

Mänskliga rättigheter inom den svenska klädesindustrin

Klädföretagens revision av sina leverantörer i utvecklingsländer

Human rights within the Swedish clothing industry

The clothing companies' audit of their suppliers in developing countries

Examensarbete inom Företagsekonomi
Grundnivå 15 Höskolepoäng
Vårterminen 2014

Madeleine Fransman

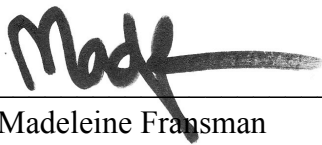
Handledare: Tony Pehrson
Examinator: Jim Andersén

Försäkran

Detta arbete har lämnats in för examination av Madeleine Fransman till Högskolan i Skövde för erhållande av betyg på 15 högskolepoäng inom ämnet företagsekonomi.

2014-09-07

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare har använts för erhållande av annan examen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Made', with a horizontal line underneath it.

Madeleine Fransman

Förord

Arbetet påbörjades vårterminen 2012 och skrevs tillsammans med Eric Malm till den första slutinlämningen. Vi hade under den tiden Marianne Kullenwall som handledare. Efter att en komplettering av arbetet rekommenderades tog jag en paus i skrivandet, för att sedan återuppta det självständigt och omarbeta nu under vårterminen 2014.

Eric och jag var under vårterminen 2012 i kontakt med Henric Wahlgren som är sakkunnig i ämnet. Jag vill tacka honom för de råd och den vägledning han bidragit med i arbetet. Jag vill även tacka de personer som har ställt upp på intervjuer till studien. Eftersom företagen de jobbar för har kodats av sekretesskäl nämner jag inte deras namn.

Slutligen vill jag tacka min handledare Tony Pehrson och min examinator Jim Andersén för alla värdefulla tips och kommentarer som de har bidragit med under arbetets gång.

Sammanfattning

Inom den svenska klädbranschen finns merparten av produktionen hos leverantörer i utvecklingsländer. Denna produktion kunde länge bedrivas utan insyn och kritisk granskning. Icke vinstdrivande organisationer började rapportera om de missförhållandena som fanns avseende mänskliga rättigheter i dessa fabriker vilket uppmärksammades både i Sverige och internationellt. Detta skapade en insikt hos företagen att kärnverksamheten och maximal vinst inte längre var det enda viktiga för deras näringsverksamhet. Företagen tvingades till att visa socialt ansvar i utvecklingsländerna för att inte förlora marknadsandelar. Sådana påtryckningar kan beskrivas med institutionell teori samt med de faktorer vilka beskrivs som centrala inom teorin. Företagen influeras i beslutprocesserna genom tolkningar av dessa institutioner och skapar därmed nya standarder. Företagen arbetar med framtagna riktlinjer för vilka krav som ska finnas i fabrikerna och hur dessa förhållanden ska kontrolleras. Resultatet av dessa kontroller redovisas sedan till deras intressenter.

Samtliga intervjuade klädföretag i denna studie har utvecklat någon form av strategi för arbetet med deras sociala ansvar, men de har kommit olika långt i processen. Resurserna framförs som det allvarligaste problemet vilket ofta gör revisionerna av CSR-arbetet ytligt.

Studien tar fram några av de problem som de medverkade klädföretagen på den svenska marknaden stöter på vid revisionen av deras leverantörer i utvecklingsländerna utifrån deras arbete med CSR. Den visar även att betydligt mer skulle kunna göras i revisionsarbetet med både leverantörer och underleverantörer. Ökade påtryckningar skulle kunna driva på utvecklingen med företagens CSR arbete ytterligare.

Abstract

Most of the production for the Swedish clothing industry lies with suppliers in the developing countries. The production could go on for a long time without much scrutiny. Non-governmental organizations started to report about the conditions in these factories and their reports got a lot of attention in Sweden and other countries. This forced the companies to an understanding that the core business couldn't be the only important area anymore. It therefore became important to work with their social responsibility and report their work to their stakeholders to avoid market loss. Forces like this can be described with institutional theory and the different factors that force companies to change. The companies work with codes of conducts that describe their requirements in the factories and how these requirements should be audited. The result from these audits is then reported to their stakeholders.

All of the companies in this study have developed some form of strategy for their work with social responsibility, but there are differences in how far they have reached with their work in this area. The resources are expressed as the biggest problem, which often leads to a rather superficial auditing of the companies' work with their social responsibility.

This study shows some of the problems the studied companies meet in auditing their contractors in the developing countries and the conditions in these factories based on their codes of conduct. It also shows that a lot more could be done in their work with auditing contractors and subcontractors in the developing countries. Increased institutional pressure could push the development with the companies work with social responsibility further.

Förkortningar

BSCI	- The Business Social Compliance Initiative
CSR	- Corporate Social Responsibility
EU	- Europeiska Unionen
F1	- Medverkande företag 1
F2	- Medverkande företag 2
F3	- Medverkande företag 3
F4	- Medverkande företag 4
F5	- Medverkande företag 5
FN	- Förenta Nationerna
GRI	- Global Reporting Initiative
ILO	- International Labour Organization
NGO	- Non-Governmental Organization (icke vinstdrivande)
O1	- Medverkande NGO 1
OECD	- Organization for Economic Cooperation and Development

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemdiskussion	2
1.2 Syfte	3
1.3 Problemformulering	3
2. Metod	4
2.1 Studiedesign	4
2.2 Studiens genomförande	5
2.2.1 Primär data	5
2.2.2 Sekundär data	6
2.2.3 Analys	6
2.3 Val för studien	6
2.3.1 Val av fallföretag	7
2.3.2 Val av frivillig icke vinstdrivande organisation	7
2.3.3 Val av respondenter	7
2.4 Metodkritik	8
2.4.1 Validitet	8
2.4.2 Reliabilitet	8
2.4.3 Källkritik	8
2.5 Forskningsetik	9
3. Teoretisk Referensram	10
3.1 Corporate Social Responsibility	10
3.2 Globaliseringen av ekonomin	11
3.3 Institutionell teori	12
3.3.1 Isomorfism och isomorfisk förändring	13
3.4 Redovisning och revision av CSR	15
3.4.1 Öppenhet och kontrollerbarhet	17
3.4.2 Global Reporting Initiative	18
3.4.3 The Business Social Compliance Initiative	19

3.4.4 Leverantörsrevisionen.....	19
3.5 Sammanfattning.....	20
4. Empiri	22
4.1 Företagens leverantörskedja.....	22
4.2 Företagens CSR-arbete.....	22
4.3 Företagens redovisning av CSR	24
4.4 Upplevda problem med revisionen av leverantörer och underleverantörer.....	25
4.5 Företagens samarbete med andra företag och organisationer	26
4.6 Frivillig icke vinstdrivande organisation	27
5. Analys	28
5.1 Utvecklingen av CSR och skyddet av mänskliga rättigheter inom klädindustrin.....	28
5.2 Revision av arbetet med CSR och mänskliga rättigheter	30
5.3 Redovisning av det sociala arbetet	33
6. Slutsatser.....	35
Källförteckning	37
Bilaga 1	i
Mall för intervjufrågor till företag.....	i
Bilaga 2	iii
Mall för intervjufrågor till den icke vinstdrivande organisationen	iii
Bilaga 3	iv
Egna reflektioner.....	iv

Figurförteckning

Figur 1. Processen mellan intressenternas krav och företagets beslutsfattande.	21
---	----

1. Inledning

Denna studie börjar med ett avsnitt om bakgrunden till revisionen och redovisningen av Corporate Social Responsibility. Därefter följer en problemdiskussion som leder till studiens syfte och avsnittet avslutas sedan med studiens problemformulering.

Att upprätta en redovisning kräver resurser och resursallokeringen till detta avgörs av nyttan med redovisningen. Nyttan kan beskrivas på olika sätt, antingen direkt till intressenter eller indirekt för den totala ekonomin (Johansson m.fl., 2009). Företagen koncentrerade sig förr mycket mer på sin kärnverksamhet, med aktieägarna som den viktigaste intressentgruppen. Idag har denna bild förändrats och företagen anser att även andra intressenter är viktiga att ta hänsyn till, som exempelvis kunderna, leverantörerna, diverse organisationer samt staten och allmänheten i stort (Grafström m.fl., 2008). Det har blivit viktigt för företagen att även visa sig vara intresserade av samhället istället för att bara koncentrera sig på vinstmaximering (Buhmann, 2006).

Investeringar i socialt ansvarstagande, Corporate Social Responsibility (CSR), ses mer och mer som ett sätt att öka konkurrenskraften. En anledning till detta är att samhället har fått ökad medvetenhet och förståelse för innebörden av sådana investeringar samt hur företagen därigenom kan påverka samhällsutvecklingen, speciellt för länderna i tredje världen (Arenas m.fl., 2008). Inom affärsvärlden har mänskliga rättigheter ofta översatts med de anställdas arbetsvillkor och levnadsförhållanden. Med en ökad globalisering under senare år har de multinationella företagen tvingats ta en ökad hänsyn till detta, vilket ofta varit en följd av skandaler med till exempel utnyttjande av arbetskraft i utvecklingsländerna på ett oacceptabelt sätt (Gray och Gray, 2011).

Traditionell redovisning av företagets verksamhet tar ingen eller väldigt liten hänsyn till aspekter som CSR (Gallhofer m.fl., 2011). Den tar som regel heller inte hänsyn till påverkan av det ekonomiska resultatet av de immateriella faktorer som ligger inom företagets sociala ansvar (Vilanova m.fl., 2009). När det gäller respekten för de mänskliga rättigheterna har det tagits fram riktlinjer som de multinationella företagen kan använda sig av (Gray och Gray, 2011) och dessa riktlinjer har blivit ett viktigt instrument för företagen med det etiska arbetet med deras leverantörer i utvecklingsländerna. De olika riktlinjerna har ökat markant de senaste åren och företagen har nu många sådana riktlinjer att välja bland (Schleper och Busse, 2013). I den traditionella revisionen hos en leverantör är revisionen ofta till för att skapa en sammanställning av verksamheten, komma med förslag på förbättringar som gynnar båda parter och sedan använda sig av informationen i fortsatta förhandlingar (Saunders, 1994). Det kontrolleras även om det beställande företagets riktlinjer uppfylls (Jamison och Murdoch, 2005). Trots att rapporteringen av de sociala förhållandena i verksamhetskedjan har utvecklats väldigt mycket under de senaste decennierna är utvecklingen bara i början av processen (Tschopp m.fl., 2012).

1.1 Problemdiskussion

Begreppet CSR blir i svensk översättning företagens sociala ansvar och enligt Bonniers svenska ordbok kan en tolkning göras att dessa ord blir definierade som företagens ansvar för hur den egna verksamheten påverkar samhället i övrigt (Grafstöm m.fl., 2008). Enligt Mentés (2010) finns det två definitioner på socialt ansvar. Den ena är en klassisk syn på ansvaret där företagen endast är ansvariga mot sina viktigaste intressenter, främst aktieägarna. Den andra definitionen är att företagen är ansvariga gentemot samhället i stort och ska bidra med att lösa världens problem. Denna definition är därför mycket mer heltäckande och kräver betydligt mer av företagen. Företagsansvar är oftast inte lagstiftat, utan består av en samling uppmaningar och rekommendationer från olika stater och organisationer (Buhmann, 2006). På grund av att klädesindustrin är en av de mest globala industribranscherna i världen har företagens sociala ansvar uppmärksammats speciellt mycket för denna bransch (Laudal, 2010).

Redovisningen av CSR och speciellt hur mänskliga rättigheter skyddas har samtidigt blivit ett sätt för företagen att visa sitt engagemang för samhällsutvecklingen och används numera i stor utsträckning av företagen för att stärka varumärken och rent allmänt förbättra sitt rykte (Middlemiss, 2003). Riktlinjer är avsedda att fungera som en hjälp till företag för hur deras sociala arbete kan redovisas samt att underlätta förståelsen av rapporterna för de intressenter som vill ta del av informationen (Betianu, 2010). Dessa riktlinjer har blivit ett viktigt instrument till det etiska arbetet med leverantörerna (Schleper och Busse, 2013) eftersom företagen behöver en strategi för hur de ska mäta, kontrollera och styra det sociala arbetet genom hela verksamhetskedjan. Detta behövs även för att de ska kunna kontrollera om uppsatta mål nås (Durden, 2008). Grundläggande för CSR-arbetet är därför att det redovisas på ett sådant sätt att det är mätbart och därmed också möjligt att kontrollera och revidera (Betianu, 2010) samt att kunna jämföra resultaten mellan olika tidsperioder (Gallhofer m.fl., 2011). Enligt Durden (2008) anser dock många företag att det fortfarande är svårt att anpassa redovisningen av CSR för att den ska stämma överens med den traditionella ekonomiska redovisningen och därför inkluderas sällan CSR i företagens ekonomiska och finansiella rapportering.

Förändringen av företagens sociala agerande kan till viss del beskrivas med institutionell teori. Denna organisationsteori har fokus på olika delar som influerar företag i deras beslutsprocesser (Tschopp m.fl., 2012). Den utformade institutionen blir resultatet av olika förhandlingar mellan påverkande parter inom branschen och institutioner kan därför variera (Bondy m.fl., 2012). Eftersom modeföretag ofta har stora och komplexa leverantörskedjor kan det enligt Pedersen och Gwozdz (2013) finnas aktörer i kedjan som inte alls bryr sig om CSR. Med olika krav från olika intressenter kan det dessutom bli förvirrande och oklart för företagen hur de olika institutionella kraven ska prioriteras (McWilliams och Siegel, 2001).

1.2 Syfte

Denna rapport ska ge läsaren en djupare förståelse för de problem som företag inom den svenska klädindustrin upplever finns med revisionen av leverantörer i utvecklingsländer utifrån CSR och mänskliga rättigheter. Läsaren ska även ges en djupare förståelse för institutionell teori och hur detta påverkar organisationer samt förstå sambandet mellan CSR och denna teori.

