer att det ligger i begreppets natur att vara mångtydigt och av varierande karaktär. Andra ser bristen på en enhetlig definition som en fara för arbetet med det sociala ansvaret. De menar att åtgärderna blir ineffektiva och uppföljningar och samarbeten försvåras samt att begreppet tappar trovärdighet (Dahlsrud, 2008, s. 1; Wan-Jan, 2006, s. 177).

Frivilligheten kring införandet av CSR anses bidra till denna förvirring, då företagen själva skapar den verksamma definitionen av CSR genom sina uppförandekoder genom att de själva

får avgöra vilket fokus som görs (Fernholm, 2013, s. 5). Möjligheten till fri tolkning resulterar i ett hav av versioner av CSR, som alla på något sätt färgas av företagens verksamhetsområde, intressen och möjligheter. Därmed anses det inte råda en egentlig brist på giltiga definitioner, utan problematiken forskningen har identifierat är att få olika aktörer att enas (Dahlsrud, 2008, s. 1). Anledningen till bristande konsensus anges exempelvis vara begreppets olika ursprung som färgats av historia, kultur och språk (Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, ss. 222, 229; Cramer, van der Heijden & Jonker, 2006, s. 386). Det finns därmed ingen universell definition och en sådan går möjligen inte heller att skapa.

### ***2.3.3 Dimensioner och ansvarsområden konstruerar CSR***

Ett problem med CSR anges ovan vara dess vida anspelningsområde. En direkt begreppsdefinition har ansetts svår, då CSR:s komplexitet räds förloras (Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, s. 227). En rad forskare har därför försökt fånga kärnan i CSR och socialt ansvar genom att identifiera de olika ansvarsområdena och dimensionerna begreppen har. Carroll (1979, ss. 497, 499) likställer begreppen socialt ansvar och CSR och fastslår att företag har ett brett ansvar. Han menar att företagens grundläggande sociala ansvar är ekonomiska, alltså att företagen ska producera varor och tjänster för att sälja dem till samhällsmedborgare med vinst (Carroll, 1979, s. 500). Det andra ansvarsområdet är lagrelaterat och avser att företagen i sin ekonomiska drift håller sig inom de rättsliga ramar som finns (ibid.). Företag har även ett etiskt ansvar, som går utanför lagkrav. Detta ansvar definieras inte väl och kan därför vara svåra för företag att hantera. Det etiska ansvaret bör dock ses som samhällets krav på ansvar utöver lagkrav. Det sista ansvarsområdet är frivilligt och antar att samhället ställer fler krav än de tidigare beskrivna på företagens sociala ansvarstagande, nu i form av exempelvis filantropiskt engagemang (ibid.). Profit, Planet och People används för att definiera CSR av det Holländska Sociala och Ekonomiska Rådet (SER) (Cramer et al., 2006, s. 380). CSR:s dimensioner utgår därmed från vinst, miljömedvetenhet och respekt för människor i och omkring verksamheten (ibid.). CSR:s dimensioner kan fortsättningsvis identifieras som en etisk och en affärsstrategisk. Dimensionerna motverkar varandra då den etiska aspekten bör genomföras utan att motprestation förväntas, samtidigt som den ekonomiska inte tillåter etiskt ansvar utan att en ekonomisk vinst går att göra på den (Wan-Jan, 2006, ss. 178-179). Även Moir identifierar en ekonomisk dimension, där det sociala ansvaret baseras på vinst och anställningsmöjligheter för befolkningen samt skatt till staten. Det finns även en politisk och icke-ekonomisk dimension, som behandlar verksamhetens påverkan och etiska ställningstaganden. Denna bör behandla anställda, kunder,

leverantörer, miljö, samhälle, etik och mänskliga rättigheter (Moir, 2001, ss. 17-18).

Dahlsrud (2008, s. 4) fann vid en kvantitativ undersökning fem dimensioner; miljö, social, ekonomisk, intressent och frivillighet. Miljödimensionen avser en integrering av miljöfrågor i verksamheten. Den sociala dimensionen förekom i 88 procent av de undersökta definitionerna och var därmed vanligare än den ekonomiska dimensionen. Den sociala dimensionen utgörs av relationen mellan företag och samhälle och beskrivs som ”bidrag till ett bättre samhälle”, ”integrera sociala frågor i verksamheten” och ”beakta verksamhetens fulla påverkan på samhällen”. Ekonomisk dimension utgörs av företagets bidrag till ekonomisk utveckling och bevarandet av vinst. Intressentdimensionen innebär att intressenter involveras i verksamheten. Den frivilliga dimensionen ligger utanför lagmässiga krav och antas vara baserad på etiska värderingar (Dahlsrud, 2008, s. 4). Fernholm (2013, s. 5) pekar ut en rad huvudsakliga teman för den sociala dimensionen av det sociala ansvaret. Uppförandekoder behandlar vanligen barnarbete, tvångsarbete, diskriminering, korruption, brandsäkerhet, hälsoaspekter, krav på minimilön, övertidsersättning och övertidstak samt arbetsförhållanden.

Konstruktionen av ”socialt ansvar” kan även beskrivas utifrån tre perspektiv; i samhället, hemma och borta (Fernholm, 2013, s. 84). Samhällsdebatten bidrar till normeringen kring ”socialt ansvar” och den uppfattning samhället har och får via media och frivilligorganisationer ställer krav på hur företagen ska hantera sitt sociala ansvar (Fernholm, 2013, ss. 118, 131). På huvudkontoren ”hemma” i Sverige skapas sätt att ta socialt ansvar baserat på samhällets förväntningar och händelser inom företaget som uppmärksammar brister (Fernholm, 2013, s. 158). Borta, alltså i produktionsländerna, skapas det sociala ansvaret genom kommunikation till berörda om ansvarets innebörd (Fernholm, 2013, s. 181).

### **3. Teoretiska utgångspunkter**

Som tidigare kapitel visat har språket och skrivandet en betydande roll för hur ett begrepp skapas och förstås. För att underlätta förståelsen för den valda metodens syn på språket inleds kommande kapitel med en presentation av diskursanalysens grundval socialkonstruktivism. Kapitlet innehåller även en redogörelse för val av teoretiska utgångspunkter, såväl beskrivning av alternativa teorival samt varför dessa avfärdats från undersökningens analys.

#### **3.1 Socialkonstruktivismens grundantaganden**

Socialkonstruktivismen anses vara kritisk eftersom den inte accepterar det uppenbara för sant och menar att fenomen är socialt konstruerade och därmed kan variera över exempelvis tid



och kontext (Wennerberg, 2000, ss. 10-11). Perspektivet accepterar således att den sociala verkligheten skulle kunna se annorlunda ut än den gör (Wennerberg, 2000, s. 62). Fenomen anses inte vara naturdeterminerade, alltså finnas av naturliga skäl, utan betraktas skapad av människan för ett syfte. Ett exempel är den svenska lagtexten som inte kan antas ha sprungit ur naturen, utan har vuxit fram ur sociala processer (Wennerberg, 2000, s. 57). Socialkonstruktivismen ser språket som grundbulten för vår kunskap – det är genom språket ting ges betydelse och förståelse. Språket ses fortsättningsvis som en stor social konstruktion, då människor tillsammans skapar språket och dess betydelse (Wennerberg, 2000, s. 10). En radikal variant av perspektivet menar att ingenting finns förrän vi människor uppfattar den. Den fysiska verkligheten tar då form först när en människa finns där för att uppfatta den. Däremot menar perspektivet inte att saker inte existerar alls innan en mänsklig perception, men att tingen innan denna saknar betydelse och relevans. Den mänskliga uppfattningen ger således tingen en konkret form och betydelse (Wennerberg, 2000, s. 13).

### **3.2 Kombinerad teori och metod och dess variationer**

Ordet diskurs innebär att vårt språk är byggt i en rad mönster och språkliga kategorier som utsagar i bland annat tal och skrift utgår ifrån. Detta skapar vårt sätt att se, uppfatta och skapa den verklighet vi befinner oss i och utgör ett bestämt sätt att återge och förstå världen på. Diskursanalysen är metoden för att analysera dessa mönster på (Bryman, 2008, s. 474; Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 7), och den som valts för undersökningen. Diskursen är inte en fast och oföränderlig företeelse, utan förändras i takt med att språket och samhället förändras (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 16). Enligt diskursanalysen är språket inte enbart ett medel för att förstå verkligheten, som merparten av kvalitativa forskningsmetoder menar, utan anses även vara det som skapar den (Bryman, 2008, s. 474). Inom ramen för denna teoretiska uppfattning anses språket inte erbjuda en opartisk och allmänt sann bild av verkligheten, utan språket anses istället konstruera både verkligheten och sanningen. Språket skapar representationer av verkligheten, som inte bara speglar en rådande diskurs utan även bidrar till konstruerandet av den och andra (ibid.). Därigenom blir en textanalys av vikt för att synliggöra de mönster och regler som avgör diskursens område och därmed även vad som uppfattas som en verklighet (ibid.). Diskursanalysen bör ses som en kombination av teori och metod, då den utgår från grundläggande socialkonstruktivism och innehåller filosofiska antaganden som språkets roll för konstruerandet av världen, teoretiska modeller, metodologiska riktlinjer och tekniker för språkanalys (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 10).

Diskursanalysen belyser följaktligen språkets kategoriseringar och konstruktion av verkligheten. Metoden har ett antal olika inriktningar som kortfattat kommer att presenteras nedan. Den inriktning som valts, diskursteorin, presenteras i nästkommande kapitel.

