



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

## **Rättvisa kläder?**

### **Uppförandekoders betydelse för de anställda hos underleverantörer i klädindustrin**

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Julia Jakobsson

Johanna Ryndel

Handledare: Niklas Egels-Zandén

Juni, 2012

## Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp  
År: 2012  
Handledare: Niklas Egels-Zandén  
Examinator: Petra Adolfsson

Denna uppsats syfte är att undersöka hur arbetsvillkoren ser ut hos leverantörer i Kina som levererar produkter till västerländska företag och ställa dessa arbetsvillkor i jämförelse med de uppförandekoder som företagen har. Studien utforskar vilka områden av uppförandekoderna som är särskilt problematiska samt vilka faktorer som har inflytande på hur uppförandekoderna följs.

Den tidigare forskning som finns på området är mycket begränsad och framförallt saknas studier av ett större antal fabriker. I dessa studier syns vissa samband mellan hur uppförandekoderna följs och faktorer som t ex storlek på fabriken, antal tidigare kontroller, andel av fabriken totala kapacitet. Vår teoretiska referensram användes till att förklara varför det ser ut som det gör och vi utgick från intressentmodellen samt teori kring förändring av organisationskultur för att göra detta.

För att undersöka detta fick vi tillgång till dokument från organisationen Fair Wear Foundations kontroller av arbetsförhållanden i relation till uppförandekoder hos sina leverantörer. Dessa dokument kodades sedan genom kvantitativ innehållsanalys för att få fram en bild av i hur hög utsträckning leverantörerna bryter mot uppförandekoderna vilket vi sedan kunde analysera statistiskt.

Resultatet visar oss att uppförandekoderna följs i förhållandevis hög utsträckning. Flest anmärkningar har noterats inom kategorierna Hälsa och säkerhet, övertid och kommunikation av uppförandekoderna. Den förklaringsfaktor som tydligast förklarar i hur hög grad uppförandekoderna följs och påverkar arbetsförhållandena hos underleverantörerna är antalet kontroller som tidigare gjorts.

Nyckelord: arbetsvillkor, uppförandekoder, CSR, underleverantörer, klädbranschen

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1 Introduktion.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar .....	3
1.3 Bakgrund .....	3
1.3.1 Arbetsvillkoren hos leverantörskedjor .....	3
1.3.2 Fair Wear Foundation .....	4
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>6</b>
2.1 Uppförandekodens inverkan på leverantörskedjor .....	6
2.2 Faktorer som kan påverka i vilken grad uppförandekoder följs .....	8
2.2.1 Relationen mellan leverantören och företaget.....	8
2.2.2 Förhållanden i fabriken .....	10
<b>3. Teoretisk referensram.....</b>	<b>11</b>
3.1 Intressentmodellen .....	11
3.2 Organisationskultur och förändring .....	13
<b>4. Metod.....</b>	<b>15</b>
4.1 Urval.....	15
4.2 Val av metod .....	15
4.3 Analys av empiriskt material .....	17
4.4 Reliabilitet & validitet.....	17
4.5 Etiska reflektioner .....	18
<b>5. Resultat.....</b>	<b>19</b>
5.1 Tillämpande av uppförandekoder .....	19
5.1.1 Kommunikation .....	19
5.1.2 Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete .....	20
5.1.3 Föreningsfrihet .....	21
5.1.4 Löner .....	21
5.1.5 Övertid .....	21
5.1.6 Hälsa och säkerhet .....	22
5.1.7 Legala anställningsförhållanden .....	23
5.2 Förklaringsfaktorer.....	24
5.2.1 Längden på relationen .....	25
5.2.2 Andelen av fabriken's produktion .....	25
5.2.3 Kontroller .....	26

5.2.4	Ägarskap .....	26
5.2.5	Anställningsform.....	27
5.2.6	Fabriksstorlek.....	27
<b>6.</b>	<b>Analys .....</b>	<b>28</b>
6.1	Tillämpande av uppförandekoder .....	28
6.1.1	Kommunikation .....	28
6.1.2	Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete.....	29
6.1.3	Föreningsfrihet.....	29
6.1.4	Löner .....	30
6.1.5	Övertid .....	30
6.1.6	Hälsa och säkerhet .....	31
6.1.7	Legala anställningsförhållanden .....	31
6.1.8	Processvariabler och utfallsvariabler .....	31
6.2	Förklaringsfaktorer.....	32
6.2.1	Längden på relationen.....	32
6.2.2	Andelen av fabriakens produktion.....	33
6.2.3	Kontroller.....	34
6.2.4	Ägarskap .....	35
6.2.5	Anställningsform.....	36
6.2.6	Fabriksstorlek.....	36
<b>7.</b>	<b>Slutsats och diskussion.....</b>	<b>37</b>
7.1	Slutsatser .....	37
7.1.1	Tillämpande av uppförandekoder .....	37
7.1.2	Förklaringsfaktorer.....	38
7.2	Diskussion.....	41

## Källförteckning

## Bilagor

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion

Under de senaste 50 åren har ekonomin mellan länder integrerats allt mer. Denna utveckling har drivits av många olika krafter med de multinationella företagen i spetsen (Briscoe, Schuler, Tarique 2012: 13). Arbetsmarknaden genomgår en omfattande förändring som inverkar på såväl arbetsförhållanden och arbetstagares rättigheter globalt. Transnationella arbetsmarknadsrelationer som kompletterar de nationella träder fram alltmer (Egels- Zandén, 2009:169). Dessa transnationella arbetsmarknadsrelationer medför en del svårigheter för företagsledningar i allmänhet och i synnerhet för HR. Exempel på detta är den etiska aspekten som är problematiskt ur ett globalt perspektiv. Det som betraktas som etiskt rätt i ett företags hemland kan ses på ett helt annat sätt i ett annat land. Det är inte bara mellan olika länder det kan skilja, det kan även skilja mellan olika typer av industrier (Briscoe m.fl.2012:164). Många multinationella företag ägnar allt mer uppmärksamhet åt den inverkan deras verksamhet har på de platser som de verkar på. Frågor kring CSR och hållbar utveckling får därför allt större inflytande i företags verksamhet.

CSR, *Corporate Social Responsibility*, är en fortlöpande strategi för företag att ta ett socialt ansvar genom att uppträda etiskt, bidra till ekonomisk utveckling på den plats där de verkar, samt förbättra livskvaliteten för sina anställda, deras familjer och för samhället i stort (Briscoe 2012: 169). Företag är en viktig del i samhället och dess utveckling. De har ett flertal relationer till olika grupper på platserna där de verkar, och sedan 90- talet har idéer om socialt ansvarstagande spridit sig allt mer. Idén om CSR, som från början fick fäste i USA, är väletablerad i både Europa och Asien och börjar även spridas i Latinamerika och Afrika. Idag säger sig ett ständigt ökande antal företag ta socialt ansvar. Allt fler ideella och offentliga organisationer arbetar med frågor kring företags sociala ansvar och försöker få företagen att utöka sitt sociala ansvar (Grafström, Göthberg & Widell, 2008:15-16). Ett sätt att ta sitt sociala ansvar är att företaget antar policys, eller så kallade uppförandekoder, som anger att de och deras leverantörer ska respektera arbetarnas rättigheter. För att försäkra sig om att uppförandekoderna följs i praktiken, övervakas och kontrolleras dessa (Locke, Amengual & Mangla, 2009 i Egels-Zandén 2012:6).

Human Resources, HR, i globala företag har en central roll i implementering och det fortlöpande arbetet med företagets CSR-strategi vad det gäller anställningsförhållanden (Briscoe m.fl. 2012:168). Hur företag organiserar arbetet med CSR skiljer sig åt beroende på att olika företags tolkning av CSR varierar. Därför skiljer sig även HRs roll i CSR-arbetet åt mellan företag. Hos en del företag ligger själva ansvaret för CSR på personalavdelningen medan det i andra företag ligger på andra delar i organisationen (Grafström m.fl., 2008:48). CSR- frågorna innefattar flera olika områden och arbetsförhållanden är en central del, vilket gör att HR på ett eller annat sätt blir delaktiga i arbetet. En djupare kunskap kring CSR och uppförandekoder behövs både hos HR och andra delar av organisationen för att konkurrera på den globala marknaden och för att säkerställa att uppförandekoderna följs. Det krävs att HR har förmåga att kunna agera och vidta åtgärder för att verkligen påverka de globala arbetsförhållandena. Att som företag vara attraktiv på arbetsmarknaden har idag fått en ökad betydelse, då det gäller att locka till sig kompetent arbetskraft och det finns forskning som tyder på att ett bra CSR-arbete inte bara kan öka lönsamheten utan dessutom gör företaget till en attraktiv arbetsgivare (Grafström m.fl., 2008:48).

CSR och uppförandekoder är ett omdiskuterat ämne som det finns många synpunkter kring och som ofta kopplas samman med klädindustrin. Trots detta fann vi väldigt få tidigare studier som gjordes kring hur dessa följs i praktiken. Detta kan ha sin förklaring i att området är sårbart hos företagen då det bygger på ytterst känslig information om förhållandena hos deras underleverantörer. Många företag kontrollerar hur deras fabriker följer uppförandekoder internt, det kan dock ifrågasättas hur pålitliga dessa kontroller är. Företagen och dess leverantörer kan ha intresse av att dölja brott mot uppförandekoder snarare än att rapportera dem (Locke, Qin & Brause, 2007:5). För att undvika detta och öka trovärdigheten kan företagen anlita en tredje part att utföra kontrollerna av arbetsförhållandena istället för att göra dem själva. Fair Wear Foundation (FWF) är en intresseorganisation vars medlemmar består av främst västeuropeiska företag inom klädbranschen. I egenskap av tredje part utför FWF kontroller av uppförandekoder hos sina medlemsföretag. Dessa kontroller utförs av ett team bestående av 2-3 lokala representanter som utbildats av FWF. Syftet med kontrollerna är att lösa de problem man upptäcker vad det gäller arbetsförhållandena i fabrikena (Internet 1 120601).

Denna uppsats avser synliggöra hur företags uppförandekoder följs i praktiken hos deras underleverantörer och vilka förklaringsfaktorer som kan tänkas påverka. Genom detta kan man medvetandegöra vad HR och även andra delar av organisationen bör trycka på vid implementeringen och det fortlöpande arbetet med uppförandekoder. Vi har valt klädbranschen som utgångspunkt i vår studie och begränsat oss till att undersöka underleverantörer till medlemsföretagen, i intresseorganisationen FWF, som är belägna i Kina.

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka hur arbetsvillkoren ser ut hos leverantörer i Kina som levererar produkter till västerländska företag och jämföra dessa arbetsvillkor med de uppförandekoder som företagen har. Vidare behandlas vilka förklaringsfaktorer man kan hitta till de olika arbetsförhållandena som redovisats. För att undersöka detta har vi följande frågeställningar.

Frågeställningar:

1. Vilka delar av uppförandekoderna bryter man oftast mot i leverantörskedjor i Kina, inom klädbranschen?
2. Hur kan skillnaderna i hur uppförandekoder följs mellan olika leverantörer förklaras, dvs. vilka förklaringsfaktorer kan man hitta?

Dessa frågeställningar kommer att analyseras utifrån empiriskt material om arbetsvillkoren hos 96 kinesiska leverantörer inom klädbranschen vars köpare samtliga är med i FWF.

## **1.3 Bakgrund**

### **1.3.1 Arbetsvillkoren hos leverantörskedjor**

För att förbättra arbetsvillkoren inom klädbranschen har uppförandekoder fått en stor roll. Implementeringen är avgörande för hur koderna följs för att få effekt på arbetsvillkoren. Information och att koderna sätts upp i fabriken gör att koderna följs bättre (Barrientos i

Jenkins mfl. 2002:64) Att studera hur arbetsvillkoren ser ut i leverantörskedjor hjälper oss att bedöma arbetet med uppförandekoder som syftar till att ta itu med dessa villkor.

I ett flertal fallstudier har man dokumenterat de bristfälliga arbetsförhållandena som finns, speciellt för kvinnor och mer utsatta grupper, i globala exportproduktioner i ett antal utvecklingsländer (Barrientos i Jenkins m.fl. 2002:63). Många anställda hos underleverantörer upplever försämrade arbetsvillkor, osäkra anställningar och låg lön. Anställningarna är ofta informella, flexibla, tillfälliga, deltid eller baserade på hemarbete. Arbetstiden är lång och övertid oftast obligatoriskt. Lönerna varierar och kan baseras på ackordlön och andra bonussystem som belönar produktionseffektiviteten. Tillsvidareanställningar undviks ofta genom att använda sig av korttidsanställningar, vilket vanligtvis sker genom brott mot lagstiftning. Flexibel arbetskraft har sällan tillgång till socialt skydd såsom hälso- och pensionsförmåner. Bland dessa arbetstagare är det dessutom ovanligt att man är organiserad i fackförbund (Barrientos i Jenkins m.fl. 2002:63). Till följd av uppmärksammandet av dessa bristfälliga arbetsförhållanden har den internationella arbetsorganisationen ILO (International Labour Organization) upprättat konventioner med regler om arbetsvillkor. Konventionerna handlar bland annat om barnarbete, där till exempel nummer 182 beskriver att ungdomar mellan 15-18 år inte ska utföra arbete med förhållanden som troligen skadar deras hälsa, säkerhet eller moral (Internet 2, 120516).

Då arbetsnormer och uppförandekoder blev ett viktigt inslag under 90-talet bland de globala företagen har de satsat mycket resurser på övervakning och kontroll av koderna. Många köpare inom detaljhandeln har i sin tur valt att gå med i organisationer med flera intressenter, så kallade Multi-stakeholder Initiatives (MSIs), som stöd till företagen för att upprätthålla uppförandekoder (Barrientos och Smith, 2007:213). Ett av dessa flerpartsinitiativ är Fair Wear Foundation. Tillsammans med ILO ställer de krav på globala företag att respektera arbetstagares rättigheter inom produktionssystem.