Vidare strävas det efter att ge läsaren en uppfattning om hur långt ner i verksamhetskedjan företagens riktlinjer för revisionen kan kontrolleras.

1.3 Problemformulering

Vilka problem upplever företag inom den svenska klädindustrin finns i revisionen av deras leverantörer i utvecklingsländerna, utifrån institutionella påtryckningar med skyddet av mänskliga rättigheter?

Hur långt ner i verksamhetskedjan kontrollerar företagen att skyddet för de mänskliga rättigheterna följs?

2. Metod

I detta kapitel redogörs för de metodval och val av tillvägagångssätt som gjordes för att studien ska uppnå sitt syfte och ge svar på problemformuleringen. Kapitlet beskriver även hur insamlingen av material gick till samt de urval som gjordes beträffande företag och organisationer som deltar i studien.

2.1 Studiedesign

Eftersom det redan fanns teorier i ämnet valdes det att besvara den ställda problemformuleringen genom deduktion (Bryman och Bell, 2013). Det gjordes först en genomgång av den teori som fanns vilket sedan jämfördes med den egna informationen som samlades in genom empirin. Det gjordes inte några egna hypoteser innan den empiriska delen av studien påbörjades. Det är därför endast slutsatser och de hypoteser andra forskare gjort, vilka tas upp i den teoretiska referensramen, som har jämförts med den empiriskt insamlade informationen mot slutet av studien.

Till den teoretiska referensramen har en skrivbordsundersökning (Patel och Davidsson, 2011) genomförts för att ta del av den information som behövdes för att sedan kunna gå vidare i studien. För att förstå problematiken med revisionen krävdes det att det var tydligt med vad som var föremål för revision. Det var därför viktigt att redogöra för olika synsätt och definitioner av CSR. I och med detta krävdes det vidare information om mänskliga rättigheter. Det krävdes även en redogörelse för institutionell teori, om institutionella påtryckningar och hur dessa påverkar organisationer.

För att kunna besvara den andra frågeställningen krävdes det information om de medverkande företagens verksamhetskedja samt en genomgång för om och hur långt ner i dessa verksamhetskedjor som de mänskliga rättigheterna kontrollerades.

Eftersom det gjordes avgränsningar om vilka företag som skulle kunna medverka i studien fanns det inte ett tillräckligt utbud av företag kvar att välja bland för att till exempel göra en kvantitativ undersökning genom att skicka ut enkäter. Detta medförde att den empiriska delen av studien genomfördes genom fallstudier med intervjuer som kvalitativ metod (Patel och Davidsson, 2011). Med denna metod gavs även möjligheten att gå in på djupet med organisationerna som medverkade för att få en djupare förståelse av problemen.

2.2 Studiens genomförande

2.2.1 Primär data

Information som hämtas in direkt från källan kallas för primär data (Jacobsen, 2002). Till denna studie valdes intervjuer med fallstudier som primär datainsamlingsmetod. Enligt Jacobsen (2002) gör sådan studie det möjligt att gå in på djupet med en specifik situation, som till exempel en beslutsprocess. Fallstudier är enligt Backman (2008) ett bra alternativ vid utvärderingar då fenomen och kontext saknar givna gränser. Det är informationen från dessa intervjuer som utgör studiens primära data. För att komplettera informationen användes även organisationernas egna publikationer, såsom till exempel hållbarhetsredovisning i de fall sådan fanns.

Utformningen av de frågor som ställdes under intervjun baserades på den version av problemformuleringen som formulerades under 2012. Frågorna analyserades sedan innan de användes för att kontrollera att problemformuleringen kunde besvaras utifrån de frågor som fanns. Det genomfördes även testintervjuer på vänner innan de riktiga intervjuerna påbörjades för att undvika missförstånd eller oklarheter i frågorna. Efter dessa testintervjuer korrigerades några av frågorna och nya testintervjuer genomfördes.

Utifrån den tidsram som var förutbestämd för studien bestämdes det sedan under vilka veckor intervjuerna skulle genomföras på för att hinna sammanställa informationen och slutföra studien.

När urvalen om vilka organisationer och vilken person inom denna organisation som skulle kontaktas var fastställd letades kontaktpuppgifter till dessa personer upp. Detta hämtades från deras hemsida eller via internetbaserade telefonkataloger. Organisationerna kontaktades först via telefon. I vissa fall gavs direkt kontakt med den person som skulle tillfrågas för intervju, i andra fall tilldelades en e-postadress till den person som passade in på kriterierna och kontakt skapades därigenom. Efter en tid skickades påminnelser ut till de som inte svarat.

I de fall intervjuerna kunde genomföras ansikte mot ansikte bestämdes träff i deras egna lokaler. I de fall detta inte var möjligt fick intervju istället ske via telefon. Under själva genomförandet av intervjuerna ställdes den första frågan först, sedan den andra frågan och så vidare. I några av intervjuerna gavs det efter en fråga ett väldigt omfattande svar att även andra frågor längre ner i formuläret besvarades. I dessa fall upprepades inte dessa frågor bara för att fullfölja strukturen i formuläret. Sådana intervjuer kallas semistrukturerade enligt Bryman och Bell (2011). Samtliga intervjuer spelades in för att information inte skulle glömmas bort och gå förlorad innan informationen började bearbetas.

2.2.2 Sekundär data

Jacobsen (2002) beskriver sekundär data som information insamlad av andra. Till den teoretiska referensramen hämtades den informationen till stor del från tryckta böcker och andra forskares studier som granskats innan de publicerats, vilka enligt Backman (2008) kallas "peer-reviewed". Böckerna togs del av på olika bibliotek och genom studentlitteratur som har införskaffats under utbildningen. Genom högskolan fanns även tillgång till olika databaser där publikationer och vetenskapliga artiklar med tidigare forskning har publicerats. Det är från dessa som majoriteten av informationen till den teoretiska referensramen hämtades ifrån. Publikationer hittades till viss del även genom sökmotorer som Google på internet.

Då det i vissa fall även behövdes ta del av mer specifik information om organisationer eller olika samarbeten användes även information dessa själva publicerat. För detta användes internet och deras egna hemsidor till stor del, men även tryckta publikationer som till exempel informationshäften användes.

För att undgå felaktig information undveks litteratur som var för gammal och som därmed kunde ha blivit inaktuell. Vid genomgång av de medverkade organisationernas egna data användes därför bara information och de upplagor som var senast publicerade från vårterminen 2012.

Valen av böcker och publikationer styrdes utifrån problemformuleringen och vad det behövdes information om som beskrivs i avsnitt 2.1.

2.2.3 Analys

Analysens syfte är enligt Jacobsen (2002) att studiens data ges mer tolkningsbar och funktionell form för att kunna ställas i relation till studiens problemställning. I genomförandet av studiens analys spelades de genomförda intervjuerna upp samtidigt som kopplingar från den teoretiska referensramen letades upp. Intervjuerna och den övriga insamlade informationen jämfördes sedan mot varandra för att kunna redovisa en så rättvisande bild som möjligt.

Informationen sammanställdes sedan genom att integrera teorin med de empiriska fynden vilka slutligen analyserades. Analys av institutionell teori genomfördes genom att gå igenom den empiriska informationen utifrån ett institutionellt perspektiv och sedan jämföra detta med den teoretiska sammanställningen i ämnet.

2.3 Val för studien

Intresset för CSR uppstod när externredovisningens kurser på C-nivå genomfördes under utbildningen. Vidare inleddes en kontakt med Henric Wahlgren, som då arbetade som hållbarhetsansvarig på ett svenskt inredningsföretag. Han visade en enorm entusiasm för CSR

och hållbar utveckling. Detta bidrog till ämnesvalet för uppsatsen. Då intresset för textil- och klädesbranschen är stort, föll det sig naturligt att granska CSR inom just denna bransch. När ämnet undersöktes närmare upptäcktes många mycket negativa rapporter om klädesbranschen och företagens hantering av det sociala ansvaret, inte minst vad gäller de mänskliga rättigheterna. Stor del av kritiken mot företagen i denna bransch handlade om bristen på respekt för de mänskliga rättigheterna i fabriker i utvecklingsländerna, vilket ledde till att detta valdes som det fokuserade problemet i studien.

2.3.1 Val av fallföretag

Valet av forskningsproblem styrde valet av vilka företag som kontaktades. Det antogs att möjligheterna till information om mänskliga rättigheter och hållbarhetsredovisning borde vara större bland större företag. Större kedjor eller koncerner blev därför ett kriterium. De skulle även vara aktiva inom klädesindustrin och vara väletablerade på den svenska marknaden där de sålde varor producerade av annan part i ett utvecklingsland. Dessa avgränsningar gjordes för att fallföretagen skulle passa in i studien. Det bör dock nämnas att fler företag än de som ingår i studien kontaktades. Några tackade nej till en intervju och några hade inte möjlighet att genomföra intervjun inom den tidsram som behövdes för att färdigställa arbetet.

2.3.2 Val av frivillig icke vinstdrivande organisation

Avsikten med att även intervjua frivilliga icke vinstdrivande och kontrollerande organisationer var att få en så rättvis bild och bedömning av problemet som möjligt. Organisationerna skulle vara neutrala i sina granskningar och även vara fristående från de företag som ingår i studien. Dessa kriterier gjorde att en del organisationer föll bort. Några verkade inte heller intressera sig för skyddet av mänskliga rättigheter i första hand. Det var sedan bara en sådan organisation som svarade positivt på intervjufrågan.

2.3.3 Val av respondenter

För att få innehållsrik och detaljerad information av problemet som ett resultat av intervjuerna, var det ett grundläggande kriterium att få kontakt med personal från företagets ledning, alternativt sådan personal som arbetade specifikt med CSR- och hållbarhetsfrågor. För att redovisa en så rättvis bild som möjligt var kriteriet för respondenten från den fristående organisationen att personen i fråga skulle vara neutral till företagen i studien. Dessutom skulle denna person ha stor kunskap om organisationen, samt ha erfarenhet om de problem som studerats. Inga ytterligare kriterier ställdes.

2.4 Metodkritik

2.4.1 Validitet

Enligt Jacobsen (2008) är validitet ett mått på att giltighet och relevans. Studiens interna validitet visar ett samband mellan insamlad data från intervjuerna och de nya teorier som sedan skapades av denna information. För att uppfylla dessa kriterier utformades intervjufrågorna och intervjuerna genomfördes på ett sätt som visar detta samband. Det är viktigt att ha förståelse för att genomförandet av intervjuerna påverkar studiens resultat. Vid intervjuer med personliga möten kan en mer korrekt tolkning av svaren göras via kroppsspråk och ansiktsuttryck. Detta är något som förloras om intervjun sker över till exempel telefon (Bryman och Bell, 2013). En del av intervjuerna genomfördes trots detta via telefon och studiens validitet uppnår med detta inte sin fulla kapacitet. Bryman och Bell (2013) menar att studiens externa validitet uppnås genom att jämföra uppsatsen med de verkliga problem som finns i samhället för valt område. Eftersom intervjuer skedde med en representant per organisation kan även den externa validiteten vara låg och att generalisera det undersökta problemet är inte möjligt.

2.4.2 Reliabilitet

Tillförlitlighet och trovärdighet ligger till grund för studiens reliabilitet (Jacobsen, 2008). Eftersom studien undersökte organisationers upplevda problem med revisionen av leverantörer vid en bestämd tidpunkt kan en upprepning av denna studie inte ske. Detta påverkar den externa reliabiliteten eftersom dessa problem ständigt utvecklas och vissa försvinner helt samtidigt som nya uppstår (Bryman och Bell, 2013). Eftersom studien tar upp de problem som upplevdes då arbetet påbörjades under vårterminen 2012 kan den insamlade informationen från intervjuerna ha förändrats. Detta kan ha en negativ inverkan på studiens reliabilitet.

2.4.3 Källkritik

På grund av den korta angivna tidsramen för studien intervjuades endast en person per organisation, vilket kan ha påverkat studiens resultat. Flera av de intervjuade företagen hade ont om tid och varje intervju som genomförts har därför pågått under cirka en timmas tid. Med detta kommer en generalisering inte blir genomförbar och det finns medvetenhet om att dessa korta intervjuer sänker studiens kvalitet. Några av intervjuerna genomfördes via telefon och även detta kan ha sänkt studiens kvalitet eftersom mycket information gått förlorad eftersom ansiktsuttryck och kroppsspråk inte har kunnat tas hänsyn till.

Det är även viktigt att ta hänsyn till att de testintervjuer som genomfördes för att kontrollera frågornas utformning genomfördes på vänner som inte var insatta på området. Detta kan ha

betytt att frågorna uppfattades annorlunda av respondenterna, vilket kan ha påverkat deras svar och därmed studiens resultat.

Eftersom det kunde ligga i de anställdas intresse att se till företagets bästa fanns även medvetenheten om att den information som gavs kunde vara utifrån företagets bästa, istället för att vara så sanningsenlig som möjligt. Några av respondenterna ställde krav på att få intervjufrågorna i förväg för att kunna förbereda sig till intervjuerna. I dessa fall skickades det ut ett utkast av frågeformuläret för att inte intervjuerna skulle gå förlorade. Även detta kan ha påverkat intervjuerna och därmed även studiens kvalitet.

Intervjuerna som ligger till grund för den empiriska informationen genomfördes innan studien kompletterades med institutionell teori. Ingen empirisk komplettering genomfördes. Studiens slutsatser avseende denna del kan därför till fullo varken avstyrkas eller bekräftas. Det måste även tas med i beräkningen att en del av den insamlade informationen kan ha blivit inaktuell eller korrigerats sedan intervjuerna genomfördes under våren år 2012.

2.5 Forskningsetik

Det är forskaren till studien som svarar för att studien är av god kvalitet och är moraliskt acceptabel (CODEX, 2014). Inom forskningsetiken är konfidentialitet en variabel. I denna studie har de företag som medverkar benämnts med bokstavskoderna F1 – F5, istället för deras riktiga namn. Detta för att inte hänga ut något enskilt företag för vad de gör, eller inte gör, inom CSR-området. Detta har även gjorts med den frivilliga organisationen av samma anledning. Den har tilldelats bokstavskoden O1. Vidare har den insamlade informationen från tidigare forskning inte kopierats från några publikationer, någon bok eller annan samling och inga forskningsresultat har förvrängts eller tagits upp på ett oriktigt sätt i studien. Information har inte heller uteslutits på sådant sätt i försök att styra den nyskapade teorin i studien.