Betydande för diskursanalysen var Michel Foucault (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 19-22). Övriga inriktningar inom diskursanalysen bör ses som vidareutvecklingar av Foucaults antaganden. Att kommentera hans version anses därför vara tradition vid en diskursanalytisk undersökning (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 19). Foucault såg diskurser som hur språkliga kategorier förhåller sig till ett visst objekt och att hur vi beskriver detta objekt påverkar vår syn på det (Bryman, 2008, s. 474). Därmed skapar diskursen en version av objektet och utgör en referensram för hur vi förstår och talar om ett fenomen (ibid.). Foucault undersökte regler för vad som accepteras i en avgränsad historisk epok och ansåg diskurser baserade på ett förhållande mellan historia och nutid. Även makt och kunskap undersöktes av honom och makten ses som relativ och inte tilldelad viss aktör (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 20). Målet med sådan diskursanalys var att klarlägga regler för hur tal organiseras i förhållande till diskursens historia (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 19). Jag avsåg däremot inte att undersöka förhållandet mellan makt och kunskap i foucaultisk anda, varför teorin valdes bort. Jag önskade inte heller undersöka hur identiteter skapas och bibehålls, vilket diskurspsykologin intresserar sig för (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 129). Diskurspsykologin utvecklades som kritik till kognitivismen inom socialpsykologin (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 97). Inom detta perspektiv ses texter och samtal som sammansättningar av världen. Diskurspsykologin intresserar sig för att undersöka språkanvändning i den kontext den skapas i. Språket anses inte bara vara uttryck för upplevelser, utan dessa upplevelser och den subjektiva psykologiska verkligheten skapas genom språket, därmed även identiteter (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 103).

En kritisk diskursanalys innehåller metoder och teorier för att problematisera och undersöka diskursiv praktik och social utveckling i relation till varandra (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 66). En viktig gestalt är Norman Fairclough som ser diskursiva praktiker, där text skapas och konsumeras, som konstituerande av den sociala verkligheten (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 67). Fairclough utvecklade en tredimensionell modell, där vardagen ses som människans skapelse via gemensamma regler. Här ska en analys av text, diskursiv och social praktik göras för att synliggöra relationerna däremellan (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 71-72). Diskursen anses både skapad av och skapande av den sociala verkligheten och språket ska analyseras empiriskt i sociala sammanhang. Den kritiska diskursanalysen är

just kritisk då den syftar till att klarlägga diskursiv praktik och dess roll i bibehållandet av vår sociala verklighet samt den ojämlika maktfördelningen. Därför anses den inte vara politiskt neutral (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 69). Denna teori har dock uteslutits då jag inte avsett att genomföra en kritisk genomgång med förändringsförhoppning gällande maktobalans.

### 3.3 Diskursteorins kamp om betydelsefixering

Uppsatsens analysavsnitt inspirerades av diskursteorin, som utvecklats av Laclau och Mouffe (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 31-62). Denna teori valdes då den ansågs erbjuda mer relevanta begrepp och perspektiv än diskursanalysens övriga varianter. Diskursteorin betraktar det sociala som en diskursiv konstruktion och en diskurs beskrivs som en fixering av ords betydelse inom ett avgränsat område (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 31, 33). Då fixeringen anses vara en konstruktion är denna föränderlig och grundantagandet är att sociala fenomen aldrig är absoluta, utan betydelser förändras ständigt (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 31). En betydelse är därför inte absolut i den meningen att den lika gärna kunde sett annorlunda ut och den kan förändras i kampen med det diskursen utesluter (diskursivt fält). Diskursteorin avser därmed belysa processer av kamp om någontings betydelse. Diskursteorin syftar inte till att klarlägga en objektiv verklighet, utan till att undersöka hur vi skapar den verklighet vi betraktar som objektiv, vilket den har gemensamt med Foucaults version (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 19-20, 40). De begrepp som användes i analysen var; antagonism, hegemoni, diskursivt fält, nodalpunkter och ekvivalenskedja.

*Antagonism* är diskursteorins begrepp för den kamp som förs inom en diskurs gällande betydelsefulla begrepps betydelsefixering och definition. Med hänvisning till Laclau 1990, beskrivs antagonismerna uppstå då olika identiteter förhindrar varandra från att skapa entydighet (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 55). Ett exempel på detta är då empirin visar att personer anses vara barn upp till 18 år samtidigt som personer över 15 år anställs. Detta trots att barnarbete förbjuds. Antagonism kan alltså förstås som att två identiteter ställer motstridiga krav på en handling inom samma domän. Kampen uppstår alltså när olika identiteter utesluter varandra. Dock kan kamp förekomma utan att ett antagonistiskt förhållande råder, då i form av olika krav som inte utesluter varandra. Denna kamp tillåter olika identiteter att samexistera då de inte utesluter varandra (ibid.). Ett exempel från empirin är att någon kan vara både ”ung” och ”anställd” samtidigt. Inom en enskild diskurs utgörs antagonismen även av att entydigheten kan hotas av det diskursiva fältet. Det *diskursiva fältet* utgörs av alla de möjliga betydelser som diskursen utesluter och innehåller även betydelser

från andra diskurser. Uteslutandet görs för att skapa entydighet (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 34), som då ingen uppförandekod ställer direkta krav på ersättningsnivån.

*Hegemonin* upplöser antagonismerna genom att skapa entydighet via en intervention (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 55). Den utgör en process i det antagonistiska fältet, där den söker skapa entydighet istället för kamp. Hegemoni avser en fixering av betydelsen och därmed en gemensam syn på någontings betydelse (ibid.), exempelvis som det gemensamma förbudet mot barnarbete. Hegemonin skapar harmoni där det tidigare funnits konflikt, genom en överbryggande fixering av identiteterna i kampen (ibid.). *Nodalpunkter* är, med hänvisning till Laclau och Mouffe 1985, tecken som diskursens andra tecken organiseras kring och får betydelse av, alltså grundbultar, som exempelvis barnarbete (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 33). Nodalpunkterna saknar i sig egentlig betydelse och kan i teorin tillhöra flera olika diskurser. Nodalpunkterna ges dock betydelse och relevans inom den aktuella diskursen genom *ekvivalenskedjor*, där begreppen förklaras, definieras och kopplas till andra relevanta begrepp inom ämnet (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 35, 58). Ett sådant exempel från empirin är då ”betalning” ges betydelse med hjälp av exempelvis miniminivåer och kravnivåer. Ekvivalenskedjan är därmed den process som ger begreppen sin innebörd och roll. Denna relation mellan nodalpunkter och andra relevanta begrepp är ömsesidig, då nodalpunkterna även ger de andra begreppen sin betydelse. Alltså är de båda beroenda av varandra för att skapa betydelse inom diskurser (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 33, 35).

## **4. Metod och material**

Den valda teorin presenterade således en rad konsekvenser för undersökningens resultat. Det kommande kapitlet diskuterar andra utmaningar som funnits, mina beslut och dess konsekvenser. Metodens för- och nackdelar diskuteras, följt av en tillförlitlighetsdiskussion och en urvalspresentation. Även etiska resonemang kring undersökningen förs.

### **4.1 Diskursanalysens för- och nackdelar**

Utifrån syfte och frågeställningar var en diskursanalytisk metod användbar. Denna utgör en del av det kvalitativa forskningsperspektivet och karaktäriseras av tolkning av språkbruk samt konstruktivism. Fokus ligger således på kontext och betydelse (Bryman, 2008, s. 340). Det positiva med en kvalitativ analys är att den erbjuder en möjlighet för djupgående analys av ett fenomen och diskursanalysen belyser språkets betydelse för skapandet av vår verklighet

(Bryman, 2008, s. 474, 500; Winther Jørgensen & Phillips, 2000, ss. 7, 15, 200). Detta gav mig möjligheter till en djuplodande analys av konstruktionen i valda dokument och ett resultat som kan bidra till förståelse för den sociala dimensionens uppbyggnad och rådande diskursiva mönster. Liknande svar hade kunnat erhållas genom intervjuer med ansvariga på respektive företag, men denna metod valdes bort då jag intresserade mig för den skriftliga konstruktionen av begreppet.

Kvalitativa analyser kritiseras vanligen för att ha en bristande transperens, då de kan sakna fullständiga redogörelser för exempelvis urval eller tillvägagångssätt för dataanalys (Bryman, 2008, s. 370). Transperensen kan ökas genom utförliga beskrivningar av tillvägagångssätt eller kodning och redovisning av kodningsschema. Kodning gjordes inte, med hänvisning till att sådan ofta anses omöjlig inom metoden och analysen bör ses som en mentalitet snarare än en kodifierad analys (Bryman, 2008, ss. 475-476). Därför presenteras mitt tillvägagångssätt och viktiga analysbeslut senare. Den kvalitativa undersökningsmetoden kritiseras även för att vara allt för subjektiv, vilket även skapar problematik med generaliserbarhet och replikerbarhet (Bryman, 2008, ss. 368-370). En förutsättning för en diskursanalys är emellertid att forskaren är deltagare i det samhällsfenomen som undersöks, vilket innebär svårigheter i att distansera sig och frånga sin egen förförståelse samt åsikter. Detta kan påverka resultatet (Ahrne & Svensson, 2011, s. 10). Den kvalitativa forskningen tillåter dock inte ogrundat tyckande, utan alla tolkningar måste kunna härledas till empirin (Svensson, 2011, s. 189). Undersökningen är därmed inte så ostrukturerad som ofta anses (ibid.).

Diskursanalysen har som utgångspunkt att man som forskare eller människa kan förstå världen genom diskurserna, vilket gör att diskursen i sig är av intresse (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 28). Då forskaren ofta är en del av den diskurs som undersöks måste denne försöka frånga egen förförståelse, vilket kan vara svårt (ibid.). Betraktas verkligheten som en social konstruktion blir även det resultat som produceras en sådan. Därmed är det av vikt att förhålla sig till resultatet som en av många möjliga tolkningar av verkligheten (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 29). Detta innebär däremot inte att alla resultat är lika goda och en bedömning görs utifrån undersökningens giltighet baserat på exempelvis tillförlitlighetskriterier (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 111).

## **4.2 Undersökningens tillförlitlighet**

Val av teori och begrepp resulterade i att min undersökning belyst likheter och olikheter i konstruktionen av den sociala dimensionen. Faktorer som exempelvis den samhälleliga

kontexten och relationen mellan makt/kunskap uteslöts, vilket kunde belysts med hjälp av diskurspsykologin eller den kritiska diskursanalysen. Detta gjorde att enbart delar av konstruktionen av den sociala dimensionen belysts och andra faktorer av betydelse förbisågs. Det som undersökts betraktas emellertid som en social konstruktion, vilket även resultatet av undersökningen är. Fler versioner än den jag funnit finns således gällande hur konstruktionen kan förstås. Fortsatta studier kan genom att använda andra metoder och teorier belysa andra sidor av diskursen för CSR.

