

Internationella kollektivavtal

**- att förebygga exploatering av arbetskraft hos
textilindustrins leverantörer i utvecklingsländer**

Sofia Mets

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT15

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehåll

Förkortningar.....	- 1 -
Sammanfattning	- 2 -
1. Inledning.....	- 3 -
1.1 Bakgrund och ämne.....	- 3 -
1.2 Syfte och frågeställning.....	- 6 -
1.3 Avgränsningar	- 6 -
1.4 Metod och material.....	- 7 -
1.5 Disposition	- 10 -
2. Globala arbetsrättigheter	- 10 -
2.1 Soft law och internationella organisationer	- 11 -
2.1.1 Organisation for Economic Co-operation and Development	- 11 -
2.1.2 International Labour Organisation	- 13 -
2.1.3 Förenta Nationerna.....	- 15 -
2.2. Multinationella företags sociala ansvarstagande.....	- 17 -
2.2.1 Corporate Social Responsibility i Europa	- 18 -
2.2.2 Corporate Social Responsibility i Asien	- 20 -
3. Nationella arbetsrättigheter	- 21 -
3.1 Sverige.....	- 22 -
3.1.1 Internationell reglering	- 23 -
3.1.2 Nationell reglering.....	- 24 -
3.2 Bangladesh	- 25 -
3.2.1 Internationell reglering	- 26 -
3.2.2 Nationell reglering.....	- 27 -
4. H&M:s globala och nationella ansvar	- 29 -
4.1 H&M:s Corporate Social Responsibility.....	- 31 -
4.2 H&M:s arbete i Bangladesh	- 32 -

5. Analys.....	- 34 -
5.1 CSR reglerat som bindande och icke bindande lag.....	- 35 -
5.2 Arbetsvillkor enligt lagstiftningarna	- 37 -
5.3 Global Framework Agreement – rättsligt bindande eller rekommenderade riktlinjer?	- 38 -
6. Sammanfattning och slutsatser.....	- 39 -
Abstract	- 41 -
Källförteckning.....	- 42 -

Förkortningar

COC	Code of Conduct
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta Nationerna
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development

Sammanfattning

Bangladesh utgör en av världens största textilproducenter och precis som för många av världens utvecklingsländer utgör textilindustrin en viktig inkomstkälla. Branschen är en av de mest utsatta sektorerna i världen, vilket har resulterat i att det kännetecknas av undermåliga arbetsförhållanden.

Detaljhandelsföretaget *H&M Hennes & Mauritz GBC AB* (H&M) har placerat hela sin produktion hos leverantörer, främst i Europa och Asien. Genom deras arbete med *Corporate Social Responsibility* försöker H&M främja bättre arbetsvillkor och en god arbetsmiljö för de anställda hos deras leverantörer. Deras senaste åtgärd är undertecknandet av avtalet *Global Framework Agreement*.

Det är problematiskt att dra några generella slutsatser om effekterna av avtalet. Vad som däremot kan fastställas är att *Global Framework Agreement* förbinder H&M att respektera internationella arbetsnormer samt att implementera avtalets standarder hos alla sina leverantörer. För ett land som Bangladesh, där inte hela den demokratiska processen fungerar, är avtalet en förändring i rätt riktning. Genom avtalet kan H&M mycket väl vara en pådrivande faktor till att förbättra den bangladeshiska arbetsrättsliga lagstiftningen. *Global Framework Agreement* utgör således ett bidrag till förstärkningen av arbetstagares rättigheter och arbetsvillkor.

Nyckelord: Bangladesh, Corporate Social Responsibility, Global Framework Agreement, internationella kollektivavtal samt textilindustrin.

1. Inledning

I och med den ökade globaliseringen har företag i västvärlden fått större möjlighet att etablera sig och flytta sin produktion till länder i tredje världen.¹ I många av dessa länder är lönen låg, arbetstiderna långa och det är många gånger otillåtet att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt, eller i vart fall förenat med mycket stora svårigheter.² Det blir därför ekonomiskt gynnsamt för företagen att förlägga sin produktion i dessa länder och därigenom minska sina kostnader.³

Textilindustrin är en av de mest utsatta sektorerna i världen där arbetarna förutsätts kunna leva på de lagstadgade minimilönerna. I de flesta fall täcker lönen inte ens arbetstagarens och dennes familjs grundläggande behov.⁴ Utan möjlighet till att organisera sig blir det därmed också svårt för arbetstagarna att förhandla om sina villkor och förändra sin levnadstillvaro.⁵

Multinationella företag har verksamhet i flera länder och de kan skapa förutsättningar som ger dem möjlighet att främja positiva förändringar för arbetstagare.⁶ Vanligtvis ålägger företagen sina underleverantörer att följa deras *Codes of Conduct* (COC) eller försöker påverka genom deras *Corporate Social Responsibility* (CSR).⁷ Är detta sociala ansvarstagande och dessa etiska riktlinjer tillräckligt för att främja demokratisering och mänskliga rättigheter?

1.1 Bakgrund och ämne

Textilindustrin utgör en viktig inkomstkälla för många utvecklingsländer i världen. Bland dessa finns bland annat Bangladesh, Indien, Indonesien och Kina.⁸ I Bangladesh står textilindustrin för cirka 80 procent av landets

¹ Blanpain, Roger, Colucci, Michele, *The Globalization of Labour Standards – The Soft Law Track*, Hague: Kluwer Law International, 2004, s.1.

² Neef, Dale, *The Supply Chain Imperative: How to Ensure Ethical Behavior in Your Global Suppliers*, New York: American Management Association, 2004, s.52.

³ Strömbom, Bo, *Globalization and MNCs*, Göteborg: Zetterqvist Tryckeri, 2010, s.4f.

⁴ Neef, 2004, s.53f.

⁵ ibid. s.53f.

⁶ Blanpain, Colucci, 2004, s.4.

⁷ Hopkins, Michael, *Corporate Social Responsibility*, London: Earthscan, 2007, s.7f.

⁸ Bhattacharjee, Anannya, Gupta, Sarit, Luce, Stephani, *Raising the Floor - The Movement for a Living Wage in Asia*, Thousand Oaks: Sage Publications Inc., 2009, s.75.

exportinkomster och sysselsätter över tre miljoner arbetstagare.⁹ Branschen är i ett mycket utsatt läge bland annat på grund av konkurrens från andra länder, vilket har resulterat i att den kännetecknas av dåliga arbetsförhållanden. Områden som berörs är framför allt löner, arbetsmiljö och arbetstagarnas rätt att organisera sig.¹⁰

Regeringarna i dessa låglöneländer konkurrerar med varandra om utländska direktinvesteringar och handel med varor och tjänster. Deras länder måste därför vara investeringsbefrämjande.¹¹ Nationella företag sätter också press på sina respektive regeringar för att hålla kostnaderna nere och för att avreglera arbetsmarknaderna. Regeringarna blir tvingade att vara följsamma och att gradvis förändra arbetsvillkoren.¹² Arbetsrättslagstiftning är trots allt fortfarande nationell. På en punkt verkar däremot alla aktörer, internationella liksom nationella, vara överens om att grundläggande arbetsnormer måste respekteras, både på internationell och på nationell nivå.¹³

Arbetsnormer måste i första hand implementeras av företag. Som arbetsgivare är de aktörer inom arbete och sysselsättning och måste därmed tillämpa arbetsnormer på en daglig basis.¹⁴ Företagen har därför löpande uppmanats av internationella organisationer, regeringar, icke-statliga organisationer samt fackförbund att följa, inte bara nationella bestämmelser, utan även internationellt överenskomna arbetsnormer, oavsett var de verkar.¹⁵

Regeringar, förenade i internationella organ såsom Förenta Nationerna (FN), International Labour Organisation (ILO) och Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), har utvecklat uppförandekoder (COC) för multinationella företag.¹⁶ Rättsligt bindande internationella avtal gällande arbetsmarknadsfrågor som riktade sig till multinationella företag var inte realistiska eftersom den politiska viljan att fullfölja dessa saknades.¹⁷ Dessa

⁹ *Union to Union*, “Bangladesh | Union to Union”, tillgänglig: <http://www.uniontounion.org/bangladesh>, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

¹⁰ Bhattacharjee, Gupta, Luce, 2009, s.75f.

¹¹ Blanpain, Colucci, 2004, s.4.

¹² *ibid.* s.4.

¹³ *ibid.* s.4f.

¹⁴ *ibid.* s.7.

¹⁵ *ibid.* s.7.

¹⁶ *ibid.* s.7f.

¹⁷ *ibid.* s.7.

frivilliga instrument är dock betydande och av stor vikt eftersom de inte bara formuleras genom demokratiskt valda regeringar, utan också är godkända av företrädare för näringslivet. De är därmed riktlinjer som företagen själva tror på. I synnerhet eftersom dessa riktlinjer godkänts av en allmän opinion och av konsumenterna.¹⁸

En ny utveckling i företagens arbete med Corporate Social Responsibility och Code of Conduct är initiativet till att upprätta internationella ”kollektivavtal”.¹⁹ Ett led i H&M Hennes & Mauritz GBC AB:s (H&M) arbete för goda arbetsvillkor och arbetsförhållanden är det avtal företaget skrev under år 2015.²⁰ Avtalet *Global Framework Agreement* upprättades mellan parterna IndustriALL Global Union (IndustriALL), Industrifacket Metall (IF Metall) och H&M själva.²¹ Avtalet rör efterlevnad och implementering av internationella arbetsnormer hos H&M:s leverantörer och det bygger på en gemensam övertygelse om att välstrukturerade arbetsmarknadsrelationer är en viktig del av stabila och hållbara sociala relationer i produktionen.²²

Genom avtalet bekräftar H&M sitt åtagande att respektera mänskliga och fackliga rättigheter på arbetsplatsen. Detta inkluderar även rätten att organisera sig och att förhandla kollektivt.²³ H&M ska också aktivt använda allt sitt inflytande för att deras leverantörer samt underleverantörer, som producerar varor för hela H&M:s detaljhandelsverksamhet, respekterar mänskliga och fackliga rättigheter på arbetsplatsen.²⁴

Avtalet baseras på i stort sett samma ILO-konventioner som H&M egna redan befintliga arbete med Corporate Social Responsibility gör.²⁵ Frågan blir därmed hur stor inverkan detta globala ramverksavtal har på H&M:s

¹⁸ *ibid.* s.7.

¹⁹ *IndustriALL Global Union*, “IndustriALL”, tillgänglig: <http://www.industrial-union.org/>, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

²⁰ *IndustriALL Global Union*, “HM-IndustriALL GFA agreed version”, tillgänglig: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industrial_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf, 2015, (hämtad: 2015-11-21).

²¹ Se kapitel 4 i detta dokument.

²² *IndustriALL Global Union*, “HM-IndustriALL GFA agreed version”, 2015.

²³ *ibid.*

²⁴ *ibid.*

²⁵ *H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, “Conscious Actions Sustainability Report 2014”, tillgänglig: <http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202014.pdf>, 2015, (hämtad: 2015-11-21).

leverantörer och underleverantörer, och om det utgör någon direkt förändring för arbetstagarna.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att studera Corporate Social Responsibility i teori och praktik, inom multinationella företag verksamma i textilindustrin, med specifikt fokus på avtalet Global Framework Agreement och företaget H&M. Ambitionen är att analysera avtalet, dess innehåll samt vilken inverkan detta kan ha för arbetstagare hos H&M:s leverantörer och underleverantörer i Bangladesh.

För att uppfylla syftet används följande forskningsfrågor som stöd:

- Hur kan multinationella företag kontrollera effekterna för arbetstagare av deras arbete med Corporate Social Responsibility?
- Är Global Framework Agreement bindande och om så är fallet, på vilket sätt kan det få genomslag?
- På vilka sätt påverkas produktion utlagd på underentreprenörer i utvecklingsländer av Global Framework Agreement, och vilka blir effekterna för arbetstagare av avtalets genomförande?

1.3 Avgränsningar

Som tidigare nämnt härleder studien från Corporate Social Responsibility samt avtalet Global Framework Agreement. Därmed är anledningen till avgränsningen för studien angående vald industri och företag hämtade från detta avtal.