3. Teoretisk Referensram

I detta kapitel förklaras begreppen Corporate Social Responsibility och mänskliga rättigheter. Globaliseringen av ekonomin behandlas med fokus mot klädesbranschen. För att ge en ökad förståelse av området behandlas även institutionell teori och hur institutionella påtryckningar kan påverka företagens beslutsfattande. Det redogörs för hur en revision av detta arbete kan gå till samt hur det kan redovisas till företagens intressenter. Avsnittet avslutas med en sammanfattning.

3.1 Corporate Social Responsibility

CSR beskrevs vid ett tillfälle som handlingar som verkar för att främja det sociala, utöver företagets intressen och vad som regleras av lag (McWilliams och Siegel, 2001). Ett argument var att företagen strikt skulle hålla sig till sin kärnverksamhet och inte överhuvudtaget använda resurser till någonting annat. Milton Friedman uttryckte det 1970 på följande sätt; "the business of business is business". Han hävdade att det mest effektiva för samhället är att företagen tjänar så mycket pengar som möjligt på sin kärnverksamhet. Andra aktiviteter, som till exempel socialt ansvar, går ut över lönsamheten i den normala verksamheten (Friedman, 1970). Att företag enbart ska skapa lönsamhet i verksamheten har länge varit dominerande men har visat sig vara alltför trångsynt. Att enbart se till företagets lönsamhet och inte alls ta ett socialt ansvar kan ge en negativ bild av företaget och därmed även ge negativa effekter på lönsamheten (Buhmann, 2006). I dagsläget har de flesta multinationella företagen infört någon form av arbete med CSR i deras verksamhet (Tschopp m.fl., 2012).

När företag placerar produktionen utomlands kan företagen till viss del själva välja hur CSR-arbetet med det ska se ut (Brülde och Strannegård, 2007). Svensk lagstiftning gäller inte utomlands, utan det är produktionslandets regler som ska tillämpas som minimikrav och dessa är ofta inte alls lika omfattande som lagstiftningen i Sverige (Laudal, 2010). Detta är en anledning till att företagen från väst tvingats att ta ett allt större ansvar inom CSR-området (De Geer m.fl., 2009) och är också en viktig anledning till att internationella riktlinjer tagits fram (Laudal, 2010).

Under de senaste decennierna har bland annat Förenta Nationerna (FN) och Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) tagit fram regelverk för hur företag ska förhålla sig till samhället. OECDs Guidelines for Multinational Enterprises utgör grunden för hur företag bör förhålla sig till CSR vad gäller områden som till exempel mänskliga rättigheter och arbetsvillkor (Buhmann, 2006; Li och Gaur, 2014). Flera länder i västvärlden har senare tagit in dessa riktlinjer som om de vore legalt bindande för företag med verksamhet i landet. FN har i sitt Global Compact (år 2000) tagit fram tio olika principer om bland annat mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorruption och miljöskydd som de deltagande företagen och organisationerna förbinder sig att följa (Buhmann, 2006). Företagen kan även

skapa helt egna riktlinjer för hur CSR-arbetet ska bedrivas och hur respekten för mänskliga rättigheter ska se ut i fabrikena hos leverantörerna i utvecklingsländerna (Brülde och Strannegård, 2007). På senare tid har CSR även getts ökat lagstöd eftersom flera länder blivit tydligare med vad som krävs av företagen (Bondy m.fl., 2012).

Kritiker till företagens riktlinjer hävdar att de tar avstånd ifrån regler som är till för att skydda arbetstagarnas rättigheter och för att förbättra arbetsvillkoren. Att de undviker statliga och eventuellt fackliga ingripanden när de lokaliserar verksamheten till sådana länder där det rättsliga ansvaret för multinationella företag är begränsat och att de därmed kan de förebygga skador på sitt rykte (Locke och Romis, 2007).

Det har många gånger visat sig vara lättare för företagen att förhandla med olika organisationer än med myndigheter och regeringar. De kan på detta sätt vara mer delaktiga i förändringsprocessen. Därigenom spelar de NGOs som är aktiva inom klädesbranschen en vital roll i denna process. Fördelen för företagen är att de är med och utformar riktlinjer som passar in i deras verksamhet. Riktlinjer och rekommendationer är inga lagar och inte tvingande för företagen att följa. Därmed riskerar de inte bestraffning om kraven inte skulle uppfyllas (Islam och McPhail, 2011; Buhmann, 2006).

Mänskliga rättigheter anses av vissa vara kärnan i CSR. Vad som menas med mänskliga rättigheter är dock inte helt självklart, eftersom innebörden kan variera i stor utsträckning mellan olika kulturer. Inom affärsvärlden har mänskliga rättigheter traditionellt ofta översatts med anställdas arbetsvillkor och levnadsförhållanden. Tillverkningen av kläder i tredje världen har under lång tid varit förknippad med låga löner, usla arbetsförhållanden och dessutom ofta en total brist på respekt för de mänskliga rättigheterna (Islam och McPhail, 2011).

3.2 Globaliseringen av ekonomin

Globaliseringen har inneburit en snabb tillväxt i handel och finansiella transaktioner. De multinationella företagen har blivit fler och allt större och deras inflyttande på ekonomin har också ökat (Sikka, 2011). Dessa företag har omkring elva procent av den globala bruttonationalprodukten och har mer än 82 miljoner anställda världen över. Med en sådan omfattande marknad blir det naturligt att dessa företag spelar en stor roll i att upprätthålla samhällseliga mål och upprätthållande av mänskliga rättigheter är ett sådant mål (Li och Gaur, 2014).

Klädesindustrin är en av de mest globala industribranscherna i världen. Huvudskälet till detta är att de stora producenterna och kedjorna i västvärlden alltmera flyttat tillverkningen till länder i tredje världen. Branschen är mycket arbetsintensiv (Chang och Wong, 2005) och låga löner har använts som konkurrensfördel och har därmed bidragit till att utvecklingsländerna fått en omfattande del av marknaden (Islam och McPhail, 2011). De dominerande kedjorna inom klädeindustrin äger oftast inte de tillverkande fabrikena, istället har de "outsourcat" tillverkningen till fristående producenter. Klädeskedjorna har härigenom stor möjlighet att

byta tillverkare beroende på var de erhåller de bästa villkoren. Detta går ofta ut över arbetsförhållanden som hälsa och säkerhet för de anställda. Givetvis behöver kedjorna ändå en viss form av kvalitetsnivå på sina produkter, varför de trots detta försöker välja någorlunda seriösa leverantörer (Chang och Wong, 2005).

Många företag inom branschen menar att det är upp till staterna att gå in och reglera den minimala lönen till en acceptabel nivå för levnadsstandarden i landet, då det anses vara det enda sättet att helt avbryta trenden med underbetalade löner i fabriker och det finns även forskare håller med om detta synsätt. Samtidigt gör klädföretagens sätt att arbeta detta svårt när de ständigt letar efter fabriker med låga kostnader och ofta inte heller tvekar över att byta leverantörer om de hittar leverantör med lägre kostnader på annan plats (Labour Behind the Labor, 2011). Det finns ändå företag i branschen som har tagit en del av mänskliga rättigheterna på allvar och några företag har genom sina höjda krav accepterat ett något högre pris från leverantörerna. Företagen har löst detta genom att öka priset för slutkonsumenten och företagens vinster har därför inte behövt regleras till det mindre (Miller, 2013).

Gemensamt för de internationella CSR-initiativ som finns är att de i huvudsak ser CSR ur en etisk synvinkel, men samtidigt som ett sätt att utveckla den globala kapitalismen. CSR ska enligt Tengblad och Ohlsson (2010) alltså inte ses som ett sätt att förhindra globaliseringen, utan mera som en hjälp att styra upp företagsaktiviteter i olika länder och göra dem acceptabla ur etisk synvinkel.

3.3 Institutionell teori

Institutionell teori handlar om hur organisationer påverkas av sin omgivning och av andra organisationer i synnerhet. Att de istället för att agera rationellt följer formella och informella uppsatta regler (Eriksson-Zetterquist, 2009). Jämfört med effektivitetsbaserade teorier där vinstmaximering har högsta fokus tillsammans med interaktionen mellan organisationer, marknader och stater lägger institutionell teori sin fokus på ett mycket vidare nätverk och variabler som influerar organisationer i en beslutsprocess (Tschopp m.fl., 2012). Det beskrivs hur institutionaliserade regler framstår ur pågående sociala beteenden och utageras genom organisationers tolkning och deras process till att skapa nya standarder (Meyer och Rowan, 1977).

Beslutsfattande inom organisationer handlar om att hitta den bästa lösningen ur så många aspekter som möjligt. Om de ska hantera kognitiva, politiska, känslomässiga och strategiska processer går det inte att komma fram till ett perfekt beslut utan de får istället välja det som tillfredsställer så många intressen som möjligt (Eriksson-Zetterquist, 2009). Av många forskare används just institutionell teori som ett sätt att förklara företagens arbete med CSR där det finns intressenter som ställer krav på socialt arbete (Pedersen och Gwozdz, 2013). Sikka (2011) menar att ökningen av CSR-relaterade aktiviteter under de senaste tio åren inte nödvändigtvis innebär ett ökat ansvarstagande från företagen på deras eget initiativ, utan speglar till stor del samhällets förväntningar av hur företag bör uppträda, såväl nationellt som internationellt.

Inom den institutionella teorin saknas dock en enhetlig definition på vad en institution är för något (Eriksson-Zetterquist, 2009). Institutioner har av North (1990) beskrivits som samhällets spelregler eller av människor skapade begränsningar som bestämmer över den mänskliga interaktionen. Institutioner kan variera och enligt Bondy m.fl. (2012) är den utformade institutionen resultatet av olika förhandlingar av påverkande parter inom branschen. Institutionella påtryckningar kan komma från olika håll och förutom konsumenter kan stater, NGOs eller andra organisationer i verksamhetskedjan vara sådana påverkande parter (Tschopp m.fl., 2012; Bondy m.fl., 2012).

Det har konstaterats hur CSR har institutionernas i samhället och hur en form av institution finns inom de multinationella företagen. Företagens CSR-arbete ses nästan som något självklart inom samhället (Bondy m.fl., 2012) och hållbarhetsredovisningar som en självklarhet för många av företagen (Gatti och Seele, 2014). Frågan företagen ställer sig nu är inte OM de ska arbeta med CSR, utan med VAD och HUR detta ska implementeras (KPMG International, 2013). Hedlund (2007) menar att en lyckad institution kommer hjälpa till att minska problem och bidra till en bättre bild av branschen som helhet, samtidigt som det får organisationer att hålla tillbaka på sådant agerande som kan vara skadligt inte bara för deras egen verksamhet utan även andra aktörer i branschen.

Institutionella regler kan stå i konflikt med den tekniska effektiviteten för verksamheten (Greenwood m.fl., 2013) och i en studie med nordiska modeföretag såg majoriteten av de som medverkade arbetet med CSR som ett spel snarare än som en möjlighet att differentiera sig mot konkurrenterna (Pedersen och Gwozdz, 2013). Trots att dessa initiativ ger positiva resultat på samhället är företagens grundläggande syfte att skydda sig själva (Bondy m.fl., 2012).

Vidare är det mer sannolikt att modeföretag arbetar med hållbarhet om de har institutionella påtryckningar på sig. Trots detta hade de ökade institutionella påtryckningarna bidragit till att några företag strävar mot nya alternativ att bedriva detta arbete på och att göra mer än de intressenterna kräver. Modeföretag generellt bedöms dock som bekväma och att de inte gör mer hållbart arbete än att de uppfyller det yttersta kravet (Pedersen och Gwozdz, 2013). Forskning tyder även på att företag i avsaknad av institutionella påtryckningar kan komma att ignorera de frågor som berör CSR eller forma deras CSR-arbete till att uteslutande vara till deras fördel. Flera multinationella företag hävdar att de numera försöker säkerställa att deras verksamhet bygger mindre på institutionella påtryckningar och att de istället arbetar mer mot en strategisk anpassning av CSR i deras verksamhet. Detta tyder på att företagen efter initiala institutionella påtryckningar senare själva i mycket högre grad kan bestämma hur CSR ska utformas och utföras i deras verksamhet. CSR har då gått över till att fungera som en naturlig del av verksamheten (Bondy m.fl., 2012).

3.3.1 Isomorfism och isomorfisk förändring

Isomorfism belyser hur företag och organisationer blir mer och mer lika varandra (Eriksson-Zetterquist, 2009). Det beskrivs hur institutionell teori har tre olika källor som förklarar varför

en organisation agerar som de gör och lägger grunden till för varför en sådan organisatorisk förändring sker. Detta benämns som en isomorfisk förändring (DiMaggio och Powell, 1983)

En anledning till att dessa förändringar genomförs kan vara för att företagen ska kunna behålla sin konkurrenskraft på marknaden. Trots det görs förändringarna mer och mer av byråkratiska anledningar utan att det ges någon ökad konkurrenskraft eller effektivitetsvinst (DiMaggio och Powell, 1983). Greenwood m.fl. (2013) menar att organisationer som genomför isomorfiska förändringar blir isomorfiska med andra inom deras institutionella sammanhang. Det ger signaler om deras sociala kondition och de vinner legitimitet från kritiska intressenter. Företagen kan även ge sken av att agera rationellt och undvika social kritik. De minimerar därmed kraven på extern redovisningsskyldighet vilket ökar deras chanser till fortsatta inkomster och höjer sannolikt deras chanser till överlevnad. De skapar då en isomorfisk yta och det beskrivs hur CSR i de fallen bara blir ett spel för ökat förtroende.