Vetenskapliga undersökningar måste kvalitetsäkras. Enligt Bryman (2008, s. 368-371) innebär en kvalitativ metod vissa problem i fråga om generaliserbarhet och replikerbarhet, då den bygger på en subjektiv tolkning, vilket kan ifrågasätta undersökningens trovärdighet. Inom kvantitativ forskning används begreppen validitet och reliabilitet för kvalitetssäkring av undersökningar, begrepp som på grund av den kvalitativa metodens egenskaper bör översättas till andra relevanta begrepp (Bryman, 2008, s. 354). Guba och Lincoln (Bryman, 2008, s. 354-355) menar att begreppet tillförlitlighet är mer relevant och denna utgörs av fyra kriterier. Trovärdighet och överförbarhet kan ersätta validitet som begrepp och pålitlighet kan jämföras med reliabilitet. Möjligheten att styrka och bekräfta undersökningen kan antas motsvara objektivitet (Bryman, 2008, s. 354).

För trovärdighet krävs att forskningen genomförts utefter de regler som finns samt att resultaten rapporterats till berörda för en bekräftelse av resultaten (ibid.). Då jag genomfört en textanalys var en resultatrapport till berörda inte lika självklar som vid en intervjubaserad studie. Istället triangulerade jag mitt material genom användandet av ett flertal uppförandekoder. Då dessa innehöll gemensamma och överlappande teman och resonemang, bekräftade de varandras giltighet och bidrog till undersökningens trovärdighet (Bryman, 2008, s. 354). Kvalitativa resultat fokuserar ofta på en kontextuell betydelse av något och därmed uppmanas skapande av ingående beskrivningar av det undersökta, för att skapa en kunskapsbas som läsare kan använda för att själva avgöra undersökningens överförbarhet till andra områden (Bryman, 2008, s. 355). Pålitlighet innebär att forskaren ger en genomgående och noggrann beskrivning av studiens faser som bland annat problemformulering, urvalsprocess och analysbeslut (Bryman, 2008, s. 355). Dessa krav har eftersträvat i form av tydlig redogörelse för undersökningens stadier, empiriurval och tillvägagångssätt för analys. Analysen har vidare förstärkts med exempel, citat och tabeller för att bidra till pålitligheten och kunskapsbasen. Det sista kriteriet, möjlighet till konfirmering, innebär forskaren måste acceptera att total neutralitet är omöjlig. Att ändå ha agerat i god tro och inte medvetet låtit

subjektivitet styra undersökning och resultat ska tydligt framgå i rapporten (ibid.). Detta har gjorts i form av diskussioner kring min egen roll och del i den aktuella diskursen samt hur jag förhållit mig till egna framtida intressen.

Den kvalitativa metodens möjlighet att generalisera kan anses bristande, då ett fenomen ofta undersöks inom en liten skala, och går på djupet snarare än på bredden (Bryman, 2008, s. 355). Ett kvantitativt sätt ger möjlighet att undersöka fenomenet i en större utsträckning (Bryman, 2008, s. 369). Kritiken är således att resultaten svårligen kan generaliseras utanför undersökningsområdet. Däremot är kvaliteten på teoretiska slutsatser det avgörande i en kvalitativ metod, då generaliseringen önskas göras till en teori istället för till en population, som ett kvantitativt synsätt gör (ibid.). Ett resultat kan även generaliseras genom att hänvisa till tidigare forskning som pekar på samma resultat den egna undersökningen fått (Ahrne & Svensson, 2011, s. 28-29), vilket jag gjort i analysens avslutande kapitel.

#### **4.2.1 Min bias**

Min egen position i undersökningen är av vikt att belysa för undersökningens tillförlitlighet. Jag är en del av den sociala verklighet som undersökts; jag handlar av de aktuella företagen och jag har en personlig uppfattning om vad socialt ansvar bör innefatta. Vid en diskursanalys är forskaren alltid deltagare i den gällande diskursiva verkligheten, vilket försvårar att i enlighet med naturvetenskapens önskan förhålla sig objektiv för att avspegla sanningen. Detta av den anledningen att allt ses som en konstruktion – så även sanningen (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 56). Diskursteorin avser inte ge en objektiv tolkning av världen, utan önskar analysera hur vi skapar världen och betraktar den som objektiv (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 40). Min ansats var inte att kritisera företagens arbete, utan att förhålla mig kritisk till konstruktionen av den sociala dimensionen. Ett framtida intresse i att arbeta hos eller med företagen skulle kunna påverka min neutralitet och därmed även resultatet. Därmed utmanades jag i distansering till det undersökta. Jag beslutade att hantera detta på följande sätt: utvalda uppförandekoder aidentifierades av utomstående part innan läsning. Aidentifieringen minskade risken för subjektivitet baserat på förförståelse och intressen.

#### **4.2.2 Källkritisk diskussion**

Vid tillfällen användes andrahandsreferenser, exempelvis i historiegenomgång (exempelvis Fernholm 2013, refererar till May et al. 2007, Fernholm 2013 & Freeman & Hasnaoui 2011 refererar till Howard Bowen, 1953) och teorival (Winther Jørgensen & Phillips 2000 refererar till Laclau & Mouffe, 1985 och Laclau, 1990). Andrahandsreferenser kan ha en negativ

inverkan på en undersöknings tillförlitlighet, då de utgör en tolkning av originalverket. Min tolkning blir därför en tolkning av en tolkning och risken är att andrahandskällan misstolkat ursprungskällan. Använda andrahandskällor bedömdes dock vara trovärdiga. Artiklar funna via EBSCOhost var peer reviewed. I artiklarna refererade ett antal författare till samma originalverk och gav liknande återgivningar. Att läsa alla originalverk bedömdes inte som rimligt inom undersökningens omfattning. Riktigheten i andrahandskällan för teoribeskrivningen kontrollerades genom att läsa andra uppsatser med samma teorival och andra tolkningar av Laclau och Mouffe. Detta fastslog att Winther Jørgensens och Phillips återgivning liknar andra.

### 4.3 Val av uppförandekoder

Urvalsprocessen för empirin var målinriktad, vilket enligt Bryman (2008, s. 434) innebär att istället för ett sannolikhetsurval väljs de datakällor som anses mest relevanta utifrån forskningsproblemet. Urvalet var således strategiskt, då det baserades på det fenomen jag avsåg undersöka. Urvalsmetoden erbjöd därmed en möjlighet att skapa överensstämmelse mellan forskningsfråga och urval, vilket besparar tid i fråga om relevansen på de datakällor som väljs (ibid.).

Problematiskt med ett målstyrt urval kan anses vara att det saknas en urvalsgrupp som motsvarar en population, vilket även medför svårigheter i generaliserbarheten för undersökningen (Bryman, 2008, ss. 392-394). Däremot kan det i en kvalitativ studie ibland vara problematiskt att avgränsa en specifik population, vilket försvårar slumpmässigt urval. Direkta riktlinjer för vilken metod som är bäst lämpad i olika fall saknas dock, men Bryman (2008, s.350) menar att det finns två rådgivande regler att förhålla sig till. Den ena är huruvida det är avgörande att resultatet kan generaliseras till en population. Om så är fallet krävs en slumpmässig sampling. Om undersökningen däremot är beroende av en viss typ av datakälla för undersökningen är slumpmässigt urval inte lämpligt (ibid.). Min forskningsfråga intresserade sig för likheter och skillnader i uppförandekoder för socialt ansvar, vilket gjorde det sistnämnda kriteriet aktuellt. Specifika dokument som erbjöd en variation i innehåll behövdes, något som kunde förbisetts vid randomiserat urval. En sammanställning av alla svenska klädföretag kunde gjorts och utifrån denna kunde ett slumpmässigt urval gjorts. Vid genomgång av företagshemsidor framgick emellertid att inte alla har en publicerad uppförandekod eller nämner CSR alls. Hade sådana företag valts genom slumpmässigt urval hade jag antingen fått redovisa bortfall eller försökt finna uppförandekoderna via andra kanaler som via kontakt med företagen. Denna metod valdes bort, dels eftersom



forskningsfrågan rörde företagens frivilliga och uttalade inställning, som gått förlorad i ovan nämnda fall och dels då kontakt med företagen riskerat ökad subjektivitet då aidentifiering försvårats.

I urvalet användes huvudsakligen Google (sökord ”svenska klädföretag”) för att få tips på svenska klädföretag och deras hemsidor. Flertalet av företagshemsidorna hade lättillgängliga rubriker som ”ansvar”, ”responsibility”, ”CSR” och ”hållbarhet”. Vissa företag saknade helt referenser till ansvar och uppförandekoder, vilka valdes bort med hänvisning till intresset för frivilligt uttryckt inställning. Några företagshemsidor uppgav att de tillhörde samma uppförandekod via BSCI. Sex olika uppförandekoder valdes ut, alla från svenska företag med klädförsäljning av egna märken. BSCI representerade fem företag. Totalt undersöktes tio företag med hjälp av sex olika uppförandekoder.

#### **4.4 Tillvägagångssättet**

Den använda metoden och dess tillhörande teori och begrepp valdes utifrån intresse för CSR och uppförandekoder innan empirin samlades in. Därefter valdes uppförandekoder ut. Dessa aidentifierades av utomstående part för att minska min subjektivitet vid läsning. Aidentifieringen gjordes således inte för att skydda företagen, utan för att genom minskad subjektivitet öka tillförlitligheten. I referenshanteringen tilldelades uppförandekoderna en bokstav mellan A och J. Fullständiga referenser med valda företag och hänvisningar till uppförandekoderna lämnades vid seminariet för att erbjuda även opponenter och examinator objektivitet. Att referenser lämnats till uppförandekoderna är för att bidra till tillförlitligheten och möjliggöra kontroll av mitt resultat genom replikering.