Den geografiska avgränsningen är begränsad till Sverige och Bangladesh. Detta valdes av praktiska anledningar då uppsatsen skrivs i Sverige men även för att det är hemland för företaget (H&M) i detta fall. Angående Bangladesh gjordes valet utifrån företagets uttalade arbete med Corporate Social Responsibility hos de underleverantörer de använder sig av i landet. Ett ytterligare skäl till att valet föll på Bangladesh är att landet har ratificerat flest av de ILO-konventioner som företaget hänvisar till i sin Code of Conduct samt i deras Corporate Social Responsibility rapport. Detta innebär att någon

generalisering till andra branscher än textilindustrin inte kommer att göras, och inte heller andra länder då lagar och reglering kan skilja sig markant.

På grund av arbetets omfattning samt uppsatsens begränsade utrymme görs ytterligare en avgränsning. Global Framework Agreement, H&M:s Corporate Social Responsibility rapport samt H&M:S Code of Conduct innehåller hänvisningar till flertalet ILO-konventioner. Därför görs ett strategiskt urval av mer specifika delar som kan anses ha mest betydelse i förhållande till uppsatsens syfte och frågeställningar. Studien omfattar således frågan om arbetstagares löner, arbetstid samt rätten till att organisera sig och förhandla kollektivt. Redovisningarna för lagstiftning i Sverige och Bangladesh är därmed inte heller uttömmande.

Uppsatsen är inte heller uttömmande vad det gäller H&M arbete i Bangladesh. Varken när det kommer till deras egna direkta insatser och verksamhet eller det samarbete företaget har med icke statliga organisationer. Därmed ger studien inte en heltäckande bild av arbetet utan fokuserar istället på ovan nämnda områden.

1.4 Metod och material

I denna studie blir metoden underordnad materialet. Detta främst på grund av att ämnet i studien kan ses som tvärvetenskapligt.²⁶ I första hand föranleder materialet att en juridisk metod bör användas, dock förutsätter syftet med studien ett inslag av empirisk metod.²⁷

H&M:s undertecknande av Global Framework Agreement skedde så pass sent som 2015, vilket också gör det till ett förhållandevis outforskat ämne. Detta gör att betydelsen av att hitta relevant material är av stor vikt.²⁸ För att kunna besvara forskningsfrågorna i denna studie består den empiriska delen av uppsatsen både av rättsligt och företagsekonomiskt material.

De primära källorna har utgjorts av rättskällor. Den internationella rätten har blivit en allt viktigare rättskälla under de senaste decennierna och den

²⁶ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, andra uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007, s.46.

²⁷ *ibid.* s.46.

²⁸ *ibid.* s.22.

fortsätter att öka i betydelse. Många av bestämmelserna i fördrag och konventioner påverkar människors vardag. Detta gör dessa till ett centralt material för denna typ av studie.²⁹ Denna studie utgår ifrån Global Framework Agreement som baserats på ILO-konventioner och undertecknats av ett internationellt fackförbund, således utgör avtalet även i sig en rättskälla. Länderna i studien är dessutom med i en rad olika internationella och överstatliga organisationer såsom FN, och för Sveriges del även EU och Europarådet. Dessa organisationers rättsregler gäller även för Sveriges och Bangladeshs myndigheter och medborgare. Om exempelvis en EU-förordning och den svenska författningen skulle motsäga varandra, är det EU-förordningen som har företräde. Tillförlitligheten till rättskällorna har varit en prioritet. Normalt sett är officiellt material från internet lika tillförlitligt som en pappersutgåva, och oftast mer lättillgängligt.³⁰ Således har en majoritet av rättskällorna inhämtats från regeringars och internationella organisationers egna hemsidor.

För att klargöra förhållandena i Bangladesh och skillnaderna i förhållande till svensk arbetsrättslagstiftning har ett bilateralt komparativt inslag mellan länderna gjorts.³¹ För att en komparativ studie skall vara meningsfull måste de jämförda länderna ha något gemensamt. En sådan gemensam nämnare kan i detta fall vara ratificerade ILO-konventioner. En komparativ studie inleds med att definiera vilka lagar som är i kraft i varje land.³² Då studiens huvudsyfte inte är att avgöra båda ländernas rättsliga ställning, och på grund av det faktum att det i Bangladesh förekommer frizoner där undantag från landets regler gäller, kommer ingen vidare komparation att göras. Syftet är endast att klargöra skillnaderna i arbetsförhållanden genom att studera ländernas arbetsrättslagstiftning. Genom detta görs ett försök att skapa en bättre uppfattning om den bangladeshiska lagstiftningens funktion och värde i förhållande till Global Framework Agreement.

²⁹ *ibid.* s.31.

³⁰ Grafström, Maria, Göthberg, Pauline, Windell, Karolina, *CSR: Företagsansvar i förändring*, Malmö: Liber AB, 2008, s.34.

³¹ Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, andra uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2003, s.20f.

³² *ibid.* s.56ff.

De sekundära källorna består av dokument och rapporter av företaget (H&M) i studien, vilka inhämtats från deras hemsida. De rapporter som är av större betydelse i detta sammanhang är hållbarhetsrapporterna; H&M Conscious Actions Sustainability Report. Utgångspunkten är den senaste rapporten från 2014. Detta för att få en så uppdaterad bild som möjligt över företagets arbete och vision. För att få mer generaliserbara resultat hade intervjuer med bland annat H&M:s ansvariga för Corporate Social Responsibility varit ett viktigt angreppssätt. Detta uteslöts dock på grund av tidsmässiga skäl. Utöver hållbarhetsrapporterna används även företagets Code of Conduct. Uppförandekoden appliceras hos alla företagets leverantörer, vilket gör den relevant i sammanhanget. Materialet används för att få en övergripande bild över företagets arbete med Corporate Social Responsibility, för att utröna vad som ingår i deras hållbarhetsarbete samt vilken reglering som åläggs leverantörerna.

Samma material och data relateras till en undersökning av befintliga teorier, modeller samt praktikerorienterade riktlinjer i frågan. Således utgör även litteratur en sekundär källa i studien. Litteratursökningen av teorierna och riktlinjerna har primärt relaterats till Corporate Social Responsibility, multinationella företag samt relevanta internationella organisationer och deras syften, rekommendationer och konventioner.

Corporate Social Responsibility är ett oerhört komplext begrepp och kan tolkas och analyseras utifrån en rad olika perspektiv. Forskningen har gjorts inom olika ämnesområden såsom företagsekonomi, etik, juridik samt nationalekonomi, och den senaste tiden har forskningen om Corporate Social Responsibility ökat.³³ Detta gör det svårare att avgränsa relevant material. För att kunna se utvecklingen av Corporate Social Responsibility och förstå dess innebörd så har både äldre och mer aktuella källor inom olika ämnesområden använts.³⁴

³³ Grafström, Göthberg, Windell, 2008, s.18.

³⁴ Sandgren, 2007, s.32.

1.5 Disposition

I kapitel 2 presenteras uppsatsens teoretiska grund för de arbetsrättigheter som finns globalt genom internationella organisationer samt forskningen om företagens sociala ansvar. Därefter i kapitel 3 presenteras den teoretiska grunden för de nationella arbetsrättigheterna i Sverige och Bangladesh. Kapitel 4 fokuserar på fallet H&M och deras arbete med Corporate Social Responsibility i Bangladesh. I kapitel 5 analyseras de teoretiska grunderna i förhållande till effekterna av Global Framework Agreement Slutligen i kapitel 6 görs en sammanfattning av studien samt avslutande kommentarer av författaren.

2. Globala arbetsrättigheter

Ekonomi blir mer och mer global och effekterna av multinationella företag växer.³⁵ Viktiga beslut rörande investeringar, arbete och anställningsförhållanden som påverkar försörjningen för många fattas på huvudkontor långt från själva verksamheten och samtidigt undgås staternas suveränitet.³⁶

Idag finns ingen global arbetsrättslig lösning och detta beror delvis på att arbetsnormer främst är lokala.³⁷ Så är även fallet med arbetsnormer som ingår i konventioner. Dessa konventioner skall ratificeras av de nationella regeringarna och tillämpas på nationell nivå.³⁸ Detta innebär att en global lösning är av stor betydelse och att multinationella företag bör respektera och ta de internationellt överenskomna gemensamma arbetsnormerna i beaktande, oavsett var företagen är verksamma.³⁹

Riktlinjer för multinationella företag är ett försök från regeringar att hitta en balans mellan olika mål och strategier Å ena sidan främjande av utländska direktinvesteringar och ett återställande av maktbalansen mellan det internationella beslutsfattandet och nationell suveränitet och å andra sidan respekt för grundläggande rättigheter och principer.⁴⁰ Vid sidan av ett

³⁵ Blanpain, Colucci, 2004, s.4.

³⁶ *ibid.* s.5.

³⁷ *ibid.* s.5.

³⁸ *ibid.* s.5f.

³⁹ *ibid.* s.119.

⁴⁰ *ibid.* s.16.

juridiskt och ekonomiskt ansvar har ett ökat tryck bidragit till att företags ansvar även ligger inom ramen för de mänskliga rättigheterna.⁴¹ Företag tar även ett ytterligare ansvar att följa internationella organisationers konventioner när de implementerat Corporate Social Responsibility.⁴²

2.1 Soft law och internationella organisationer

Eftersom en bindande lagstiftning för de multinationella företagen i princip är omöjlig väljer regeringarna istället så kallad ”soft law”, det vill säga frivilliga riktlinjer och/eller principer.⁴³ De mest framträdande satsningarna på att formulera riktlinjer för multinationella företag är de som härrör från FN, ILO och OECD.⁴⁴ OECD var först med att utfärda sina *Guidelines for Multinational Enterprises*⁴⁵ 1976, ILO följde upp lite mer än ett år senare med sin *Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy*⁴⁶ och den senaste uppförandekoden att utfärdas på nivån för mellanstatliga organisationer är FN:s Global Compact.⁴⁷

2.1.1 Organisation for Economic Co-operation and Development

OECD inrättades 1961 genom en konvention som undertecknades 1960.⁴⁸ Idag består OECD av 34 länder och åtskilliga är europeiska, varav ett av dessa är Sverige. Uppdraget för organisationen är att främja en politik som kommer förbättra den ekonomiska och sociala välfärden för människor runt om i världen⁴⁹ Trots att det endast är regeringar som är medlemmar har företag och fackliga organisationer beviljats rådgivande status och möjligheten att regelbundet delta i arbetet i kommittéerna och arbetsgrupperna.⁵⁰

⁴¹ Karp, David Jason, *Responsibility for Human Rights – Transnational Corporations in Imperfect States*, New York: Cambridge University Press, 2014, s.53ff.

⁴² Moon, Jeremy, Vogel, David, ”Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society”, i: Crane, Andrew, McWilliams, Abigail, Matten, Dirk, Moon, Jeremy, Siegel, Donald S (red): *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, New York: Oxford University Press, 2008, s.312.

⁴³ *ibid.* s.119.

⁴⁴ *ibid.* s.120.

⁴⁵ Reviderades väsentligt 2000, och vid den senaste upplagan från 2011 har den reviderats totalt fem gånger. Se <http://www.oecd.org/corporate/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>

⁴⁶ Även kallad MNE Declaration. Har reviderats fyra gånger fram tills den senaste upplagan från 2014. Se http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

⁴⁷ Blanpain, Colucci, 2004, s.15.

⁴⁸ OECD, ”About the OECD – OECD”, tillgänglig: <http://www.oecd.org/about/>, 2015, (hämtad: 2015-12-12). Blanpain, Colucci, 2004, s.9.

⁴⁹ OECD, ”About the OECD – OECD”, 2015.

⁵⁰ Blanpain, Colucci, 2004, s.9.