### **1.3.2 Fair Wear Foundation**

Fair Wear Foundation (FWF) är en holländsk intresseorganisation med målet att förbättra arbetsvillkoren inom klädbranschen (Internet 3, 120405). Det är ett flerpartsinitiativ där företag, fackföreningar och organisationer har gått samman för att förbättra de anställdas villkor i olika typer av textilproduktion. FWF har över 50 medlemmar från Europa med



produktion huvudsakligen i Kina, Indien, Bangladesh och Turkiet. Utifrån ILO:s konventioner och FN:s deklaration om mänskliga rättigheter har FWF satt upp internationella riktlinjer för arbetsstandarden bland produktionssystemen inom klädindustrin för att kontrollera hur väl dessa uppförandekoder följs runtom i världen (Internet 3, 120405). De här koderna utgörs av åtta kärnpunkter: Arbete efter eget val, ingen diskriminering, inget barnarbete, föreningsfrihet och förhandlingsrätt, korrekt löneutbetalning, ingen övertid, säkerhets- och hälsoaspekter, samt lagliga avtal. Uppförandekoderna utgör i sin tur grunden för samarbetet mellan FWF och dess medlemsföretag. För att vara medlemmar i organisationen måste företagen anta FWF:s uppförandekod, övervaka leverantörer och arbeta för stegvisa förbättringar. Medlemskapet är frivilligt och söks av de företag som själva vill ta socialt ansvar i hela sin leverantörskedja. Under en treårsperiod kontrollerar FWF cirka 10 % av medlemsföretagens leverantörer för att ge en indikation på hur arbetsvillkoren ser ut i företagens leverantörskedjor. De fabrikskontroller som görs utförs av lokala representanter för FWF och inkluderar både inspektion av dokument, observation av arbetsplatsen, intervjuer med de anställda, cheferna och lokala intressenter (Internet 3, 120405).

## 2. Tidigare forskning

Det finns omfattande forskning om frivillig reglering av arbetares rättigheter och uppförandekoder. Trots detta finns det endast ett begränsat antal studier som undersöker hur arbetsvillkoren ser ut i leverantörskedjor. Framförallt saknas forskning där ett större antal leverantörer undersöks med undantag för Locke m.fl. (2007) studie av Nikes leverantörer och Barrientos och Smith (2006, 2007) studie av leverantörer som deltar i Ethical Trading Initiative (ETI). Vi kommer därför i detta stycke fokusera särskilt på dessa två studier och deras resultat.

### 2.1 Uppförandekoders inverkan på leverantörskedjor

Den befintliga forskningen om arbetsvillkoren i leverantörskedjorna visar på en relativt negativ bild av uppförandekodernas inverkan. Trots många åsikter om CSR och uppförandekoder är det få studier som verkligen undersökt konsekvenserna. Egels- Zandén (2012) poängterar att om uppförandekoder påverkar arbetarens rättigheter hos leverantörer eller inte, handlar i grunden om hur företagets policy stämmer överens med verkligheten i fabrikena. Organisationer utsätts för olika typer av påtryckningar från sina intressenter som organisationen bör anpassa sig efter för att kunna överleva (Egels- Zandén, 2012). Olika intressenters krav och påtryckningar ofta är motstridiga. För att hantera dessa motstridiga krav reagerar organisationer ofta genom att koppla isär policys från praxis. Detta innebär enligt Egels- Zandén (2012:5) att företagen är mer intresserade av att få höga siffror vid kontroller av uppförandekoder, och på så sätt tillfredsställa sina kunder och andra eventuella intressenter, än att verkligen förbättra arbetsvillkoren för anställda hos underleverantörer i praktiken. Med tiden kan företags policy och praxis som blivit fränkopplade åter kopplas ihop. Detta kan ske till följd av att de externa kraven ökar, att det blir en annan typ av externa krav eller att de externa kraven internaliseras (Egels- Zandén 2012). Egels- Zandén (2012) tar upp att de studier som finns kring hur uppförandekoder följs visar på att leverantörerna ofta bryter mot uppförandekoder. Vissa studier tyder dock på att arbetsförhållanden är bättre hos underleverantörer som har uppförandekoder att arbeta med, än hos dem som inte har det alls.

Ett problem med ovanstående studier är att deras empiriska bas utgjorts av endast ett fåtal fabriker. En av få studier som adresserat detta är Locke m.fl. (2007) som utreder hur väl arbetsförhållandena hos Nikes underleverantörer stämmer överens med företagets

uppförandekoder. I studien utgår man ifrån kontroller som utförts av Nikes egna specialister på området under 1998-2005 från över 800 av Nikes underleverantörer i 51 olika länder (Locke m.fl., 2007: 4). När man analyserar datan i artikeln använder man sig av en skala mellan 0-100 som motsvarar till hur hög procentandel fabrikerna följer Nikes uppförandekoder, där 100 innebär att en fabrik följer uppförandekoderna fullt ut. I studien skiljer man mellan de olika världsdelarna för att jämföra om det finns några geografiska skillnader. Medelvärde hos leverantörer belägna i Norra Asien, som Kina hör till, är 61 % och standardavvikelsen 14 %. Genom detta kommer Locke m.fl. (2007) fram till att Nikes leverantörer följer uppförandekoderna i lite högre grad än vad som är genomsnittligt. Det som är anmärkningsvärt i resultatet är den stora spridningen bland fabrikerna som varierar mellan 25- 90 % i Norra Asien.

Även om Locke m.fl. (2007) har tillgång till ett gediget empiriskt material rörande arbetsförhållande i leverantörskedjan, blir författarnas slutsatser översiktliga och svårtolkade. Det är oklart vad ett medelvärde på 61 % innebär i mer konkreta termer. Exempelvis svarar inte författarna på vilka brott mot Nikes uppförandekoder som är vanligast bland leverantörerna och i vilka områden som leverantörer presterar väl. Det finns alltså ett behov av att göra en fördjupad analys som visar i större detalj hur arbetsvillkoren ser ut i leverantörskedjan.

Barrientos och Smith (2007) utgår från en mindre empirisk bas, men vidareutvecklar Lockes m.fl. (2007) resonemang på ett intressant sätt. Författarna utgår ifrån data från Ethical Trading Initiative (ETI) och undersöker därigenom implementeringen av koder för arbetspraxis hos 29 företag i fem länder, varav samtliga företag ingår i organisationen ETI. I studien fastställs att leverantörerna följer uppförandekoderna bättre på områden relaterade till vad som kallas *utfallsvariabler*, jämfört med *processvariabler*. Området *utfallsvariabler* berör arbetsförhållanden såsom hälso- och säkerhet, levnadslön och antalet arbetstimmar. *Processvariabler* innefattar däremot föreningsfrihet, diskrimineringsförbud och kollektiv förhandlingsrätt. I studien kan inga fall hittas där avtal om kollektiv förhandling har upprättats eller medlemskap i fackföreningar har ökat, vilket tyder på att uppförandekoder inte har stor inverkan på dessa områden. Vad det gäller fackligt engagemang i Kina är antalet medlemmar mycket lågt, vilket troligtvis försvårar upprätthållandet av de anställdas rättigheter. De få fackföreningar som finns fungerar dåligt och är i de flesta fall statligt styrda (Egels-Zandén

2007:55).

Shaw och Hale (2002:107) påpekar att tvångsarbete och obetald övertid är vanligt förekommande inom klädindustrin. Leverantören ökar hellre trycket på sin egen arbetsstyrka än att tacka nej till en order även om det är en olönsam överenskommelse. I Kina var tvångsarbete tidigare ett stort problem, därför har man under en tid arbetat mycket med att motverka och förebygga detta (Egels-Zandén, 2007). Det ständiga trycket på underleverantörerna att hålla nere priserna på varorna tillsammans med ökad konkurrens om ordrar inom klädindustrin gör att arbetstidsflexibilitet används i allt större utsträckning, men oftast med dålig ersättning för de anställda (Shaw & Hale, 2002). Övertiden har en avgörande betydelse för de anställdas arbetsförhållanden då Vernon (1918, i Schuster och Rhodes, 2008) upptäckte att olyckstatistiken ökar betydligt för arbetsveckor mellan 60 till 72 timmar. I likhet med detta hävdar Robert Smith (1973 i Shuster och Rhodes (2008:237) att en stor förändring i antalet övertidstimmar har större inverkan på olycksfall än någon annan variabel. Han förklarar sambandet som en effekt av den trötthet eller utmattning som övertid kan leda till.

Sammanfattningsvis visar de tidigare studierna att uppförandekoder främst har följts kring områden såsom hälso- och säkerhetsanslag, men inte gjort någon eller mycket liten skillnad för kollektiva förhandlingar eller föreningsfriheten (Barrientos & Smith, 2007; Bartley, 2007; Locke m.fl., 2009). Det är också stor spridning hos underleverantörerna i vilken grad de följer uppförandekoderna. Den här spridningen kan förklaras av flera olika faktorer, vilka kommer att diskuteras nedan.

## **2.2 Faktorer som kan påverka i vilken grad uppförandekoder följs**

### **2.2.1 Relationen mellan leverantören och företaget**

En avgörande faktor för hur uppförandekoderna följs är hur lång tid leverantören har haft en relation med företaget (Locke m.fl. 2007). Studien av Nike visade på att den tidsmässiga längden på relationen mellan Nike och leverantörerna hade ett negativt samband med uppförandekoder. De fabriker som hade ett längre samarbete med Nike följde alltså koderna i *lägre* utsträckning än de som hade ett kortare samarbete. Detta negativa samband menar

Locke m.fl. (2007) kan förklaras på två sätt. Det första alternativet är att de fabriker med en längre relation till Nikes fabriker också kan vara äldre och därmed ha äldre utrustning vilket i sin tur leder till sämre arbetsmiljö. Ett annat alternativ skulle kunna vara att Nike har strängare krav idag när de väljer sina leverantörer och att dessa därför är bättre utrustade för att klara av att följa Nikes uppförandekoder. Locke m.fl. (2009) betonar dock vikten av samarbete mellan leverantör och köpare under längre tid än bara ett par månader för att fabriker ska engagera sig i att följa uppförandekoderna.

Tidigare studier visar att hur stor andel av produktionen i en fabrik som tillhör ett visst märke har inverkan på hur uppförandekoderna följs. I studien av Locke m.fl. (2007:17) visar resultatet på att ju större andel av fabriken kapacitet som ett märke har, desto sämre följs uppförandekoderna. Sambandet förklaras av författarna med att många märken som delar fabrik samarbetar med varandra och kan tillsammans ställa högre krav på arbetsstandarderna i fabriken. Den här typen av informellt samarbete ger på så vis ett positivt resultat för uppförandekodernas inverkan (Locke m.fl., 2007:17). Däremot visar Barrientos och Smith (2007) att företag som enbart har en liten volymandel hos leverantören är mindre troliga att leva upp till uppförandekoden. Ett företags andel hos en specifik leverantör kan variera väldigt mycket, i studien förekom fabriker med upp till 32 olika köpare. Resultatet visade att företag har större inverkan på implementeringen av uppförandekoder hos de fabriker där deras produkter har en större andel av den totala produktionen i fabriken (Barrientos och Smith, 2007:720).

Ett ökat antal kontroller av hur uppförandekoderna följs i fabriker tycks leda till förbättrade arbetsvillkor (Locke m.fl. 2009:345) Enligt Locke m.fl (2009) gör de kontrollanter som är tränade i att bemyndiga de anställda inte enbart så att fabriker följer uppförandekoderna utan skapar även engagemang för CSR bland medarbetarna i fabriken.

Om ägandet är lokalt eller utländskt kan också ha betydelse för hur väl arbetsförhållandena stämmer överens med uppförandekoderna. I studien av Locke m.fl. (2007:16) följs koderna bättre i fabriker som är utlandsägda än i fabriker som ägs lokalt i det land där fabriken är placerad (Locke m.fl. 2007:16).

### **2.2.2 Förhållanden i fabriken**

Barrientos och Smith (2007) förklarar att förbättrade anställningsförmåner såsom höjd lön för arbetstagarna i fabriken snarare beror på vilken typ av anställning de har, än på företagskodernas inverkan. De uppförandekoder som formulerats för produktionssystemen inom klädindustrin gynnar oftast enbart de anställda som har tillsvidareanställning och normalt inte dem med visstidsanställning. Studien av Barrientos (2007) visar att de flesta arbetare inte var tillsvidareanställda vilket innebär att de inte kunde ta del av de anställningsförmåner som uppförandekoderna bidragit med.

En annan faktor som kan tänkas påverka hur fabriken följer uppförandekoder är storleken på fabriken. Resultatet i studien av Locke m.fl. (2007:16) visar på ett positivt samband mellan mindre fabriker och efterlevandet av Nikes uppförandekoder. En förklaring till det här resultatet skulle enligt studien kunna vara att de mindre fabriken, med runt 1000 anställda, helt enkelt är lättare att kontrollera och övervaka för ledningen än de större fabriken, med flera tusentals anställda.