Analysen inleddes med ett förutsättningslöst genomläsande av uppförandekoderna. Därefter lästes de igenom igen, då i syfte att identifiera vilka teman som togs upp och vilka sådana som var gemensamma för de olika uppförandekoderna. Varje uppförandekods teman antecknades för att underlätta jämförelse av teman. Utifrån identifierade teman genomfördes ytterligare en läsning, för fördjupning i respektive tema. Utav alla identifierade teman valdes tre ut för analys, alla aktuella i media under föregående och nuvarande år. Denna avgränsning var praktiskt nödvändig för uppsatsens omfattning. Min avgränsning kan anses bidra till det diskursiva fältet och måste värderas vid läsning. Då övriga teman som av företagen används för konstruktionen inte analyserats är det av vikt att personer, vid eventuellt användande av mina resultat, inser att resultatet enbart speglar delar av det undersökta fenomenet. Därmed kan resultatet inte anses belysa konstruktionen av CSR som helhet.

Inom valda teman identifierades nodalpunkter för vidare analys. Dessa nodalpunkters ekvivalenskedjor analyserades utifrån kravnivåer, ordval och definitioner gjorda av företagen. Tabeller gjordes sedan för att underlätta presentationen av empirin och analysen avslutades med en kort sammanfattning av resultatet.

#### **4.5 Etiska överväganden**

Vetenskapliga undersökningar måste värderas etiskt utifrån om undersökningens nytta kan anses övervägas av undersökningens etiska karaktär. Vetenskapsrådet (2002, s. 5) anger att ett individskyddskrav, där enskilda personer ska skyddas från otillbörlig insyn i privatliv och förödmjukelse, är avgörande för en undersökningens etiska hållbarhet. I detta ingår fyra huvudteman; informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. Således ska berörda parter informeras om, samtycka till och hållas anonyma i en undersökning samt försäkras att informationen enbart används för forskningssyftet (ibid.). Då min undersökning inte rörde enskilda individer, utan företag och dokument de frivilligt publicerat för allmän beskådan, anser jag med hänvisning till rådets etiska ställningstaganden, att min undersökning saknar etiskt känslig karaktär. Empirin är offentlig och undersökningens syfte var inte att kritiskt granska företagens arbete, utan att förhålla mig kritisk till konstruktionen. Undersökningen antogs inte riskera att skada undersökta företag eller ta del av hemlig information. Därför informerades inte företagen om undersökningen. Till följd därav inhämtades inte heller samtycke vid empiriinsamlingen och data jag samlat in kan komma att användas av andra, då datakällorna finns tillgängliga för allmänheten. Företagen hölls anonyma fram till seminariet. Vid detta berättade jag vilka företag som utgjort empirin.

### **5. En social dimensions konstruktion**

Följande kapitel är en kombinerad empiripresentation och analys. Uppförandekodernas språkmässiga användning varierar och i Bilaga 1 presenteras både språkbruk och upplägg. Uppförandekoderna innehåller även en rad olika teman, varav de som inte valts för djupare analys presenteras nedan. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av uppförandekodernas huvudsakliga likheter och skillnader gällande identifierade teman och konstruktionen. Citat från alla uppförandekoder utom H är mina översättningar, från engelska till svenska och samtliga kursiveringar är mina.

Gemensamt för alla uppförandekoder utom två (uppförandekod H & I), är att leverantörerna främst ska följa *nationella lagar*. De menar att uppförandekoderna i vissa fall kan ställa

strängare krav än lagen och anger då att leverantörerna ”bör sträva efter” (uppförandekod B-F) att följa det strängare kravet alternativt att de ”förväntar sig” (uppförandekod J) eller ”kräver” (uppförandekod A & G) att leverantörerna gör det (uppförandekod B-F & G). Alla uppförandekoder förbjuder *icke-frivilligt arbete*. ”Vi tror på anställning av fri vilja.” (uppförandekod H). Inga former av tvångs-, straff- eller slavarbete ”ska” förekomma (uppförandekod A). Inget sådant arbete och eller tvång via skulder accepteras (uppförandekod B-F, G, I & J). *Human behandling* nämns i alla uppförandekoder. Alla anställda ska av leverantörer behandlas med värdighet och respekt (uppförandekod A) och exempelvis är fysisk bestraffning eller hot om sådan ”strängeligen” och ”strängt” förbjudet (uppförandekod H, I & J). Leverantörer ”... ska säkerställa att ingen anställd utsätts för inhuman eller förnedrande behandling, kroppsbestraffning, fysisk eller psykiskt tvång eller verbal misshandel.” (uppförandekod B-F).

*”Fysisk bestraffning eller hot därom /.../ är under alla omständigheter oacceptabla”* – uppförandekod A.

*”Alla anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Vi accepterar inte under några omständigheter att våra leverantörer, underleverantörer eller andra partners förnedrar eller fysiskt bestraffar och ingen anställd ska utsättas för fysisk, sexuell, psykisk eller verbal misshandel”* – uppförandekod G.

*Diskriminering* förbjuds i samtliga uppförandekoder. Ingen typ av diskriminering får förekomma vid rekrytering, kompensation, befordran eller avskedande baserat på ras, kast, etnicitet, socialt ursprung, civilstånd, sexuella preferenser, funktionsnedsättning, religion, nationalitet, ålder, kön och/eller fackengagemang och politisk tillhörighet (uppförandekod A & I). Baserat på samma diskrimineringsgrunder samt familjeansvar och sjukdom ska leverantörer inte diskriminera, trakassera eller disciplinera anställda. Ingen ska utestängas eller favoriseras. Migrantarbetare ska behandlas på samma sätt som lokala arbetare (uppförandekod B-F). Anställda ska behandlas lika och ges samma utvecklingsmöjligheter (uppförandekod H, I & J) och ingen anställd ska diskrimineras (uppförandekod G). *Migranter* som särskild grupp ska behandlas som andra (uppförandekod G) och leverantörer ska agera med särskild kunskap vid rekrytering av migranter (uppförandekod B-F).

*Föreningsfrihet* tas upp av samtliga uppförandekoder. Alla arbetare har rätt att skapa eller gå med i fackförening och förhandla kollektivt utan repressalier från arbetsgivaren (uppförandekod A, B-F, G, H, I & J). De anställda ”har rätt till” (uppförandekod G & J) sådan, ”måste ges möjlighet” till sådan (uppförandekod A) och denna ”rättigheten måste

respekteras” (företag B- F, H, I). I de fall där sådan föreningsfrihet är begränsad av lag ”får inte” (uppförandekod J) arbetsgivaren förhindra andra former av kollektivt förhandlande och arbetarorganisationer. I samma fall ”ska” liknande forum tillhandahållas (uppförandekod I), alternativt att leverantörerna måste sträva efter diskussionsmöjligheter utan hot (uppförandekod A). De anställda kan även tillåtas att fritt välja en representant för diskussioner med ledning, så att lagen respekteras (uppförandekod B-F). Två företag nämner inte hur leverantörer ska göra om föreningsfriheten inskränks i lag (uppförandekod G & H). Att de anställda har rätt till *anställningskontrakt* benämns av tre uppförandekoder, då som ett skriftligt kontrakt den anställde har rätt till på lokalt språk och innehållande anställningsvillkor (uppförandekod G), en rättighet med hänvisning till lag (uppförandekod A) och dokument för alla anställda med förmåner listade (uppförandekod J).

Frågan om tillhandahållande av *bostäder* framhålls av två företag. När sovsalar erbjuds ska dessa uppnå alla lagar kring hälsa, säkerhet, brand-, el- och byggnadssäkerhet (uppförandekod A). Om bostäder tillhandahålls ska de uppnå brandsäkerhet med markerade utgångar, brandsläckningsutrustning och utbildning. Bostäderna ska ligga avskilt från arbetsplatsen och ha egen ingång. Arbetarna ska ha fri tillgång till dessa (uppförandekod G).

Anställda har rätt till en dag *ledigt* per sju dagar (uppförandekod A, B-F, G, H, I & J). Ledighet för semester, sjukdom eller föräldraledighet ska ges (uppförandekod G & J). *Arbetstider* nämns av samtliga uppförandekoder. Arbetstider bör stämma överens med relevanta lagar (uppförandekod A, I & J) och övertid ska vara frivillig (uppförandekod A, B-F, G, H, I & J). Taket för ordinarie arbetstimmar är 48 (uppförandekod B-F, G, H, I & J) och arbetare ska inte vara ”tvungna” att arbeta mer på regelbunden basis (uppförandekod B-F, I). Arbetstiden ska enligt vissa vara rimlig (uppförandekod B-F). Antalet tillåtna timmar för övertid nämns inte av alla (uppförandekod A & B-F) och alla utom en uppförandekod nämner att övertiden ska ersättas med högre lön än vanligt (uppförandekod B-F, G, H, I & J). Övertidsarbetet får inte utgöra avsevärt större skaderisk och får inte sättas i system (uppförandekod B-F). Övertiden får inte överstiga 12 timmar per vecka (uppförandekod G, H, I & J).

De tre använda teman som inte presenteras ovan lyfts i nästkommande kapitel. Dessa teman är barnarbete, betalning och säkerhet och har valts utifrån närvaron i aktuell mediedebatt. Varje underrubrik inleds med en sammanfattning av temats huvudsakliga delar. Sedan följer en tabell. Tabellerna visar nodalpunkter och ekvivalenskedjor som uppförandekoderna innehåller. Tabellen visar även vilken kravnivå som ställs: Tema 1 – Barnarbete – skall eller bör ej

anställa, Tema 2 – Säkerhet – skall säkerställa/erbjuda eller bör säkerställa/erbjuda och Tema 3 – Betalning – skall betala/skall täcka eller bör betala/bör täcka.

## 5.1 Tema 1 – Barnarbete

Antagonism finns för definitionen av barn och barnarbete. Hegemoni råder för kravnivån, då ”skall” innebär förbud mot barnarbete. Temat anses viktigt i konstruktionen av den sociala dimensionen på grund av dess omfattning och ett litet diskursivt fält kring nodalpunkterna.