Rådet, vilket är det viktigaste och högst rådande politiska organet, har inrättat flera kommittéer. En av dessa är kommittén för internationella investeringar och multinationella företag (CIME).⁵¹ CIME inrättades 1975 särskilt för att förhandla om och föreslå riktlinjer för multinationella företag och tillhandahålla mellanstatliga samrådsförfaranden.⁵² Efter antagandet av OECD:s riktlinjer har kommittén fått ansvaret för att regelbundet se över deras relevans och implementering, att svara på förfrågningar om särskilda eller allmänna riktlinjers bestämmelser samt för att utbyta åsikter om sin roll och funktion.⁵³

OECD:s riktlinjer riktar sig i första hand till multinationella företag och samtidigt till alla arbetsgivare samt till regeringar.⁵⁴ Enligt riktlinjerna omfattas företagen, både multinationella och inhemska, av samma förväntningar i fråga om deras beteende var än riktlinjerna är relevant för dem båda.⁵⁵ Detta då regeringarna vill uppmuntra till största möjliga efterlevnad av riktlinjerna.⁵⁶

När det kommer till arbetstagarnas rättigheter föreskriver riktlinjerna att företag bör, inom ramen för tillämplig lag, förordningar och rådande anställningsförhållanden och anställningspraxis, inleda konstruktiva förhandlingar, antingen enskilt eller genom arbetsgivarföreningar, med sådana företrädare i syfte att uppnå avtal om anställningsförhållanden.⁵⁷ Angående arbetstagarnas föreningsfrihet åläggs företagen att de bör respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar och andra representanter för de anställda.⁵⁸ Samtidigt bör företagen också informera arbetstagarrepresentanter och främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor av gemensamt intresse.⁵⁹ Vidare bör

⁵¹ *ibid.* s.9. CIME tolkar och implementerar the 1976/2000 Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Guidelines.

⁵² *ibid.* s.9.

⁵³ *ibid.* s.9.

⁵⁴ *ibid.* s.24f.

⁵⁵ *OECD*, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition | OECD READ edition", tillgänglig: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

⁵⁶ Blanpain, Colucci, 2004, s.25.

⁵⁷ *OECD*, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises", 2011 Edition | OECD READ edition", 2015.

⁵⁸ *ibid.*

⁵⁹ *ibid.*

företagen även följa standarder för anställning och arbetsmarknadsrelationer som inte är mindre gynnsamma än de som följs av jämförbara arbetsgivare i världsländet.⁶⁰

Det finns en bred enighet bland regeringar att OECD:s riktlinjer skall vara frivilliga eller icke rättsligt bindande. Att de är frivilliga betyder dock inte att de multinationella företagen själva kan välja om de accepterar riktlinjerna eller inte.⁶¹ Tvärtom utgör riktlinjerna rekommenderat uppförande och representerar inte medlemsländernas fasta förväntningar för lämpligt internationellt beteende. Både företag och arbetarsidan har accepterat riktlinjerna och därför är de moraliskt bindande då de uttrycker sedvänjor för den internationella gemenskapen.⁶²

2.1.2 International Labour Organisation

International Labour Organisation är FN:s fackorgan för socialpolitik och arbetsmarknadsfrågor. Organisationen har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa.⁶³ Till skillnad från OECD består ILO av en unik trepartsstruktur som består av representanter för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare.⁶⁴ Organisationens högsta beslutande organ är den årliga arbetskonferensen, vars huvuduppgift är att utarbeta, fastställa och anta internationella arbetsnormer. Frågor som bland annat berörs är social trygghet, arbetarskydd samt föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar.⁶⁵ Normerna fastställs i konventioner och rekommendationer, där det endast är ratificerade konventioner som blir bindande för medlemsstaterna.⁶⁶

ILO:s strävan efter internationella riktlinjer resulterade 1977 i antagandet av en trepartisk deklARATION om riktlinjer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden.⁶⁷ Målet med deklARATIONEN är att uppmuntra till det positiva

⁶⁰ *ibid.*

⁶¹ Blanpain, Colucci, 2004, s.41.

⁶² *ibid.* s.41.

⁶³ *International Labour Organization*, "International Labour Organization", tillgänglig: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

⁶⁴ Blanpain, Colucci, 2004, s.11.

⁶⁵ *ibid.*, s.11.

⁶⁶ *International Labour Organization*, "How the ILO works", tillgänglig: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

⁶⁷ Blanpain, Colucci, 2004, s.21.

bidrag multinationella företag, i samarbete med regeringar och arbetstagare, kan göra för ekonomiska och sociala framsteg.⁶⁸ Deklarationen fastställer på vilka sätt multinationella företag kan agera för att bidra till hållbar utveckling, mänskliga rättigheter i arbetslivet, marknadsföring och anställningstrygghet samt goda arbetsvillkor och sunda arbetsmarknadsrelationer.⁶⁹ Precis som OECD:s riktlinjer riktar sig ILO:s deklARATION till multinationella företag, arbetsgivare och regeringar, men även till arbetsmarknadens parter.⁷⁰

I deklARATIONEN föreskrivs de parter som berörs av den att de bör respektera den internationella deklARATIONEN om mänskliga rättigheter samt ILO:s konstitution och dess principer, enligt vilka yttrande- och föreningsfrihet är avgörande för fortsatt utveckling.⁷¹ De bör även respektera staternas suveräna rätt, åtlyda nationell lagstiftning samt visa hänsyn för lokal praxis och de internationella normer som hör därtill.⁷² Regeringarna uppmanas att ratificera konventionerna 87, 98, 111, 122 och om inte annat bör de tillämpa dem i sin nationella politik i största möjliga utsträckning.⁷³

Regeringarna uppmanas även specifikt att, där de inte redan gör det, tillämpa riktlinjerna under artikel 5 i konvention nr 87. Enligt artikeln bör arbetare ha rätt att ingå som medlemmar i organisationer efter eget val.⁷⁴ Deklarationen föreskriver samtidigt att arbetstagare hos multinationella företag bör ha rätt till att etablera och ansluta sig till vilka organisationer de själva önskar.⁷⁵ De bör också åtnjuta betryggande skydd mot diskriminerande handlingar av organisationsrätten med avseende på deras anställning.⁷⁶

⁶⁸ *International Labour Organization*, "ILO Declarations", tillgänglig: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/declarations.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

⁶⁹ Blanpain, Colucci, 2004, s.16f.

⁷⁰ *ibid*, s.27.

⁷¹ *International Labour Organization*, "Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy", tillgänglig: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, 2015, (hämtad: 2015-12-12), punkt 8.

⁷² *ibid*.

⁷³ *International Labour Organization*, "Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy", 2015, punkt 9. Konvention (nr 87) om föreningsfrihet och för organisationsrätten; konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten; konvention (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning; konvention (nr 122) om sysselsättningspolitik.

⁷⁴ *International Labour Organization*, "Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy", 2015, punkt 45.

⁷⁵ *ibid*, punkt 12.

⁷⁶ *ibid*, punkt 42.

Det är endast i enlighet med nationell lagstiftning och praxis som arbetstagarorganisationerna bör ha rätt att ha organisationer erkända i syfte att förhandla om kollektivavtal att företräda dem.⁷⁷ Däremot bör multinationella och nationella företag tillhandahålla arbetstagarrepresentanter de hjälpmedel som kan behövas för att bidra till utvecklingen av effektiva kollektivavtal.⁷⁸ Kollektivavtalen bör innehålla bestämmelser för att lösa tvister som uppstår för att säkerställa ömsesidigt respekterade rättigheter.⁷⁹

Vidare bör regeringarna på begäran förse företrädare för arbetstagarorganisationerna information om de branscher där företaget är verksamt. Vilket ska bidra till att fastställa objektiva kriterier i den kollektiva förhandlingsprocessen. Denna punkt reserverad dock till att endast vara tillämplig där nationell lagstiftning och praxis så tillåter.⁸⁰ Regeringar, särskilt i utvecklingsländerna, bör även sträva efter att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att låginkomsttagare och mindre utvecklade områden gynnas så mycket som möjligt från verksamheten i multinationella företag.⁸¹

Arbetstagares löner, förmåner och arbetsvillkor erbjudna av multinationella företag bör inte vara mindre gynnsamma för de anställda än de som erbjuds av jämförbara arbetsgivare i det berörda landet.⁸² I de fall det inte finns någon jämförlig arbetsgivare bör företagen som verkar i utvecklingsländer tillhandahålla bästa möjliga löner och arbetsvillkor inom ramen för regeringens policy. Lönerna bör åtminstone tillgodose de grundläggande behoven för de anställda och deras familjer.⁸³

2.1.3 Förenta Nationerna

I FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna i artikel 23:3 står följande: ”Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro.”⁸⁴ De mänskliga rättigheterna styrker även var mans och dennes

⁷⁷ ibid. punkt 48.

⁷⁸ ibid. punkt 5a.

⁷⁹ ibid. punkt 53.

⁸⁰ ibid. punkt 55.

⁸¹ ibid. punkt 35.

⁸² ibid. punkt 33.

⁸³ ibid. punkt 8 & 34.

⁸⁴ *United Nations*, “The Universal Declaration of Human Rights | United Nations”, tillgänglig: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

familjs rätt till en levnadsstandard tillräcklig för hälsa och välbefinnande. Detta innefattar även mat, kläder, bostad samt rätten till trygghet i händelse av arbetslöshet, sjukdom eller annan förlust av försörjning under omständigheter utanför dennes kontroll.⁸⁵

Att kunna organisera sig är en viktig del för att arbetstagaren skall kunna åstadkomma en förändring när det gäller möjligheten till högre lön. Enligt FN är rätten till facklig organisering en mänsklig rättighet och skall hjälpa den anställda till förhandling om de rättigheter som denne har.⁸⁶ Rätten att ansluta sig till fackföreningar stärks genom FN:s konvention gällande ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som lyfter fram denna rättighet. Samtidigt stärker ILO:s konventioner om föreningsfrihet och skydd av organisationsrätten rättigheten.⁸⁷ Dessa konventioner styrker därmed rätten att alla människor har rätt att organisera sig och bilda fackföreningar samt försvarar även rätten till kollektiva förhandlingar.

FN:s nätverk Global Compact initierades av Kofi Annan 2000 och innefattar principer som rör mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och bekämpning av korruption. Global Compact arbetar för att verksamheten ger mervärde till människor, samhällen och vår planet.⁸⁸ Initiativet genomför en rad olika aktiviteter på internationell och lokal nivå, allt från att öka och skapa medvetenhet till att utveckla resurser och bästa praxis.⁸⁹

Global Compact:s, ILO:s och OECD:s konventioner och riktlinjer innehåller alla fem grundläggande arbetsnormer; föreningsfrihet, rätten till kollektiva förhandlingar, avskaffande av alla former av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och undanröjande av diskriminering i fråga om anställning.⁹⁰ Global Compact begränsar sig till dessa viktiga grundläggande arbetsnormer, medan ILO och OECD även hänvisar till andra arbetsnormer.⁹¹

⁸⁵ ibid. Se art 25.

⁸⁶ ibid. Se art 20.

⁸⁷ ibid. Se art 23. *International Labour Organization*, "Convention C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Conventions, 1948 (No.87)", tillgänglig: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

⁸⁸ Blanpain, Colucci, 2004, s.23.

⁸⁹ ibid. s.23.

⁹⁰ ibid. s.28.

⁹¹ ibid. s.28.

Global Compact är inte ett regleringsinstrument utan förlitar sig snarare på offentlig ansvarsskyldighet, öppenhet och upplyst egenintresse av företag, arbetare och det civila samhället för att initiera och dela konkreta åtgärder att fullfölja de principer som Global Compact grundar sig på. Det involverar alla sociala aktörer: regeringar, företag, arbetstagare, det civila samhällets organisationer och Förenta Nationerna.⁹²

2.2. Multinationella företags sociala ansvarstagande

Debatten om Corporate Social Responsibility har vuxit snabbt de senaste årtiondena, vilket det finns många anledningar till.⁹³ Den främsta drivkraften har varit insikten att globaliseringen har spridit sig.⁹⁴ Globaliseringen har skapat både fördelar och nackdelar för den ekonomiska utvecklingen i hela världen och de multinationella företagen får en mer avgörande roll på alla nivåer i samhället.⁹⁵ I takt med att handelns barriärer bryts ned, industrins investeringar globaliseras och nationella regeringar upplever en reducering av deras makt går det inte att förutsätta att en hållbar produktion, arbetsförhållanden eller de sociala konsekvenserna av utvecklingen ska konvergera med en global norm.⁹⁶

Det finns ingen entydig definition av begreppet Corporate Social Responsibility och dess omfattning.⁹⁷ Begreppet kan inrymma allt från miljöhänsyn till mänskliga rättigheter. Beroende på vilket land som används som utgångspunkt eller vilket samhällsproblem som åsyftas varierar innebörden av begreppets betydelse.⁹⁸ Därmed finns ingen internationellt fastslagen definition av Corporate Social Responsibility.⁹⁹ En rad riktlinjer för att tolka begreppet har dock utgivits av internationella organisationer som EU, FN och ILO.¹⁰⁰

⁹² *ibid.* s.23.