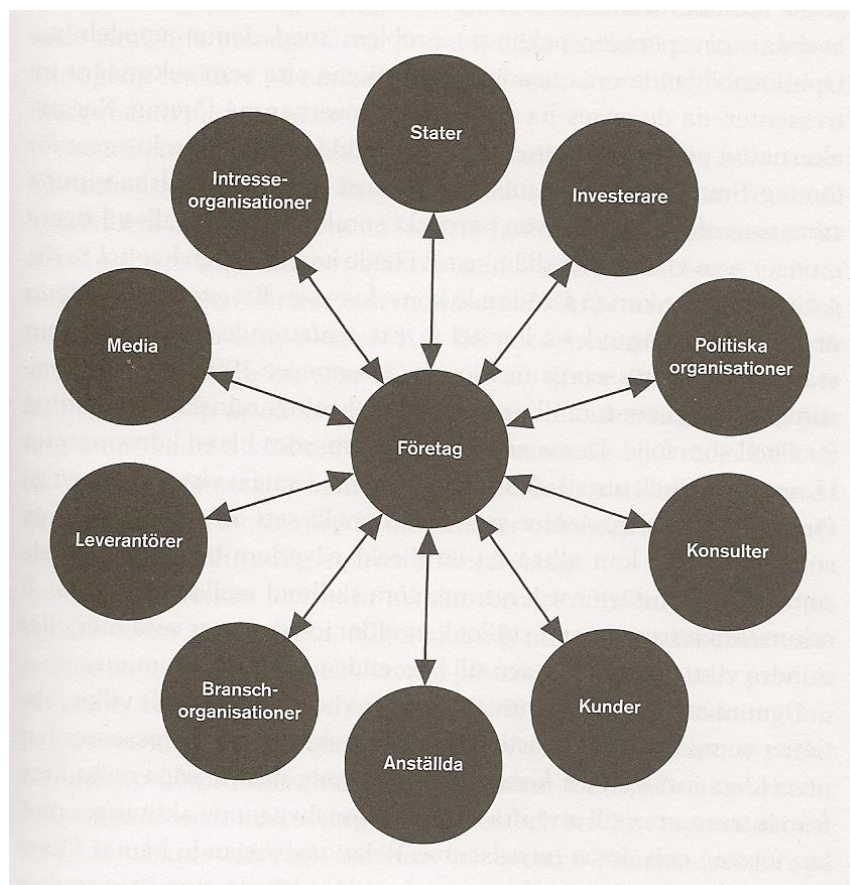
### **3. Teoretisk referensram**

Den tidigare forskningen ger en bild av hur arbetssituationen kan se ut hos underleverantörer inom textilbranschen och vilka faktorer som kan påverka situationen. För att finna djupare bakgrund och förklaring till hur det ser ut används en teoretisk referensram. Den teoretiska referensramen bygger dels på Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) som ger förståelse för intressenternas inverkan på sambandet mellan de olika faktorerna. Den kompletteras sedan med Scheins olika nivåer av begreppet organisationskultur (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58) samt Granbergs (2011) och Alvesson och Svenningssons (2008) resonemang kring hur man förändrar organisationskultur. En koppling mellan organisationskultur och uppförandekoder ger en bild av uppförandekodernas del i organisationskulturen och vad det kan innebära.

#### **3.1 Intressentmodellen**

Det finns ingen tydlig ram som företag följer när det gäller CSR, och arbetet med CSR ser olika ut från företag till företag. Ett företag kan ses som ett öppet system som formas efter sina relationer till olika aktörer och organisationer i sin närhet, dessa brukar kallas företags intressenter. Intressenter till ett företag brukar definieras som individer eller grupper som påverkar eller påverkas av företaget (Freeman, 1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67). Exempel på intressenter till ett klädföretag kan vara kunderna, staten, intresseorganisationer och leverantörer. ”Intressentmodellen” är en modell där man utgår från företags olika intressenter och nämns ofta i samband med CSR. Utifrån denna modell menar man att företag är beroende av ett antal intressenter och att ledningens uppgift är att hålla en balans mellan intressenterna genom att förhandla och jämkas mellan dem. Intressenterna påverkar företags riktning och företaget är beroende av dem för att nå sina mål (Granberg, 2011:702). Det är inte alltid lätt för ett företag att identifiera sina intressenter och även indirekta relationer som t ex media kan ha större inverkan än vad som syns vid första anblick.

Intressentmodellen användes redan under 60-talet men har utvecklats mycket sedan dess. Först identifierade intressentmodellen endast de centrala aktörerna men i och med att den har utvecklats identifierar man nu även intressenter med en indirekt relation. Idag tas mer hänsyn till att ett företags relationer är föränderliga över tid.



Figur 1. Den klassiska intressentmodellen (efter Freeman 1984 i Grafström m.fl. 2010:67). Figuren används i samtycke med Lena Johansson, ansvarig för Copyright-frågor på Liber.

Vad som är ett företags sociala ansvar beror alltså mycket på situationen (Grafström m.fl., 2008: 68). Under senare tid har det blivit allt vanligare, när det gäller socialt ansvar, att företagen hanterar påtryckningar från intressenter proaktivt istället för reaktivt (Grafström m.fl., 2008: 68). Företagen arbetar proaktivt genom att de inte bara bemöter negativ kritik från intressenter utan att de arbetar mer fortlöpande och förebyggande när det gäller socialt ansvar. Det finns ett flertal fall där företagen agerat reaktivt genom att bemöta kritik mot dem vilket har fått förödande konsekvenser för företagets rykte. Genom att arbeta proaktivt kan företagen också vara med och påverka de krav som kommer att ställas på dem i framtiden (Grafström m.fl., 2008: 69).



## 3.2 Organisationskultur och förändring

”Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden” (Bang, 1999:23 i Granberg, 2011:198)

Schein (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58) har utvecklat en modell för begreppet organisationskultur som består av tre olika sammanlänkade nivåer. Den mest konkreta nivån består av de s.k. *artefakterna*, detta innebär hur företagskulturen tar likadana uttryck fysiskt, verbalt eller beteendemässigt av dem som delar kulturen. Nästa nivå är *värderingar och normer* som reglerar hur organisationen bör agera. Det handlar om de principer, mål och koder som är av stor vikt för organisationen och påverkar åsikter och yttranden. Dessa värderingar och normer är ofta medvetna men med tiden kan de tas för givet och bli alltmer osynliga och på så sätt bli en del av nästa nivå. *Grundläggande antaganden* är den tredje nivån och är själva kärnan av organisationskulturen enligt Schein (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008:57). Grundläggande antaganden i en organisation är självklara och ofta delvis omedvetna. De styr det vardagliga tänkandet och handlandet i organisationen. De tre olika nivåerna samspekar och har inflytande på varandra genom att t ex styrande antaganden uttrycks i normer som sedan blir till artefakter men även förändringar i normer och artefakter kan påverka de styrande antagandena i en organisation. För att genomföra en förändring i företagskulturen krävs som regel att dolda antaganden synliggörs, detta är komplicerat och därför är det också svårt att genomföra en kulturell förändring (Alvesson & Svenningsson, 2008: 58). Artefakter och värderingar och normer är synliga delar av kulturen och går att studera och beskriva. Därför går de också att ändra. Man ska dock inte tro att det går att ändra kulturen enbart genom dessa två nivåer. För att göra en varaktig kulturell förändring krävs att man ändrar de grundläggande antagandena vilket är mycket svårt eftersom dessa är dolda och är svåra att beskriva. Det går alltså inte att ändra organisationskulturen enbart genom vackra ord om värderingar (Granberg, 2011:225). Granberg (2011:225) menar att det tar lång tid att genomföra en förändring av organisationskulturen och det finns bara ett sätt att göra det på. Detta genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med de delar av organisationskulturen som är synliga. Istället för att tala om hur kulturen ska vara bör organisationens normsändare ändra sitt beteende. Normsändare är personer som är viktiga för organisationen och har stort inflytande, t ex chefer (Granberg, 2011:225). Alvesson och Svenningsson (2008: 74) menar också de att det är ytterst svårt att förändra organisationskultur och att det ibland till och med

är helt bortom ledningens kontroll. De påpekar dessutom att det är viktigt att det finns en mottaglighet för nya idéer och synsätt för att öka förutsättningarna för en kulturell förändring. Det är också viktigt att vara medveten om att en organisation sällan är helt homogen. I de fall där det förekommer stark heterogenitet bör man istället överväga ett mer avgränsat angreppssätt och fokusera på en viss del av organisationen (Alvesson & Svenningsson, 2008: 75-76).

## **4. Metod**

### **4.1 Urval**

Genom Henrik Lindholm, tidigare anställd på FWF, fick vi tillgång till unik data från kontroller som utförts hos underleverantörer till organisationens medlemmar mellan åren 2004- 2012. Datan är unik då information av detta slag sällan lämnas ut. Kontrollerna utförts av en relativt oberoende tredje part och bygger på mycket känslig information om organisationens medlemsföretag. För att undersöka hur väl uppförandekoderna följs i leverantörskedjorna och vilka faktorer som kan tänkas påverka dessa valde vi i vår undersökning att behandla denna data genom en kvantitativ metod.

Totalt fick vi tillgång till 160 stycken rapporter från Kina. Ur det tillgängliga materialet gjorde vi ett obundet slumpmässigt urval av totalt 96 olika rapporter från de kinesiska fabriker som kontrollerats. Vi avsatte tre veckor för att bearbeta materialet och hade ett mål på att koda ca 100 olika rapporter och lät därefter tiden begränsa exakt antal. Av hänsyn till Fair Wear Foundations medlemmar anonymiserades medlemsföretagens och fabrikerens namn och ersattes innan vi fick tillgång till dem. Att rapporterna var anonymiserade medförde också att vi kunde behandla rapporterna mer objektivt och inte påverkas av medlemmarnas varumärke.

### **4.2 Val av metod**

Kontrollerna från Fair Wear Foundation bestod av ett Worddokument som i genomsnitt omfattade drygt 20 sidor. Detta kompletterades med ett Exceldokument där kontrollanternas anmärkningar fick förbättringsförslag till fabriker utifrån vad som beskrivs i Worddokumentet. I de äldre rapporterna ingick denna del i Worddokumentet. Informationen från de olika fabriker i rapporterna följde tydligt samma struktur i alla kontrolldokument.

Vi valde att göra en kvantitativ innehållsanalys av vårt material. Detta eftersom vi ville kunna se hur frekvent brott mot uppförandekoder förekommer för att därigenom kunna skapa en bild av hur det ser ut i fabriker och vilka faktorer som påverkar olika områden av uppförandekoder. När man undersöker hur frekvent något förekommer är kvantitativ innehållsanalys ett väldigt bra verktyg. Styrkan är att man hinner gå igenom ett större datamaterial och att bedömningsgrunderna är mer tydligt definierade än om man hade använt sig av exempelvis en kvalitativ textanalys (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud,

2012:197-198). I vårt fall gick detta ut på att vi förde över datan från kontrollerna av fabrikerna till vår datamatrix i ett Excel-dokument. Datamatrixen bestod av totalt 103 olika variabler för varje fabrik. Dels innehållsvariabler som täckte in olika typer av brott mot FWF:s uppförandekod. Dels formvariabler som innehöll allmän information om fabrikerna som eventuellt kunde ha ett samband med brott koderna. De innehållsvariabler som vi har undersökt är indelade i kategorier om diskriminering, barnarbete, föreningsfrihet, löner, arbetstimmar, hälsa och säkerhet, samt legala anställningsförhållanden. Kategorierna omfattar tillsammans 69 olika variabler, vilka har kodats binärt i ett Excel-dokument. Antalet formvariabler i studien uppgår till 34 stycken, varav 14 rör personalstatistik.

För att placera in datan från kontrollerna under rätt kategori i Excel-dokumentet behövde vi tolka informationen. För att informationsöverföringen från kontrollerna till datamatrixen ska kunna ske enligt intentionerna med undersökningen ska det finnas klara tolkningsregler (Esaiasson, 2012: 201). Tillsammans med Henrik Lindholm (tidigare anställd på FWF) som är insatt i hur kontrollerna går till rent praktiskt satte vi därför upp tolkningsregler för kodningen och definierade variablerna. Innan vi började koda var och en på egen hand utförde vi också ett reliabilitetstest för att försäkra oss om en så hög kvalitet som möjligt.

För att besvara vår första frågeställning sammanställdes data kring antalet anmärkningar på respektive innehållsvariabel för samtliga fabriker. Därefter räknades ett medelvärde ut av samtliga anmärkningar för varje fabrik för att sedan få fram ett medelvärde för hur det generellt såg ut för samtliga fabriker.

För att besvara vår andra frågeställning kring vilka förklaringsfaktorer som finns till de skillnaderna i arbetsförhållandena bland leverantörerna korrelerade vi de binära, beroende variablerna mot ett antal förklarande, oberoende variabler, såsom åldern på fabriken och produktionskapaciteten hos fabriken för medlemsföretaget. Korrelation betyder att det finns ett samband mellan två variabler, t ex. antal anställda och graden av efterlevnad av uppförandekoderna, om den ena ökar då ökar den andra. Korrelationskoefficienten ( $r$ ) kan variera mellan  $-1$  och  $+1$ . Ju närmare  $r$  ligger  $+1$  eller  $-1$ , desto större samband finns mellan de två variablerna. Ett värde på  $0$  visar att det inte finns något samband mellan variablerna (Körner & Wahlgren, 2002:165). När vi har korrelerat i Excel har vi använt oss av Pearsons korrelationskoefficient. Vi har dessutom genomfört regressionsanalyser med tillhörande t-test

för att kunna se vilka förklaringsfaktorer som finns till skillnader i arbetsvillkor mellan de olika leverantörerna. Utifrån våra statistikkunskaper ansågs dessa metoder vara lämpliga för vår studie. Vi är dock medvetna om att det kan finnas andra analyser som är bättre lämpade för vår data. Eftersom datamatriken innehåller så pass många olika variabler hade man kunnat göra en mängd olika analyser av vårt empiriska material. Vi har dock valt att enbart fokusera på en mindre mängd av dem för att innehållet i vår studie inte ska bli alltför brett.

### **4.3 Analys av empiriskt material**

När vi har utformat vår analys har vi delat in resultatet efter de olika kategorier av brott mot uppförandekoder som kan förekomma och de förklaringsfaktorer som vi valt att undersöka. Brotten mot uppförandekoderna och förklaringsfaktorerna har därefter analyserats utifrån vår teoretiska referensram samt den tidigare forskning som beskrivs i kapitel 2 för att finna förklaring till sambanden och varför det ser ut som det gör i fabrikerna.