Nodalpunkt	<i>Barnarbete</i>	<i>Barn</i>	<i>Unga anställda</i>	
<b>Ekvivalenskedja</b>				<b>Kravnivå</b>
Uppförandekod A	”... accepterar inte barnarbete.”.	Barn: under 15 (14*), eller lag.	Personer 15-18 år.	Skall.
Uppförandekod B-F	Inget barnarbete.	Barn: ålder för fullgjord skolplikt, ej under 15,*.	Saknas definition, ”unga personer”.	Skall.
Uppförandekod G	”... accepterar inte barnarbete.”. Anställningsålder: 15 (14*) alt. äldre än 15 om lokal lag för arbetstillstånd har högre ålder.	Barn: 18 år, hänvisning till Barnkonventionen.	Personer under 18.	Skall.
Uppförandekod H	”Vi tar avstånd från barnarbete.”. Anställningsålder: 15 eller ålder för fullgjord skolplikt.	Saknas definition.	Saknas.	Skall.
Uppförandekod I	Inget användande av barnarbete. Anställningsålder: ålder för fullgjord skolplikt, aldrig yngre än 15.	Barn 15-18 år.	Saknas.	Skall.
Uppförandekod J	”Det får inte förekomma barnarbete.”. Anställningsålder uttrycks otydligt.	Barn 15-18, hänvisning till Barnkonventionen.	Saknas.	Skall.

\* - undantag för nationell lag

**Tabell 1 – Barnarbete.**

### 5.1.1 Hegemoni kring förbud

Barnarbete är en nodalpunkt vars ekvivalenskedja utgörs av beskrivningar av uppförandekodernas ställningstagande och åldersgränser. Kring ställningstagandena råder hegemoni – samtliga uppförandekoder är överens om att barnarbete inte får förekomma och en hegemoni identifieras därmed genom enhälligt förbud. ”... accepterar inte barnarbete.” (uppförandekod A & G), ”Det ska inte förekomma användande av barnarbete”

(uppförandekod I) och ”Vi tar avstånd från barnarbete.” (uppförandekod H) är ett par exempel på ställningstaganden som illustrerar denna hegemoni. Hegemonin råder även för vilket krav som ställs, då samtliga ställer ett ”skall-krav”. ”Ingen person under... skall anställas” (uppförandekod G).

### *5.1.2 Antagonism kring åldersgränser*

Däremot råder det en kamp mellan de olika uppförandekodernas ekvivalenskedjor för hur nodalpunkten ”barnarbete” ska ges betydelse och fixeras. Som tabell 1 visar beskriver de olika uppförandekoderna åldersgränserna för barnarbete olika. Kampen ligger således i en definitionsfråga av begreppen ”barn” och ”barnarbete”. Ett antagonistiskt förhållande råder i de fall då identiteter hindrar varandra. Antagonismen för nodalpunkten ”barn” och ”barnarbete” utgörs av företagets olika gränsdragningar, som i vissa fall hindrar varandra. Exempelvis anges 14 år som lägsta åldersgräns för anställning (uppförandekod A, B-F & G) samtidigt som ”anställningsåldern ska... oavsett aldrig vara under 15 år.” (uppförandekod I). Andra anger inte uttryckligen en lägsta gräns, utan istället refererar till relevanta nationella lagar (uppförandekod J). Dessa definitioner hindrar varandra, då de inte kan skapa hegemoni om vilken anställningsålder som ska accepteras i diskursen.

Antagonismer förekommer även inom vissa uppförandekoder (uppförandekod G, I & J). Dessa motsatser utgörs av att uppförandekoderna anger personer under 18 år som barn, samtidigt som de accepterar anställning av personer som är över 14 eller 15 år. Detta resulterar i en kollision mellan identiteterna ”Inget barnarbete”, ”anställningsåldern är aldrig under 15 år” och definitionen ”barn (i åldern 15-18 år)...” (uppförandekod I). Här finns en tydlig blockering av identiteter, där identiteten ”förbud mot barnarbete” blockeras av kombinationen av identiteterna ”barn (i åldern 15-18 år)” och ”anställningsålder 15 år”. Att uppförandekoderna fastslår åldrarna 15-18 som barn och att samtidigt acceptera anställning över 15 års ålder förhindrar förbudet. Acceptans av anställning av 15-åringar resulterar i ett underförstått accepterande av barnarbete, med hänvisning till definitionen av barn. Uppförandekoderna ställer således motstridiga krav på handling: antingen anställs barn eller förbjuds barnarbete. Förbudet har därmed underminerats och hindrats i sin existens.

Ytterligare ett antagonistiskt förhållande urskiljs då barnet hindras från att vara just barn genom att det kan anställas. Identiteten ”barn” hindras av identiteten ”anställd”, som på grund av förbudet mot barnarbete inte är kompatibla (uppförandekod I). Samma kamp om definition av barn och åldersgränser finns inom andra uppförandekoder (se tabell 1). Kampen i dessa resulterar emellertid inte i antagonism, då dessa uppförandekoder inte tillåter att

identiteten ”barn” hindras av ”anställd”. Kravet är att ”anställandet” av personer över 14 eller 15 år inte får hindra ”barnets” utveckling, moral eller säkerhet (uppförandekod B-F & I) och ibland även utbildning (uppförandekod G). Anställda i ung ålder ska även behandlas med särskild hänsyn (uppförandekod J) och inte utföra farligt arbete (uppförandekod A). Genom dessa krav och åtgärder anses barnet kunna vara ett barn samtidigt som det arbetar och identiteterna hindrar således inte varandra (uppförandekod A, B-F, G, I & J).

Ett sätt att undkomma antagonismen kring barnarbete är att benämna personer mellan 15-18 år (uppförandekod A) eller personer under 18 år (uppförandekod G) som ”unga anställda”. Denna nodalpunkt ges betydelse genom att samma åldersspann som nodalpunkten ”barn” har benämns ”unga anställda”. Genom begreppsbytet bekämpas antagonismen av ett införande av hegemoni inom ett antal uppförandekoder, då anställandet av ”barn” förbjudits men inte anställandet av ”unga”. Identiteterna ”ung” och ”anställd” förhindrar följaktligen inte varandra och antagonismen upphävs. Där det tidigare rådde kamp (barn gentemot anställd) råder nu harmoni, då ”ung” och ”anställd” är kompatibla. Då de inte skapar kamp om vilken identitet som är överordnad kan de samexistera. Begreppsbytet erbjuder således hegemoni genom att avsluta antagonismernas kamp och fastställa en ny gemensam benämning för en ny identitet.

### ***5.1.3 Åldrarna under 14 år utgör diskursivt fält***

Det diskursiva fältet utgörs av att en uppförandekod inte definierar nodalpunkten ”barn” (uppförandekod H). Detta diskursiva fält har betydelse för hur ”barnarbete” förstås, då en avsaknad definition av ”barn” försvårar förbud mot ”barnarbete”. Att definitionen av ”barn” lämnas för tolkning gör att tolkningsfrihet även ges för vid vilken ålder ”barnarbete” är aktuellt. Samtliga uppförandekoder lämnar även åldrarna under 14 år till det diskursiva fältet. Då dessa åldrar inte nämns kan de anses konstituera synen på hur ”barn” ska definieras. ”Barnarbete accepteras ej” i kombination med ”Anställningsålder 15 (alternativt 14) år” kan resultera i att definitionen av barn förstås som personer under 14 år. Anställandet av yngre personer än så kan därmed anses utgöra barnarbete och anställandet av personer över åldersgränserna anses inte utgöra barnarbete.

## 5.2 Tema 2 – Säkerhet

Temat har ett varierande och omfattande diskursivt fält, vilket tyder på temats mindre betydelse i konstruktionen jämfört med exempelvis temat barnarbete. Hegemoni saknas och kraven är antagonistiska. Kamp utan antagonism finns för ekvivalenskedjan. ”Bör” innebär att åtgärder bör genomföras. ”Skall” innebär att sådana måste göras.

Nodalpunkt	Säkerhet	Hälsa	Arbetsmiljö	
<b>Ekvivalenskedja</b>				<b>Kravnivå</b>
Uppförandekod A	”... relevanta regelverk och lagar bör följas...”, ”... ges tillräcklig skyddsutrustning...”.	Hälsopolicy uppmuntras.	Säker och hälsosam miljö.	Bör
Uppförandekod B-F	*, lagar, metod för upptäckt och prevention av risker. Säkra byggnader och maskiner. Gratis skyddsutrustning.	*, Lagar, tillräcklig yrkesrelaterad vård.	Hälsosam. Tillgång till vatten, vilorum, matrum, förvaring och tillagning av mat.	Skall
Uppförandekod G	Prioritet. Osäkra byggnader eller maskiner förbjudna. Nödutgångar: tydligt markerade på alla våningar, väl upplysta och vara fria. ”Evakuering via nödutgångar måste vara möjlig under arbetstid... Alla på området... måste regelbundet utbildas i brandsäkerhet.” Preventivt arbete.	Första hjälpen lättillgänglig.	Lokal ska underhållas/städas regelbundet och vara hälsosam.	Skall
Uppförandekod H	Säkerhetspolicy uppmuntras.	Hälsopolicy uppmuntras.	Säker och hygienisk (skall).	Skall/bör
Uppförandekod I	”Effektiva regelverk ska implementeras för att förebygga olyckor...”. ”Säker och hygienisk arbetsmiljö ska tillhandahållas och den bästa yrkesrelaterade policyn för säkerhet och hälsa uppmuntras.”	”... den bästa yrkesrelaterade policyn för säkerhet och hälsa uppmuntras”	Säker och hygienisk.	Skall
Uppförandekod J	Säkerhet huvudprioritet (skall). ”... bör tillhandahålla säkerhetsutrustning och utbildning.”, ”... bör förebygga olyckor...”, ”Ingen farlig utrustning eller osäkra byggnader tillåts.”.	”Leverantör ska betala vård för arbetsolycka som inte täcks av försäkring...”	”Ljus, värme och ventilation ska utformas för bra arbetsmiljö.” ”... ska ha tillgång till tillräckligt många och rena toaletter.”	Bör/skall

\* sårbara individer ska skyddas särskilt.