⁹³ Grafström, Göthberg, Windell, 2008, s.31.

⁹⁴ *ibid.* s.34f.

⁹⁵ Tolhurst, Nick, "Introduction", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010, s.xxvii.

⁹⁶ *ibid.* s.xxvii.

⁹⁷ Grafström, Göthberg, Windell, 2008, s.38.

⁹⁸ Hopkins *Corporate Social Responsibility*, 2007, s.22ff.

⁹⁹ Grafström, Göthberg, Windell, 2008, s.38.

¹⁰⁰ *ibid.* s.39.

I ILO kommissionens definition av Corporate Social Responsibility insisteras på frivilliga initiativ för företagen, samt att företagen förbinder sig till dessa initiativ utöver sina rättsliga skyldigheter.¹⁰¹ Kommissionen konstaterar även, i likhet med OECD:s principer, att en god bolagsstyrning bidrar till att företagen tar hänsyn till de samhällen inom vilka de är verksamma.¹⁰² OECD:s frivilliga riktlinjer bygger även de på respekten för mänskliga rättigheter och likaså att respektera de anställdas fackliga rättigheter.¹⁰³

Definitionen för Corporate Social Responsibility innebär således att ett företag skall ta hänsyn till såväl sociala, ekonomiska, miljömässiga som etiska aspekter i sin verksamhet. Vilket därmed inte handlar om ett ansvar i juridisk mening utan på frivillig basis gentemot företagets aktörer. Ansvaret i sig är dock förpliktigande.¹⁰⁴ Det är varje enskilt företag som definierar vilket ansvar som är rimligt i förhållande till deras omvärld och intressenter. Corporate Social Responsibility handlar därmed om företags ansvar att försöka fylla det glapp som uppstått i samhället och vad staten förmår att göra.¹⁰⁵

2.2.1 Corporate Social Responsibility i Europa

Precis som i andra delar av världen har Corporate Social Responsibility rörelsen i Europa traditionellt sett letts av stora företag.¹⁰⁶ Som en relativt förmögen och stabil region med en ekonomiskt och socialt utvecklad struktur skiljer sig de utmaningar som finns med Corporate Social Responsibility i Europa i förhållande till de utmaningar och problem som uppstår i de mindre utvecklade regionerna i världen.¹⁰⁷ En skillnad i Europa är exempelvis att de sociala och miljörelaterade skyldigheterna definieras i lagstiftning. Något

¹⁰¹ Hopkins, 2007, s.26f.

¹⁰² Hopkins, 2007, s.26.

¹⁰³ Organisation for Economic Co-operation and Development, *The OECD at work*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1964, s.42ff. Se OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Social Policy.

¹⁰⁴ Hanlon, Robert J, *Corporate Social Responsibility and Human Rights in Asia*, New York: Routledge, 2014, s.7.

¹⁰⁵ *ibid.* s.7.

¹⁰⁶ Maanavilja, Laura, "Europe", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010, s.27.

¹⁰⁷ *ibid.* s. 27f.

som annars kan falla under företags frivilliga engagemang för Corporate Social Responsibility åtagande.¹⁰⁸

Trots att företag kämpar med frivilliga principer och normer finns en successiv rörelse mot reglering.¹⁰⁹ Det Europeiska rådet antog 2000 ett nytt strategiskt mål för 2010 genom Lissabonstrategin. Vilket samtidigt var en särskild vädjan till företagens känsla för socialt ansvar.¹¹⁰ EU-kommissionen presenterade 2001 en Grönbok som introducerade en definition av Corporate Social Responsibility. År 2002 följdes denna upp av EU-kommissionens policydokument som föreslog en europeisk strategi för att främja företagens lösningar för socialt ansvar.¹¹¹ De underliggande principerna för strategin var erkännandet av Corporate Social Responsibility:s frivilliga karaktär. Strategin syftade till att tillhandahålla en övergripande europeisk ram utifrån breda principer och strategier, vilket i sin tur skulle öka värdet av och komplettera befintliga internationella överenskommelser och instrument.¹¹² Innebörden av företagens sociala ansvar gav EU-kommissionen följande definition:

*”De flesta definitioner av företagens sociala ansvar beskriver det som ett begrepp som innebär att företagen på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med intressenterna.”*¹¹³

Vidare fortsätter EU-kommissionen med att påpeka att arbetet samtidigt inte ska ersätta lagar och förordningar om sociala rättigheter. EU-kommissionen menar även att koncentrationen skall ligga på att införa lämpliga förordningar och lagar i länder där dessa områden ej är reglerade.¹¹⁴

Vikten av Corporate Social Responsibility upprepades i det andra policydokumentet 2006, i sammanhanget av den nya Lissabonstrategin samt Europeiska strategin för hållbar utveckling. Policyn uppmanade till ökat

¹⁰⁸ ibid. s.27.

¹⁰⁹ ibid. s.33.

¹¹⁰ ibid. s.33.

¹¹¹ ibid. s.33.

¹¹² ibid. s.34.

¹¹³ *Europeiska kommissionen, ”Grönbok – Främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar”, Europeiska Unionen, tillgänglig: Europeiska unionen (www.europa.eu), 2015, (hämtad 2015-12-02).*

¹¹⁴ ibid.

engagemang för företagens sociala ansvar och tillkännagav sitt stöd för den Europeiska alliansen för Corporate Social Responsibility.¹¹⁵

Flertalet europeiska regeringar har de senaste åren introducerat nationella strategier för Corporate Social Responsibility. I vissa länder integreras även Corporate Social Responsibility successivt i olika policys.¹¹⁶ Den nuvarande strategin för hållbar utveckling antogs vid Europeiska rådets möte i juni 2006 och den kompletteras av Lissabonstrategin.¹¹⁷

2.2.2 Corporate Social Responsibility i Asien

På samma sätt som i Europa är Corporate Social Responsibility i Asien starkt förknippat med kulturella traditioner. Att rangordna det som är bäst för det större samhället överordnat det som är bäst för individen ses som en självklarhet.¹¹⁸ Det finns däremot ingen enskild asiatisk strategi för Corporate Social Responsibility eftersom länderna i Asien i sig är så pass olika.¹¹⁹

De dominerande sociala frågorna i Asien är fattigdom, utbildning, miljö och mänskliga rättigheter. På arbetsplatserna är det mest framträdande problemet arbetsförhållanden. Detta inkluderar sexuella trakasserier, mångfaldsrelaterade frågor samt anställdas integritet.¹²⁰ Många av de asiatiska länder som är leverantörer till globala tillverkare stöter på flera utmaningar. Ett problem är då det existerar flera Code of Conduct:s som har motsägelsefulla innehåll.¹²¹ Det kan även föreligga komplikationer med tillsyn av miljöfrågor bortom en första eller andra nivå i distributionskedjan. Men den största utmaningen ligger i att arbeta sig från inspektioner och revisioner, och röra sig mot kapacitetsuppbyggnad och samarbeta med regeringar och företag med att utveckla sunda lagar och ramverk.¹²²

¹¹⁵ Maanavilja, 2010, s.34. Se Europeiska alliansen för företagens sociala ansvar europa.eu/rapid/press-release_IP-06-358_sv.htm.

¹¹⁶ Maanavilja, 2010, s.34.

¹¹⁷ *EUR-Lex*, "Strategy for sustainable development", Europeiska unionen tillgänglig: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:l28117&from=SV>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

¹¹⁸ Alfonso, Felipe B, Herrera, Maria Elena B, Roman, Fransisco L, "Asia", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010, s.15.

¹¹⁹ *ibid.* s.16.

¹²⁰ *ibid.* s.16.

¹²¹ *ibid.* s. 16f.

¹²² *ibid.* s.16f.

Trots att det existerar lagar relaterade till Corporate Social Responsibility inom områdena arbetsplats och arbetskraft tenderar tillämpningen av juridiskt ansvar att vara svag. Detta beror främst på dåligt utvecklad rättslig infrastruktur eller regeringens brist på nödvändiga resurser och politiska vilja att genomföra dessa lagar.¹²³ De arbetsrättsliga lagarna skyddar de anställda genom att föreskriva minimilön, övertidsersättning, och hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen.¹²⁴ Flera länder har genomfört Code of Conduct:s och anti-korruptionslagar som är utformade till att främja ansvarsskyldighet och öppenhet i verksamheten. Många av länderna i Asien har även undertecknat de olika ILO-koventionerna, huvudsakligen de grundläggande konventionerna.¹²⁵

3. Nationella arbetsrättigheter

Befolkningsantalet i Bangladesh är mer än femton gånger högre än i Sverige. Politiskt sett är Bangladesh en parlamentarisk demokrati sedan 1991. Men som demokrati har landet stora brister och korruptionen är utbredd.¹²⁶ Även respekten för organisations- och förhandlingsrätt samt de mänskliga rättigheterna är bristande i landet.¹²⁷ Den ekonomiska tillväxten har varit stark i Bangladesh sedan 1990-talet. Trots det är beroendet av bistånd stort och korruptionen utgör ett problem för biståndsprojekten. Textil- och konfektionsproduktionen är Bangladeshs viktigaste industri och landet drar fördel av sin främsta konkurrensfördel: billig arbetskraft.¹²⁸

Sverige är ett civilrättsligt land, vilket i huvudsak innebär att den enda eller "riktiga" rättskällan är lagstiftningen. I Sverige regleras arbetsmarknadens frågor av självständiga arbetsmarknadsparter, där den statliga inblandningen är låg. Förenings- och organisationsrätten för både arbetsgivare och arbetstagare är en självklarhet.¹²⁹ Till skillnad från Bangladesh har inte

¹²³ *ibid.* s.21f.

¹²⁴ *ibid.* s.21f.

¹²⁵ *ibid.* s.21f.

¹²⁶ *Mänskliga rättigheter*, "Asien och Oceanien", Regeringskansliet, tillgänglig: <http://www.manskligarattigheter.se/sv/manskliga-rattigheter-i-varlden/ud-s-rapporter-om-manskliga-rattigheter/asien-och-oceanien?c=Bangladesh>, 2015, (hämtad: 2015-12-15).

¹²⁷ *ibid.* s.1.

¹²⁸ *ibid.* s.8.

¹²⁹ Nyström, Birgitta, "Europeiseringen av den svenska arbetsrätten", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012, s.11.

Sverige någon lagstiftning om minimilön, och arbetstagarna i Sverige har ett betydligt högre arbetsrättsligt skydd.¹³⁰ Sveriges medlemskap i EU och ILO påverkar lagstiftningen, och antalet ratificerade konventioner är avsevärt högre än i Bangladesh.¹³¹

3.1 Sverige

Ända sedan organisationsväsendets framväxt har statsmakternas inställning i Sverige varit att arbetsmarknadens frågor och villkor i första hand ska regleras av självständiga arbetsmarknadsparter i kollektivavtal.¹³² Den så kallade svenska modellen karakteriseras av en hög organisationsgrad, både på arbetsgivar- och arbetstagersidan, samförståndsanda samt semidispositivitet.¹³³ Organisationerna har en självständig ställning och är även starka och välorganiserade.¹³⁴ Organisationsgraden gör kollektivavtalen till ett kraftfullt instrument. Trots att det är ett viktigt regleringsinstrument innebär detta inte att arbetsrättslig lagstiftning har en obetydlig roll.¹³⁵ Övervakningen av att det arbetsrättsliga regelverket följs vilar i princip också på de fackliga organisationerna.¹³⁶

Arbetsmarknaden i Sverige har blivit mer internationaliserad. När det kommer till regelverket är det dock mer en europeisering, snarare än en allmän globalisering, som går att se.¹³⁷ Den svenska arbetsrätten har i första hand påverkats av EU-rätten och dess influenser har uppmärksammats i stor omfattning i svensk doktrin. Europarådets rättsbildning har endast behandlats i mindre mån men har fått en ökad betydelse.¹³⁸ De nationella systemen påverkas i allt större utsträckning men arbetsrätten är fortfarande

¹³⁰ *Mänskliga rättigheter*, "Asien och Oceanien", 2015.

¹³¹ *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Sweden", tillgänglig:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102854, 2015, (hämtad: 2015-12-12) & *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh", tillgänglig: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

¹³² Nyström, 2012, s.11.