### **4.4 Reliabilitet & validitet**

I kvantitativa undersökningar är det viktigt att man säkerställer reliabiliteten och validiteten (Thurén 2007:26), vilket innebär att man bedömer materialets tillförlitlighet och giltighet. Reliabilitet handlar om att mätningarna utförs på ett korrekt sätt och att man använder sig av rätt verktyg för att undersöka det man vill veta. När det gäller kodning av material är det avgörande att olika kodare arbetar efter samma principer (Thurén, 2007:26). För att säkra en god reliabilitet i vår studie valde vi att göra ett reliabilitetstest där undersökningens kvalitet och noggrannhet undersöks (Esaiasson m.fl. 2007:207). Testet utfördes genom att vi kodade om varandras material, så kallad interkodarreliabilitet. Vi kontrollerade att vi hade kodat vårt material på samma sätt genom att gå igenom samtliga variabler (ca 100 st) för varje fabrik. Reliabiliteten undersöks sedan genom att beräkna procentandel överensstämmande kodningar, och ju högre procentandel överensstämmande kodningars desto högre/bättre reliabilitet (Esaiasson m.fl. 2007:208). Testet visade att vi kommit fram till samma resultat i 98 % av fallen, vilket gav undersökningen en hög grad av reliabilitet.

Validiteten beskriver i sin tur studiens giltighet, att man har undersökt det man vill undersöka och inget annat (Thurén, 2007:26). Man skiljer här mellan resultatvaliditet och begreppsvaliditet. Resultatvaliditet beskriver om man i studien mäter det man avser att mäta. Tillsammans med en god begreppsvaliditet och en hög reliabilitet borde undersökningen

anses ha en god resultatvaliditet. Begreppsvaliditeten innebär att man i utformandet av arbetet lyckas översätta de teoretiska begrepp man använder sig av på ett lämpligt sätt (Esaiasson m.fl., 2007). Här är tolkningen av det empiriska materialet avgörande för att skapa en hög validitet där man återger informationen på ett riktigt sätt. Det är därför värt att reflektera över hur tillförlitligt det material är som vi från början fick tillgång till, det vill säga de rapporter som kontrollanterna har författat efter granskning av klädfabrikerna. Beroende på hur väl de har formulerat sina rapporter kan vår tolkning av deras data skilja sig åt, vilket påverkar både validiteten och reliabiliteten. I ett flertal rapporter noterades dessutom att man hade hittat förfalskade dokument vilket kan begränsa validiteten. Den informationsbrist som de förfalskade dokumenten bidrar med gör det svårare att kartlägga hur arbetsförhållandena verkligen ser ut i fabrikerna.

#### **4.5 Etiska reflektioner**

Vetenskapsrådet (2002) har formulerat fyra forskningsetiska krav kring information, samtycke, nyttjande och anonymitet. Informationskravet innebär att forskaren skall informera uppgiftslämnare om deras uppgift i studien och på vilka villkor det ska ske (Vetenskapsrådet, 2002:7). Samtyckeskravet handlar om att uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare bör ge sitt samtycke till användandet av uppgifter från dem i studien. Då vi i vår uppsats har använt oss av en modell från boken Nyttjandekravet beskriver att insamlat material om enskilda personer endast ska användas i forskningssammanhang. Konfidentialitetskravet syftar till att förhindra spridning av etiskt känsliga uppgifter. Forskaren bör här underteckna en förbindelse om tystnadsplikt för sådana uppgifter (Vetenskapsrådet, 2002:12). Vi har i vår studie tagit hänsyn till detta genom att hålla medlemsföretagen hos FWF anonyma. Data som presenteras i vår studie ska därför inte kunna sammankopplas med något av medlemsföretagen. Likaså gäller det fabrikerna som kontrolleras, även fabriksnamnen är anonyma i studien. För att säkerställa anonymiteten skrev vi på ett sekretessavtal med FWF innan kodningen av materialet påbörjades. På så vis är vetenskapsrådets krav på konfidentialitet uppfyllt. Avtalet syftade dessutom till att från FWF:s sida ge samtycke till användningen av FWF:s rapporter för vår studie. Samtyckeskravet har dessutom uppfyllts då vi i kontakt med bokförlaget Liber har fått tillåtelse att använda oss av en figur av intressentmodellen publicerad i Grafström m.fl:s bok ”CSR: Företagsansvar i förändring” (2008).

## 5. Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet av de rapporter som har kodats. Först redogörs för hur uppförandekoderna följs inom de olika kategorierna. Därefter redovisas olika faktorer som kan tänkas förklara det varierande antalet anmärkningar på uppförandekoderna i fabrikena. Vi har valt att utgå ifrån de förklaringsfaktorer som framkommit i tidigare forskning.

### 5.1 Tillämpande av uppförandekoder

För att kontrollera hur väl FWF:s uppförandekoder följs har vi använt oss av 50 olika innehållsvariabler som täcker in diskriminering, barnarbete, föreningsfrihet, löner, arbetstimmar, hälsa och säkerhet, samt lagliga avtal. I tabellerna nedan presenteras antalet anmärkningar på varje variabel för de 96 fabriker i Kina som studien omfattar. Ett brott mot uppförandekoden markeras med 1 och fabriker som inte har någon anmärkning alls, det vill säga att de följer uppförandekoden för den berörda variabeln, markeras med 0.

Utifrån det kodade materialet har ett medelvärde räknats ut för de 50 innehållsvariabler som beskrivs ovan. Genom detta synliggörs i vilken utsträckning leverantörerna bryter mot uppförandekoderna på dessa områden. Medelvärdet i undersökningen är 28 %, med en standardavvikelse på 9 %. Detta innebär att de kinesiska fabrikena i genomsnitt följer 72 % av punkterna i FWF:s uppförandekoder. Det är alltså positivt för fabrikena att ha ett så lågt medelvärde som möjligt. Graden av antalet brott mot uppförandekoderna varierar i vårt empiriska material mellan 7 % till 47 %. Den bästa fabriken bryter alltså bara mot uppförandekoderna till 7 % och den sämsta fabriken bryter mot uppförandekoderna till 47 %.

#### 5.1.1 Kommunikation

Inget internt klagomålssystem	Anmärkning på klagomålssystem	FWF:s uppförandekod är inte uppsatt	Anmärkning på hur FWF:s uppförandekod kommunicerades till de anställda	Anmärkningar på kommittéer
34 %	39 %	81 %	77 %	65%

Tabell 1.

Tabell 1 visar att var tredje fabrik inte har något system för medarbetarna att framföra klagomål. I 4 av 5 fabriker har inte FWF:s uppförandekoder satts upp i lokalerna för allmän beskådan. Likaså var det många anmärkningar (77 %) på hur dessa uppförandekoder har kommunicerats till medarbetarna. 65 % av fabrikerna hade anmärkningar på deras kommittéer för arbetsplatsrepresentanter. Den här kolumnen innefattar även de fabriker som inte har någon kommitté alls. En sådan kommitté är till för att de anställda och cheferna ska hålla en god dialog mellan varandra. I 35 % av fabrikerna har man alltså en väl fungerande kommitté, utan några anmärkningar.

### 5.1.2 Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete

Deposition tagna från de anställda	Annan form av tvångsarbete	Könsdiskriminering	Annan form av diskriminering	Anmärkning på system att undvika barnarbete	Nuvarande barnarbete	Bestämmelser kring ungdomsarbetskraft följ inte
10 %	10 %	4 %	3 %	32 %	1 %	20 %

Tabell 2.

Av de kontrollerade fabrikerna har 10 % fått anmärkningar på variabeln ”Annan form av tvångsarbete”. Under denna variabel rör det sig om olika typer av tvångsarbete, exempel på detta är att uppsägningstiden är längre än vad som är tillåtet enligt lag, att medarbetarna inte får säga upp sig under högsäsong, personer som tvingas sluta om de vägrar jobba övertid etc. Enbart i 4 % av fabrikerna anmärktes på att det förekom könsdiskriminering, i ett antal av fabrikerna nämndes dock att det inte fanns något system för att undvika könsdiskriminering. 32 % av fabrikerna har fått en anmärkning på deras system för att undvika detta men barnarbete förekom bara i 1 % av fabrikerna. I de flesta fall innebar en anmärkning på system för att undvika detta att fabriken inte har någon policy mot barnarbete. I den fabrik där det anmärktes på att det förekom barnarbete arbetade en 15-åring som fyllde 16 i december 2008 och kontrollen utfördes i april samma år. I 20 % av fabrikerna anmärktes på att man inte följde bestämmelser kring ungdomsarbetslöshet, i rapporterna kommenterades att det vanligtvis handlar om att fabrikerna inte har registrerat de anställda ungdomarna hos det lokala arbetskraftskontoret, vilket man ska göra enligt kinesisk lagstiftning. Det är också vanligt att fabrikerna inte gör regelbundna hälsokontroller eller låter ungdomar jobba övertid i samma utsträckning som vuxna.



### 5.1.3 Föreningsfrihet

Ingen fackförening	Inget kollektivavtal	Diskriminering av fackförbundets medlemmar
78%	88%	0%

Tabell 3.

I enbart 22 % av fabrikena hade man en fackförening, varav 57% av dem hade tecknat kollektivavtal med fabriken. 88% av fabrikena omfattas inte av något kollektivavtal. Ingen diskriminering av medlemmarna i fackförbundet har noterats vid kontrollerna.

### 5.1.4 Löner

Inte möjligt att bedöma lönerna pga. icke-transparens	Lönerna motsvarar inte lokala intressenters uppskattning av en levnadslön	Minimilöner betalas inte	Korrekt övertidsersättning betalas inte	Betald semester som inte överensstämmer med lagen	Arbetarna får inte korrekt, eller några, lönespecifikationer	Arbetarna förstår inte de utbetalade lönerna
29 %	56 %	29 %	60 %	47 %	11 %	13 %

Tabell 4.

I 56 % av det totala antalet fabriker bryter man mot lokala intressenters uppskattning av levnadslön och 29 % av dessa betalar inte ut minimilöner enligt lagstiftning. För 14 fabriker saknas däremot information om sådan data. Resultatet visar att korrekt ersättning för obekvämt arbetstid enligt lag inte betalades ut i 60 % av de studerade fabrikena. I ungefär hälften av fabrikena får inte alla medarbetarna betald semester enligt lagstiftningen. De flesta fabriker (89 %) ger ut korrekta lönespecifikationer utan någon anmärkning på dem. Om man bortser från variabeln kring lokala intressenters uppskattning av levnadslön visade det sig att 18 % av fabrikena inte har någon anmärkning alls på lönevariablerna. De fabriker som har någon eller flera anmärkningar på lönevariablerna (utom variabeln för lokala intressenters uppskattning av levnadslön) uppgår till 82 %.

### 5.1.5 Övertid

Inget korrekt system för tidsrapportering	Tidsrapporterna stämmer inte överens med varandra	Inte möjligt att bedöma arbetstid	Övertid	Över 70-timmars arbetsvecka	Över 60-timmars arbetsvecka	Ingen vila var sjunde dag
44 %	26 %	22 %	94 %	49 %	88 %	76 %

Tabell 5.

I 94 % av 81 fabriker i studien observerades väldigt hög grad av övertid. I de övriga 15 fabrikerna hade man inte noterat information om övertid i rapporterna och de kunde därför inte tas med i beräkningen för den här variabel. Likaså saknas uppgifter om övertid i 15 fabriker även för 70-timmars respektive 60-timmars arbetsvecka. Arbetsveckor på över 60 timmar i veckan förekom i 88 % av 81 fabriker och i 49 % överskred antalet arbetstimmar ibland 70 timmar i veckan. I några fabriker hade inte fabrikerna möjlighet att bedöma om det förekom extrem övertid då man inte fick tillgång till arbetstidsregister eller bara fick se förfalskade sådana. Det var endast fyra fabriker där fall av extrem övertid inte förekom. Resultatet visar också att de anställda i ungefär tre av fyra fabriker inte är garanterade minst en vilodag i en sjudagarsperiod.

### 5.1.6 Hälsa och säkerhet

Under kategorin hälsa och säkerhet finns 15 olika variabler som fabrikerna kunde få anmärkning på. Dessa är: brandsäkerhet, elektrisk säkerhet/underhåll, maskinsäkerhet, ångpanna eller kompressor, hantering av kemikalier, hygien eller vatten, HLR-träning, hälsokontroller av de anställda, förstahjälpen kit, olycksfallsregister, ljud, damm, värme eller kyla, ergonomiskt program och underhåll av maskiner såsom hissar. I följande tabeller för denna kategori har anmärkningarna markerats med 1 om det enbart varit en anmärkning för den berörda variabeln och med 2 om det funnits två eller fler anmärkningar på samma område.

Antal anmärkn.	Anmärkning på brandsäkerhet	Anmärkning på elektrisk säkerhet och underhåll	Anmärkning på maskinsäkerhet	Anmärkning på värmepanna och kompressor	Anmärkning på kemikaliehantering*
1	12 %	19 %	36 %	4 %	16 %
2	79 %	2 %	10 %	2 %	29 %

Tabell 6.

\* Informationsblad om materialsäkerhet saknas, fel personlig skyddsutrustning, ventilation vid fläckborttagning o dyl.

Antal anmärkn.	Anmärkning på matsal, vatten eller hygienutrymmen (inkl. toaletter)	Ingen riktig hälso- och säkerhetsutbildning för de anställda (inkl. första hjälpen-utbildning)	Anmärkning på hälsokontroller av de anställda	Anmärkning på förbandslåda	Inget eller inkorrekt olycksregister
1	18 %	31 %	6 %	17 %	13 %
2	4 %	3 %	0 %	1 %	1 %

Tabell 7.

Antal anmärkn.	Anmärkning på ljud	Anmärkning på damm	Anmärkning på uppvärmning och nedkylning	Inget ergonomiskt program eller anmärkning på ergonomi	Inget maskinunderhåll(t ex. för hissar)
1	2 %	7 %	1 %	85 %	2 %
2	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %

Tabell 8.