De institutionella förändringarna sker genom 1) tvång; som lagar, andra formella regler som företagen måste följa och genom normer som företagen bör följa. Företag följer de lagar som regleras av staterna de är verksamma i och om något av dessa lagstöd skulle komma att korrigeras tvingas organisationerna att anpassa verksamheten efter de nya kraven. De kan även tvingas följa normer där företag bildar koalitioner, eller där samhället har krav som företagen bör följa (DiMaggio och Powell, 1983).

Företag påverkades initialt av påtryckningar från intressenter för att börja engagera sig i frågor som rör CSR (Gatto och Seele, 2014; Bondy m.fl., 2012). Kärntressenterna visade att det var viktigt och därmed blev oundvikligt för företagen att inte börja fokusera sig på dessa frågor i verksamheten (Bondy m.fl., 2012). Just denna förändringskälla med lagar och normer kan användas till att förklara varför företag i olika länder och kulturer utformar deras CSR-arbete olikt mot liknande företag i andra delar av världen (Iarossi m.fl., 2013). Det visat sig vara lättare för företagen att förhandla med olika organisationer än med myndigheter om riktlinjer eftersom de kan de vara mer delaktiga i förändringsprocessen. Därför spelar NGOs en vital roll i denna process (Islam och McPhail, 2011; Buhmann, 2006).

Förändring sker även genom att 2) företagen härmar varandra av olika anledningar. Det har visat sig att företag ofta väljer att härma andra som sysslar med liknande saker inom deras verksamhetsområde. Nya företag kan ta efter saker andra företag som är mer etablerade på marknaden gör i försök att vinna marknadsandelar eller acceptans på marknaden. Det kan även ske av osäkerhet från den härmande organisationen eftersom man går mot ett mål som bevisligen har fungerat för någon annan (DiMaggio och Powell, 1983). Många företag använder sig av detta både för att kontrollera hur långt deras konkurrenter har kommit i processen med deras CSR-arbete och vad de själva kan göra som nästa steg. En del av kontrollen bestod även av att försäkra sig om att de inte halkade efter i utvecklingen jämfört med deras konkurrenter (Bondy m.fl., 2012).

Den sista källan till förändring är 3) professioner inom företagen; genom personal, hur arbetet utförs och samarbeten som finns med andra organisationer. Yrken och professioner beskrivs vara under samma påtryckningar som organisationer när det gäller att ändras genom tvång eller att härma andra. En organisation förändras när personalstyrkan förändras. Genom att

personalen löser problem och agerar på olika sätt förändras även organisationen med dessa förändrade tankar eller handlingsätt (DiMaggio och Powell, 1983). Denna förändringskälla kunde inte identifieras som betydande av forskare som studerat förändringen av multinationella företag i deras arbete med CSR (Bondy m.fl., 2012).

I organisationers strävan att efterlikna varandra homogeniseras de informella reglerna och många organisationer väljer att organisera sig som byråkratier. Med detta kan finnas en förklaring till varför organisationer inte verkar agera självständigt. Organisationerna är ur denna synvinkel mer en spegelbild av branschens ställningstaganden i tiden och legitimiteten är det som de främst vill uppnå (Eriksson-Zetterquist, 2009). Legitimitet av sådant slag har dessutom ställts som ett nödvändigt kriterium till företagets överlevnad (Li och Gaur, 2014). Det kan vara att göra det som är rätt i tiden, vad som anses som inne när det gäller att hantera vissa krav eller konflikter från intressenter eller omgivningen i övrigt (Eriksson-Zetterquist, 2009).

Trots detta har institutionell teori och visat sig vara otillräcklig när det kommer till att förklara variationen bland företag som står inför liknande institutionella påtryckningar. Det finns forskare som menar att hela den institutionella strukturen blir ifrågasatt om företag som ser likadana ut både till vad gäller interna och externa karaktärsdrag, i väldigt hög grad varierar i sina tolkningar för hur institutionella påtryckningar, som till CSR, ska besvaras (Pedersen och Gwozdz, 2013). Även i andra studier har det konstaterats att företag agerar olika utifrån liknande institutioner (Greenwood m.fl., 2013; Meyer och Rowan, 1977). Institutionella påtryckningar kring mänskliga rättigheter är även något som ses med olika betydelse för företagen. Institutionella förväntningar hänger tätt ihop med kultur och vid multinationella företag råder det variation på vad som krävs i de olika länderna som länderna är verksamma i. Krav från olika miljöer som ställs i konflikt med varandra kan vara en förklaring till den förvirring som upplevs vid analyser av organisationsteorin (Li och Gaur, 2014).

Vid redovisningen av de sociala förhållandena är det till hög grad stater och olika institutioner som bestämmer utvecklingen av dessa redovisningar. Detta kan innebära att tydligare visa fördelarna med en sådan redovisning, möjligheten att assistera företagen vid framtagandet och utförandet av rapporterna, att utveckla och harmonisera regleringarna eller att ytterligare utveckla marknaden så påtryckningarna till redovisningen blir större och att betydelsen för sådana redovisningar därmed blir större (Tschopp m.fl., 2012). Av modeföretagens kunder är det dock fortfarande bara en minoritet av kunderna som kräver hållbart mode (Pedersen och Gwozdz, 2013). I en studie från England visar det att till och med i den etiska kundkretsen spelar etiskt mode väldigt liten roll och har dessutom har minskat de senaste åren (Co-operation Coop, 2012).

3.4 Redovisning och revision av CSR

I redovisningen tas olika affärshändelser upp. En affärshändelse definieras i bokföringslagen (SFS 1999:1078) som en förändring i företagets förmögenhet som beror på ekonomiska relationer med omvärlden (Ax m.fl., 2007). Vidare ska företagen redovisa den information

som är relevant och därmed gör det möjligt för intressenter att fatta väsentliga beslut (Marton m.fl., 2010; Tschopp m.fl., 2012). Andra viktiga egenskaper för att redovisningen ska uppfylla sitt syfte är att informationen i den är relevant och väsentlig för att nyttan ska kunna tillvaratas. Med detta är det också viktigt att den information som ges är tillförlitlig och inte ger en missvisande bild (Marton m.fl., 2010).

Företagen behöver en strategi för hur de ska mäta, kontrollera och styra det sociala arbetet genom hela verksamhetskedjan. Detta behövs för att de ska kunna kontrollera om uppsatta mål nåtts (Durdan, 2008). Det vanligaste sättet att mäta ett företags lönsamhet är i siffror och framräknade nyckeltal. Eftersom företagets sociala arbete är svårt att mäta i siffror, finns det heller inga nyckeltal som omfattar detta område. Vissa företag har genom riktlinjer försökt att inkludera CSR-redovisningen i en enhetlig årsredovisning. Det är dock svårt att på ett korrekt sätt redovisa immateriella tillgångar och utgifter, merparten av företagen redovisar därför sin verksamhet in CSR-området separat. De sätter inte alltid exakta siffror på vad som görs (Betianu, 2010) utan redovisar i löpande text hur de tar hänsyn till mänskliga rättigheter. I vissa företag spelar dock CSR en relativt liten roll och är mera av kosmetisk betydelse (Vilanova m.fl., 2009).

Riktlinjer har blivit ett viktigt instrument till det etiska arbetet med leverantörerna. Trots att det är få av dessa riktlinjer som listar konkreta principer som är likvärdiga med varandra är ämnena och de olika kategorierna som presenteras ganska homogena. Det skiljer mer i ordval än i sak (Schleper och Busse, 2013). Trots dessa riktlinjer har det framkommit etiska skandaler hos flera klädföretag de senaste åren och det finns därför forskare som menar att det traditionella arbetssättet med CSR, det vill säga riktlinjer och inspektioner av leverantörerna har misslyckats med att ge det resultat som från början var tänkt (Perry och Towers, 2012). Däremot är det tveksamt om det räcker med frivillighet när det gäller CSR. Kanske måste såväl stater som internationella organisationer och inte minst finansiärer av investeringar kräva en tydligare form av redovisning av CSR (Gallhofer m.fl., 2011).

Även om revisionerna har lett till viss förbättring hos leverantörerna har det misslyckats med att bidra till en konstant och genomsyrande förbättring. Det stora problemet med dessa revisioner beskrivs som att kvalitén varierar beroende på vilken information som samlats ihop, vilket bland annat är beroende av leverantörens öppenhet och tiden som getts för att genomföra revisionen, samt vad företagen sedan gör med den insamlade informationen. Det beskrivs att trots allt omfattande arbete agerar företag och leverantörer sällan utifrån de resultat som ges (Wong, 2007). Nya principer att redovisa sina sociala förhållanden fortsätter att skapas och de redan existerande uppdateras med nya versioner. Harmonisering av regleringarna på samma sätt som den traditionella redovisningen är dock något som fortfarande saknas (Tschopp m.fl., 2012).

Nuvarande rapporter visar att vad som redovisas skiljer sig emellan företagen. Vissa rapporter redovisar från sociala, hälsomässiga, filantropiska och miljömässiga aspekter, andra redovisar bara en av dessa. Vissa är rent allmänt mer generaliserade, andra går in mer på djupet. Vidare redovisar vissa utifrån fastställda standarder och andra har specifika kriterier för certifiering eller syften för deras redovisning (Tschopp m.fl., 2012). Mänskliga rättigheter är ett eftersatt

område i företagens CSR-redovisning, trots det ökande intresset från media och allmänheten (Gray och Gray, 2011). Företagen ska i Sverige enligt årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) upprätta en redovisning som i sin helhet ger en rättvisande bild av företagets ställning och resultat. Däremot är det väldigt omdiskuterat om vad som ska uppfattas som en rättvisande bild eftersom denna kan variera utifrån vilket perspektiv man utgår ifrån. I Sverige redovisar företag dock en rättvisande bild om de följer principen om god redovisningssed (Johansson m.fl., 2009).

Av företag som revisionsbyrå KPMG arbetar med i Sverige redovisar 79 procent någon form av hållbart arbete för år 2013 (KPMG International, 2013). Av siffrorna framgår dock inte vilken typ av hållbarhetsarbete det gäller. När det gäller redovisning av sin leverantörskedja ligger siffran på 52 procent, men då är företag världen över i samtliga branscher med i beräkningen (KPMG, 2014). De menar att företag med komplexa leverantörskedjor, som till exempel klädindustrin, skyndsamt måste börja bygga på sitt förtroende för intressenterna för att inte förlora marknadsandelar och att visa ett transparent hållbarhetsarbete i hela kedjan är ett sätt att bygga upp sådant förtroende (KPMG International, 2013).

3.4.1 Öppenhet och kontrollerbarhet

Den alltmera internationella handeln ställer ökande krav på företagens redovisning och öppenhet när det gäller förhållandet till mänskliga rättigheter. Det största problemet när det gäller företagens respekt för mänskliga rättigheter är bristen på insyn och därmed möjligheten till kontroll av verksamheten. Vissa större NGOs försöker visserligen att skapa någon form av gemensamt språk för hur man kan se på företagens CSR-aktiviteter, men problemet är hela tiden bristen på öppenhet. Företagen redovisar oftast bara det man vill redovisa, i huvudsak positiv information för företagen (Gallhofer m.fl., 2011).

SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) är en databas med samling av information från tidigare gjorda revisioner där finns information att tillgå över internet. Informationen kan användas av företagen för att kontrollera hur deras leverantörer klarat sig igenom revisioner gjorda av andra aktörer. I denna databas kan dock leverantörerna själva välja vilka företag som ska kunna ta del av informationen och blir då inte ett tillförlitligt verktyg att använda sig av (Jamison och Murdoch, 2005). Det förekommer dessutom att företagens närmsta leverantörer undanhåller information om underleverantörerna för att skydda sin egen överlevnad och undvika att företagen istället ska kunna vända sig till dessa direkt (Jamison och Murdoch, 2005). Leverantörer har satt i system att visa felaktiga uppgifter till revisorerna genom att till exempel utbilda sina anställda i hur de ska svara på de frågor som ställs vid revisioner (Gould, 2005). Det är inte heller ovanligt att leverantörer, samma dag som revisorn ska komma på besök, slänger ut underåriga arbetare för att inte bli underkända på revisionen eller att de outsourcar leveranser till andra fabriker utan de beställande företagets vetskap (Wong, 2007).

Att låta en extern part granska det sociala arbetet kan öka företagets och rapportens erkännande, förtroende samt värdighet bland intressenterna (GRI, 2013). Av siffror som

KPMG International (2013) tagit fram framgår det att av de största företagen inom klädindustrin i Sverige är det endast 37 procent som använder sig av externa parter när det kommer till rapportering och granskning av deras hållbarhetsarbete. När rapporten inte granskas kan öppenheten och kontrollbarheten av rapporten ifrågasättas och deras intressenter kan därför få svårare att göra beslut utifrån informationen. Hållbarhetsrapporterna tenderar därför att bli ett marknadsföringsverktyg som främst syftar till att förbättra företagets image och sociala legitimitet. Tillförlitligheten av dessa rapporter har länge ifrågasatts och även gett företagsledning stor kritik (Boiral, 2013). Det är dock väldigt viktigt i detta sammanhang att företagen öppet redovisar vad de gör inom CSR-området och att detta kan verifieras i medias granskningar. Det har stor betydelse för företagets trovärdighet och rykte samt för att förebygga dålig publicitet (Kim och Statman, 2011).

En stor svårighet är dock fortfarande kontrollen av hur företagen efterlever det man sagt sig vilja åstadkomma med sitt CSR-arbete. Det är ofta mycket svårt för oberoende och utomstående organisationer att få tillgång till fabriker eller informationen om dessa för att kunna granska producenter till exempel Kina. Vissa länder förhindrar insyn i de arbetsförhållanden som råder inom industrin. Problemen med insyn gäller inte bara arbetsförhållandena, utan överlag för hur mänskliga rättigheter skyddas (Chang och Wong, 2005).