¹³³ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2011, s.90.

¹³⁴ Nyström, 2012, s.10f.

¹³⁵ Glavå, 2011, s.90. Nyström, 2012, s.11.

¹³⁶ *ibid.* s.10.

¹³⁷ *ibid.* s.9.

¹³⁸ *ibid.* s.9.

övervägande nationell och det finns inget enhetligt europeiskt arbetsrättsligt system.¹³⁹

3.1.1 Internationell reglering

Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna är sedan 1995 en del av den svenska rättsordningen.¹⁴⁰ Den svenska anpassningen till EU-arbetsrätten har också krävt vissa förändringar i svenska regler.¹⁴¹

FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna har varit inspiration för Europakonventionen. En avgörande skillnad är dock att konventionen skapar ett övervakningssystem med en domstol som uttolkare av den.¹⁴² När alla inhemska rättsmedel uttömts kan enskilda vända sig till domstolen och därmed kan de göra sina rättigheter gällande på ett mer effektivt sätt.¹⁴³

Det finns ingen enskild artikel i Europakonventionen som särskilt inriktar sig på rättigheter på arbetsmarknaden, utan istället är det Europarådets Sociala stadga som i första hand skyddar sociala och arbetsrättsliga rättigheter. Syftet är att garantera sociala rättigheter samt höja levnadsstandarden och öka den sociala välfärden.¹⁴⁴ Den sociala stadgan innehåller i sak nitton artiklar med bestämmelser om olika rättigheter inom områdena arbetsvillkor och arbetarskydd, förenings- och förhandlingsrätt, personers rörlighet och icke-diskriminering.¹⁴⁵ Medlemsstaterna kan själva välja vilka artiklar de vill ratificera och endast ett fåtal stater har undertecknat hela stadgan. Sverige har inte accepterat alla artiklar.¹⁴⁶ Merparten av de bestämmelser Sverige avstått från att ratificera rör ersättning för arbete och arbetstid. Detta regleras av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal och anställningsavtal.¹⁴⁷

¹³⁹ *ibid.* s.32.

¹⁴⁰ Mulder, Bernard Johann, "Grundrättigheter som en del av arbetsrättslig reglering", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012, s.37.

¹⁴¹ Nyström, 2012, s.11.

¹⁴² *ibid.* s.17. Mulder, 2012, s.41.

¹⁴³ *ibid.* s.41.

¹⁴⁴ Nyström, 2012, s.17.

¹⁴⁵ *ibid.* s.18.

¹⁴⁶ *ibid.* s.18.

¹⁴⁷ *ibid.* s.31.

Det är främst artikel 11 i Europakonventionen som är av intresse för arbetsmarknaden.¹⁴⁸ Artikel 11 omfattar föreningsfriheten och uttrycker att var och en har rätt att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet. Utövandet av dessa rättigheter får inte heller underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag.¹⁴⁹ I föreningsfriheten ingår även rätten till kollektiva förhandlingar och rätten att vidta stridsåtgärder. Skyddet mot diskriminering på grund av fackligt medlemskap omfattas också av artikeln.¹⁵⁰

Som tidigare nämnt har ILO spelat en viktig roll i strävandena efter förbättrade villkor för arbetskraften och som medlemsstat i EU är Sverige medlem i ILO. Sverige har därmed även ratificerat ILO:s åtta grundläggande konventioner.¹⁵¹ Sammanlagt har Sverige ratificerat 93 av konventionerna och av dessa är 66 i kraft och 29 har förkastats.¹⁵²

3.1.2 Nationell reglering

I Sverige är det parterna på arbetsmarknaden som i stor utsträckning själva sköter sina angelägenheter, men arbetsrättslagstiftningen är å andra sidan relativt omfattande och huvudsakligen semidispositiv.¹⁵³ Semidispositiviteten i den svenska lagstiftningen har flera fördelar; den skapar möjlighet till branschanpassade arbetstidsregler och anställningsformer samtidigt som den ger ett grundskydd även för dem som väljer att stå utanför kollektivavtalen.¹⁵⁴ Med ansvarstagande fackliga organisationer kan man ha ett legalt grundskydd för alla samtidigt som det möjliggör avvikelser när så bedöms lämpligt.¹⁵⁵

Semidispositiva lagregler har även en kollektivavtalsfrämjande effekt. Genom att ingå kollektivavtal kan parterna förvärva förmånligare villkor än den lagstiftningen erbjuder. Dessa specifika funktioner av kollektivavtalet gör

¹⁴⁸ *ibid.* s.19.

¹⁴⁹ *European Court of Human Rights*, "European Convention on Human Rights (Swedish version) – Convention_SWE.pdf, Europeiska Unionen, tillgänglig: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SWE.pdf, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

¹⁵⁰ Nyström, 2012, s.23. Negativ föreningsrätt.

¹⁵¹ Glavå, 2011, s.150. Mulder, 2012, s.36.

¹⁵² *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Sweden", 2015.

¹⁵³ Glavå, 2011, s.100.

¹⁵⁴ *ibid.* s.95.

¹⁵⁵ *ibid.* s.95.

det intressant för båda parter på arbetsmarknaden att sluta kollektivavtal.¹⁵⁶ Vidare får kollektivavtalet även funktionen av att vara nyckeln till medbestämmande.¹⁵⁷

Arbetsrättens grundlag *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* (MBL) består av en rad olika regler som berör å ena sidan kollektiva spelregler och å andra sidan medbestämmande.¹⁵⁸ Förutsättningarna för kollektiva organisationer skapas av föreningsrätten, och när parterna är organiserade möts de i förhandlingar. Förhandlingsrättens främsta syfte är att främja tillkomsten av kollektivavtal.¹⁵⁹

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) innehåller regler om förhandlingar och överläggning mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och, i vissa fall, den enskilda arbetstagaren när nya situationer uppstår i verksamheten.¹⁶⁰ LAS utformades för att ge en trygghet i varaktig anställning; att skydda anställningen för sådana arbetstagare som kan ha svårt att konkurrera sig till en ny anställning om de blir arbetslösa.¹⁶¹

3.2 Bangladesh

Bangladeshs rättssystem bygger på engelsk common law och praxis hos de arbetsgivare som är verksamma i landet. Rättssystemet styrs av ett regelverk som omfattar *Factories Act (1965)*, *Payment of Wages Act (1936)* och *Workmen's Compensation Act (1923)*.¹⁶² Även om ramverket täcker frågor gällande arbetstid, en säker och hälsosam arbetsmiljö samt rätten att bilda fackföreningar så innebär begränsade resurser att regeringens tillämpning av dessa lagar är ojämn.¹⁶³

Sedan början av 1990-talet har pressen på multinationella företag angående högre arbetsplats- och miljönormer i sina leverantörskedjor varit den främsta

¹⁵⁶ *ibid.* s.101.

¹⁵⁷ *ibid.* s.101.

¹⁵⁸ *ibid.* s.96f.

¹⁵⁹ Se 7-9§§ i *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*. Se 10§ i *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*. Glavå, 2011, s.97. Se 23-31§§ i *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*.

¹⁶⁰ Ulander-Wänman, Carin, "Flexicurity, LAS och normativa krockar", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012, s.114.

¹⁶¹ *ibid.* s.108ff.

¹⁶² Alam, Niaz, "Bangladesh", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010, s.98.

¹⁶³ *ibid.* s.98.

drivkraften för Corporate Social Responsibility i Bangladesh.¹⁶⁴ Den bangladeshiska textilindustrin har förekommit i ett antal reforminitiativ, främst genom beskydd av ILO, Världsbanken och UNICEF. Det mesta av denna verksamhet har letts av internationella köpare och fokuserade på enskilda fabriker som levererar kläder.¹⁶⁵ De bangladeshiska företagen själva har varit relativt långsamma med att utveckla Corporate Social Responsibility. Det har bara varit med fortsatt internationell facklig påtryckning, och uppmärksamhet i pressen gällande arbetsrättsliga kränkningar och dödsfall orsakade i fabriksbränder, som Corporate Social Responsibility har börjat utvecklas snabbare bland bangladeshiska företag.¹⁶⁶

Ett stort problem i Bangladesh är att det råder undermåliga arbetsvillkor på många arbetsplatser. Många arbetare utnyttjas och orimliga arbetstider, farliga arbetsuppgifter och bristande säkerhet samt våld och trakasserier är vanligt förekommande.¹⁶⁷ Arbetsförhållandena i landets klädindustri har stått i fokus under 2013 och lagstiftningen har ändrats på flera punkter.¹⁶⁸

3.2.1 Internationell reglering

Bangladesh har anslutit sig till samtliga av FN:s sex centrala konventioner om mänskliga rättigheter och har ratificerat sju av ILO:s åtta centrala konventioner om arbete och arbetsvillkor.¹⁶⁹

Det finns dock flera utmaningar gällande genomförandet av konventionerna, särskilt rätten för arbetare att organisera sig och förhandla kollektivt.¹⁷⁰ Flera begränsningar kvarstår dock. En fackförening måste representera minst 30 procent av arbetarna på en arbetsplats. Samtidigt får det endast finnas tre fackförbund per arbetsplats. Detta gör fackföreningarnas ställning svag i Bangladesh.¹⁷¹

¹⁶⁴ *ibid.* s.97f.

¹⁶⁵ *ibid.* s.97f.

¹⁶⁶ *ibid.* s.97f.

¹⁶⁷ Ferdous Hoque, Faruq, 2010, s.121f.

¹⁶⁸ *ibid.* s.133.

¹⁶⁹ *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh", 2015. Den konvention som ännu inte ratificerats gäller minimiålder och barnarbete.

¹⁷⁰ Ferdous Hoque, Al Faruq, 2010, s.121f.

¹⁷¹ *ibid.* s.121f.

Regeringen i Bangladesh har slutit ett samförståndsavtal med EU vilket lett till lagändringar som skulle kunna skapa bättre förutsättningar för fackföreningar att verka.¹⁷² Enligt ILO finns det nu grundläggande förutsättningar för att fackföreningar skall kunna utvecklas till att bli representanter för arbetstagarnas intressen.¹⁷³

Bangladesh är ett av de länder som har undertecknat flera av FN:s och ILO:s konventioner. Av de åtta grundläggande konventionerna har landet ratificerat sju.¹⁷⁴ Bland de grundläggande rättigheterna har konventionerna om *Tvångsarbete* och *Ett omedelbart och fullständigt avskaffande av tvångsarbete* ratificerats.¹⁷⁵ Föreningsfrihet och organisationsrätt bland de grundläggande rättigheterna har ratificerats i konventionerna *Föreningsfrihet och skydd för rätten att organisera* samt *Organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten*.¹⁷⁶ Andra konventioner rörande föreningsfrihet och organisationsrätt som har ratificerats är *Arbetstagarnas representanter* samt *Kollektiva förhandlingar*.¹⁷⁷ Vidare har även konventionen *Fastställande av minimilöner* och konventionen *Arbets tid (industri)* ratificerats.¹⁷⁸ Av de totalt 35 konventioner som Bangladesh ratificerat är 33 i kraft.¹⁷⁹

3.2.2 Nationell reglering

Den första arbetsrättsliga lagstiftningen i Bangladesh var *Factories Act (1881)*, och den senaste i raden av arbetsrättslagstiftning är *Labour Act 2006*.¹⁸⁰ Den senare befäster i stort sett alla tidigare existerande

¹⁷² ibid. s.121f.

¹⁷³ ibid. s.121f.

¹⁷⁴ *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh", tillgänglig: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

¹⁷⁵ Se [C029 - Forced Labour Convention, 1930 \(No. 29\)](#) & [C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 \(No. 105\)](#).

¹⁷⁶ Se [C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 \(No. 87\)](#) & [C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 \(No. 98\)](#).

¹⁷⁷ *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh", 2015.

¹⁷⁸ Se [C001 - Hours of Work \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 1\)](#).

¹⁷⁹ *International Labour Organization*, "Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh", 2015.