Fabrikerna i undersökningen har generellt många anmärkningar inom denna kategori. Av dessa olika kategorier var det fyra stycken som fick anmärkningar i särskilt hög utsträckning. För det första när det gäller brandsäkerhet hade 79 % av de kontrollerade fabrikerna två eller fler anmärkningar och 12 % hade en anmärkning. De vanligaste anmärkningarna gällde nödutgångar som oftast inte var markerade. För det andra hade även variabeln maskinsäkerhet ett högt antal anmärkningar bland fabrikerna, 37 % med en anmärkning och 10 % med två eller fler anmärkningar på detta. Här handlade det ofta om att det saknades nålskydd symaskinerna. För det tredje gällde det fel i rutiner kring hantering av kemikalier där 29 % av fallen hade två eller fler anmärkningar och 16 % hade en anmärkning. Den fjärde och sista faktorn som fick anmärkningar i särskilt hög utsträckning var ergonomi där det gällde att leverantören antingen helt saknade ergonomiprogram eller fick anmärkningar då det förekom icke-ergonomiskt arbete. Resultatet visar på att 84 % av fabrikerna hade en anmärkning på detta och 1 % hade två eller fler.

### 5.1.7 Legala anställningsförhållanden

Alla anställda har inte kontrakt	Anställda får ingen kopia av sitt kontrakt	Kontrakten stämmer inte överens med lagstiftning	Utnyttjande av visstidsanställningar	Inkorrekta personalregister	Alla lagstadgade försäkringar betalas inte
23 %	12 %	9 %	2 %	5 %	83 %

Tabell 9.

I 23 % av de kontrollerade fabrikerna visade det sig att inte alla medarbetare har ett anställningskontrakt. I ett flertal av dessa fallen rörde det sig om nyanställda som arbetat över en månad i fabriken men som ännu inte fått kontrakt trots att arbetstagare ska få detta inom en månad. I andra fall rörde det sig om anställda som under lång tid varit utan kontrakt. Social

trygghet som föräldraledighet, pension, skadeförsäkring mm. för de anställda, betalas inte in korrekt för de anställda 83 % av fallen trots att det är krav på dessa försäkringar enligt kinesisk lagstiftning. Endast 2 % fick anmärkning på att de utnyttjade visstidsanställningar systematiskt.

### **Övrig information**

För att vidare göra en analys av kategorierna ovan kan även följande data vara intressant att presentera. Förhållandet mellan kvinnor och män skiljer sig åt i produktionen och i ledningen bland de studerade fabrikerna. Generellt är andelen kvinnor betydligt större i produktionen än i ledningen. Vår data visar även att i 63 % av fabrikerna känner de anställda inte till något system för att förbättra arbetsvillkoren.

## **5.2 Förklaringsfaktorer**

I den här delen presenteras de eventuella samband som finns mellan andelen anmärkningar på uppförandekoderna som har upptäckts i fabrikerna och tänkbara faktorer som kan förklara varför arbetsförhållandena skiljer sig åt hos de olika leverantörerna. I tabell 10 sammanställs värden på korrelationskoefficienten,  $r$ , och determinationskoefficienten,  $r^2$ , som kommer att diskuteras nedan i förhållande till de olika förklaringsfaktorerna. Korrelationen beskriver hur starkt sambandet är mellan brott mot uppförandekoderna och förklaringsvariabeln. Determinationskoefficienten förklarar i sin tur i hur stor grad brotten mot uppförandekoderna kan förklaras av förklaringsvariabeln. För samtliga samband som tagits fram nedan har en regressionsanalys utförts där t-test ingår. T-testet bekräftar sambandets signifikans, det vill säga att värdena inte beror på slumpen. För att analyserna ska vara signifikanta bör de i den här studien uppfylla villkoret  $t \geq 1,66$  med ett konfidensintervall på 95 %. I alla regressionsanalyser nedan förutom för variabeln *Ålder på fabriken* var t-värdet så pass högt att resultatet kunde konstateras som signifikant.

## Förklaringsfaktorer

Förklaringsvariabel	r	r <sup>2</sup>	t-värde	Observationer
Längden på relationen (köpare och säljare)	0,22	0,048	18,3	73
Ålder på fabriken	0,12	0,01	-0,9	93
Andel av fabriken's produktion	0,23	0,053	20,7	87
Antal kontroller	-0,47	0,22	28,3	91
År för kontroll	-0,36	0,13	3,8	96
Ägarskap	0,12	0,01	11,4	96
Anställningsform	0,29	0,076	7,1	56
Fabriksstorlek	-0,27	0,069	23,7	93

Tabell 10

### 5.2.1 Längden på relationen

Information om hur länge medlemsföretaget och säljaren hade samarbetat fanns tillgänglig i 73 fabriker. Längden på samarbetet varierade mellan 1-15 år och vanligaste var att samarbetet hade pågått i 4 år. I förhållande till hur fabriken bryter mot uppförandekoderna visar det empiriska materialet att ju längre tid köpare och säljare har haft en relation, desto sämre följs uppförandekoderna. Sambandet är dock väldigt svagt med en korrelationskoefficient på 0,22. Determinationskoefficienten,  $r^2$ , blir således 0,048, vilket innebär att ca 5 % av de fall där man bryter mot uppförandekoderna kan förklaras av längden på relationen till köparen.

Då vi pratar om längden på relationen skulle det kunna vara intressant att jämföra hur gamla fabriken är. Korrelationen mellan åldern på fabriken och antalet anmärkningar på uppförandekoderna är 0,12, vilket innebär att ju äldre fabriken är desto sämre är arbetsvillkoren i fabriken. Determinationskoefficienten är 0,01 och t-värdet är -0,9. Det här sambandet är alltså inte signifikant och kan därmed bero på slumpen.

### 5.2.2 Andelen av fabriken's produktion

Medlemsföretagets andel av produktionen i fabriken varierade mellan 0-80% i studien. Det var vanligast att 16 % av det som producerades i fabriken gick till medlemsföretaget. Korrelationen mellan andel av fabriken's produktion och anmärkningar på uppförandekoder är 0,23. Det finns alltså ett mycket svagt samband mellan dessa två variabler. Sambandet kan

beskrivas som att ju högre andel av fabriken's produktion som levereras till medlemsföretaget desto troligare är det man bryter mot uppförandekoderna. Determinationskoefficienten blir i det här fallet 0,053. Därmed kan man konstatera att 5 % av de fall där man bryter mot uppförandekoderna kan förklaras av medlemsföretagets andel av fabriken's produktion.

### 5.2.3 Kontroller

Kontrollerna som utgör vårt empiriska material har utförts mellan åren 2004-2012. Vi kan se att det finns ett negativt samband på -0,38 mellan vilket år kontrollen utförts och hur många anmärkningar det finns på uppförandekoderna. Det innebär att ju senare kontrollerna är desto bättre följer man uppförandekoderna. I 13 % av fallen kan anmärkningar på uppförandekoderna förklaras av vilket år man utförde kontrollen. I 91 av de kodade fabrikerna i det empiriska materialet fanns uppgifter om hur många kontroller gällande arbetsvillkoren som tidigare har utförts i fabriken. Dessa kontroller har genomförts av andra kunder till fabrikerna förutom FWF:s medlemsföretag. I 28 av fallen hade man inte gjort någon kontroll alls av arbetsvillkoren tidigare. För att se sambandet mellan antalet kontroller som gjorts på fabriken tidigare och hur många anmärkningar som gjorts på uppförandekoderna korreleras dessa två kategorier, vilket ger ett värde på -0,47. Resultatet visar alltså på ett negativt samband där flera kontroller gör att antalet anmärkningar på uppförandekoderna minskar. Determinationskoefficienten hamnar på 0,22, vilket innebär att anmärkningarna på uppförandekoderna till 22 % kan förklaras av hur många kontroller som har gjorts tidigare i fabriken.

I tabell 11 ser vi att ingen kontroll har utförts bland de 28 första fabrikerna i figur 1. I 17 fabriker har man utfört 1 kontroll tidigare och 2-4 kontroller har gjorts i 15 fabriker. I 19 fabriker har det tidigare gjorts 5-9 kontroller och i 12 fabriker har 10 eller fler kontroller gjorts. I diagrammet ser vi att fler brott mot uppförandekoderna har skett då det tidigare gjorts färre eller inga kontroller i fabriken.

Antal kontroller	Antal fabriker
0	28
1	17
2	8
3	6
4	1
5-9	19
10≤	12

Tabell 11.

### 5.2.4 Ägarskap

Av de fabriker som studerades har 81 kinesiska ägare och de övriga 15 har ägare i ett annat

land eller som joint venture med ägare från flera länder. Mellan lokalägda fabriker och antalet anmärkningar på uppförandekoderna finns nästan inget samband (korrelationskoefficienten är 0,12). Det positiva sambandet visar dock att det i större utsträckning är lokalägda fabriker som har anmärkningar på uppförandekoderna, jämfört med utlandsägda fabriker. Regressionsanalysen beräknar determinationskoefficienten till 0,013 vilket bör tolkas som att enbart 1 % av de anmärkningar som gjorts på uppförandekoderna kan förklaras av vem som äger fabriken.

### **5.2.5 Anställningsform**

De fabriker som har noterat antalet tillsvidareanställda respektive antalet visstidsanställda använder sig oftast enbart av endera formen av anställning för sina anställda. Av de 56 fabriker där sådana data har kunnat tas fram har 47 av dem till största delen tillsvidareanställda och de övriga 9 fabrikerna har främst visstidsanställda. Korrelationskoefficienten på 0,29 visar att det finns ett svagt samband mellan fabriker med en klar majoritet tillsvidareanställda och antalet anmärkningar på uppförandekoderna. Det innebär att de fabriker som till största del har visstidsanställd arbetskraft tenderar att följa uppförandekoderna bättre än de fabrikerna med flest tillsvidareanställda. Determinationskoefficienten hamnade på 0,076, vilket betyder att anmärkningarna på uppförandekoderna till 8 % kan förklaras av vilken anställningsform som tenderar att finnas i majoritet i fabriken.

### **5.2.6 Fabriksstorlek**

Information om antalet anställda i fabriken har funnits i 93 fall och kunde variera mellan 4 anställda upp till 2107 anställda. Av de fabriker som undersökts har man i genomsnitt 357 anställda. Det finns ett ganska svagt negativt samband (korrelationskoefficienten är -0,27) mellan antalet anställda och anmärkningar på uppförandekoderna. Det innebär att ju fler antal anställda som finns i fabrikerna, desto färre anmärkningar finns det på hur uppförandekoderna följs. I större fabriker är det därför troligt att man följer uppförandekoderna bättre. Fabriker med 0-100 anställda (13 st fabriker) har i genomsnitt anmärkningar på 33 % av de kategorier som regleras av uppförandekoden. Vid 201-300 anställda (15 st fabriker) har dessa anmärkningar sjunkit till 26 % och hamnar på 22 % för fabriker med 1001-2000 anställda (5 st fabriker). Determinationskoefficienten på 0,069 visar att antalet brott mot uppförandekoderna i 7 % av fallen beror på hur många anställda som finns i fabriken.

## **6. Analys**

Vårt material kommer här analyseras i de kategorier som vår datamatrix bygger på. Resultatet analyseras utifrån de resultat tidigare forskning visat på. För att få en djupare förståelse bygger analysen också på Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) och Scheins teori om organisationskultur (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58).

### **6.1 Tillämpande av uppförandekoder**

Vårt resultat bygger på i hur hög procent som uppförandekoderna följs hos leverantörerna. Spridningen i hur väl fabrikerna följer uppförandekoderna är inte lika stor i vår studie som i Lockes m.fl. studie (2007) där det varierade mellan 20- 90 %. Fabrikerna i vår studie har som sämst följt uppförandekoderna till 53 % och som bäst har man följt dem till 93 %. Det gör att vi får ett medelvärde på 72 % vilket är bättre än Lockes m.fl. (2007) 61 %. Det finns dock svårigheter med att göra en direkt jämförelse mellan vår studie och Lockes m.fl. (2007) studie då vi inte känner till de exakta variabler man använt sig av. Lockes m.fl. (2007) studie bygger dessutom på kontroller gjorda av Nikes egna kontrollanter till skillnad från vårt resultat som bygger på kontroller gjorda av en tredje part. Nedan kommer vi gå igenom de olika kategorierna var för sig som utgör FWF:s uppförandekod.

#### **6.1.1 Kommunikation**

Då det inte är vanligt med fackföreningar i Kina är det extra viktigt att det finns ett fungerande klagomålssystem så att medarbetarna kan framföra sina synpunkter på arbetssituationen (Egels-Zandén 2007:55). Det är därför anmärkningsvärt att 34 % av fabrikerna inte har något klagomålssystem. Här har de anställda alltså svårt att säga ifrån eftersom det inte finns något formellt system att göra sig hörd på. Att FWF:s uppförandekoder inte är uppsatta i fabriken i 81 % av fallen gör det svårt för de anställda att förstå sina rättigheter och vilka möjligheter de har att påverka sin arbetssituation.



### **6.1.2 Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete**

I 10 % av de kontrollerade fabrikerna anmärktes på att ”annan form av tvångsarbete” förekom, vilket var en förvånande hög siffra eftersom detta är något man har uppmärksammat och jobbat med länge i Kina (Egels-Zandén, 2007). I dessa fabriker handlade det om att uppsägningstiden var längre än vad som är tillåtet enligt lag, att medarbetarna inte får säga upp sig under högsäsong, personer som tvingas sluta om de vägrar jobba övertid etc. Det var dock inte fråga om någon form av slaveri eller liknande, men det är ändå anmärkningsvärt att hela 10 % av fabrikerna har fått anmärkningar på detta.

Att det enbart i 4 % av de kontrollerade fabrikerna förekom könsdiskriminering är förvånansvärt positivt vilket gör att kontrollernas trovärdighet kan ifrågasättas på denna punkt. Bara genom att se till könsfördelningen hos produktionsanställda i förhållande till ledningen på fabrikerna ser vi generellt att andelen män är betydligt högre i ledningen än bland de produktionsanställda. Man kan därför tänka sig att det borde ha varit fler anmärkningar på könsdiskriminering, men det har av någon anledning inte uppmärksamats. Resultatet gav en positiv bild av i vilken utsträckning barnarbete förekom i fabrikerna då detta endast förekom i 1 % av de undersökta fabrikerna. Av de fabriker som behandlades framkom att 20 % inte följer de särskilda lagar som finns kring ungdomsarbetslöshet vilket är intressant, dock kan man urskilja en gradskillnad mellan dessa brott. Att inte ha registrerat all ungdomsarbetskraft på det lokala arbetskraftskontoret kan inte ses som lika allvarligt som att de får arbeta mer övertid än vad som är tillåtet. Enligt ILO-konventionen 182 ska Ungdomar upp till 18 år inte utföra arbete som kan utgöra skada för deras hälsa och säkerhet (Internet 2, 120516). När fabrikerna slarvar med hälsokontroller och inte sätter gränser för ungdomars övertid bryter de alltså mot ILO-konventionen.