3.4.2 Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative (GRI) är en internationell institution som utvecklades 1997 (Tschopp m.fl., 2012) och som sedan blev en självständig organisation år 2002. Den skapar riktlinjer för hur företag och organisationer ska redovisa icke-finansiell information beträffande socialt arbete. GRI har ett aktivt samarbete med företag, den finansiella sektorn och organisationer som bland annat värnar om mänskliga rättigheter. Dessutom ingår representanter för fackföreningar och NGOs i samarbetet. GRIs riktlinjer är frivilliga att följa och enligt Betianu (2010) kan det vara en anledning till att det har fått ett så stort genomslag i näringslivet. Det finns omkring 1500 företag som använder sig av dessa riktlinjer (Tschopp m.fl., 2012) och benämns vara den sammanställning av riktlinjer som är striktast (Boiral, 2013) samt den som används mest av företag världen över (KPMG International, 2013).

Genom användning av GRIs regelverk får företagen en mall för hur redovisningen av aktiviteter för uthållig utveckling kan ske och hur ett objektiva resultat kan presenteras resultatet ur ekonomisk, miljömässig och social synvinkel. Riktlinjerna stödjer jämförbarhet både mellan företag och branscher samt över tid. Dessutom strävar GRI efter att företagen ständigt ska utveckla och förbättra sin rapportering. I maj månad år 2013 lanserades en uppdaterad version av riktlinjerna (GRI, 2014) och i dessa finns ett större fokus på revisionen i leverantörskedjan vad som tidigare presenterats (KPMG International, 2013).

3.4.3 The Business Social Compliance Initiative

The Business Social Compliance Initiative (BSCI) lanserades av en internationell förening från Tyskland under 2003. Det är ett affärsdrivet initiativ där alla beslut fattas av de företag som är med i föreningen. I slutet på 2010 hade de över 600 företag som medlemmar och bland dessa finns såväl stora multinationella företag som små företag inom en mängd olika sektioner där textilindustrin är en av dem. De medverkande företagen använder gemensamma riktlinjer som är upprättade av föreningen. Detta ger en enhetlig metod för revision av leverantörer och de har en gemensam strategi för samarbete med aktörer inom verksamhetskedjan. När ett företag blir medlem i föreningen inger de ett löfte att minst två tredjedelar av deras direkta leverantörer ska uppfylla de grundläggande kommissioner som International Labour Organization (ILO) ger ut om mänskliga rättigheter efter fem och ett halvt år. Till en början sker kontroller av företagens leverantörer vart tredje år med grundläggande kontroll på samtliga områden. Därefter fokuseras efterföljande kontroller på de delar som avviker från föreningens gemensamma riktlinjer. Dessa kontroller genomförs av revisorer som specifikt arbetar med företagens sociala ansvar (Berzau, 2011).

3.4.4 Leverantörsrevisionen

I den traditionella revisionen av de sociala förhållandena hos en leverantör är revisionen ofta till för att skapa en sammanställning av verksamheten. Att hitta så många fel som möjligt i hur leverantörens verksamhet fungerar med förslag till förbättringar som ska gynna båda parter, för att sedan använda informationen i fortsatta förhandlingar (Saunders, 1994). Det kontrolleras även om företagens riktlinjer uppfylls (Jamison och Murdoch, 2005). Det har dock blivit ett vanligt fenomen att leverantörerna ser revisionerna som något som görs mot dem, istället för något som görs med dem (Wong, 2007). Många företag baserar även antalet revisioner av en leverantör utifrån resultat av tidigare revisioner. De leverantörer där det framkommit många synpunkter och förbättringsförslag är mer aktuella för en extra revision än de som blev godkända med mindre synpunkter (Jamison och Murdoch, 2005).

En del av revisionsarbetet kan vara att företagen skickar ut formulär där leverantörerna får ge svar utifrån sina omständigheter i verksamheten. Utifrån svaren kan leverantörerna bedömas med en hög eller låg risk. Dessa formulär är dock inte helt tillförlitliga på grund av att det är leverantörerna själva som fyller i svaren utan vidare kontroll (Jamison och Murdoch, 2005). En revision kan sedan fortsätta med fysiskt besök. Revisorn går igenom tillgängliga dokument från leverantören, lär sig hur organisationen fungerar och hela processen från order till leverans (Saunders, 1994). Vidare kan de intervjua de anställda, gå runt i fabriken och kontrollera omständigheter, ibland utifrån en checklista med det beställande företags riktlinjer. Detta resulterar sedan i en lång lista med saker som bör eller måste förbättras inom en viss period. Av de leverantörer som har flera olika företag som samarbetspartners kan få genomföra sådana revisioner upptill flera gånger i månaden (Gould, 2005). Andra exempel finns där leverantörer arbetade upp till hundra dagar per år med att förbereda sig inför och

arbeta med olika revisioner (Wong, 2007). Tiden som lämnas till att genomföra en förbättring tas många gånger upp av den tid det tar att förbereda sig till nästa revision. Om olika företag har olika riktlinjer inom CSR ställs det också olika krav på leverantören från de olika företagen. Detta gör det komplicerat för leverantören när det ska prioriteras förbättringsåtgärder (Gould, 2005). De många företagens olika riktlinjer ger ett resultat att de sällan till fullo implementeras hos deras leverantörer (Wong, 2007).

Det blir mer och mer vanligt att leverantörerna själva får bekosta revisionerna av fabrikena. Om det ställs olika krav från de olika beställande företagen kan detta bli en väldigt stor kostnadsbörda för leverantörerna (Jamison och Murdoch, 2005). De beställande företagen ifrågasätter inte heller om de begärda förändringarna är genomförbara, vare sig det gäller tidsram eller förändring i sak, och tar heller inget eget ansvar för att detta blir gjort utan förlitar sig endast på att leverantören gör det som krävs (Gould, 2005). Även i de fall revisorerna lämnar en handlingsplan till leverantörerna, lämnas de till att själva genomföra denna utan de andra företagens sam- eller medverkan (Wong, 2007). Det förekommer även att leverantörerna inte själva fullt förstår syftet eller fördelarna med en viss förändring och det blir därför mindre troligt att leverantören skulle prioritera en sådan förbättringsåtgärd. Vid förändringarna ställs det även orimliga krav då detta ska genomföras utan att gå ut över ledtiden, pris eller kvalitet på de beställningar som gjorts (Gould, 2005).

Vid beräkningar som gjorts av fabriker i Kina visas resultat att kostnaderna för leverantörerna skulle öka mellan tio och sjuttiosju procent, bara genom att uppfylla de krav som ställs av den lokala lagstiftningen. Vid en sådan kostnadsökning skulle dessa leverantörer säkerligen förlora marknadsandelar eftersom de inte längre skulle anses lika fördelaktiga mot andra aktörer runt om i världen. Företagens riktlinjer beskrivs därför som drömideal utan praktisk förankring (Gould, 2005).

I ett system där det påtalas brister och krav på förbättring utan att de begärda leveranserna ses över ges leverantören inga incitament till att lösa de faktiska problemen utan kommer istället på sätt att lura systemet. Bland fabriker i Kina förekommer det dessutom att leverantörerna anlitar konsulter som arbetar med att dölja missförhållanden för att godkännas på revisionerna (Wong, 2007).

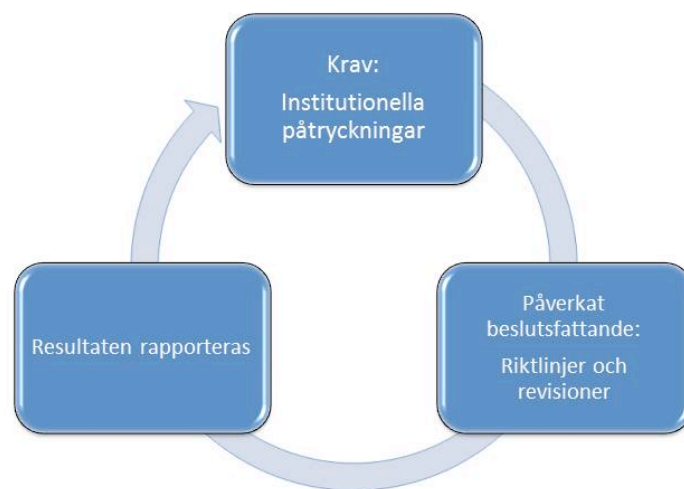
3.5 Sammanfattning

En modernare syn på företagande är att företagen förutom att erbjuda intressanta produkter eller tjänster som tillgodoser kundernas behov även ska värna om samhället i övrigt. Detta sätt att se på företagande anses numera nödvändigt för att kunna behålla lönsamhet i deras verksamheter. Att avsätta resurser för CSR har därmed blivit ett fundamentalt krav för all form av näringsverksamhet (Hellsten och Mallin, 2006).

Företagen behöver en strategi för hur de ska styra, mäta och kontrollera det sociala arbetet genom hela verksamhetskedjan (Durdén, 2008). Riktlinjer har därför blivit ett viktigt instrument till det etiska arbetet med leverantörerna (Schleper och Busse, 2013). Det är även

viktigt att företagen sedan öppet redovisar vad de gör inom CSR-området. Det har stor betydelse för företagens trovärdighet och rykte samt för att förebygga dålig publicitet (Kim och Statman, 2011).

Institutionell teori sammanfattas av Tschopp m.fl. (2012) med att identifiera den roll olika institutioner spelar i en process och hur bolag svarar på de institutionella miljöerna som finns där de är verksamma. Enligt Pedersen och Gwozdz (2013) är denna teori ett sätt att förklara företagens arbete med CSR. Figur 1 nedan visar den ständiga cykeln mellan intressenters krav och företagens beslutsfattande utifrån den institutionella teorin.



Figur 1. Processen mellan intressenternas krav och företagens beslutsfattande.

4. Empiri

I detta kapitel presenteras resultatet av de intervjuer som genomförts. Intervjufrågorna har bifogats till bilagorna 1 och 2. Det redogörs för företagets leverantörskedja och hur revisionsarbetet bedrivs mot leverantörerna samt hur detta redovisas. Slutligen redovisas hur den icke vinstdrivande frivilliga organisationen bedriver sitt arbete.

4.1 Företagens leverantörskedja

F1 – F1 har genom sitt moderbolag kontor i de viktigaste produktionsländerna. Huvudproduktionen sker hos underleverantörer i Kina, Indien och Bangladesh. Viss produktion förekommer även i länder som Pakistan, Vietnam och Taiwan.

F2 – Huvuddelen av produktionen sker hos leverantörer i Kina, men även i Bangladesh och i Indien. En mindre del av importen kommer ifrån Turkiet och Litauen. Totalt har företaget omkring 250 leverantörer med cirka 450 fabriker.

F3 – Leverantörer i Kina och Bangladesh svarar idag för 80 % av deras totala produktion. 10 % kommer från Turkiet och de resterande 10 % från leverantörer i Indien, Thailand, Egypten, Italien och Litauen.

F4 – Koncernen använder sig främst av leverantörer i Kina och Turkiet. Produktion förekommer i ett stort antal länder, främst i Asien. Bangladesh och Indien är länder som får mer leveranser men leveranser sker även i viss mån från fabriker i Europa.

F5 – Merparten av deras leverantörer finns i Kina och Bangladesh. Dessutom finns några leverantörer i Turkiet, eftersom leveranstiderna är kortare där.

4.2 Företagens CSR-arbete

F1 – Har arbetat med CSR-frågor i cirka 15 år. De arbetar framförallt med arbetsmiljön hos sina leverantörer. Inköpschefen måste godkänna alla nya leverantörer. Det får inte förekomma barnarbete, de anställda ska ha rätt att bilda fackföreningar och övertid ska inte förkomma utan ordentlig ersättning. F1 arbetar efter SA8000 som är etiska riktlinjer för företagens sociala ansvar och ICS Tools som är riktlinjer för mänskliga rättigheter. Dessa används av samtliga företag inom deras koncern. Koncernen har dessutom ett eget regelverk för hur samtliga företag inom koncernen ska hantera frågor om mänskliga rättigheter.

F1 använder sina kontor i produktionsländerna för att ha en så nära kontakt med sina leverantörer som möjligt. Företaget har folk ute i fabriker i stort sett varje vecka och de rapporterar kontinuerligt om de förhållanden som råder.

Utifrån ICS Tools sker revisionen på följande sätt: En första revision genomförs och sedan upp till tre revisioner om brister finns. Bestämmelser om tiden mellan dessa revisioner saknas och kan variera. Om leverantören trots de tre inspektionerna fortfarande inte kan tillfredsställa F1s krav så diskvalificeras de som leverantör, får inga nya beställningar och samarbetet upphör. ICS Tools använder sig av en betygsskala i fyra steg från A till D, där D är kritiskt och då ska en förändring ske omedelbart. Ett A innebär inte nödvändigtvis att allt är bra, utan att leverantören ändå lever upp till de grundkrav som finns. Företaget strävar efter att ha långsiktiga och nära relationer med sina leverantörer och de anser själva att de oftast håller hög standard avseende ICS Tools betygsskala ute i fabrikena. Vid en felfri inspektion sker en ny inspektion igen inom loppet av 18 månader.

F2 – Företaget började jobba med dessa frågor för cirka 20 år sedan och på en betygsskala från C till A+ ger de sig själva ett C i betyg. De anser att en hel del arbete återstår inom området. De gav ut sin första miljökollektion ungefär samtidigt och är certifierade av Internationella standardiseringsorganisationen (ISO) sedan länge. De har under senare år även infört en uppförandekod för sina leverantörer. De använder sig av GRIs riktlinjer. Revisioner genomförs regelbundet av fabriker och leverantörer via de produktionskontor som finns i de olika tillverkningsländerna. Revisioner utförs även en ansvarig i Hong Kong och dennes stab av inspektörer.

Enligt F2 är revisionen i Bangladesh förhållandevis lätt, då 95 % av alla deras fabriker ligger inom två timmars bilfärd från huvudstaden Dacca. I Kina som är ett stort land anser de däremot att revisionen är betydligt svårare eftersom fabrikena är spridda över hela landet. Stor del av kontakterna med de leverantörerna sköts av den ansvarige på kontoret i Hong Kong. De uppger att de även utför inspektioner inne i fabrikena i deras olika produktionsländer.