¹⁸⁰ *Factories Act (1881)* upphävdes av *Factories Act (1934)*, som upphävdes igen av *Factories Act (1965)*. Lagen från 1965 gav effekt till några av ILO:s konventioner. *Bangladesh Employers' Federation*, "A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006", tillgänglig: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/352/A%20Handbook%20on%20the%20Bangladesh%20Labour%20Act%202006.pdf>, 2015, (hämtad: 2015-12-15), s.19.

arbetsrättslagstiftningar. Lagen gjordes tillämpbar på alla inrättningar och för alla arbetstagare, utom vissa specifika kategorier.¹⁸¹ Denna lag förändrades 2013 av *Bangladesh Labour (Amendment) Act*. Det gjordes ändringar i bland annat bestämmelserna om social dialog och tvistelösning samt företags- och arbetsgivaransvar.¹⁸²

En del av den nya arbetslagstiftningen behandlar bestämmelserna om fackföreningar och föreningsfrihet. Den ser till att arbetstagare och arbetsgivare, utan åtskillnad, skall ha rätt att etablera och gå med i ett fackförbund efter eget val.¹⁸³ 2006 Act innehåller en lista över flera handlingar eller aktiviteter som är liktydiga med otillbörlig arbetspraxis och är mycket vidare än den tidigare.¹⁸⁴ Införandet av något villkor i ett anställningsavtal som syftar till att begränsa rätten för en person att gå med i en fackförening, eller att fortsätta sitt medlemskap i en fackförening, är att likställa med en sådan otillbörlig arbetspraxis. Detsamma gäller vägran att anställa en person eller vägran att låta en person kvarstå i anställning som är medlem i eller tjänsteman för en fackförening. Likaså är det otillåtet att diskriminera en person i fråga om sådan anställning, befordran eller anställningsvillkor på grund av att personen är eller inte är en medlem eller tjänsteman i en fackförening.¹⁸⁵

Om det endast finns en fackförening vid en anläggning skall denna fackförening tas som ombud för kollektiva förhandlingar för anläggningen. Om det finns mer än en fackförening i en anläggning skall nödvändiga åtgärder vidtas för att välja en kollektiv förhandlingspart. Detta under förutsättning att någon av de fackliga organisationerna har mer än en tredjedel av det totala antalet anställda i anläggningen som medlemmar.¹⁸⁶

¹⁸¹ *ibid.* s.5.

¹⁸² *International Labour Organization*, "Bangladesh – Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act no. 30 of 2013)", tillgänglig: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94286&p_country=BGD&p_classification=01.02, 2015, (hämtad: 2015-12-15).

¹⁸³ *Bangladesh Employers' Federation*, "A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006", 2015, s.14.

¹⁸⁴ *ibid.* s.11.

¹⁸⁵ *International Labour Organization*, "Bangladesh - Labour Act, 2006 (XLII of 2006)", tillgänglig: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=76402&p_country=BGD&p_classification=01.02, 2015, (hämtad: 2015-12-15).

¹⁸⁶ *Bangladesh Employers' Federation*, "A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006", 2015, s.12.

Ombudet för kollektiva förhandlingar för en anläggning bör ha rätt att vidta kollektiva förhandlingar med arbetsgivaren eller arbetsgivarna i samband med frågor rörande anställning, icke anställning eller anställningsvillkor.¹⁸⁷ För en anläggning där det inte finns någon fackförening skall företrädare för Participation Committee, tills en fackförening bildas, bedriva verksamhet med anknytning till arbetstagarnas intressen i den berörda verksamheten.¹⁸⁸

Ingen väsentlig förändring har gjorts i 2006 Act eller 2013 Amendment Act med avseende på arbetstid bortsett från minskningen av dagliga arbetstimmar från nio timmar om dagen till åtta timmar om dagen.¹⁸⁹

Vid en ansökan av arbetsgivare eller arbetstagare om behov av en fixering av minimilönen för de anställda får regeringen göra en sådan övervägelse.¹⁹⁰ Styrelsen för löner har uppgiften att göra en rekommendation om vilken lönesats som bör utgöra minimilön. När rekommendationerna framställs skall styrelsen för löner beakta levnadskostnader, levnadsstandard, produktionskostnader, ekonomiska och sociala förhållanden i landet och andra relevanta faktorer.¹⁹¹ Vid mottagandet av en sådan rekommendation får regeringen förklara denna lönesats som den rekommenderade minimilönen för de arbetstagare den är avsedd för.¹⁹² Den rekommenderade minimilönen skall vara bindande för alla berörda arbetsgivare och varje arbetstagare skall ha rätt att erhålla lön på en nivå som inte i något fall understiger den rekommenderade lönesatsen för minimilöner.¹⁹³

4. H&M:s globala och nationella ansvar

Detaljhandelsföretaget H&M grundades 1947 och är verksam inom konfektionsbranschen. Företaget är verksamt i över 61 länder med mer än 3900 butiker, och har över 100 000 anställda.¹⁹⁴ H&M äger inga egna fabriker

¹⁸⁷ *ibid.* s.13.

¹⁸⁸ *International Labour Organization*, "Bangladesh – Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act no. 30 of 2013)", 2015.

¹⁸⁹ *Bangladesh Employers' Federation*, "A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006", 2015, s.7.

¹⁹⁰ *International Labour Organization*, "Bangladesh - Labour Act, 2006 (XLII of 2006)", punkt 139.

¹⁹¹ *International Labour Organization*, "Bangladesh - Labour Act, 2006 (XLII of 2006)", punkt 141.

¹⁹² *ibid.* punkt 140.

¹⁹³ *ibid.* punkt 148.

¹⁹⁴ *H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, "H&M Worldwide", tillgänglig:

<http://about.hm.com/en/About/facts-about-hm/fashion-for-all/sales-markets/hm-worldwide.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-14).

utan har istället valt att placera hela sin produktion hos cirka 900 fristående leverantörer, främst i Europa och Asien, och hos totalt cirka 1900 fabriker.¹⁹⁵

Företaget profilerar sig som ansvarstagande och samarbetar med långsiktiga partners och menar att de investerar betydande resurser i deras hållbarhetsarbete i leverantörskedjan.¹⁹⁶ Vidare menar H&M att de bidrar till över 1.6 miljoner arbetstillfällen i inköpländerna och att de använder sitt inflytande för att möjliggöra en rättvis skälig lön, anständiga arbetstimmar samt kollektivavtal för arbetare inom textilindustrin.¹⁹⁷

I sin Conscious Actions Sustainability Report går att läsa att H&M bryr sig om hur de påverkar sin omvärld. För att låta människor bära deras kläder med stolthet måste de vara medvetna i alla sina handlingar. Conscious kallas den plan som ska skapa en bättre modeframtid och den är byggd på sju åtaganden och hundratals medvetna handlingar.¹⁹⁸ Bland dessa handlingar kan nämnas det ramavtal som ingåtts med ILO för att arbeta tillsammans för att stärka rättvisa förhandlingar och arbetsvillkoren i den globala klädproduktionen. Företaget har även implementerat *Fair Wage Method* på utvalda fabriker som skall fungera som förebilder för andra fabriker. Genomförandet skall ha resulterat i en ökning av lönerna för arbetstagarna och deras övertid skall ha minskat. Målet är nu att införa liknande system på alla deras strategiska leverantörsfabriker senast år 2018.¹⁹⁹

Ytterligare ett steg i H&M arbete för goda arbetsvillkor och arbetsförhållanden är Global Framework Agreement som undertecknades 2015 tillsammans med IF Metall och IndustriALL.²⁰⁰ IndustriALL är ett internationellt fackförbund som grundades 2012 och de representerar idag 50 miljoner arbetare i 140 länder inom gruv-, energi- och

¹⁹⁵ H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Responsible partners", tillgänglig: <http://about.hm.com/en/About/sustainability/commitments/responsible-partners.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-14).

¹⁹⁶ ibid.

¹⁹⁷ H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Conscious Actions Sustainability Report 2014", tillgänglig: <http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202014.pdf>, 2015, (hämtad: 2015-11-21), s.27.

¹⁹⁸ H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Conscious Actions Sustainability Report 2014", 2015.

¹⁹⁹ ibid.

²⁰⁰ IndustriALL Global Union, "HM-IndustriALL GFA agreed version", 2015.

tillverkningsindustrin.²⁰¹ Deras strävan är att bygga starkare fackföreningar, organisera och öka fackligt medlemskap, kämpa för fackliga rättigheter, främja social rättvisa samt förbättra demokrati och delaktighet.²⁰² Fackförbundet förhandlar med multinationella företag på en global nivå och arbetar för en annan modell av globalisering samt en ny ekonomisk och social modell som sätter människan först.²⁰³

Målet med avtalet är implementering av internationella arbetsnormer hos H&M:s leverantörer och att göra IndustriALL till en legitim partner att kunna föra diskussioner med angående mänskliga och fackliga rättigheter på arbetsplatsen.²⁰⁴

4.1 H&M:s Corporate Social Responsibility

H&M första uppförandekod (Code of Conduct) togs fram 1997 och inledde starten för deras arbete med Corporate Social Responsibility. Uppförandekoden omfattar totalt åtta avsnitt: efterlevnad av lokal arbetsrätt och av lokal miljölagstiftning, lagenlig lön och arbetstid, rätt att organisera sig och förhandla kollektivt, förbud mot barnarbete, diskriminering och tvångsarbete samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.²⁰⁵ Riktlinjerna bygger delvis på FN:s barnkonvention och ILO:s konventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet. Regelverket innebär att leverantörer måste följa lokala lagstiftningar och föreskrifter samt H&M:s arbets- och miljökrav.²⁰⁶

Definitionen av Corporate Social Responsibility hos H&M har likheter med EU-kommissionens. H&M beskriver det som ett arbete där de frivilligt integrerar social och miljömässig hänsyn i sin verksamhet och i sitt samarbete med intressenter för att möta, eller överträffa, de etiska, legala och kommersiella förväntningar som det omgivande samhället har på företag.²⁰⁷

²⁰¹ *IndustriALL Global Union*, "About us | IndustriALL", tillgänglig: <http://www.industriall-union.org/about-us>, 2015, (hämtad: 2015-12-12).

²⁰² *ibid.*

²⁰³ *ibid.*

²⁰⁴ *IndustriALL Global Union*, "HM-IndustriALL GFA agreed version", 2015.

²⁰⁵ *H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, "Code of Conduct", tillgänglig: http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_sv.pdf, 2015, (hämtad: 2015-11-21), s.2ff.

²⁰⁶ *ibid.*

²⁰⁷ *H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, "Conscious Actions Sustainability Report 2014", s.6.

Utgångspunkten är att det sociala ansvaret formas och omformas i relationer till företagets intressenter.

Inom H&M samordnas arbetet med Corporate Social Responsibility och ansvaret för frågor relaterade till Corporate Social Responsibility på central nivå på huvudkontoret i Stockholm. Avdelningen består av cirka 20 personer och avdelningschefen rapporterar direkt till H&M:s VD.²⁰⁸ Utöver de personer som arbetar på huvudkontoret verkar över 100 personer från 21 lokalt baserade produktionskontor runt om i världen. De arbetar direkt med leverantörerna med att bistå dem i arbetet med att följa H&M:s Code of Conduct. Det finns även ett 50-tal samordnare som arbetar på olika landskontor med att stödja genomförandet av H&M:s globala hållbarhetsstrategi i sina organisationer. Totalt sett arbetar ungefär 170 personer med hållbarhet som en central uppgift.²⁰⁹

För att en leverantör ska kontrakteras av H&M måste de ha blivit godkända av avdelningen för Corporate Social Responsibility.²¹⁰ Leverantörernas hållbarhets prestation mäts regelbundet genom H&M:s Index Code of Conduct (ICoC). Varje leverantör betygssätts utefter en skala där det krävs att de uppnår ett visst omdöme.²¹¹ De leverantörer som lyckas bra i sitt hållbarhetsarbete belönas med bättre affärer, i motsats till de leverantörer som uppvisar en ovilja till att visa på förbättringar eller som inte når upp till miniminivåerna. Dessa varnas genom att deras ordervolymer reduceras, eller som en sista utväg avslutas affärsrelationen.²¹²

4.2 H&M:s arbete i Bangladesh

Idag är några av världens största textilproducenter Bangladesh, Indien, Kina, Kambodja och Turkiet. Samtliga är nyckelinköpsmarknader för H&M. Det är en arbetsintensiv industri som skapar miljontals arbetstillfällen. Samtidigt är dock mänskliga rättigheter och miljömedvetenhet mindre utvecklade i många av dessa länder.²¹³ Systematiska utmaningar såsom långa arbetstider och brist

²⁰⁸ ibid. s.11.

²⁰⁹ ibid. s.11.