### **6.1.3 Föreningsfrihet**

Fackföreningar bemyndigar de anställda att kunna påverka sina arbetsvillkor och bör därför ha en viktig roll i fabrikerna. Att de anställda i fabrikerna oftast inte är medvetna om de system som finns för att förbättra arbetsvillkoren, ökar svårigheten ytterligare att kunna hävda sina rättigheter. I 78 % av fabrikerna saknas fackförening, vilket därmed borde försvaga de anställdas position att kunna förhandla fram bättre arbetsvillkor och hävda sina rättigheter. Däremot är det i Kina generellt ovanligt med fackföreningar. Att det är så få fabriker i studien där fackföreningar förekommer behöver därför inte vara så anmärkningsvärt i relation till

Kinas arbetsmarknad i stort. Fackföreningarnas roll är i sig en intressant diskussion som vi dock i denna studie väljer att inte fördjupa oss i.

#### **6.1.4 Löner**

Resultatet visar att anmärkningar på hur löner betalas ut var mycket vanligt då 82 % av fabrikerna har en eller flera anmärkningar på denna kategori. Barrientos och Smith (2007) menar däremot att uppförandekoder normalt följs ganska bra inom kategorin lön. Vid behandlingen av materialet upptäcktes rapporter där information om lönevariablerna saknades och de fabrikerna bortsorterades därför ur materialet. En av anledningarna till att det inte fanns information om t ex. övertid kan vara att kontrollanterna hade upptäckt förfalskade dokument i fabriken. I 56 % av fabrikerna betalades en lön som inte når upp till den ersättning som lokala parter, t.ex. fackförbund och arbetsrättsorganisationer, har uppskattat för en rimlig levnadsstandard. För 13 av 96 fabriker har det dock noterats att data saknas för denna variabel. På grund av den här informationsbristen i rapporten skulle den verkliga procentsatsen för levnadslön kunna variera mellan 56 % - 70 %, beroende på om de okända fallen innehåller ytterligare 13 anmärkningar på levnadslön eller inte. 29 % av fabrikerna nådde inte upp till minimilönen enligt kinesisk lagstiftning. Likaså här finns en informationsbrist för denna variabel hos 14 fabriker, vilket innebär att det skulle kunna vara upp till 44 % av fabrikerna som inte följer den kinesiska lagstiftningen för minimilöner.

#### **6.1.5 Övertid**

Resultatet visade att övertid är ett väldigt vanligt förekommande problem i de kinesiska fabrikerna. Det var enbart fyra fabriker som inte fick anmärkning på detta. Vernon (1918, i Schuster och Rhodes, 2008) upptäckte att olyckstatistiken ökar betydligt när man har arbetsveckor mellan 60 till 72 timmar. I de studerade fabrikerna förekom övertid med 60-timmars arbetsvecka till 88 %. Då övertid ökar olycksstatistiken betydligt är det allvarligt med så hög grad av övertid. I vår data har vi ju dock inte uppgifter på antalet olyckor och vi kan till exempel inte hävda att det sker många olyckor i fabrikerna som utgör vår studie. Däremot vill vi trycka på den avgörande betydelse som övertid har för arbetsförhållandena då Robert Smith (1973 i Shuster och Rhodes (2008:237) hävdar att en stor förändring i antalet övertidstimmar har större inverkan på olycksfall än någon annan variabel. Han förklarar sambandet som en effekt av den trötthet eller utmattning som övertid kan leda till.

Arbetstagarna är inte heller garanterade minst en vilodag i veckan. En förklaring till varför detta förkommer i så pass hög utsträckning kan vara att det blir billigare för fabrikena att använda sig av övertid istället för att anställa. Beställningstoppar hanterar man istället genom att utnyttja sig av extremt mycket övertidsarbete, precis så som Shaw och Hale (2002) hävdar är vanligt förekommande inom klädindustrin.

#### **6.1.6 Hälsa och säkerhet**

Anmärkningar på brandsäkerhet, elektrisk säkerhet och kompressorer är väldigt allvarliga eftersom det handlar om akut fara. Med en eller flera anmärkningar på brandsäkerhet i 91 % av fabrikena löper de anställda en stor risk om det skulle börja brinna i fabriken. Att kategorin *Hälsa och säkerhet* fick så många anmärkningar kan ha sin förklaring i att det är lättare för kontrollanterna att identifiera till exempel låsta branddörrar eller att det saknas första-hjälpen-lådor än att upptäcka diskriminering, påtvingad övertid och barnarbete. Här bör man alltså reflektera kring kontrollanternas kompetenser och färdigheter. Det är viktigt att det finns ett transparent system för att bedöma hur väl uppförandekoderna följs. En risk med lättidentifierade variabler är att de flyttar fokus från andra problemområden som då berörs mindre.

#### **6.1.7 Legala anställningsförhållanden**

Att resultatet visade att hela 23 % av fabrikena inte hade försett alla sina anställda med kontrakt är utmärkande. Dock innebär vissa av dessa anmärkningar att relativt nyanställda inte har fått kontrakt ännu trots att det var över en månad sedan de började och detta kan inte klassificeras som ett lika allvarligt brott som att vissa anställda som jobbat under en längre tid är utan kontrakt. Intrycket är dock att det på dessa fabriker inte rör sig om alla medarbetare utan relativt få.

#### **6.1.8 Processvariabler och utfallsvariabler**

I resultatet ser vi alltså att de var flest anmärkningar inom kategorierna Hälsa och säkerhet, Övertid, Löner och Föreningsfrihet. Däremot finns det generellt väldigt få anmärkningar på de två kategorierna *Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete*, och *Legala anställningsförhållanden*. I Barrientos och Smiths (2007) studie visar sig uppförandekoder inverka mer på s.k. utfallsvariabler som i vår studie motsvaras av kategorierna *Hälsa och säkerhet, Löner, Övertid* och *Legala anställningsförhållanden*. Enligt Barrientos och Smiths

resonemang borde vårt resultat alltså visa på färre anmärkningar på dessa kategorier än vad det faktiskt visar. Uppförandekoder följs sämre på områden som rör processvariabler (Barrientos och Smith 2007), dessa processvariabler syns i vår studie som kategorierna *Föreningsfrihet*, *Kommunikation* och *Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete*. Av dessa är det enbart *Föreningsfrihet* där vi i vårt resultat har fått en mycket hög grad av anmärkningar. *Kommunikation* har fått förhållandevis många anmärkningar men diskriminering, tvångsarbete och barnarbete har fått väldigt få anmärkningar. Som nämnts ovan är det troligt att variabeln diskriminering egentligen skulle ha fått betydligt fler anmärkningar. Trots att vårt resultat på den här punkten inte stämmer överens med Barrientos och Smiths (2007) studie tyder det ändå på att deras resonemang är riktigt när det gäller diskriminering. I vårt resultat är det ingen direkt skillnad mellan processvariabler och utfallsvariabler i hur stor grad uppförandekoderna följs.

## **6.2 Förklaringsfaktorer**

Nedanstående stycke är indelat efter de olika faktorer i tidigare forskning som fanns påverka i hur hög utsträckning som uppförandekoderna följdes. De eventuella samband som finns analyseras utifrån den tolkning av korrelationskoefficienter och determinationskoefficienter som framkom i resultatet. Sambanden jämförs med tidigare forskning samt analyseras utifrån Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) och Scheins teori om organisationskultur (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58).

### **6.2.1 Längden på relationen**

Vårt resultat visade på att ju längre tid fabriken haft en relation med sin köpare desto sämre följs uppförandekoderna. Detta kan tyckas märkligt då man skulle kunna tänka sig att köparen har haft längre tid på sig att implementera och arbeta med uppförandekoder hos leverantörer de haft en längre relation med. Vårt resultat stämmer dock överens med Locke m.fl. (2007) vars studie också visade ett på att fabriker med ett längre samarbete följde uppförandekoderna i *lägre* utsträckning. De två förklaringar man resonerade kring i artikeln var dels att fabriker kan vara äldre och därmed också ha äldre och slitnare utrustning som i sin tur gör att arbetsmiljön blir sämre. Vi har därför även undersökt korrelationen mellan ålder på fabriker och i vilket utsträckning uppförandekoderna följs vilket ger ett svagt samband som tyder på att äldre fabriker har sämre arbetsvillkor. Tyvärr gav regressionsanalysen ett värde som inte

var signifikant när vi undersökte förklaringskraften mellan ålder på fabrikerna och i vilken utsträckning uppförandekoderna följs. Vi kan därför varken stödja eller argumentera emot Lockes m.fl. (2007) resonemang på denna punkt. Den andra förklaringen var att uppförandekoderna och kraven från företagets sida på leverantörer har blivit strängare under senare år och att de därför skulle vara bättre utrustade att följa uppförandekoderna.

De fabriker som har ett längre samarbete med medlemsföretagen kan liksom Locke m.fl. (2007) menar ha börjat sitt samarbete då uppförandekoderna såg annorlunda ut mot nu. Med stor sannolikhet var förmodligen inte medlemsföretaget ens medlem i FWF när samarbetsrelationen började. Utifrån Scheins modell (Schein, 1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008:57) av organisationskulturens tre olika nivåer kan vi därför tänka oss att de ”nya” uppförandekoderna endast når de två mest konkreta nivåerna i dessa organisationer som är de s.k. *artefakterna* och *värderingar och normer*. Detta resulterar i att uppförandekoderna endast blir vackra ord om värderingar i fabrikerna då dessa inte är del i företagets *grundläggande antaganden* vilket är själva kärnan i organisationskulturen. För att uppförandekoderna ska följas behövs alltså fabrikernas *grundläggande antaganden* förändras och därmed en del av organisationskulturen, vilket inte är så lätt. Detta stöds även av Egels-Zandéns (2012) resonemang där han poängterar att företags uppförandekoder ofta inte är del av praxis i fabrikerna. Praxis kan här ses som fabrikernas *grundläggande antaganden*. Företagen bryr sig egentligen inte om hur uppförandekoderna följs utan har ett större intresse av att få höga siffror vid kontrollerna av uppförandekoderna och på så sätt tillfredsställa sina olika intressenter. Att koppla isär policy från praxis på detta vis är alltså en metod för att hantera de motstridiga krav som kommer från olika intressenter (Egels-Zandén: 2012).

### **6.2.2 Andelen av fabrikenes produktion**

Vad det gällde hur medlemsföretagets andel av fabrikenes totala produktion påverkar hur man följde uppförandekoderna skilde sig Barrientos och Smiths (2007:720) slutsats sig åt från Locke m.fl. (2009). Barrientos och Smith (2007:720) menade att ju större volymandel ett företag har av produktionen i en fabrik i desto högre utsträckning följs uppförandekoden, vilket förklarades med att företag som har större volymandel får mer att säga till om. Däremot visar studien av Locke m.fl. (2009) att ju lägre andel en köpare har desto bättre följs uppförandekoderna vilket även vårt resultat visade på med en korrelation på 0,23. Då Barrientos och Smiths (2007) resonemang tycktes mer logiskt var resultatet förvånande.

Enligt Locke m.fl. (2007) kan en förklaring vara att dessa fabriker har fler köpare som ställer krav på fabriken från flera olika håll (Locke m.fl. 2007). Vilket också kan finna förklaring i Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67).

Leverantörerna har en mängd olika intressenter, däribland sina köpare. Enligt Freeman (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) är det trycket på företaget från dess olika intressenter som påverkar vilken riktning företaget tar. Köparna som i det här fallet är klädföretag i sin tur utsätts för krav och önskemål på etiska aspekter ifrån sina intressenter, t ex kunder, media, intresseorganisationer. De flesta klädföretagen sätter därför till följd av påtryckningarna från sina intressenter idag upp uppförandekoder. Dessa uppförandekoder är ofta liknande och företagen ställer därför ungefär samma krav på sina intressenter utifrån dem. Ju fler köpare en leverantör har desto fler håll kommer trycket på uppförandekoder hos företaget från och det kan göra att organisationen tvingas anpassa sig. Man kan också tänka sig att köparna kommunicerar sinsemellan och samarbetar vilket ökar trycket på leverantörerna. Å andra sidan borde en köpare som har en hög andel av en leverantörs produktion vara viktigare att behålla för leverantören och därför borde en sådan intressent ha mer inflytande på leverantören att anpassa sig.

Vårt resultat visar dock även på att större fabriker följer uppförandekoder i större utsträckning än små fabriker. Det är mycket sannolikt att medlemsföretagen har en större andel i de mindre fabriker vilket tyder på att det egentligen är fabriksstorleken som har påverkat vårt resultat utifrån denna punkt.

### **6.2.3 Kontroller**

I resultatet fann vi en klar förklaringskraft mellan antalet kontroller i fabriker som köpare utförde och hur uppförandekoderna följs i fabriker. Förklaringen visade på att ju fler gånger fabriker hade kontrollerats desto bättre följdes uppförandekoderna. Locke m.fl. (2009) menar att kontrollerna medför positivt resultat både genom att uppförandekoderna följs i högre utsträckning, dessutom skapar de ett engagemang för CSR bland medarbetarna i fabriker. Genom det ökade engagemanget bland medarbetarna skapas ökade förutsättningar för att de ska organisera sig i fackförbund eller upprätta klagomålssystem, vilket bidrar till bättre arbetsvillkor i fabriken. Man kan tänka sig att tidpunkten då kontrollerna har gjorts även det påverkar hur väl uppförandekoderna följs och att det i så fall ser bättre ut över tid. Vårt resultat bekräftar detta då de fabriker som har kontrollerats på senare tid följer uppförandekoderna bättre.