Varje fabrik graderas vid revisionen och det sammanställs en plan med förbättringsåtgärder till fabrikena. Graderingen sker med följande definitioner; fullvärdig: fabriken uppfyller samtliga krav i F2s riktlinjer. Godkänd: merparten av kraven är uppfyllda, men att vissa förbättringar måste ske. Tillfälligt godkänd: fabriken måste göra betydande och varaktiga förbättringar inom tolv månader samt genomgå en ny inspektion. Ej godkänd: fabriken uppfyller inte baskraven. Alla fabriker, oavsett vilken nivå de befinner sig på, måste genomgå uppföljande möten varje år under den tid samarbete finns.

Framkommer några akuta brister måste detta åtgärdas omgående för att samarbetet ska kunna fortsätta, medan andra förbättringar kan ske succesivt. Syftet är att varje fabrik ska bli bättre och bättre och att ingen leverantör ska gå bakåt i någon av punkterna avseende CSR och respekten för mänskliga rättigheter. De fabriker som inte når upp till kraven får inga nya beställningar en månad framåt från att revisionen utförts tills de åtgärdat de brister som finns. De anser att uteslutandet av leverantören under en månads tid ger möjlighet till förbättringar. Att de inte avslutar samarbetet motiverar de med att det kan leda till att leverantören då kan börja leverera till annat företag utan att de upptäckta problemen har förbättrats.

F3 – Av företagets CSR-arbete ägnas mest tid och resurser till de mänskliga rättigheterna. De är en av medlemmarna i BSCI och utför revisioner utifrån deras riktlinjer. F3 genomför

regelbundna kontroller av sina leverantörer, ofta tillsammans med personal från de produktionskontor de har i de viktigaste produktionsländerna. Antalet inspektioner hos leverantörer har minskat under det senaste året. Detta beror bland annat på att de har minskat sin leverantörsbas. Om en leverantör blivit godkänd görs en ny revision efter tre år. Får en leverantör anmärkningar vid revisionen, sker en uppföljning på detta inom ett års tid. Revisioner sker av samtliga leverantörer. De strävar också efter att revidera sina underleverantörer i de fall detta är möjligt. Inga oanmälda inspektioner sker. De vill bygga upp en relation till leverantören och ska kunna ha tillit till varandra. Företaget har fokus på arbetsförhållandena hos sina leverantörer därmed även hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Dessutom ser de speciellt över arbetstider, löner och ersättningar i deras revisioner.

F4 - Även detta företag är med i BSCI och följer deras riktlinjer för hur revisionen ska ske. Dessutom har de ett eget kravdokument som inkluderar en del frågor som inte tas upp i BSCIs uppförandekod. Företaget lägger störst fokus på hur arbetsförhållandena och arbetsmiljön ser ut i de olika fabrikerna. När det gäller de mänskliga rättigheterna utgör FNs direktiv ett slags miniminivå på vad som måste gälla ute i fabrikerna eftersom BSCIs uppförandekod bygger på ILOs riktlinjer. Företaget genomför revisioner hos sina leverantörer regelbundet, dessa är dock aldrig oanmälda. De strävar efter att bygga upp ett nära samarbete med sina leverantörer. De jobbar också med tredjepartsinspektioner som inte är BSCI-relaterade. Målsättningen är att hela tiden förbättra situationen hos leverantörerna och att jobba med dem på lång sikt. Koncernen har ett produktionskontor i Hong Kong, som främst bevakar CSR-frågor i Asien. De håller också på att starta upp flera små lokala kontor på andra ställen i Asien.

F5 – har ett kontor i varje land där företaget har någon produktion och det finns en CSR-ansvarig per kontor. De är medlemmar i BSCI och använder sig av deras uppförandekod som deras leverantörer måste följa och som revisionen utgår ifrån. När företaget startar upp ett samarbete med en ny leverantör genomförs en revision för att fastställa på vilken nivå leverantören ligger på. Företaget tittar på 13 olika områden hos leverantören, vilka utgår ifrån BSCI. Det rör sig bland annat om management, dokumentation, arbetstider, kompensation, säkerhet och barnarbete. När det framkommer barnarbete har BSCI en fastställd strategi för hur fortsatt arbete med leverantörerna ska ske; Det är viktigt att barnen inte sparkas ut på gatan utan att de istället hittar den bästa lösningen för barnen medan de fortfarande är barn. Det kan vara fråga om utbildning som leverantören står för och när utbildningen är färdig och barnet blivit äldre får de jobbet tillbaka. Genom medlemskapet i BSCI har företaget tillgång till de tidigare revisioner som genomförts på leverantören av andra medlemmar. Detta gör att de kan spara tid och resurser genom att inte alltid behöva genomföra egna inspektioner.

4.3 Företagens redovisning av CSR

F1 – Företaget påstår sig ha en hållbarhetsredovisning. Denna är dock inte tillgänglig vare sig i årsredovisningen eller på internet. Företaget hävdar dock att de redovisar CSR i stort och inom de specifika områden de arbetat med. Mål och visioner om hur verksamheten kan förbättras och göras mer lönsam utifrån hänsynen till CSR uppges ingå i den redovisning som nämns.

F2 – Sedan 2009 redovisar de sitt hållbarhetsarbete i separat redovisning. När det gäller skyddet av mänskliga rättigheter redovisar de att bedriver ett projekt tillsammans med några leverantörer i Bangladesh för utbildning av kvinnor. De redovisar också att kontroller genomförs av att barnarbete inte förekommer.

F3 – Företaget har en separat hållbarhetsredovisning sedan 2009/2010. Syftet är att ge alla intressenter en god beskrivning av företagets hållbarhetsarbete, där även negativ information redovisas. Det beskrivs bland annat att det förekommer mycket övertidsarbete hos flera leverantörer.

F4 – Koncernen redovisar sitt hållbarhetsarbete i en separat redovisning sedan 2007. Det redovisas separat för varje företag som ingår i koncernen. I hållbarhetsrapporterna redovisas bland annat omvärldsfrågor, samhällsengagemang och medarbetarfrågor. Säkerhets- och miljöfrågor utgör också viktiga delar i F4s hållbarhetsredovisning. Koncernen redovisar även hur alla dessa frågor indirekt påverkar såväl de egna som leverantörernas medarbetare.

F5 – Företaget har ännu inte någon redovisning av sitt CSR-arbete. De uppger dock att en sådan är under utveckling.

4.4 Upplevda problem med revisionen av leverantörer och underleverantörer

F1 – Företaget arbetar i stor utsträckning för ett långsiktigt samarbete med sina leverantörer, eftersom det skulle kosta för mycket pengar att byta leverantör för ofta. Genom de långsiktiga relationerna med leverantörerna upplever företaget att de inte har några större problem med CSR-arbetet. De anser dock att det hade önskat att det var tätare kontakter med en del leverantörer. Detta skulle i så fall kunna ske genom att koncernen hade fler kontor ute i de olika produktionsländerna.

F2 – De uppger att den produktion som sker i Kina ofta är svår att kontrollera fullt ut. Eftersom Kina är ett oerhört stort land och det handlar om stora avstånd till de olika fabrikena, blir inte kontrollerna så regelbundna som vore önskvärt. Varje order kontrolleras noga, men när det gäller hur leverantörerna förhåller sig till CSR-frågorna, är det svårt med kontrollen och dokumentationen om detta är bristfällig. De strävar efter att ha långsiktiga relationer med sina leverantörer och detta uppges underlätta CSR-arbetet. De konstaterar dock att det inte är många av deras leverantörer och fabriker som är helt utan anmärkningar. Det finns alltid någonting att förbättra och vägen till förbättring går enligt företaget genom ett ökat och närmare samarbete med leverantörerna.

F3 – F3 säger att fullständig kontroll på hela verksamhetskedjan är ett drömläge, men detta är inte helt möjligt eftersom det alltid finns resursbegränsningar i verksamheten. Företaget arbetar också med att bygga långsiktiga relationer med sina leverantörer, vilket enligt företaget är ett sätt att säkerställa en acceptabel nivå på socialt ansvar. De största problemen finns kring de anställdas arbetstider med för mycket övertidsarbete och för låga löner. Andra problem som de stöter på hos sina leverantörer är brister i säkerheten i fabrikena och de anställdas hälsa. Det uppges att detta ofta beror på brister i leverantörernas ledningar. F3 har

ingen egentlig kontroll av sina underleverantörer och kan alltså inte kontrollera hur dessa företag lever upp till respekten för mänskliga rättigheter. De kräver att deras leverantörer skriver på ett avtal där de lovar att även deras leverantörer har en uppförandekod som motsvarar företagets krav. Dokumentation som visar hur situationen ser ut hos underleverantörerna saknas.

F4 – Även F4 strävar efter att i stor utsträckning använda sig av långsiktiga leverantörskontakter, eftersom detta skapar ökad förståelse för den uppförandekod som finns. Begränsade resurser gör att inspektioner och kontroller av leverantörer inte alltid sker så ofta som vore önskvärt. De anser att det är väldigt svårt att ha fullständig kontroll på om leverantörerna verkligen använder de underleverantörer som F4 godkänt, eller om de har andra som företaget inte känner till. Det finns ingen dokumentation om detta. De vanligaste problemen hos företagets leverantörer är för mycket övertid i fabrikerna och för dålig ersättning för arbetet. Därutöver förekommer en hel del problem med hälsa och säkerhet för de anställda i fabrikerna. Brandskyddet uppges ofta vara eftersatt i många fabriker.

F5 – De största problemen med leverantörerna i Kina har att göra med arbetssituationen i allmänhet för de anställda i fabrikerna med övertid och ersättning i synnerhet. I Bangladesh har problemen oftare handlat om säkerheten i fabrikerna, bland annat brandsäkerheten.

4.5 Företagens samarbete med andra företag och organisationer

F1 – Företaget har nära kontakter med de övriga företagen inom koncernen. Dessutom samarbetar de med olika fristående organisationer som till exempel Djurens Rätt, Swedish Textile Water Initiative och olika kemikaliegrupper.

F2 – Företaget samarbetar mycket med andra företag inom branschen. Tillsammans med andra hoppas de kunna påverka lagstiftningen både i Sverige och utomlands. Samarbete finns även med andra BSCI-medlemmar. De samarbetar även med en del intresseorganisationer.

F3 – Företaget samarbetar med andra företag inom BSCI. Dessutom har de ett omfattande samarbete med andra organisationer inom CSR-arbetet. Bara under 2011 har de haft kontakt med Världsnaturfonden (WWF), Naturskyddsföreningen, Rena Kläder, Fair Trade Centre, Medveten Konsumtion och Sveriges Konsumenter.

F4 – Genom medlemskapet i BSCI samarbetar företaget mycket med andra textilföretag. Utbyte av erfarenheter med leverantörerna sker ständigt med andra företag inom branschen.

F5 – De har ett samarbete med flera andra klädesföretag vad gäller brandsäkerheten i tillverkningsländerna. Dessutom förekommer ett omfattande informationsutbyte inom ramen för BSCI. De förändringar företaget vill genomföra drivs oftast tillsammans med andra medlemmar inom BSCI och de anser att det är lättare att åstadkomma resultat på detta sätt än att bara arbeta på egen hand.

4.6 Frivillig icke vinstdrivande organisation

Organisationens vision är en mer etisk handel och att företag ska ta ansvar för miljö och arbetsvillkor i sina produktionsländer. De gör en verksamhetsplan för varje år där styrelsen och medlemmarna tillsammans bestämmer vilka projekt som organisationen ska arbeta med och hur riktlinjerna detta arbete ska ske. De finansieras med statliga medel från till exempel konsumentverket som organisationen söker årligen eller för längre tidsperioder. Medel ges även indirekt från ramorganisationen, som delar ut pengar till mindre frivilliga organisationer. Även EU kan bidra med resurser till särskilda projekt och år 2012 ansökte de även om pengar från Svenska Institutet.

Resultaten av deras granskningar publiceras på deras hemsida och informationen förmedlas till massmedia. Granskningarna leder fram till rekommendationer som lämnas till företagen. Syftet är att dessa rekommendationer ska vara vägledande i deras fortsatta arbete. De strävar efter att redovisa en så rättvis bild som möjligt vid granskningen av ett företag. Syftet är inte att vara kritisk i första hand, utan att ge en god inblick i hur företaget arbetar med sitt sociala ansvar. I samband med granskningen försöker de föra en dialog med företagen i syfte att åstadkomma förändringar. Dessutom bedriver organisationen konsumentupplysning. Uppföljning av granskningar sker, men inte nödvändigtvis regelbundet. Organisationen är liten och resurserna är därmed begränsade.

De samarbetar med liknande organisationer i många andra länder. Det pågår ett ständigt informationsutbyte och när det gäller vissa företag förekommer samarbete vad gäller granskningen av deras leverantörer. O1 var med och grundade Rena Kläder. I detta samarbete ingår även sju andra organisationer. Dessutom är de medlemmar i SwedWatch som är en ideell förening som kontrollera svenskrelaterade företag med hänsyn till etik och miljö.

De uppger att många företag inom klädesbranschen, dock inte alla, har egna riktlinjer för hur CSR-arbetet ska bedrivas. Dessutom finns flera branschinitiativ som till exempel BSCI, som företagen kan ansluta sig till. Därutöver finns andra uppförandekoder och etiska riktlinjer som till exempel FNs deklaration om mänskliga rättigheter och FNs Global Compact. Alla dessa syftar till att ge företagen vägledning inom CSR-området. De flesta klädesföretagen i Sverige har också en hållbarhetsredovisning, dock inte alla. Tanken bakom uppges vara att ge en positiv bild av varumärket, men att företagen också vill arbeta med CSR-frågor i produktionsledet.

Under år 2010 granskade de nio svenska klädesföretag. De granskade samtliga aspekter inom CSR-området. En av kärnfrågorna enligt O1 är lönefrågan och de menar att företagen borde arbeta mer aktivt för att höja lönerna hos sina leverantörer i tillverkningsländerna.

5. Analys

I detta avsnitt jämförs informationen som framkommit vid de intervjuer som genomförts med den teoretiska referensramen om CSR, skyddet av de mänskliga rättigheterna och institutionaliseringen. Analysen utgör sedan grunden för slutsatserna.