²¹⁰ ibid. s.27.

²¹¹ ibid. s.31.

²¹² ibid. s.31.

²¹³ ibid. s.27.

på fungerande arbetsmarknadsrelationer förblir gemensamma frågor på många marknader. Detta är tydliga fokusområden för H&M. Löner och säkerhet på arbetsplatsen är viktiga frågor, framför allt i Bangladesh och Kambodja.²¹⁴

H&M var det första företaget att underteckna och stödja Bangladesh överenskommelse i brand och byggsäkerhet initierad av IndustriALL och UNI Global Union i sin uppdaterade version. Utöver detta donerade H&M Conscious Foundation 100 000 USD till Rana Plaza Donors Trust Fund, förvaltd av ILO, som stödjer offren för katastrofen.²¹⁵ Alla H&M:s leverantörsfabriker i Bangladesh undergick 2014 säkerhetsinspektioner enligt den undertecknade överenskommelsen. Sammanlagt inspekterades 157 fabriker och cirka 15 stycken visade behov av omedelbara strukturella förbättringar.²¹⁶

Enligt H&M skall en rättvis lön att leva på åtminstone täcka arbetstagarens grundläggande behov och vara en godtycklig inkomst. Detta ska möjliggöras genom H&M:s inkösrutiner och baseras på en kvalificerad arbetskraft, vars löner granskas på årsbasis. H&M anser också att lönerna bör förhandlas på fabriksnivå där fackföreningar, eller åtminstone demokratiskt valda företrädare för arbetstagarna, deltar.²¹⁷ H&M fokuserar på att deras strategiska leverantörer startar, och målet är att de har implementerat förbättrade lönestrukturer senast 2018. Enligt H&M:s mätningar har minimilönen ökat med 29,5% i Bangladesh mellan 2012 och 2014. Motsvarande period ökade genomsnittslönen med 59,5%. Deras mätning visar också att den månatliga minimilönen för arbetstagare i Bangladesh låg på 67 USD. Samtidigt låg månatliga genomsnittliga lönen hos anställda hos H&M leverantörer på 79 USD.²¹⁸

Under 2013 startades processen med att testa H&M:s Fair Wage Method i tre förebildsfabriker, två i Bangladesh och en i Kambodja. Tillsammans med

²¹⁴ *ibid.* s.27.

²¹⁵ *ibid.* s.35. Kollapsen av Rana Plaza byggnaden i Bangladesh 2013 där mer än 1100 människor omkom.

²¹⁶ *H&M Hennes & Mauritz GBC AB*, "Conscious Actions Sustainability Report 2014", s.35.

²¹⁷ *ibid.* s.40.

²¹⁸ *ibid.* s.40.

dessa tre fabriker ville H&M visa på ett exempel av bästa praxis för textilindustrin och samtidigt betala en rättvis lön att leva på.²¹⁹ Den första fabriken i Kambodja utvärderades 2014 och utvärderingen visade att övertidstimmar hade minskat med 43% och arbetstagarnas totala lön hade ökat. De andra två fabrikerna i Bangladesh implementerade Fair Wage Method under slutet av 2014 och kommer att utvärderas under 2015. Målet är att implementera det förbättrade lönesystemet på över 60 fabriker i Bangladesh, Kambodja och Kina under 2015.²²⁰

I sitt arbete med en rättvis levnadslön har H&M även valt att involvera regeringar. Målet är att arbeta för hårdare lagstiftning för minimilön samt att stärka det rättsliga ramverket och tillämpningen av rätten till föreningsfrihet.²²¹ Under de senaste åren har H&M vid flera tillfällen varit i kontakt med den bangladeshiska regeringen och efterfrågat höjningar av minimilönerna.²²²

5. Analys

Åtgärder som är relaterade till Corporate Social Responsibility utgörs till stor del av soft law. Åtgärderna kan dock föras in i och aktivera de angränsande rättsliga ramarna. Arbetet är frivilligt och företagen bestämmer själva hur deras initiativ och åtgärder skall utformas.²²³ Då internationella regleringar och arbetsrättslagar påverkar leverantörer och dess anställda är dessa en viktig aspekt vid tolkande av arbetet med Corporate Social Responsibility och vid utformandet av företags Code of Conduct.

Internationella kollektivavtal är inte nödvändigtvis något nytt, men sättet att använda sig av dem har troligtvis förändrats. Global Framework Agreement:s rättsliga eller icke rättsliga bindande har en avgörande effekt för hur H&M kan använda sig avtalet. Dessutom kan en ny form av reglering påverka

²¹⁹ *ibid.* s.44.

²²⁰ *ibid.* s.44f.

²²¹ *ibid.* s.46.

²²² *ibid.* s.46.

²²³ Se kapitel 2 i detta dokument.

leverantörerna och arbetstagarnas arbetsvillkor, och därmed även arbetstagarnas levnadsstandard.²²⁴

5.1 CSR reglerat som bindande och icke bindande lag

Initiativ och åtgärder relaterade till Corporate Social Responsibility är i hög grad frivilliga; de är utöver vad som krävs enligt relevant lagstiftning. Som sådana bär de i första hand inte på rättsliga påföljder och genomförandet baseras främst på ILO-konventioner. Det kan även bygga på rapportering till intressenter i likhet med Code of Conduct:s och hållbarhetsredovisning.²²⁵ Denna förmåga för Corporate Social Responsibility kan sägas vara både dess styrka och dess svaghet. Å ena sidan ligger styrkan i att det som initiativ kan vara innovativt och ge sig in i områden där ingen eller otillräcklig lagstiftning finns. På så sätt kan det bidra till förbättringar, utan att hindras av rädsla för påföljder. Å andra sidan är svagheten att bristen på sanktioner kan påverka övervakning, kontroll och genomförande negativt.

Men även om åtgärderna i stor utsträckning utgör icke-bindande lagstiftning, eller så kallad soft law, får de föras in och aktivera angränsande lagstiftning. Däremot kan åtgärderna leda till rättsliga påföljder som vid exempelvis principerna om mänskliga rättigheter i internationell rätt och i vad som är reglerat för multinationella företag.²²⁶ Om H&M vill uppnå en tillfredsställande nivå när det gäller detta sociala ansvar och dessa etiska koder bör de visa sina preferenser genom att belöna leverantörer som följer koderna effektivt. På samma sätt som det borde finnas sanktioner för de leverantörer som inte lever upp till H&M:s Code of Conduct. Detta kan skapa incitament för att andra multinationella företag upprättar och upprätthåller Code of Conduct:s och avtal i likhet med Global Framework Agreement.²²⁷ Ett område som textilbranschen innebär stora investeringar, och i många fall saknar det i princip sanktioner, vilket kan göra det enklare att förbise en del krav. Detta har också gjort att kraven har höjts för en internationellt bindande reglering av Corporate Social Responsibility.

²²⁴ Se kapitel 4 i detta dokument.

²²⁵ Se kapitel 2.1 & 2.2 i detta dokument.

²²⁶ Se kapitel 2.1 i detta dokument. *United Nations*, "The Universal Declaration of Human Rights | United Nations", 2015.

²²⁷ Hopkins, 2007, s.44f.

Med tanke på de olika strategierna för Corporate Social Responsibility, och varierande grad av engagemang mellan branscher och multinationella företag, finns det mycket debatter om det framtida upplägget för detta koncept, särskilt när det gäller rättslig status.²²⁸ Vissa hävdar att det inte finns något direkt behov av lagstiftning och att man i stället bör öka insyn i och kontroll av verksamheten av en tredje part.²²⁹ Men med tanke på frivillighet som en av de främsta styrkorna för Corporate Social Responsibility kan lagstiftning på detta område i det avseendet bli kontraproduktivt. När företagen överregleras på ett sådant sätt att de förhåller sig utifrån lagens krav kan Corporate Social Responsibility:s faktiska mening om ett socialt och etiskt ansvarstagande istället minska. En generell jämförelse kan göras med den svenska arbetsmarknaden och hur fackförbund och kollektivavtal reglerar arbetsvillkor. En allt för hög statlig inblandning riskerar att urholka den så kallade samförståndsandan.²³⁰

Med tanke på den tid, ansträngning och resurser som skulle krävas för att formulera och genomföra lagstiftning, både internationellt och nationellt, behövs således andra alternativ. Ett sådant alternativ skulle kunna vara att integrera regleringen för Corporate Social Responsibility och Code of Conduct:s med gällande lagstiftning, eller att alternativt uppdatera och skärpa gällande lagstiftning. Idag görs påtryckningar av H&M och det finns en dialog kring förbättring av lagstiftningen i Bangladesh. Framförallt gäller dessa förbättringar lagstiftning gällande minimilön och organisations- och föreningsfriheten.²³¹ Samtidigt finns ett behov av tillsyn och sanktioner. Företagen bär ett stort ansvar för detta, men i ett samförstånd med regeringar. Det viktigaste blir dock att kontroller och tillsyner av arbetsvillkoren hos leverantörerna kan ske av en oberoende part istället för H&M själva. Detta kan öka transparensen i processerna samt öka möjligheten att upptäcka bakomliggande skäl till problem som kan uppstå vid implementering av Code of Conduct och Global Framework Agreement.

²²⁸ Se kapitel 2.2 i detta dokument.

²²⁹ Hopkins, 2007, s.191f.

²³⁰ Glavå, 2013, s.100f.

²³¹ Se kapitel 4 i detta dokument.

5.2 Arbetsvillkor enligt lagstiftningarna

Det finns vissa grundläggande värderingar och rättigheter som är universellt giltiga, det vill säga i alla sammanhang och miljöer.²³² Detta innebär att multinationella företag på samma sätt som alla andra aktörer i samhället har ett ansvar för att respektera dessa värden. De har dels ett ansvar att respektera mänskliga rättigheter och att inte ska skada, samt dels ett ansvar att skydda och förse.²³³ Det är inte nödvändigtvis enkelt för företag att uppnå detta på egen hand. Skillnaderna och komplexiteten i förenande värderingar och normer globalt tyder på att det skulle vara mer fruktbart att ta itu med genomförandet av etik och hållbarhet på nationell och internationell nivå.²³⁴ Detta genom att tillämpa gällande lagstiftning om exempelvis arbete och miljö, men även samtidigt stärka samarbetet inom befintliga forum och organ. Tillsammans med enskilda initiativ om insyn och kontroll från multinationella företag eller organisationer skulle detta kunna leda till gemensamma riktlinjer gällande begrepp och metoder för genomförande. Detta utan att i onödan hämma innovation och utveckling, och därigenom samtidigt ta bort osäkerhet om rättslig status.²³⁵

Den bangladeshiska lagstiftningen ger uttryckligen möjlighet till organiserings- och föreningsrätt. Trots detta innefattar den flera regleringar som gör det betydligt svårare för arbetstagarna att utnyttja dessa rättigheter. Korruptionen är dessutom utbredd i Bangladesh och oetiska företagare kan stå i vägen för arbetstagarnas möjlighet att organisera sig.²³⁶ Därmed måste H&M ta ett större ansvar för att skydda arbetstagarna genom deras Code of Conduct. H&M behöver arbeta för att både arbetsgivare och arbetstagare får vetskap om och förstår dessa uppförandekoder. Samtidigt måste både H&M och internationella organisationer fortsätta arbeta för att förändra och tydliggöra gällande rätt i Bangladesh. Inte minst måste FN:s definition av en levnadslön och Global Compact:s principer för multinationella företag tas större hänsyn till.²³⁷

²³² *United Nations*, "The Universal Declaration of Human Rights | United Nations", 2015.

²³³ *United Nations Global Compact*, "The Ten Principles | UN Global Compact", tillgänglig: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, 2015, (hämtad: 2015-12-17)

²³⁴ Hopkins, 2007, s.188ff.

²³⁵ *ibid.* s.210ff.

²³⁶ Se kapitel 3.2 i detta dokument.

²³⁷ Se kapitel 4 i detta dokument.

För att arbetstagarna skall kunna få en skälig levnadslön har de ett behov av att kunna organisera sig och att få hjälp med att förstå sina rättigheter i förhållande till gällande arbetsvillkor. Det är därigenom möjligheten till bättre arbetsvillkor och sedermera högre levnadsstandard kan skapas.