Det är svårt att ändra en organisations kultur eftersom mycket i kulturen inte är medvetet eller synligt (Granberg, 2011:225 & Alvesson & Svenningsson, 2008: 58). Eftersom CSR handlar mycket om värderingar och synsätt bör det vara förankrat i företagets kultur om dessa ska tillämpas i praktiken. Granberg (2011:225) menar att man för att genomföra en organisationsförändring så ska ”normsändarna” i organisationen förändra sitt beteende. Uppförandekoderna kommer dock inte från början ifrån organisationen i sig själv utan från leverantörernas köpare vilket gör att det blir ännu mer komplext för medlemsföretagen då de ska påverka en annan organisations kultur. Vi kan dock tänka oss att kontrollanterna kan ses som en sorts normsändare hos leverantörerna trots att de inte är en del av organisationen. I och med att de besöker fabriken blir uppförandekoder inte bara något som man säger till leverantörerna utan förstärks av hur dessa normsändare handlar. Kontrollanternas besök påverkar också i högre utsträckning de normsändare som finns i organisationen det är större chans att också dessa ändrar sitt beteende i och med kontrollanternas engagemang. Alvesson & Svenningsson (2008: 75-76) menar att för att genomföra en förändring i företagets grundläggande värderingar måste det finnas en mottaglighet i organisationen. Vi kan se att dessa kontroller ökar mottagligheten och medvetenheten av uppförandekoderna i organisationen, vilket gör att dessa organisationer blir mer engagerade i detta arbete och därför följer uppförandekoderna bättre. Ifrån intressentmodellen (Freeman, 1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) skapar kontrollanters besök på uppdrag från olika köpare att fabriken uppfattar kraven som starkare och därför anpassar sig för att inte förlora köparna. Egels- Zandén (2012) styrker detta och menar att organisationer ofta hanterar motstridiga krav från intressenter genom att koppla isär policy och praxis. Ökade externa krav som i det här fallet i form av ett högt antal kontroller leder till att policy och praxis kan kopplas ihop (Egels-Zandén, 2012).

#### **6.2.4 Ägarskap**

Vårt resultat visade nästan inget samband alls mellan utländskt ägande och i hur hög utsträckning man följde uppförandekoder i fabriken. Det fanns ett mycket svagt samband som visade på att villkoren i de 15 utlandsägda fabriken var bättre än i dem som var kinesiskt ägda. Locke m.fl. (2007) visade också i sin studie att de fabriker som var utlandsägda hade bättre arbetsförhållanden. En teori Locke m.fl.(2007) hade före sin undersökning var dock att fabriker som var lokalt ägda följer uppförandekoder bättre än de

som är utländskt ägda eftersom ägaren då får en närmare relation till de anställda. Då sambandet i vårt resultat är så pass svagt tyder det egentligen på att ägarskapet är en faktor som påverkar väldigt lite i hur hög utsträckning som uppförandekoderna följs i de kinesiska fabriker. Vi skulle dock vilja undersöka ett högre antal utlandsägda fabriker för att kunna uttala oss ifall det finns ett samband mellan ägarskap eller inte.

### **6.2.5 Anställningsform**

Barrientos och Smith (2007) och Shaw m.fl. (2002) hävdar att tillsvidareanställda oftare har bättre arbetsvillkor än de som är visstidsanställda. Vårt empiriska resultat visar däremot det motsatta att fabriker med till största del tillsvidareanställda har sämre arbetsvillkor än de fabriker med större andel visstidsanställda.

### **6.2.6 Fabriksstorlek**

Till skillnad från Lockes m.fl. studie (2007:16) tyder resultatet av vårt empiriska material på att arbetsförhållandena ser bättre ut i större fabriker än i mindre fabriker. Locke m.fl. (2007:16) argumenterar för att man i mindre fabriker har lättare att kontrollera och övervaka produktionen, jämfört med i större fabriker. Mindre fabriker räknas i det sammanhanget dock som runt 1000 anställda vilket är en stor fabrik i förhållande till vårt empiriska material då enbart 5 % av dessa fabriker har 1000 anställda eller fler och den minsta fabriken enbart hade fyra anställda. Om man skulle ha undersökt ett bredare storleksspann med större fabriker kanske sambandet mellan storleken på fabriken och anmärkningar på uppförandekoderna hade sett annorlunda ut och mer lika resultatet från Lockes m.fl. (2007) studie. En förklaring till resultatet i vår studie är att de som räknas som större fabriker har en ledning med högre utbildning och att HR-ansvariga finns i fabriken. Utifrån Granbergs (2011) resonemang kring förändring av organisationskultur kan vi se chefer och Human Resources som normsändare i fabriker och det är de som kan förändra en organisations kultur och värderingar. Förutom att kulturen i dessa organisationer förmodligen stämmer bättre överens med uppförandekoder har dessa normsändare troligtvis också högre kompetens och mer kunskap om organisationer och vad det gäller att förändra kulturen i en organisation.



## **7. Slutsats och diskussion**

Syftet med undersökningen var att undersöka hur arbetsvillkoren ser ut hos leverantörerna som levererar produkter inom klädindustrin till västeuropeiska företag och ställa dessa arbetsvillkor i jämförelse med de uppförandekoder som företagen har. Vidare behandlades vilka förklaringsfaktorer man kan hitta till de olika arbetsförhållanden som redovisats. För att uppnå detta syfte utformade vi våra två frågeställningar som undersöker hur arbetsförhållandena ser ut och hur det kan förklaras. Metoden vi använde var en kvantitativ innehållsanalys som gick ut på att koda rapporter ifrån FWF:s kontroller av kinesiska underleverantörer mellan åren 2004-2012. Vår teoretiska referensram byggde på Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008), som beskriver hur organisationer påverkas av sina intressenter, och Scheins (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58) olika nivåer av organisationskultur tillsammans med Granbergs (2011) och Alvesson och Svenningssons (2008) resonemang kring hur förändringar av organisationskultur genomförs. Dessa teorier har gett oss ytterligare förståelse till varför vissa faktorer har ett samband med hur uppförandekoderna följs hos leverantörerna. För att kunna förstå och tolka resultatet har vi också tagit del av tidigare forskning gjord av forskare som Locke m.fl (2007) och Barrientos och Smith (2007). I nästkommande stycken besvarar vi våra frågeställningar. I stycke 7.1.1 besvaras vår första frågeställning rörande vilka delar av uppförandekoderna man oftast bryter mot i leverantörskedjor i Kina. Stycke 7.1.2 besvaras vår andra frågeställning kring hur skillnaderna kan förklaras i hur uppförandekoderna följs mellan olika leverantörer och vilka förklaringsfaktorer som funnits. Uppsatsen avslutas sedan med en diskussion kring den egna studien och vidare forskning utifrån de slutsatser vi kommit fram till.

### **7.1 Slutsatser**

#### **7.1.1 Tillämpande av uppförandekoder**

Uppförandekoderna hos de kinesiska underleverantörerna till FWF:s medlemmar följs i relativt hög utsträckning. Fortfarande finns det dock en rad områden som behöver klar förbättring. De områden som är mest problematiska för uppförandekoderna att reglera då de bryts mot särskilt ofta är övertid, ingen fackförening eller kommitté med arbetsplatsrepresentanter, fabriken saknar klagomålssystem, ingen korrekt övertidsersättning, minimilön, brandsäkerhet, ergonomi, maskinsäkerhet, kemikaliehantering och lagstadgade

försäkringar. Troligtvis är också diskriminering ett område där man ofta bryter mot uppförandekoder. Detta är ett område som fått väldigt få anmärkningar i vår studie, vi har dock observerat en ytterst ojämn könsfördelning mellan produktionsarbetare och ledningen i fabrikena, vilket får oss att misstänka att det egentligen borde ha varit betydligt fler anmärkningar på könsdiskriminering. En anledning till att kontrollanterna inte uppmärksammat fler fall av könsdiskriminering skulle kunna vara att detta inte ses som en del av CSR utan som en separat fråga. För att uppmärksamma leverantörer och klädföretag på problematiken som förmodligen gömmer sig inom detta område bör en förändring i rutinerna kring kontrollerna av uppförandekoderna ske. Att få fabriker varken har fackförening, kommitté med arbetsplatsrepresentanter eller klagomålssystem försvårar de anställdas möjligheter att förbättra sina arbetsvillkor. Övertid är ett vanligt förekommande problem och det finns forskning som styrker att detta har negativ inverkan på olycksstatistiken (Smith, 1973 i Shuster och Rhodes, 2008:237). Av den anledningen är det därför motiverat att aktivt motverka övertid.

Den distinktion som Barrientos och Smith (2007) gör mellan processvariabler och utfallsvariabler är inte lämplig i sammanhanget eftersom vårt resultat inte stämmer överens med deras studie på ett flertal punkter. Utifrån vårt empiriska material ser vi ingen direkt skillnad mellan hur väl uppförandekoderna följs för processvariabler och utfallsvariabler. Vi ställer oss därför kritiska till Barrientos och Smiths distinktion mellan dessa två variabler.

Överlag visar vårt resultat visar att uppförandekoderna följs bättre än i Lockes m.fl. (2007) studie. Då vårt material bygger på kontroller som gjorts under senare år än Lockes m.fl. (2007) tyder det på att uppförandekoderna följs bättre med åren. Detta stöds även i vårt resultat som visar att i de senare kontrollerna följs uppförandekoderna bättre än i dem som gjorts tidigare år. Däremot finns det en svårighet i att göra en sådan jämförelse med Lockes m.fl. studie då vi inte kan avgöra om vi har använt oss av samma variabler.

### **7.1.2 Förklaringsfaktorer**

De förklaringsfaktorer vi har undersökt har generellt visat ganska svaga samband. Vi kan därför bara utläsa övergripande tendenser på vilka förklaringar som kan finnas till skillnaderna i arbetsförhållanden hos olika leverantörer. Den faktor som tycks ha störst inverkan på hur bra uppförandekoderna följs är antalet kontroller av dessa som tidigare gjorts

hos leverantören. Resultatet som visar att koderna följs bättre ju fler kontroller som har gjorts tidigare tyder på att kontroll av uppförandekoderna ger betydande effekt på arbetsvillkoren i fabrikena. Kontrollerna gör alltså stor nytta för att skapa bättre arbetsvillkor för de anställda. Andra förhållandevis starka förklaringsfaktorer kan utifrån vår studie vara längd på samarbetet mellan köpare och leverantör, köparens andel av fabriken's produktion, anställningsform och fabriksstorlek. Svagast samband med anmärkningar på uppförandekoderna visade sig i förhållande till variabeln ägarskap. Eftersom sambandet är så svagt och inte förklarar så mycket är det svårt att dra några direkta slutsatser om huruvida en lokalt ägd fabrik har större inverkan på arbetsförhållandena i fabriken jämfört med en utlandsägd fabrik.

För att uppförandekoderna ska följas bör de vara integrerade i leverantörens organisationskultur. Enligt Schein (1985 i Alvesson & Svenningsson, 2008: 57-58) består organisationskulturen av tre olika nivåer, *artefakterna*, *värderingar och normer* och *Grundläggande antaganden* som har inflytande på varandra. Om samtliga delar av koderna vore förankrade i alla dessa tre nivåer skulle koderna i form av *grundläggande antaganden*, som styr det vardagliga tänkandet och handlandet, uttryckas i *normer*, dvs. principer, mål eller koder, som därefter blir till *artefakter*, alltså ett beteendemönster, verbala uttryck eller fysiska uttryck som kännetecknar uppförandekoderna i detta fall. Ju längre relation mellan köpare och fabrik i desto lägre grad följdes uppförandekoderna, vilket troligtvis kan förklaras genom att uppförandekoderna är striktare idag än när samarbetet inleddes (Locke m.fl., 2007). Detta innebär att de gamla, mildare *grundläggande antagandena* om uppförandekoder fortfarande finns i företagets kultur eftersom organisationskulturen är svår att förändra (Alvesson & Svenningsson, 2008). Som tidigare nämnts verkar det vara så att ett högre antal kontroller av arbetsförhållandena som köparna utför och ju större fabriken är var två faktorer som påverkar att uppförandekoderna följs bättre. Att dessa två faktorer inverkar positivt på arbetsförhållandena kan vi finna förklaring i utifrån ett organisationskulturellt perspektiv. Granberg (2011:225) menar att man kan förändra ett företags kultur genom att förändra normsändarnas beteende i organisationen. Vi tänker att kontrollanterna kan ses som normsändare i organisationen trots att de egentligen inte är medlemmar i organisationen. Kontrollanterna kan även när de besöker organisationen påverka normsändare i organisationen som chefer, HR och ledning och få dem att ändra sitt beteende. Detta kan i sin tur enligt Granberg (2011:225) leda fram till en förändring av organisationskulturen där

uppförandekoderna får en djupare förankring. Det är också viktigt att organisationen är mottaglig för att en förändring av kulturen ska kunna ske enligt Alvesson och Svenningsson (2008: 74). När kontrollanterna besöker fabriker blir de anställda medvetna om uppförandekoderna i högre utsträckning vilket skapar en mottaglighet för förändring hos dem. När det gäller storleken på fabriken kan vi återgå till normbärarna i organisationen. I större fabriker har ledningen högre utbildning och kompetens kring organisationsteori och ansvarig/- a för HR. Då det är dessa som är normsändare som redan från början har mer förståelse och insikt i vad uppförandekoderna innebär och förmodligen också hur deras beteende påverkar organisationen. Detta gör att organisationskulturen ser annorlunda ut i större än i mindre fabriker. Vårt resultat skilde sig dock från Lockes m.fl. (2007), där det visade sig tvärtom att mindre fabriker följde uppförandekoder bättre än större. De fabriker som i vår undersökning definieras som stora räknas dock som små i Lockes m.fl. (2007) studie. Utifrån detta kan man tänka sig att fabriker som följer uppförandekoderna som bäst ändå är relativt stora och har bra struktur med HR och ledning samtidigt som de inte heller är för stora eftersom det då blir svårt att ha kontroll över hela organisationen.