Tabell 2 – Säkerhet.



### 5.2.1 Antagonism om krav

Avsaknad av hegemoni identifieras för temat. Likheter finns, exempelvis förbud mot farliga byggnader, men denna likhet utgör inte hegemoni då uppfattningen inte delas av alla uppförandekoder. Istället identifieras ett antagonistiskt förhållande kring bland annat kravnivåerna för samtliga nodalpunkter. Konflikten identifieras dels inom uppförandekoderna. Som tabell 2 visar ställer uppförandekoderna varierande krav, exempelvis för nodalpunkten ”säkerhet”. Detta illustreras genom att säkerheten *ska* prioriteras samtidigt som skyddsutrustning *bör* tillhandahållas (uppförandekod J). Fortsättningsvis *ska* arbetsmiljön vara säker och policy för säkerhet och hälsa *uppmuntras* (uppförandekod H). Kampen inom de nämnda uppförandekoderna skapar antagonism, då kravnivåerna förhindrar varandra. Ett skall-krav saknar undantag och ett bör-krav kan uppfattas som ett önskemål. Kraven förhindrar varandra därmed, då det inte går att både begära och önska något samtidigt. Som i exemplet från uppförandekod J: säkerheten skall prioriteras och skyddsutrustning bör erbjudas. ”Bör” underminerar här skall genom att skyddsutrustningen görs frivillig genom ordvalet ”bör”. Skyddsutrustning kan emellertid vara avgörande för säkerheten, men bör-kravet gör sådan utrustning frivillig. Skall-kravet tappar därmed sin kraft och identiteten ”skall” hindras i sin existens. Samma verkan kan ”skall” anses ha på ”bör”, då genom att skall-kravet för säkerhet kan förutsätta tillhandahållande av skyddsutrustning. Därmed tappar ordet ”bör” den frivillighet det innehar och ”bör” hindras därför i sin existens av begreppet ”skall”. Antagonism har uppstått inom uppförandekoderna. Antagonismen kan dock även hittas mellan koderna, då några ställer skall-krav (uppförandekod B-F, G och I) och andra bör-krav (uppförandekod A). Likt resonemanget ovan kring de olika kravens underminering av varandra, är antagonismen aktuell även mellan koderna. Kraven förhindrar att hegemoni skapas inom diskursen för hur säkerheten ska betraktas. Ska den prioriteras eller bör den prioriteras? Antagonismen är ett faktum.

Nodalpunkten ”hälsa” och dess ekvivalenskedja varierar även den. Variationen kan ses i att hälsopolicies *uppmuntras* (uppförandekod A & H) samtidigt som arbetsgivaren *ska* betala arbetsrelaterad vård som inte täcks av försäkring (uppförandekod J). Likheter finns kring hur ”hälsa” ges betydelse, men inte tillräckligt för att hegemoni ska råda. Skillnaderna utgör en kamp om definitionen av begreppet, men inte antagonism, då uppmuntrandet av hälsopolicies inte förhindrar Första hjälpen och lagefterlevnad eller vice versa. Den sista nodalpunkten för temat är ”arbetsmiljö”. Även för detta varierar ekvivalenskedjan. Liknande ansatser utgörs av att miljön ska vara hälsosam (uppförandekod A, B-F & G) såväl som säker

och hygienisk (uppförandekod A, H & I). Även andra krav ställs, så som toaletter (uppförandekod J) och tillgång till vatten och rum för vila (uppförandekod B-F). Trots att det varierar från ganska allmänt hållna krav till specificerade sådana, utgör variationerna och kampen kring betydelsefixeringen inte någon antagonism. En ”hälsosam” miljö utesluter inte att den ska vara ”hygienisk” eller att det ska finnas ”toaletter och vilorum”. Kampen existerar, men de olika ekvivalenskedjorna hindrar inte varandra och inget antagonistiskt förhållande kan således identifieras.

### 5.2.2 Ett otydligt diskursivt fält

Nodalpunkten ”säkerhet” ges följaktligen olika betydelse. Säkerheten ska vara en *prioritet* (uppförandekod G & J), osäkra byggnader och maskiner *förbjuds* (uppförandekod B-F, G & J) samtidigt som *säkerhetspolicy uppmuntras* (uppförandekod H). Fortsatt kamp kring betydelsefixeringen för det övergripande temat säkerhet finns i vilket fokus uppförandekoderna har och i vad som utgör det diskursiva fältet. Som tabell 2 visar innehar uppförandekod G en utförlig beskrivning. Här tas brandsäkerhet upp, såväl som byggnader och preventivt arbete. Övriga uppförandekoder saknar samma utförliga beskrivningar. En beskrivning av vad ”säkerhet” innebär saknas i nästan samtliga uppförandekoder. Denna uteblivna förklaring lämnar tolkningsutrymme för vad som utgör en säker miljö. Detta tolkningsutrymme göder antagonismen beskriven ovan, genom att bidra till otydligheten i diskursen. En kamp kan fortsättningsvis urskiljas kring vad som ska räknas som diskursivt fält, då uppförandekoderna utesluter olika saker. Samtidigt kan det som utesluts av en kod beskrivas av en annan. Ett exempel är brandsäkerheten, som enbart behandlas av uppförandekod G. Frågan utesluts av övriga uppförandekoder, men kan inte anses fullkomligt avvisat till det diskursiva fältet, då det genom G:s uppförandekod behandlas inom ämnet för CSR och socialt ansvar. Det diskursiva fältet för ”säkerhet” otydligt och därmed även regler och innehåll för denna nodalpunkt.

Det diskursiva fältet för ”hälsa” är omfattande, på grund av bristfällig förklaring av dess innehåll. Detta gör att nodalpunkten ”hälsa” kan förstås som mindre betydelsefullt än andra nodalpunkter som beskrivs utförligare. Exempelvis beskrivs nodalpunkterna för ”barnarbete” utförligt och har därmed ett mindre diskursivt fält. Att mycket kring ”hälsa” utesluts belyser således dess ställning jämfört med andra begrepp i uppförandekoderna och dess betydelse för konstruktionen av socialt ansvar. Ett liknande uteslutande görs kring nodalpunkten ”arbetsmiljö”. Definitionerna av ”arbetsmiljö”, ”hälsosam” och ”hygienisk” är uteblivna, vilket som tidigare nämnt bildar nodalpunktens betydelse jämfört med andra teman.

### 5.3 Tema 3 - Betalning

Enbart en av nodalpunkterna fanns i respektive uppförandekod. Val av nodalpunkt är antagonistiskt, men hegemoni finns för ekvivalenskedjorna. Uteslutna definitioner för betydelsefulla begrepp ger tolkningsfrihet av lönenivåer. Ett litet diskursivt fält visar dock på temats betydelse för konstruktionen. ”Bör”-kravet innebär att en viss lön borde betalas och ”skall” betyder att en viss lön måste betalas.

Nodalpunkt	Lön	Levnadslön	Rättvis/skälig ersättning	Kravnivå
<b>Ekvivalenskedja</b>				<b>Kravnivå</b>
Uppförandekod A	*, ”... minst den högsta av minimilön eller branschstandard.”	-	-	Bör.
Uppförandekod B-F	-	-	”Rättvis ersättning”, ”Lagstadgade sociala förmåner”, försäkra anställd och dennes familj anständiga levnadsförhållanden. Minst den högsta av lagstadgad minimilön, branschstandard alt. kollektivt förhandlad.	Skall.
Uppförandekod G	Lagstadgade förmåner. ”... rätt till rättvis och fördelaktig ersättning som försäkrar denne och dennes familj existens värdig en människa.”, ”... minst den högsta av lagstadgad minimilön, branschstandard alt. kollektivt förhandlad lön.”	-	-	Skall.
Uppförandekod H	-	-	”... skäliga löner...”, legala och industriella miniminivåer, garantera skälig, disponibel inkomst som minst täcker basbehoven för arbetarna och deras familjer.”	Skall.
Uppförandekod I	-	Levnadslön, ”... minst lagstadgad eller industriell standard och alltid *.”	-	Skall.
Uppförandekod J	-	”... sträva efter en levnadslön, men minst minimilön om sådan finns.” *, rätt till förmåner som pension.	-	Bör.

\* - täcka anställds och dennes familjs basbehov samt sparande/överskott.

Tabell 3 – Betalning.

### **5.3.1 Antagonism och hegemoni för ersättningsnivå**

Även inom detta tema råder konflikt kring kravnivån för samtliga nodalpunkter. Som tabell 3 visar anger några företag ett ”skall-krav” medan ett par har ett ”bör-krav”. Dessa olika nivåer av krav efterfrågar motstridiga handlingar och utesluter därför varandra, eftersom det inte är förenligt att både kräva och önska en viss lönenivå (se analysen av krav kring säkerhet).

En viss typ av hegemoni råder i ekvivalenskedjan för temat, men det råder kamp kring nodalpunkterna och val av sådana. Nodalpunkten ”lön” identifieras i uppförandekod A och G. Den ges betydelse genom att benämna den som riktig när den: är tillräcklig för att täcka anställds och dennes familjs basbehov samt litet sparande (uppförandekod A), försäkrar en värdig existens för familj och anställd (uppförandekod G) och anger tillåten miniminivå (uppförandekod A & G). Här finns ingen direkt kamp om betydelsefixering för nodalpunkten ”lön” – dessa uppförandekoder intar ett liknande synsätt. Andra företag väljer däremot att benämna ekvivalenskedjan för ”lön” presenterad av A och G som nodalpunkten ”levnadslön”. Sådan utgörs av den högsta av lagstadgad minimilön och industriell standard och ska täcka anställd och familjs basbehov samt sparande (uppförandekod I). Nodalpunkten ”levnadslön” benämns även med utebliven ekvivalenskedja (uppförandekod J). I denna uppförandekod eftersträvas då levnadslön, men minst samma som övriga företag anger i sina ekvivalenskedjor för de olika nodalpunkterna bör betalas (ibid.). Ytterligare begreppsanvändning för samma ekvivalenskedja finns, nämligen nodalpunkten ”rättvis ersättning”. Denna ges betydelse genom ”skälig lön”, täckandet av basbehov och miniminivåer (uppförandekod B-F och H).