5.3 Global Framework Agreement – rättsligt bindande eller rekommenderade riktlinjer?

Det mest grundläggande i anslutningen till Global Framework Agreement är klargörandet av erkänt globala standarder för fackliga rättigheter såsom ILO-konventionerna 87 och 98. Detta gäller även de internationella sociala instrumenten som ILO:s Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt andra globalt erkända ramar.²³⁸ För att avtalet skall få effekt måste genomförandet av dessa grundsatser kontrolleras regelbundet genom lokala åtgärder. Det krävs även ett ständigt engagemang och samarbete mellan H&M ledningsnivåer, IndustriALL, nationella och lokala fackföreningar samt arbetstagare. Detta understryks i avtalet genom en specifik struktur som anses nödvändig för att kunna implementera avtalet och lösa uppstådda konflikter.

På lokal nivå skall representanter för arbetstagarna finnas och på den nationella övervakningsnivån finns kommittéer där det skall finnas minst två representanter var från H&M och IndustriALL. Parterna skall även etablera en gemensam relationsutvecklande kommitté för industrin som består av lika många representanter från alla avtalsparter.²³⁹

Vanligtvis är globala ramavtal inte avtal i någon formell bemärkelse då det oftast inte innehåller något rättsligt bindande. Global Framework Agreement förbinder däremot H&M att respektera globala arbetsnormer och att respektera andra citerade riktmärken för exempelvis etiskt mänskliga rättigheter i alla dess globala verksamheter. Grundförutsättningen bakom

²³⁸ *IndustriALL Global Union*, "HM-IndustriALL GFA agreed version", 2015, s.1.

²³⁹ *ibid.* s.4ff.

avtalet är att de standarder som angivits i avtalet och antagits av H&M bör standardiseras hos alla leverantör som de anlitar.²⁴⁰

Global Framework Agreement är också av betydelse för H&M:s ansvar att respektera internationella standarder för mänskliga rättigheter och internationella arbetsnormer.²⁴¹ Regeringar har en skyldighet att skydda mänskliga rättigheter. Otillräckliga lagar och/eller statlig styrning får inte vara en ursäkt för H&M:s eventuella överträdelse av nationella lagar eller internationella standarder. Bangladesh har infört lagar i enlighet med internationella normer och detta skapar goda förutsättningar för att Global Framework Agreement ska kunna verka för rätten till föreningsfrihet, rätten att organisera sig och rätten till kollektiva förhandlingar.

6. Sammanfattning och slutsatser

I ett land som Bangladesh fungerar inte hela den demokratiska processen. De lagar som arbetarna inte känner till existerar oftast inte heller i realiteten utan bara som paragrafer. En stor bidragande orsak till att de inte alltid efterföljs kan vara korruptionen, och att kontrollen av att reglerna efterföljs på arbetsplatser inte är speciellt omfattande. H&M kan mycket väl vara en pådrivande faktor till att stärka demokratiska normer och förbättra lagstiftningen. Multinationella företag som agerar på den globala arenan, speciellt i utvecklingsländer som är institutionellt svaga, kan till viss del komma att agera som en sorts politiska aktörer. Detta eftersom man arbetar med frågor som berör ökade levnadsstandarder, fattigdom, arbetsrätt och utbildning. Frågor som inte ska ses som några avskärmande problem.

När lagarna implementeras genom Global Framework Agreement kan det vara problematiskt att det sker genom en icke-demokratiskt vald aktör. Det kan däremot stärka tilliten till demokratin och den bangladeshiska regeringen eftersom det ändå synliggör resultatet av politiskt arbete. Att ha kunskap om de arbetsrättsliga lagarna skapar dessutom en medvetenhet hos den enskilde arbetaren. Den information som skall förmedlas via Global Framework

²⁴⁰ ibid. s.1.

²⁴¹ ibid. s.1.

Agreement ger arbetstagarna en bra kunskapsbas gällande sina rättigheter och en möjlighet att arbeta för förbättrade sådana.

Avtalet i sig är inte en mirakellösning för de problem som uppstått, och fortfarande uppstår, för världens arbetstagare. Istället är avtalet ett unikt bidrag som ger arbetstagarna en röst och ett inslag som kan stärka demokratin. Avtalet bör ses som ett verktyg och om det implementeras och underhålls på rätt sätt kan det vara grunden till en förtroendefull, konstruktiv och ansvarstagande relation som i det långa loppet förbättrar arbetstagarnas levnadsstandard.

Avslutningsvis är det viktigt att poängtera att denna studie enbart fokuserar på ett av många multinationella företag. Därför är det nästintill naivt att kunna dra några generella slutsatser om hur Code of Conduct eller Global Framework Agreement som redskap, eller H&M:s arbete med Corporate Social Responsibility för den delen, kan påverka arbetstagarnas arbetsvillkor. Studien kan snarare ses som ett bidrag till att förstå hur den internationella textilindustrins aktörer förändrar sitt arbete och hur internationella kollektivavtal kan vara en pådrivande faktor till förbättrad lagstiftning, och i sin tur öka levnadsstandarden för arbetstagare i utvecklingsländer. H&M:s och IndustriALLs arbete pågår i detta nu och därför hade fortsatt forskning om utvecklingen av deras arbete och Global Framework Agreement:s effekt varit betydelsefullt.

Abstract

Bangladesh is one of the world's largest textile producers and just as many of the world's developing countries the textile industry is an important source of income. The industry is one of the most vulnerable sectors in the world, which has resulted in that it is characterized by poor working conditions.

Retail company H&M Hennes & Mauritz GBC AB (H&M) has placed its entire production at suppliers, mainly in Europe and Asia. Through their work with Corporate Social Responsibility H&M tries to promote better working conditions and a good working environment for the employees of their suppliers. Their latest action is the signing of the agreement Global Framework Agreement.

It is difficult to draw any general conclusions about the effects of the agreement. However, what can be established is that the Global Framework Agreement commits H&M to respect international labour standards and to implement the agreement standards at all their supplier factories. For a country like Bangladesh, where the democratic process doesn't work, the agreement is a change in the right direction. Through the agreement, H&M may very well be a driving force to improve the Bangladeshi labour legislation. Global Framework Agreement therefore constitutes a contribution to the strengthening of workers' rights and working conditions.

Keywords: Bangladesh, Corporate Social Responsibility, Global Framework Agreement, international collective agreements and the textile industry.

Källförteckning

Litteratur

Alam, Niaz, "Bangladesh", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010.

Alfonso, Felipe B, Herrera, Maria Elena B, Roman, Fransisco L, "Asia", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010.

Bhattacharjee, Anannya, Gupta, Sarit, Luce, Stephani, *Raising the Floor - The Movement for a Living Wage in Asia*, Thousand Oaks: Sage Publications Inc., 2009.

Blanpain, Roger, Colucci, Michele, *The Globalization of Labour Standards – The Soft Law Track*, Hague: Kluwer Law International, 2004.

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, andra uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2003.

Ferdous Hoque, Samia, Al Faruq, Abdullah, "Exploitation of labour in Bangladesh ready-made garment sector: who is responsible?", i: Fukukawa, Kyoko (red): *Corporate Social Responsibility in Asia*, New York: Routledge, 2010.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Grafström, Maria, Göthberg Pauline, Windell, Karolina, *CSR: Företagsansvar i förändring*, Malmö: Liber AB, 2008.

Hanlon, Robert, *Corporate Social Responsibility and Human Rights in Asia*, New York: Routledge, 2014.

Hopkins, Michael, *Corporate Social Responsibility & International Development*, London: Earthscan, 2007.

Karp, David Jason, *Responsibility for Human Rights – Transnational Corporations in Imperfect States*, New York: Cambridge University Press, 2014.

Maanaviilja, Laura, "Europe", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010.

Moon, Jeremy, Vogel, David, "Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society", i: Crane, Andrew, McWilliams, Abigail, Matten, Dirk, Moon, Jeremy, Siegel, Donald S (red): *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, New York: Oxford University Press, 2008.

Mulder, Bernard Johann, "Grundrättigheter som en del av arbetsrättslig reglering", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012.

Neef, Dale, *The Supply Chain Imperative: How to Ensure Ethical Behavior in Your Global Suppliers*, New York: American Management Association, 2004.

Nyström, Birgitta, "Europeiseringen av den svenska arbetsrätten", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012.

Organisation for Economic Co-operation and Development, *The OECD at work*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1964.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, andra uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007.

Strömbom, Bo, *Globalization and MNCs*, Göteborg: Zetterqvist Tryckeri, 2010.

Tolhurst, Nick, "Introduction", i: Visser, Wayne, Tolhurst, Nick (red): *The World Guide to CSR*, Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2010.

Ulander-Wänman, Carin, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Malmö: Liber AB, 2012.

Internetkällor

Bangladesh Employers' Federation, "A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006", tillgänglig: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/352/A%20Handbook%20on%20the%20Bangladesh%20Labour%20Act%202006.pdf>, 2015, (hämtad: 2015-12-15)

European Court of Human Rights, "European Convention on Human Rights (Swedish version) – Convention_SWE.pdf, Europeiska Unionen, tillgänglig: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SWE.pdf, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

Europeiska kommissionen, "Grönbok – Främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar", Europeiska unionen, tillgänglig: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52001DC0366&qid=1433318086120&from=EN>, 2015, (hämtad: 2015-12-02)

EUR-Lex, "Strategy for sustainable development", Europeiska unionen, tillgänglig: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:128117&from=SV>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Conscious Actions Sustainability Report 2014", tillgänglig: <http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202014.pdf>, 2015, (hämtad: 2015-11-21)

H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Code of Conduct", tillgänglig: http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_sv.pdf, 2015, (hämtad: 2015-11-21)

H&M Hennes & Mauritz GBC AB, "Human Rights Policy", tillgänglig: <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/human-rights-policy.html#cm-menu>, 2015, (hämtad: 2015-11-21)

H&M Hennes & Mauritz GBC AB, “H&M Worldwide”, tillgänglig:
<http://about.hm.com/en/About/facts-about-hm/fashion-for-all/sales-markets/hm-worldwide.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-14)

H&M Hennes & Mauritz GBC AB, “Responsible partners”, tillgänglig:
<http://about.hm.com/en/About/sustainability/commitments/responsible-partners.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-14)

IndustriALL Global Union, “About us | IndustriALL”, tillgänglig:
<http://www.industriall-union.org/about-us>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

IndustriALL Global Union, “HM-IndustriALL GFA agreed version”, tillgänglig:
http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf, 2015, (hämtad: 2015-11-21)

IndustriALL Global Union, “IndustriALL”, tillgänglig:
<http://www.industriall-union.org/>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

IndustriALL Global Union, “Statutes of IndustriALL Global Union | IndustriALL”, tillgänglig: <http://www.industriall-union.org/about-us/statutes-of-industriall-global-union>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “Bangladesh – Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act no. 30 of 2013)”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94286&p_country=BGD&p_classification=01.02, 2015, (hämtad: 2015-12-15)

International Labour Organization, “Bangladesh - Labour Act, 2006 (XLII of 2006)”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=76402&p_country=BGD&p_classification=01.02, 2015, (hämtad: 2015-12-15)

International Labour Organization, “Convention C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Conventions, 1948

(No.87)”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “How the ILO works”, tillgänglig:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “ILO Declarations”, tillgänglig:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/declarations.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “International Labour Organization”, tillgänglig:
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Bangladesh”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Sweden”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102854, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

International Labour Organization, “Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy”, tillgänglig:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

Mänskliga rättigheter, “Asien och Oceanien”, Regeringskansliet, tillgänglig:
<http://www.manskligarattigheter.se/sv/manskliga-rattigheter-i-varlden/ud-s-rapporter-om-manskliga-rattigheter/asien-och-oceanien?c=Bangladesh>, 2015, (hämtad: 2015-12-15)

Organisation for Economic Co-operation and Development, “OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition | OECD READ edition”, tillgänglig: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/governance/oced-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

Organisation for Economic Co-operation and Development, “OECD.org - OECD”, tillgänglig: <http://www.oecd.org>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

Union to Union, “Bangladesh | Union to Union”, tillgänglig: <http://www.uniontounion.org/bangladesh>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)

United Nations Global Compact, “The Ten Principles | UN Global Compact”, tillgänglig: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, 2015, (hämtad: 2015-12-17)

United Nations, “The Universal Declaration of Human Rights | United Nations”, tillgänglig: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>, 2015, (hämtad: 2015-12-12)