I vårt resultat kunde vi utläsa ett samband mellan att ju lägre andel av fabriken totala produktion som var åt ett medlemsföretag, desto bättre följdes uppförandekoderna. Freemans intressentmodell (1984 i Grafström, Göthberg & Windell, 2008:22, 67) utgår ifrån att organisationer är öppna system som formas efter sina relationer med sina intressenter. Ledningens uppgift blir att förhandla och jämkas mellan sina olika intressenter. Då olika intressenters krav ofta är motstridiga hanterar organisationer ofta detta genom att koppla isär policy från praxis vad det gäller uppförandekoder (Egels- Zandén, 2012). Fabrikernas köpare, alltså klädföretagen, utgör bland andra intressenter till fabriken. Dessa ställer krav på fabriker att de följer uppförandekoderna då klädföretagen i sin tur utsätts för krav och påtryckningar på att de agerar etiskt ifrån en mängd av sina intressenter. Utifrån intressentmodellen utsätts fabriker med flera kunder ifrån krav på liknande uppförandekoder ifrån flera olika håll vilket ökar trycket på dem att anpassa sig efter dem. Å andra sidan blir det ju ett högre tryck från en köpare som har en större andel då den köparens åsikter borde väga tyngre och vara kraftfullare då företaget har ett starkare beroende och förlorar mer om man förlorar kunden. Detta går inte ihop med vårt resultat att köpare som har en högre andel av fabriken är de vars uppförandekoder följs sämst. En förklaring till detta är troligtvis att medlemsföretagen har högre andel av produktionen i lite mindre fabriker. Då uppförandekoderna bryts mot i högre utsträckning i mindre fabriker visar detta på att

sambandet mellan medlemsföretagets andel av produktionen och hur fabriken följer uppförandekoder snarare beror på storleken på fabriken. Sambandet mellan i hur hög grad uppförandekoderna följs och antalet kontroller i fabriken kan förklaras genom att kontrollanters besök på uppdrag från olika köpare, alltså intressenter, gör att fabriken uppfattar kraven som starkare och därför anpassar sig för att inte förlora köparna. När de externa kraven uppfattas som starkare som i det här fallet i form av kontroller kan detta leda till att policy och praxis som tidigare varit segregerade åter kopplas ihop och arbetsvillkoren förbättras i fabriken (Egels- Zandén, 2012).

Slutligen har vi kommit fram till att de förklaringsfaktorer vi har hittat påverkat uppförandekoderna i ganska låg utsträckning. De relativt låga determinationskoefficienterna som presenterades för sambanden mellan de olika variablerna i resultatet tyder på att det är svårt att enbart koppla samman en särskild faktor som starkt beroende till hur uppförandekoderna följs. Härmed kan man konstatera att antalet anmärkningar på uppförandekoderna beror på en mängd olika variabler, däribland de variabler som tagits med i resultatet och som diskuterats ovan.

## **7.2 Diskussion**

Vårt resultat har bidragit med en översiktlig bild av hur arbetsförhållanden kan se ut hos underleverantörer inom klädbranschen i Kina, vilket mycket få studier har undersökt tidigare. Styrkan i vår studie är att kontrollerna gjorts av en oberoende tredje part, FWF, vilket ger studien en ökad trovärdighet i jämförelse med om kontrollerna gjorts av företagen själva. Därmed minskar risken att datan kan ha förvrängts till köparens fördel. En annan styrka är att urvalet av data består av material från flera olika företag och inte enbart från en köpare. Vi har alltså en spridning av olika köpare i vår studie, till skillnad från Lockes m.fl. (2007) studie som begränsar sig till enbart Nikes leverantörer. Den stora mängd variabler som används i det empiriska materialet ger en större bredd i studien och mer konkret information om särskilda variabler, vilket ger ett bra underlag för vidare forskning.

En begränsning vi har upptäckt i vår data är dock att man i de rapporter som granskats noterat förfalskade dokument hos leverantörer vilket försvårar möjligheten att bedöma variabler såsom lön och övertid. Därmed kan man tänka sig att det finns fler fall där övertidsersättning

inte utbetalas korrekt eller där man arbetar övertid i strid mot lagstiftningen. En eventuell risk med de rapporter som har studerats är kontrollanternas tolkning av de variabler som studeras och deras förmåga att kunna identifiera olika variabler hos underleverantörerna. I och med att vissa variabler är mer lättidentifierade än andra är det av stor vikt att kontrollanterna har rätt kompetens för att utföra uppgiften för att kunna synliggöra även de problemområden som är svårare att identifiera. Det är också värt att diskutera den låga förklaringskraft som variablerna under den andra frågeställningen har. De samband vi har hittat mellan de olika formvariablerna och anmärkningar på uppförandekoderna är relativt svaga och det är därför svårt att dra generella slutsatser kring att uppförandekoderna påverkas starkt av dessa. Sambanden är dock signifikanta, det vill säga de beror inte på slumpen, vilket ger studien hög trovärdighet. Det empiriska materialet kan dessutom anses som mycket tillförlitligt då reliabilitetstestet gav ett högt värde.

För vidare forskning skulle det vara intressant att fokusera på ett mer specifikt område kring arbetsförhållandena, till exempel att undersöka ett samband mellan övertid och antalet olyckor som sker i fabrikena. Dessutom skulle det vara spännande att studera hur arbetsvillkoren förändras över tid för att se en trend i hur uppförandekoderna följs. Fackföreningarnas betydelse för arbetsvillkoren på arbetsmarknaden i Kina skulle även vara av intresse att studera då fackföreningarna i Kina har en speciell roll.

Granskningen av hur uppförandekoderna följs hos leverantörer i klädindustrin är av personalvetenskapligt intresse då HR har en viktig roll i implementering av uppförandekoder och kontroll av att de följs. I takt med den ökade globaliseringen vill vi belysa hur viktigt det är för företagen att arbeta med förbättringsförslag för arbetsvillkoren hos sina underleverantörer. Vår förhoppning är dessutom att göra HR till en än mer aktiv part i arbetet med uppförandekoder. HR kan till exempel ansvara för att kommunicera företagets etiska värderingar och tydligt specificera vad som är lämpligt beteende. Genom att uppmärksamma de anställda om uppförandekoder kan HR bidra till en kultur av integritet, respekt och professionalism. För att göra ett sådant arbete effektivt behöver HR veta vilka problemområden som är viktigast att fokusera på och med hjälp av vår studie har de möjlighet att bedöma detta. Studien försöker även ge en förklaring till varför uppförandekoderna följs i den utsträckning de gör. En sådan kännedom och förståelse för vilka faktorer som påverkar hur uppförandekoderna följs gör att framtida CSR-arbete kan underlättas.

# Källförteckning

## Artiklar

Barrientos, S & Smith, S (2007) *Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing codes of labour practice in global production systems* Third World Quarterly, Vol. 28, No. 4, 2007, pp 713-729.

Barrientos, S & Smith, S (2006) *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?* University of Sussex, Institute of Development Studies.

Bartley, T. (2007) *Standards for Sweatshops: The Power and Limits of Club Theory for Explaining Voluntary Labor Standards Programs* Reviserad version i *Voluntary Programs: A Club Theory Approach*, Matthew Potoski & Aseem Prakash, (2009), MIT Press.

Egels-Zandén, Niklas (2007) *Suppliers' Compliance with MNCs' Codes of Conduct: Behind the Scenes at Chinese Toy Suppliers* Journal of Business Ethics (2007) 75:45-62

Egels-Zandén, Niklas (2012) *Revisiting Suppliers' Compliance with MNCs' Codes of Conduct: Recoupling of Policy and Practice at Chinese Toy Suppliers* Journal of Business Ethics (ska publiceras)

Locke, R., Amengual, M. & Mangla, A. (2009) *Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains* Politics & Society, Vol. 37 No.3, September 2009, pp 319-351.

Locke, R., Qin F. & Brause, A. (2007) *Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike* Industrial and Labor Relations Review, Vol. 61, No.1 (October 2007). Cornell University.

Schuster, M. & Rhodes, S. (2008) *The Impact of Overtime Work on Industrial Accident Rates*. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society: Volume 24, Issue 2, p. 234-246, March 1985

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Elanders Gotab

## Böcker

Alvesson, Mats & Svenningsson, Stefan (2008) *Förändringsarbete i Organisationer* Malmö: Liber AB

Briscoe, D., Schuler, R. & Tarique, I. (2012) *International Human Resource Management – Policies and Practices for Multinational Enterprises* 4th edition, New York: Routledge

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Grafström, M., Göthberg, P. & Widell, K. (2008) *CSR:Företagsansvar i förändring*  
Malmö:Liber AB

Granberg, O. (2011) *PAOU – Personaladministration, HRM och Organisationsutveckling*  
Stockholm: Natur & Kultur

Körner & Wahlgren (2002). *Praktisk Statistik* Lund Studentlitteratur

Shaw, L. och Hale, A. (2002) The emperor's new clothes: what codes mean for workers in the garment industry. I Jenkins, R., Pearson, R. & Seyfang, G. (red) *Corporate Responsibility & Labour Rights – Codes of Conduct in the Global Economy* (ss. 101-112) London: Earthscan Publications Ltd

Thurén, T. (2007) *Vetenskapsteori för nybörjare* Malmö: Liber AB

### **Internet**

1. Fair Wear Foundation (FWF)  
<http://www.fairwear.org/514/about/verification/>  
2012-06-01
2. Fair Wear Foundation (FWF),  
<http://www.fairwear.org/492/labour-standards/3.-no-exploitation-of-child-labour/>  
2012-05-16
3. Fair Wear Foundation (FWF),  
<http://www.fairwear.org/22/about/>  
2012-04-05



## Bilaga 1 - Tabeller

### Kommunikation

Inget internt klagomålssystem	Anmärkning på klagomålssystem	FWF:s uppförandekod är inte uppsatt	Anmärkning på hur FWF:s uppförandekod kommunicerades till de anställda	Anmärkningar på kommittéer
34 %	39 %	81 %	77 %	65 %

Tabell 1.

### Tvångsarbete, diskriminering och barnarbete

Deposition tagna från de anställda	Annan form av tvångsarbete	Könsdiskriminering	Annan form av diskriminering	Anmärkning på system att undvika barnarbete	Nuvarande barnarbete	Bestämmelser kring ungdomsarbetskraft följ inte
10 %	10 %	4 %	3 %	32 %	1 %	20 %

Tabell 2.

### Föreningsfrihet

Ingen fackförening	Inget kollektivavtal	Diskriminering av fackförbundets medlemmar
78%	88%	0%

Tabell 3.

### Löner

Inte möjligt att bedöma lönerna pga. icke-transparens	Lönerna motsvarar inte lokala intressenters uppskattning av en levnadslön	Minimilöner betalas inte	Korrekt övertidsersättning betalas inte	Betald semester som inte överensstämmer med lagen	Arbetarna får inte korrekt, eller några, lönespecifikationer	Arbetarna förstår inte de utbetalade lönerna
29 %	56 %	29 %	60 %	47 %	11 %	13 %

Tabell 4.

### Övertid

Inget korrekt system för tidsrapportering	Tidsrapporterna stämmer inte överens med varandra	Inte möjligt att bedöma arbetstid	Övertid	Över 70-timmars arbetsvecka	Över 60-timmars arbetsvecka	Ingen vila var sjunde dag
44 %	26 %	22 %	94 %	49 %	88 %	76 %

Tabell 5.

## Hälsa och säkerhet

Antal anmärkn.	Anmärkning på brandsäkerhet	Anmärkning på elektrisk säkerhet och underhåll	Anmärkning på maskinsäkerhet	Anmärkning på värmepanna och kompressor	Anmärkning på kemikaliehantering*
1	12 %	19 %	36 %	4 %	16 %
2	79 %	2 %	10 %	2 %	29 %

Tabell 6.

\* Informationsblad om materialsäkerhet saknas, fel personlig skyddsutrustning, ventilation vid fläckborttagning o dyl.

Antal anmärkn.	Anmärkning på matsal, vatten eller hygienutrymmen (inkl. toaletter)	Ingen riktig hälso- och säkerhetsutbildning för de anställda (inkl. första hjälpen-utbildning)	Anmärkning på hälsokontroller av de anställda	Anmärkning på förbandslåda	Inget eller inkorrekt olycksregister
1	18 %	31 %	6 %	17 %	13 %
2	4 %	3 %	0 %	1 %	1 %

Tabell 7.

Antal anmärkn.	Anmärkning på ljud	Anmärkning på damm	Anmärkning på uppvärmning och nedkylning	Inget ergonomiskt program eller anmärkning på ergonomi	Inget maskinunderhåll(t ex. för hissar)
1	2 %	7 %	1 %	85 %	2 %
2	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %

Tabell 8.

## Legala anställningsförhållanden

Alla anställda har inte kontrakt	Anställda får ingen kopia av sitt kontrakt	Kontrakten stämmer inte överens med lagstiftning	Utnyttjande av visstidsanställningar	Inkorrekta personalregister	Alla lagstadgade försäkringar betalas inte
23 %	12 %	9 %	2 %	5 %	83 %

Tabell 9.

## Förklaringsfaktorer

Förklaringsvariabel	r	r <sup>2</sup>	t-värde	Observationer
Längden på relationen (köpare och säljare)	0,22	0,048	18,3	73
Ålder på fabriken	0,12	0,01	-0,9	93
Andel av fabriken's produktion	0,23	0,053	20,7	87
Antal kontroller	-0,47	0,22	28,3	91
År för kontroll	-0,36	0,13	3,8	96
Ägarskap	0,12	0,01	11,4	96
Anställningsform	0,29	0,076	7,1	56
Fabriksstorlek	-0,27	0,069	23,7	93

Tabell 10.

## Antal kontroller

Antal kontroller	Antal fabriker
0	28
1	17
2	8
3	6
4	1
5-9	19
10≤	12

Tabell 11.