Trots att uppförandekoderna i stort presenterar ett liknande ställningstagande om betalningens omfattning, skapar begreppsskillnaden kamp då begreppen i sig ställer olika höga krav. En levnadslön implicerar att lönen ska gå att leva på. Nodalpunkten ”lön” innebär en friare tolkning och saknar direkta förväntningar. Samma gäller för ”rättvis ersättning”. Antagonismen utgörs således inte av begreppsdefinitionen i sig, utan istället av begreppsanvändningen. Kampen förs om vilken av de olika nodalpunkterna som ska användas för att benämna den hegemoniska ekvivalenskedjan för arbetarnas ersättning. Begreppsvalen förhindrar inte varandras existens i sig, då de alla kan existera utan att någon annan utesluts. De förhindrar varandra genom att de refererar till samma ekvivalenskedja. Den givna definitionen med täckandet av basbehov för anställd och familj samt sparande kan inte benämnas med alla nodalpunkter samtidigt. ”Lön” utesluts av ”rättvis ersättning” som implicerar att lön inte är rättvis. ”Rättvis ersättning” och ”lön” förhindras båda

av "levnadslön" då denna ställer ytterligare andra krav. Begreppen kan således inte samexistera om de hänvisar till samma ekvivalenskedja och deras tvetydighet kring begreppsbyggnaden för givna definition bidrar inte till hegemoni inom diskursen.

### **5.3.2 Ett begränsat diskursivt fält**

Det diskursiva fältet är inte lika omfattande som det för säkerhet, då uppförandekoderna inom detta tema presenterar utförliga ekvivalenskedjor. Temat kan förstås som viktigt i konstruktionen av den sociala dimensionen på grund av ett litet diskursivt fält. Detta fält utgörs av avsaknade förklaringar till begreppen "basbehov" (uppförandekod A, I & J), "levnadslön" (uppförandekod J) och "anständig/värdig levnadsnivå" (uppförandekod B-F & H). Definitioner av dessa samtliga begrepp har betydelse för den lönenivå som krävs. Hegemonin hotas således av de uteblivna definitionerna, då de ger möjlighet till fri tolkning av vad begreppen egentligen betyder. Definitioner från det diskursiva fältet kan därför plockas in och användas, vilket hotar den nuvarande begreppsfixeringen. En betydande del av det diskursiva fältet utgörs fortsättningsvis av konkreta krav på lönenivåer. Ingen analyserad uppförandekod presenterar en fastställd summa som ska utgå som minimilön. Möjligheten att ställa ett sådant direkt krav ingår således inte i diskursen. I detta fall hotar dock det diskursiva fältet inte diskursens rådande fixering för ersättning, då samtliga uppförandekoder ställer minimikrav med hänvisning till en annan diskurs, nämligen lokala lagar, som fixerar ekvivalenskedjan för minimilönen.

## **5.4 Sammanfattning**

Många av de teman som Fernholm (2013, ss. 5-6) beskrev kunde identifieras i uppförandekoderna och utgör delar av konstruktionen. Den förvirring forskning sade råder kring definitionen (bland andra Argandoña & von Weltzien Hoivik, 2009, ss. 221-222; Dahlsrud, 2008, s. 1) kan även ses rådande för konstruktionen. Dimensionen konstrueras kring beskrivna teman. Dessa utgör en ram för uppförandekodernas område och en grundkonstruktion för det ansvar företag avser att ta. Utifrån dessa teman konstruerar varje företag sin egen version av den sociala dimensionen, genom olika ekvivalenskedjor till nodalpunkter. Nodalpunkterna var huvudsakligen gemensamma. Alla framförde ett definitivt motstånd till barnarbete såväl som krav kring betalning och säkerhet. Inom dessa likheter fanns även antagonismer i konstruerandet. Kamp om begreppsbyggnad och ekvivalenskedjan fanns både inom enskilda uppförandekoder och emellan dem. Antagonismen kring barnarbete utgörs av olika sätt att definiera barn och olika acceptabla anställningsåldrar.

Oenigheten finns i vad ett barn är och därmed även vad som utgör barnarbete. Ekvivalenskedjorna för betalning är likartade, men att valet av begrepp inte är entydigt. Temat är hegemoniskt gällande ekvivalenskedjan, men har ett antagonistiskt förhållande i form av en skillnad i begreppsanvändning för samma ekvivalenskedja, där begreppen förhindrar varandra. Även temat säkerhet saknar hegemoni och kamp råder, exempelvis i form av olika krav och diskursivt fält. Dock kan inte kampen kring nodalpunkternas ekvivalenskedjor anses utgöra antagonismer, då de inte förhindrar varandras existens. Antagonism råder dock kring temats kravnivåer. Problematiskt för samtliga teman är att de utesluter olika saker, vilket gör en avgränsning av diskursen svår och detta kan konstituera rådande oenighet. Frivilligheten kring CSR ansågs av Fernholm (2013, s. 5) bidra till oenigheten, då företagen själva skapar sin version. Friheten ger möjlighet till anpassning kring företagets verksamhetsområde, intressen och möjligheter (Dahlsrud, 2008, s. 1). Okoye (2009) fastslog att en definition av CSR var omöjlig, då begreppet var beroende av sin mångtydighet för sin existens. Undersökningen har urskilt en mångtydighet inom den sociala dimensionen. Denna mångtydighet kan både bero på och resultera i att företagen ensamma konstruerar egna versioner av CSR:s sociala dimension. Detta belyses av undersökningen, där samma nodalpunkter ges olika ekvivalenskedjor i olika uppförandekoder. Den definitionsförvirring som forskning anser råda kring begreppet CSR tycks därmed även råda i konstruktionen av fenomenets sociala dimension.

## **6. Fortsatt forskningsintresse och slutsatser**

Analysen strävar efter att belysa konstruktionen för att kunna bidra till förståelsen och skapandet av en gemensam definition av CSR. Den genomförda undersökningen har resulterat i en inblick i hur konstruktionen av den sociala dimensionen av CSR kan förstås. En fortsatt utredning av de teman jag inte tagit upp för analys är av fortsatt vetenskapligt intresse för att belysa konstruktionen av diskursen som helhet. Det resultat denna undersökning har genererat måste som tidigare nämnt förstås som ett klarläggande av delar av en rådande diskurs. Detta resultat kan därmed fungera som en språngbräda för vidare studier med samma syfte och liknande frågeställningar. Att belysa den sociala dimensionens konstruktion ur andra perspektiv skulle också vara givande för ämnesområdet. Exempelvis skulle analysen kunna bygga på ett globaliseringsperspektiv, som berörs i uppsatsens introduktion. Undersökningen skulle då fånga in andra relevanta faktorer för skapandet av en social dimension. Att analysera de använda frågeställningarna utifrån ett maktperspektiv och annan diskursanalys skulle

kunna bidra till förståelsen kring de olika aktörernas roller i konstruktionen. Att undersöka de andra dimensionerna av CSR erbjuder en mer allomfattande förståelse för fenomenets konstruktion och i förlängningen kanske även en allmän definition. Ämnet innehar således en enorm bredd och alla dessa, såklart även fler ändå, är av intresse att undersöka för att kunna förstå hur CSR som helhet konstrueras.

Nu till att återgå till den faktiskt genomförda undersökningen. Ett intressant resultat av min undersökning anser jag vara den hegemoni som råder kring attityden till barnarbete, som utmanas av de olika sätten att definiera barn. Samtliga förbjuder barnarbete, men då de innehar olika ekvivalenskedjor till avgörande begrepp som "barn" skapas olika åldersgränser för just barnarbetet. Antagonismerna blir tydliga och så även diskursens kamp om betydelsefixeringen. Just betydelsefixeringen är avgörande för konstruktionen av diskursen. Så hur kan den sociala dimensionen anses konstruerad? En rad grundläggande teman identifierades, om än i olika ordningar och omfattningar. Utifrån dessa teman beskrev företaget särskilda krav eller önskemål. Dessa beskrivningar varierade. Därför menar jag att varje företag kan, baserat denna undersökning, förstås som enskild utformare av den sociala dimensionen. Företagen utgår ifrån diskursens givna gränser som utgörs av samtliga identifierade teman. Denna "ram" utgör den gemensamma diskursen. En diskurs är enligt använd teori alltid i förändring och en pågående kamp kan därmed alltid identifieras. Kampen har identifierats. Kampen finns i hur de olika "reglerna" ska behandlas och vilka krav uppförandekoderna ställer. Det är denna kamp som driver diskursen framåt, men även det som gör företagen till individuella konstruktörer till den egna versionen av CSR:s sociala dimension. Trots att en gemensam ram för konstruktion gick att finna i de använda temana är det möjligt är att Okoye (2009) har rätt kring begreppets behov av mångtydighet. Mångtydigheten och variationerna är tydliga och kanske är denna frihet avgörande för att företagen ska kunna och vilja ta ett ansvar utöver ekonomisk prestation. För att besvara en sådan fråga behöver fler studier göras. Kanske med någon av de infallsvinklar jag tidigare nämnde i detta kapitel. Kanske genom intervjustudier med företags CSR-ansvariga. Och kanske är det jag själv som genomför någon av dessa senare i min akademiska karriär.