5.1 Utvecklingen av CSR och skyddet av mänskliga rättigheter inom klädindustrin

Olika NGOs uppmärksammade de mycket dåliga arbetsförhållandena i fabriker i många utvecklingsländer och om hur de multinationella kedjorna hanterade de mänskliga rättigheterna hos underleverantörerna i utvecklingsländerna (Chang och Wong, 2005). Företagen blev därefter angelägna om att värna om sitt rykte och att framstå som organisationer som inte bara koncentrerade sig på vinstmaximering, utan som också hade ett intresse att värna om samhället i övrigt (Buhmann, 2006). Institutionell teori går enligt Tschopp m.fl. (2012) att använda som förklaring till denna process.

Den ökade uppmärksamheten som CSR getts de senaste åren kan mycket väl ligga till grund för att F1-F5 intresserar sig för dessa frågor och även mer nu än för några decennier sen. Det är dock väldigt olika i hur långt de medverkande företagen har kommit med sitt CSR-arbete. Två av de intervjuade företagen har arbetat med dessa frågor i 15-20 år, medan de andra har kommit igång betydligt senare. Tidsramen för när de medverkade företagen påbörjade sitt CSR-arbete stämmer väl överens med när intresset för detta började uppmärksammas i media och kan därför vara ett direkt svar på de institutionella påtryckningar som funnits inom branschen. Det är tydligt att de intervjuade företagen ser sitt sociala ansvar som en viktig del i verksamheten, kanske framför allt för att värna om sitt rykte på marknaden.

Det kan även konstateras att samtliga har påbörjat någon form av arbete med CSR, vilket styrker det Tschopp m.fl. (2012) uppger; att de flesta multinationella företagen i dagsläget infört någon form av arbete med CSR i deras verksamhet.

Pedersen och Gwozdz (2013) menar att den institutionella strukturen blir ifrågasatt om företag som liknar varandra i både interna och externa karaktärsdrag varierar i sina tolkningar av de institutionella påtryckningarna. Inriktningen av CSR-arbetet skiljer sig en del mellan de medverkande företagen. Några av företagen ägnar stort intresse åt miljöaspekter på tillverkningen i produktionsländerna. Tre av de intervjuade företagen ser mer på arbetsförhållandena hos sina leverantörer, några av företagen arbetar även med arbetsmiljöfrågor som säkerheten för de anställda i sina respektive leverantörsfabriker. Skillnaderna i inriktningen på CSR-arbetet kan till viss del förklaras av företagets olika storlek. Den tid som CSR-frågorna varit aktuella inom företagen kan vara ännu en orsak till varför några av företagen tycks ha ett mera utarbetat program för sitt CSR-arbete än andra. En

annan möjlig förklaring till dessa skillnader kan vara att företagen ställs inför olika krav från sina intressenter och som också styrks av det Li och Gaur (2014) framför om förvirring som upplevs vid analysering av organisationsteorin på grund av de olika kraven.

De samarbeten företagen hade med olika organisationer var också något som varierade. De företag som arbetat mest med dessa frågor hade högre antal samarbeten än de som varit verksamma inom området en kortare tid. Två av företagen som var jämförelsevis nya inom området hade endast samarbete med BSCI och de andra textilföretagen som var anslutna till samma riktlinjer. De andra tre hade många samarbeten med många olika typer av organisationer. Organisationerna som företagen samarbetade med kunde reflekteras till deras verksamhet och de produkter som såldes. Företaget som samarbetade med djurens rätt har till exempel mycket mer produkter i animaliska material som skinn, än de andra företagen. Detta kan återspeglas i de krav som deras respektive intressenter ställer och kan därför vara en institutionell respons på dessa krav. Även här kan variationen av hur liknande företag svarar olika på liknande institutionella påtryckningar förklaras med det Li och Gaur (2014) anför om att det ställs olika krav på företagen från deras intressenter.

För samtliga intervjuade företag gäller dock att skyddet av de mänskliga rättigheterna ofta är liktydigt med att åstadkomma acceptabla arbetsförhållanden i leverantörernas fabriker. Detta stämmer väl överens med vad Islam och McPhail (2011) menar att mänskliga rättigheter inom affärsvärlden ofta översatts med anställdas arbetsvillkor och levnadsförhållanden.

Pedersen och Gwozdz (2013) menar att modeföretag på grund av sina komplexa leverantörskedjor kan ha aktörer i kedjan som inte bryr sig om CSR och att detta därför inte kan förväntas bli uppfyllt, i vart fall inte på kort sikt. F1-F5 har gemensamt att de i första hand ställer krav på sina närmaste leverantörer. I vissa fall skriver de avtal där leverantörerna intygar att även underleverantörerna förbinder sig att följa företagets riktlinjer. Sannolikt sker dock ingen uppföljning och kontroll av att detta verkligen sker hos underleverantörerna. Det har i vart fall inte hittats någon dokumentation om detta.

Isomorfism belyser hur företag blir mer och mer lika varandra (Eriksson-Zetterquist, 2009) och det finns tre källor som förklarar hur organisationer agerar och som därmed ligger till grund för denna förändring. Förutom tvång är mimik och professioner inom företaget två sådana förändringskällor (DiMaggio och Powell, 1983).

När det gäller den mimiska förändringskällan av isomorfismen kan företag härma sina konkurrenter genom osäkerhet och går mot mål som fungerat för någon annan, eller använder liknande strategier i förhoppning om att vinna marknadsandelar eller acceptans på marknaden (DiMaggio och Powell, 1983). Kontroller kan även göras mot konkurrenter för att säkerställa att de inte hamnat efter i utvecklingen (Bondy m.fl., 2012). Möjliga samband med de medverkade företagen finns med denna förändringskälla eftersom två av företagen var relativt tidiga med att arbeta med dessa frågor. Det kan därför vara möjligt att de andra företagen kan ha använt dessa som vägledning för hur deras CSR-arbete skulle utformas och praktiseras.

För de företag som arbetat kortast tid med CSR-frågor gentemot sina leverantörer verkar det som att de valt samarbete genom BSCI för att inte behöva satsa alltför stora egna resurser på

området. De kan även använda sig av riktlinjer och ett upplägg för CSR-arbetet som redan fungerar för andra. Risken att de skulle hamna efter i utvecklingen jämfört med konkurrenter blir också mindre. Detta gäller även för de som använder sig av riktlinjer från GRI eller andra riktlinjer som inte företagen skapat själva. Även om vissa företag använde sig av egna riktlinjer utöver andra samarbeten fanns det inte något av de medverkade företagen som enbart arbetade med egenkonstruerade riktlinjer vid arbetet med deras leverantörer.

Den sista förändringskällan inom isomorfismen gäller professioner inom företagen och innebär bland annat att organisationen förändras när personalstyrkan förändras (DiMaggio och Powell, 1983). Denna förändringskälla kunde inte identifieras som betydande av forskare som studerat förändringen av institutionella företag och deras arbete med CSR (Bondy m.fl., 2012). Någon koppling till denna förändringskälla har inte heller kunnat göras med de företag som medverkat i denna studie.

Det arbete O1 genomför uppmärksammas i media vilket många gånger kan leda till ett ökade påtryckningar på företagen om förändring. Det uppges att NGOs har en vital del i denna process eftersom det har visat vara lättare för företagen att förhandla förändringsprocesser och riktlinjer med organisationer än med till exempel regeringar. De får då vara med och utforma riktlinjerna så de passar in med deras verksamhet (Islam och McPhail, 2011; Buhmann, 2006). O1 uppger att de i samband med granskningar försöker föra en dialog med företagen för att hjälpa till med förändringen, vilket styrker teorin från studierna ovan. Detta kan också bidra till en ökning av de institutionella påtryckningarna på företagen.

5.2 Revision av arbetet med CSR och mänskliga rättigheter

När organisationer genomför isomorfiska förändringar genom tvång kan grunden till detta ske både genom formellt tvång som nya lagar där de är verksamma eller genom informella normer som stabiliseras på marknaden och som företagen bör följa (DiMaggio och Powell, 1983). FN bland andra har utvecklat riktlinjer som reglerar hur företag bör förhålla sig i samhället samt till CSR och mänskliga rättigheter (Li och Gaur, 2014). Liknande riktlinjer har ökat markant (Schleper och Busse, 2013) och de flesta företagen har idag utarbetade riktlinjer för sitt sociala ansvar och för hur de mänskliga rättigheterna ska skyddas. Riktlinjerna ligger till grund för hur revisionen av leverantörer och deras verksamhet kan ske (Betianu, 2010) och har blivit ett viktigt instrument för företagen med deras sociala arbete mot leverantörerna (Schleper och Busse, 2013).

F1 använder sig av ICS-Tools uppförandekrav och utför revisioner av leverantörer utifrån dessa riktlinjer. Här är det tydligt att riktlinjerna används i deras arbete med leverantörerna i enlighet med vad Betianu (2010) framför och den isomorfiska förändringskällan tvång enligt DiMaggio och Powell (1983) kan vara en möjlig förklaring detta arbete.

De uppger att de arbetar med sina kontor i leverantörländerna för att få en så nära kontakt till sina leverantörer som möjligt men menar samtidigt att de inte riktigt har så nära kontakt med leverantörerna som de skulle önska utan skulle vilja ha fler kontor ute i produktionsländerna. Nya inspektioner sker minst var artonde månad. Företaget hävdar att de arbetar med

långsiktiga och nära relationer till sina leverantörer, men detta är något som inte kan påvisas. Eftersom företaget saknar någon hållbarhetsredovisning eller annan sammanställning där detta framgår är detta bara uttalanden som inte kan kontrolleras.

Möjligen har CSR för detta företag mindre betydelse och är som Vilanova m.fl. (2009) menar mer av en kosmetisk karaktär. De är även möjligt att deras CSR-arbete agerar som en isomorfisk yta, vilket Greenwood m.fl. (2013) menar finns då företagen ger sken av att agera rationellt för att undvika kritik och att CSR då bara blir ett spel för ökat förtroende.

F2 använder sig av GRIs riktlinjer och även i detta fall är det tydligt att riktlinjerna utgör ett viktigt instrument i arbetet med revisionen av leverantörerna i enlighet med studien från Betianu (2010). Företaget använder sig av sina kontor på plats för att genomföra egna inspektioner hos leverantörerna och i deras fabriker. De graderar sina leverantörsfabriker i en fyrgradig skala. För varje fabrik tas ett program för förbättringsåtgärder fram och akuta brister måste åtgärdas snabbt, andra förbättringar kan ske över längre tid. Om en enskild leverantörsfabrik inte håller måttet, placeras inga nya beställningar dit under en månads tid. Fabriken har då denna tid på sig för att genomföra förbättringar. Uppföljningsmöten genomförs minst en gång per år hos alla deras leverantörer.

F2 hävdar att det bästa sättet att se till att leverantörerna har acceptabla arbetsförhållanden i sina fabriker och att de mänskliga rättigheterna skyddas är genom långsiktiga relationer. De menar att detta gör det möjligt för leverantörerna att genomföra förbättringar. Ett problem, som företaget självt påpekar, är de stora avstånden i Kina, som innebär svårigheter att besöka leverantörernas fabriker tillräckligt ofta. Dokumentationen om detta är bristfällig.

Detta företag upplevs ha en mer upparbetad struktur för hur revisionerna hos deras leverantörer går till. Möjligen kan det bero på att de arbetat med CSR under de senaste tjugo åren och att de därför kan ha utsatts för mer institutionella påtryckningar än andra företag. Att de hävdar att de långa avstånden i Kina innebär svårigheter att besöka leverantörerna skapar dock intrycket av att det finns en viss isomorfisk yta i enlighet med studien från Greenwood m.fl. (2013) även här och att de ger sken av att agera mer rationellt än de faktiskt gör.

F3 och **F4** är medlemmar i BSCI-samarbetet och använder sig av samarbetets stadgar och riktlinjer för granskning av sina leverantörer. Båda hävdar dessutom att de genomför regelbundna kontroller hos sina leverantörer, men säger samtidigt att det viktigaste är att bygga upp långsiktiga relationer med leverantörerna, eftersom detta anses vara det bästa sättet att åstadkomma förbättringar vad gäller arbetsvillkor och mänskliga rättigheter.

När det gäller dessa företag verkar det dock som om inspektionerna inte sker fullt så regelbundet som de försöker göra sken av och det finns heller ingen dokumentation som visar hur situationen hos underleverantörerna är. F3 säger att en godkänd leverantör förblir godkänd i tre år från den första inspektionen, vilket överensstämmer med de principer som finns inom BSCI (Berzau, 2011). Pedersen och Gwozdz (2013) menar att modeföretag inte gör mer än det yttersta kravet och med dessa företag kan det vara möjligt att så är fallet.

F5 använder sig av den branschgemensamma uppförandekoden från BSCI för sina leverantörer. De genomför vissa egna inspektioner, men använder sig mestadels av informationen från de rapporter som gjorts vid andra av BSCI-medlemmars inspektioner. Företaget har kontor i de flesta leverantörländerna och där finns CSR-ansvarig personal. Dessa personer har regelbunden kontakt med leverantörerna. För varje leverantör tas en handlingsplan fram för CSR-området. När det gäller skyddet för de mänskliga rättigheterna följer de BSCIs stadgar. Företaget hävdar att alla dess leverantörer noggrant kartläggs och att även områden utanför CSR bedöms. Det är oklart hur ofta olika fabriker granskas och hur nära kontakterna är. Det är möjligt att de inte gör mer än det krav som ställs inom samarbetet med BSCI vilket även styrker Pedersen och Gwozdz (2013) teori om att modeföretag inte gör mer än det yttersta kravet.

Samtliga av de intervjuade företagen använde sig av olika riktlinjer. Att företagen på detta plan liknar varandra är ett faktum, vilket tyder på isomorfism i enlighet med studien från DiMaggio och Powell (1983). De utför också revisioner av leverantörerna för att kontrollera att riktlinjerna följs, även om detta sker i olika omfattning.