## Referenslista: Litteratur

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2011). "Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen". I Göran Ahrne och Peter Svensson, (red.): *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 1. Malmö: Liber.
- Argandoña, A., & von Weltzien Hoivik, H. (2009). "Corporate Social Responsibility: One Size Does Not Fit All. Collecting Evidence from Europe" *Journal of Business Ethics*, vol. 89, No. 3, ss. 221-234.
- Borglund, T., De Geer, H., & Hallvarsson, M. (2009). *Värdeskapande CSR - hur företag tar socialt ansvar*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Uppl. 2. Malmö: Liber.
- BSCI. (2014). "About BSCI" (elektronisk), *Business Social Compliance Initiatives hemsida*, <<https://www.bsci-intl.org/about-bsci>>, hämtad 2014-04-04, kl. 09.00.
- Carroll, A. (1979). "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance" *Academy of Management Review*, vol. 4, No. 4, ss. 497-505.
- Clean Clothes Campaign. (2014). "Rana Plaza" (elektronisk), *Clean Clothes Campaigns hemsida*, <<http://www.cleanclothes.org/ranaplaza>>, hämtad 2014-03-06, kl. 9.10.
- Colebatch, H., Hoppe, R., & Nordengraaf, M. (2010). "Understanding Policy". I Hal Colebatch, Robert Hoppe och Mirko Noordengraaf (red.): *Working for Policy*. Amsterdam: Amsterdam University Press. (elektronisk), <[www.oopen.org/download?type=document&docid=373635](http://www.oopen.org/download?type=document&docid=373635)>, hämtad 2014-03-20, kl. 12.00.
- Cramer, J., van der Heijden, A., & Jonker, J. (2006). "Corporate social responsibility: making sense through thinking and acting" *Business Ethics: A European Review*, vol. 15, No. 4, ss. 380-389.
- Dahlsrud, A. (2008). "How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions" *Corporate social responsibility and Environmental Management*, vol. 15, No. 1, ss. 1-13.
- Ellis, L., & Bastin, C. (2011). "Corporate Social Responsibility in Times of Regression: Changing Discourses and Implications for Policy and Practice" *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 18, No. 5, ss. 294-305.



- Eurenius, P. (2008). ”Tysk tv anklagar H&M-fabrik” (elektronisk), *Sveriges Radios hemsida* <<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=2437766>>, hämtad 2014-03-06, kl. 8.59.
- Fernholm, J. (2013). *Uppförandekoder som etsik varumärkning? Ansvar i företag med globala värdekedjor*. Stockholm: Stockholms Universitet.
- Freeman, I., & Hasnaoui, A. (2011). “The Meaning of Corporate Social Responsibility: The Vision of Four Nations” *Journal of Business Ethics*, vol.100, No. 3, ss. 419-443.
- International Organization for Standardization. (2014). “ISO 26000 - Social Responsibility” (elektronisk), *International Organization for Standardizations hemsida*, <<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>>, hämtad 2014-04-09, kl. 12.16.
- Kalla Fakta. (2014) “Lögnen om barnen.” I TV4 2014-03-09, kl. 21.30.
- Meeuwisse, A., & Swärd, H. (2006). ”Vad är socialt arbete?”. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd, (red.): *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Merk, J. (2009). “Jumping Scale and Bridging Space in the Era of Corporate Social Responsibility: cross border labour struggles in the global garment industry” *Third World Quarterly*, vol. 30, No. 3, ss. 599-615.
- Moir, L. (2001). “What do we mean by corporate social responsibility?” *Corporate Governance: The International Journal of Effective Board Performance*, vol. 1, No. 2, ss. 16-22.
- Nationalencyklopedin. (2014a). ”Ansvar” (elektronisk), Göran Hermerén, *Nationalencyklopedins hemsida*, <<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/ansvar/115452>>, hämtad 2014-03-26, kl. 12.00
- Nationalencyklopedin. (2014b). ”Social” (elektronisk), *Nationalencyklopedins hemsida*, <<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/social>>, hämtad 2014-04-08, kl. 12.10.
- Nationalencyklopedin. (2014c). ”Policy” (elektronisk), *Nationalencyklopedins hemsida*, <<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/kort/policy>>, 2014-03-07, kl. 09.25.
- Okoye, A. (2009). “Theorising Corporate Social Responsibility as an Essentially Contested

- Concept: Is a definition Necessary?" *Journal of Business Ethics*, vol. 89, No. 4, ss. 613-627.
- SIS Förlag. (2005). *CSR - Socialt ansvarstagande för företag*. Stockholm: SIS Förlag AB.
- Svensson, P. (2011). "Teorins roll i kvalitativ forskning". I Göran Ahrne och Peter Svensson, (red.): *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 1. Malmö: Liber.
- Titmuss, R-M. (1974). "Social Policy". I Stephan Leibfreid och Steffen Mau (2008), (red.): *Welfare States: Construction, Deconstruction, Reconstruction*. (elektronisk), <<http://rszarf.ips.uw.edu.pl/welfare-state/titmuss.pdf>>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.00.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wan-Jan, W. (2006). "Defining corporate social responsibility" *Journal of Public Affairs*, vol. 6, No. 3/4, ss. 176-184.
- Wennerberg, S. (2000). *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv*. Malmö: Liber.
- Whitehouse, L. (2006). "Corporate Social Responsibility: Views from the Frontline" *Journal of Business Ethics*, vol. 63, No. 3, ss. 279-296.
- Winther Jørgensen, M., & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Yunus, M. (2010). *Socialt företagande - den nya typen av kapitalism som tjänar mänsklighetens mest trängande behov*. Stockholm: Bookhouse.

## Referenslista: Uppförandekoder

- Acne Studios. (2014). "Contact: CSR". (elektronisk) *Acne Studios hemsida*, <<http://pressfiles.acnestudios.com/Code-of-Labour-Practice.pdf>>, hämtad 2014-03-28, kl. 08.00. **Uppförandekod I.**
- Björn Borg. (2014.). "Corporate information: Hållbarhet: Ansvarsfull produktion". (elektronisk) *Björn Borgs hemsida*, <<http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>>, hämtad 2014-03-28, kl. 11.45. **Uppförandekod B-F.**
- Boomerang. (2014). "Om Boomerang: Code of Conduct". (elektronisk) *Boomerangs hemsida*, <<http://www.boomerangstore.com/sv/about-csr>>, hämtad 2014-04-16, kl. 12.00. **Uppförandekod H.**
- Gina Tricot. (2014.). "Ansvarstagande: Uppförandekod". (elektronisk) *Gina Tricots hemsida*, <<http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>>, hämtad 2014-03.27, kl. 11.40. **Uppförandekod B-F.**
- H&M. (2014). "Vårt ansvar: Sustainability - Code of Conduct". (elektronisk) *H&Ms hemsida*, <<http://sustainability.hm.com/content/sustainability/en/sustainability/commitments/choose-and-reward-responsible-partners/code-of-conduct.html#cm-menu>>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.50. **Uppförandekod G.**
- KappAhl. (2014). "Om KappAhl: Vårt ansvar: Friendly - Vision och Policy". (elektronisk) *KappAhls hemsida*, <[http://www.kappahl.com/Documents/Miljo\\_o\\_CSR/KappAhl%20CoC%20Version%20June%202010.pdf](http://www.kappahl.com/Documents/Miljo_o_CSR/KappAhl%20CoC%20Version%20June%202010.pdf)>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.35. **Uppförandekod A.**
- Lindex. (2014.). "CSR". (elektronisk) *Lindex hemsida*, <<http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.45. **Uppförandekod B-F.**
- Nudie. (2014). "Responsibility". (elektronisk) *Nudies hemsida*, <[http://www.nudiejeans.com/media/files/Co\\_C\\_uppdaterad\\_version\\_dec\\_2013.pdf](http://www.nudiejeans.com/media/files/Co_C_uppdaterad_version_dec_2013.pdf)>, hämtad 2014-03-28, kl. 08.10. **Uppförandekod J.**
- Polarn O. Pyret. (2014). "Vårt ansvar". (elektronisk) *Polarn O. Pyrets hemsida*, <<http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.45. **Uppförandekod B-F.**
- Åhléns. (2014). "Vårt ansvar: Socialt ansvar: Produktion". (elektronisk) *Åhléns hemsida*,

<[http://www.axstores.se/common/galleries/downloads/BSCI\\_Code\\_of\\_Conduct\\_English.pdf](http://www.axstores.se/common/galleries/downloads/BSCI_Code_of_Conduct_English.pdf)>, hämtad 2014-03-27, kl. 11.40. **Uppförandekod B-F.**

## Bilaga 1 – uppförandekoderna

*Uppförandekod A:* 1. Arbetskraft: Tvingad arbetskraft – Barnarbete – Föreningsfrihet – Human behandling – Diskriminering – Lön och förmåner – Arbetstider – Anställningskontrakt. 2. Arbetsförhållanden: yrkessäkerhet och -hälsa – Bostäder.

Använder bör-krav i alla teman utom barnarbete, där skall-krav ställs.

*Uppförandekod B-F:* Ingen diskriminering. Rättvis ersättning. Rimliga arbetstider. Yrkeshälsa och -säkerhet. Inget barnarbete. Trygg anställning. Ingen tvingad arbetskraft.

Skall-krav för alla teman.

*Uppförandekod G:* 1. Barnarbete accepteras ej: Barnarbete – Unga anställda. 2. Hälsa och säkerhet: Byggnadssäkerhet – Brandsäkerhet – Olyckor och första hjälpen – Arbetsförhållanden. 3. Arbetarnas rättigheter: Tvingad arbetskraft – Migranter – Human behandling – Föreningsfrihet – Diskriminering – Anställningskontrakt – Lön – Förmåner – Arbetstid – Ledighet. 4. Bostadsmiljö.

Skall-krav för alla teman.

*Uppförandekod H:* Frivillig anställning. Diskriminering accepteras ej. Avstånd från barnarbete. Fack respekteras. Skäliga löner. Humana arbetstider. Noga med arbetsförhållanden.

Skall-krav för alla teman.

*Uppförandekod I:* Frivillig anställning. Ingen diskriminering. Ej exploatering av barnarbetare. Levnadslön. Inte måttlösa arbetstider. Säker och hälsosam arbetsmiljö.

Skall-krav för alla teman.

*Uppförandekod J:* 1. Anställdas rättigheter: Ingen tvingad arbetskraft – Ingen diskriminering. 2. Barnarbete. 3. Föreningsfrihet. 4. Levnadslön. 5. Arbetstider. 6. Anställningskontrakt. 7. Säkerhet och arbetsmiljö.

Skall-krav för säkerhet och arbetsmiljö, tvingad arbetskraft samt barnarbete. Bör-krav för lön, diskriminering, arbetstider, anställningskontrakt och arbetstider.