För samtliga undersökta företag gäller även att de strävar efter att utveckla långvariga relationer med sina leverantörer. Tanken är att genom långvarigt samarbete åstadkomma förbättringar vad gäller arbetsvillkoren och skyddet av de mänskliga rättigheterna i fabrikena. Det går dock att diskutera hur väl företagen lyckas i sitt syfte med att förbättra arbetsvillkoren i sina leverantörers fabriker. Ofta ligger dessa fabriker långt ifrån de större städerna, som exempelvis i Kina, och ett företag hävdar att detta gör det svårt att på ett bra sätt kunna kontrollera hur situationen verkligen är. De använder alltså de stora avstånden som en ursäkt att inte genomföra så täta kontroller som de kanske borde.

När det gäller de företag som är medlemmar i BSCI sker inspektioner inte alltid i egen regi, men inom ramen för BSCI-samarbetet. Noterbart är dock att F4 genomför tredjepartsinspektioner utöver BSCI samarbetets gränser och har ett kravdokument till leverantörerna som inkluderar frågor som inte tas upp i de riktlinjer BSCI tillhandahåller. F4 är på sätt unikt mot de övriga intervjuade företagen och går även emot teorin från Pedersen och Gwozdz (2013) om att modeföretagen inte gör mer än det yttersta kravet. Just detta företag kan dock ha speciella krav från deras närmsta intressenter som är något högre än de krav som ställs på de övriga medverkade företagen. Några sådana speciella krav har dock inte kunnat fastställas.

DiMaggio och Powell (1983) menar att företag kan bilda koalitioner när samhället ställer krav där regler finns som företagen i koalitionen bör följa. Ett exempel på en sådan koalition är BSCI. BSCI är ett branschinitiativ där enbart företag är medlemmar. Inga andra organisationer ingår i samarbetet, vilket innebär att företagen själva bestämmer riktlinjer för hur granskningar och kontroller ska genomföras. Insynen är alltså begränsad. Dessutom är det troligt att de kan hänvisa till gemensamma branschproblem om något negativt skulle framkomma om en specifik leverantör.

Greenwood m.fl. (2013) menar att institutionella regler kan stå i konflikt med den tekniska effektiviteten för verksamheten. Friedman (1970) menar också att aktiviteter som CSR, går ut

över lönsamheten i den normala verksamheten (Friedman, 1970). Dessa två teorier går att identifiera, direkt eller indirekt, genom samtliga av de medverkade företagen:

F1 uppger att de arbetar med sina kontor i leverantörländerna för att få en så nära kontakt till sina leverantörer som möjligt men menar samtidigt att de inte riktigt har så nära kontakt med leverantörerna som de skulle önska utan skulle vilja ha fler kontor ute i produktionsländerna.

F2 framför att inspektionerna i Kina är svårhanterliga på grund av de stora avstånd som finns och att dessa inspektioner därför inte blir lika regelbunden som vore önskvärt. De skulle vilja förbättra detta genom ökat och närmare samarbete med leverantörerna.

F3 erkänner resursbegränsningar och att detta bidrar till att en fullständig kontroll på leverantörskedjan därför bara är ett drömläge. Underleverantörerna inspekteras inte alls.

F4 och **F5** yttrar inte direkta begränsningar av resurserna. Det framgår dock indirekt genom för mycket övertid och inte tillräcklig ersättning till de anställda i fabriken som de själva uppger som upplevda problem hos deras leverantörer.

Att de problem som nämns skulle försvinna om det gavs ökade resurser för arbetet går inte att styrka av den information som samlats in.

5.3 Redovisning av det sociala arbetet

Traditionell redovisning tar ingen eller endast liten hänsyn till företagets sociala ansvar (Gallhofer m.fl., 2011). Skälet är att det ofta är svårt att sätta siffror på CSR-arbetet och på ett korrekt sätt visa immateriella tillgångar och utgifter (Vilanova m.fl., 2009). Det ställs numera allt större krav på att företagen ska införa någon form av social redovisning (Gallhofer m.fl., 2011) och de flesta företagen redovisar därför separat hur de tar hänsyn till mänskliga rättigheter och vilket socialt ansvar de tar i övrigt (Vilanova m.fl., 2009).

Tre av företagen som har intervjuats (**F2**, **F3** och **F4**) har en sammanställd hållbarhetsredovisning som är separat från årsredovisningen där de årligen presenterar hur de arbetar med skyddet av de mänskliga rättigheterna hos sina leverantörer. **F1** uppgav sig ha en sammanställning som inte var offentlig, medan **F5** saknade den helt. Det råder alltså stora skillnader mellan företagen på hur det sociala ansvaret ska redovisas. Att institutionella regler kan stå i konflikt med den tekniska effektiviteten för verksamheten (Greenwood m.fl., 2013) och att redovisningen kräver resurser (Johansson m.fl., 2009) kan vara några anledningar till att **F1** och **F5** inte redovisade CSR-arbetet offentligt.

Enligt Tschopp m.fl. (2012) skiljer sig de rapporter som redovisas väldigt från företag till företag. Vissa är mer generaliserade medan andra har mer specifika kriterier eller syften med deras redovisning. Denna teori bekräftas av de företag som medverkat i studien. I rapporten från **F2** redovisas information om hur de bedriver projekt tillsammans med leverantörer i Bangladesh för utbildning av kvinnor. De menar själva att det har mycket kvar med deras CSR arbete och har även med mål och visioner för detta arbete i redovisningen. **F3** har valt att inte bara ta upp positiva saker utan redovisar även att det förekommer mycket övertid för de

anställda i leverantörernas fabriker. F4 uppger att deras redovisning omfattar omvärldsfrågor, samhällsengagemang och medarbetarfrågor samt hur alla dessa frågor indirekt påverkar såväl de egna som leverantörernas medarbetare.

Företagen redovisar till stor del det som de får ut ifrån de revisioner som görs, vilka baseras på de riktlinjer som används. Samtliga företag som upprättar hållbarhetsredovisningar tar upp någonting om förhållanden kring mänskliga rättigheter. Detta har dock olika stor tyngd i redovisningarna. Det framgår alltså tydligt att av de företag som medverkat skiljer sig redovisningarna från företag till företag, då den existerar eller finns att ta del av.

Att företagens hållbarhetsredovisningar bara skulle upprättas för att ges ökat förtroende enligt studien från Greenwood m.fl. (2013) har det inte kunnat hittas några konkreta bevis på av insamlat material. Det som däremot skulle kunna tala till denna teorins fördel är hur F1 påstår sig ha en hållbarhetsredovisning och talar om det arbete de gör med leverantörerna i utvecklingsländerna, utan att sedan kunna visa upp detta för intressenterna. En andra sak som talar för denna teori, tillsammans med att teorin från Pedersen och Gwozdz (2013) att det inte gör mer än det yttersta kravet är att företagen går med i socialt accepterade samarbeten som BSCI eller GRI och där får redan fastställda ramar om hur detta arbete ska skötas och hur de ska sammanställa detta i ett dokument.

6. Slutsatser

I detta kapitel redogörs det för de resultat som tagits fram och det studien ligger till grund för. Studiens syfte verifieras och den ställda problemformuleringen besvaras.

När ett företags intressenter ställer krav skapas det institutionella påtryckningar på företagen som tvingar dem insikt om att det krävs en förändring i deras handlande på något sätt. Även om generalisering inte har varit möjlig bekräftar studien ändå till viss del tidigare forskning att den institutionalisering som beskrivs finnas bland multinationella företag även finns bland de multinationella klädföretagen som finns på den svenska marknaden.

Bland de medverkade företagen har samtliga ett socialt arbete som en del i verksamheten och de hävdar att de värnar om de mänskliga rättigheterna hos sina leverantörer. Det är uppenbart att flera av företagen skulle kunna göra betydligt mer för att förbättra arbetsvillkoren hos sina leverantörer och se till att de mänskliga rättigheterna bättre skyddas i deras fabriker. Omfattningen av det sociala arbetet varierar dock och några av dem har kommit längre i detta arbete än andra. När företagen påbörjade sitt arbete med dessa frågor tros vara en möjlig förklaring eftersom de företag som sysslat längst med dessa frågor har en mer utarbetad strategi för arbetet. Företagens tillgång till resurser tros vara en annan möjlig förklaring och är ett upplevt problem bland företagen.

Samtliga av företagen har riktlinjer som de också använder sig av i revisionen av CSR-arbetet hos deras leverantörer. Företagen säger sig ha svårt att kontrollera leverantörerna så ofta som det vore önskvärt och långa avstånd uppges vara en anledning. I de fall revisorerna har godkänt en leverantör kunde en ny revision ske först efter arton månader eller ändå upp till tre år senare. Trots detta har tre av de medverkade företagen hållbarhetsredovisningar där leverantörsförhållanden redovisas årligen. Med så långa tidsspann emellan revisionerna blir det också tveksamt om företagen verkligen gör detta arbete för att skydda de mänskliga rättigheterna eller om det bara är ett spel för att vinna ökat förtroende hos deras intressenter. Detta har inte helt kunnat fastställas men det finns flera delar i studien som tyder på att så är fallet.

Företagen menar också att dokumentationen kring CSR-arbetet är bristfällig från deras närmaste leverantörer. Dokumentation om deras underleverantörer saknas i stort sett helt och det sker knappt någon revision av dessa aktörer i verksamhetskedjan. Ett företag uppgav att de skrev avtal med deras närmaste leverantörer om CSR-arbetet och att det sedan var upp till denna leverantör att kontrollera riktlinjerna längre ner i kedjan. Det framkom inte att detta sedan kontrollerades av klädföretaget. Endast ett av de medverkade företagen uppgav att de strävade efter att kontrollera deras underleverantörer, men i den mån det var möjligt. Detta betyder att företagen i princip inte kontrollerar att deras riktlinjer följs längre ner i verksamhetskedjan än till deras närmaste leverantörer. Den bristfälliga dokumentationen uppgavs dock vara ett upplevt problem.

Alla fem företagen hävdar att de strävar efter långsiktiga relationer med deras leverantörer och ökad förståelse för riktlinjerna var en anledning. De menade att leverantörerna inte skulle bli lika motiverade att genomföra förändringar på uppmärksammade brister om samarbetet mellan parterna skulle avslutas, vilket skulle missgynna de anställda i fabrikena. De verkar dock vara obenägna att avbryta samarbetet med de leverantörer som inte lever upp till deras krav. Ett företag har också uppgett att det skulle kosta mer att byta en leverantör än vad det skulle göra att försöka åtgärda de problem som finns hos leverantören. Klädföretagen låter därför samarbetena fortsätta, trots att riktlinjerna bryts av leverantörerna.

Tre av de medverkade företagen samarbetar i en branschorganisation där inga utomstående eller kontrollerande organisationer ingår. Detta leder till att företagen i praktiken kontrollerar sig själva, utan egentlig insyn från utomstående. Företagen får då möjlighet att svara på institutioner och göra intressenter nöjda utan att behöva anpassa sig efter externa krav i övrigt och slipper också sanktioner om kraven inte följs.

När det gäller den NGO som undersökts är resurserna begränsade vilket upplevs som ett stort problem. De försöker att granska företagen kontinuerligt, men revisionen sker oftast bara på policynivå. Revisionen blir därför relativt ytlig och de kan oftast inte gå in och granska de förhållanden som råder hos företagets leverantörer och speciellt inte hur situationen är hos företagets underleverantörer. För att kunna driva på utvecklingen ytterligare mot ett ökat socialt ansvarstagande hos företagen skulle de behöva mer resurser och medias uppmärksamhet i större utsträckning. Ökad öppenhet från företagets sida hade också varit till stor hjälp i detta sammanhang.

För att driva på utvecklingen ytterligare skulle det vara bra med tydligare krav samt att kräva en tydligare och mer öppen redovisning av CSR och mänskliga rättigheterna. Möjligen skulle årsredovisningslagen kunna ändras så att företagen i Sverige måste redovisa sitt CSR-arbete i siffror som en integrerad del i årsredovisningarna. Det skulle kunna ställas mer tvingande krav för hur detta arbete ska bedrivas där företagen ges straffrättsliga konsekvenser om de inte utför grundliga revisioner av sina leverantörer på regelbunden basis eller där mänskliga rättigheter bryts av deras samarbetspartners. Företagen skulle då troligen vara mer mån om att tillföra de resurser som behövs för att genomföra revisioner och följa upp att de mänskliga rättigheterna följs.

Källförteckning

- Arenas, D, Vilanova, M, och Lozano, J-M. (2008). Exploring the Nature of the Relationship Between CSR and Competitiveness. *Journal of Business Ethics*, Vol 87, Sid 57-69.
- Ax, m.fl. (2007). *Den Nya Ekonomistyrningen*. Liber AB. Malmö.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur Ab. Lund.
- Berzau, L. (2011). The Business Social Compliance Initiative: A system for the continuous improvement of social compliance in global supply chains. *Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Vol 12, Nr 1, Sid 139-141.
- Boiral, O. (2013). Sustainability reports as simulacra? A counter-account of A and A + GRI reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol 26, Nr 7, Sid 1036-1071.
- Bondy, K., Moon, J., och Matten, D. (2012). An Institution of Corporate Social Responsibility (CSR) in Multi-National Corporations (MNC)s: Form and Implications. *Journal of Business Ethics*, Vol 111, Sid 281-299.
- Bryman, A. och Bell, E. (2011). *Business Research Methods*. Oxford University Press Inc. New York.
- Bryman, A. och Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber AB. Stockholm.
- Brülde, B, och Strannegård, L. (2007). *Affärsetik*. Liber AB. Malmö.
- Buhmann, K. (2006). Corporate social responsibility: what role for law? Some aspects of law and CSR. *Corporate Governance*, Vol 6, Nr 2, Sid 188-202.
- Buhmann, K. (2011). Integrating human rights in emerging regulation of Corporate Social Responsibility: the EU case. *International Journal of Law in Context*, Vol 7, Nr 2, Sid 139-179.
- Chang, D och Wong, M. (2005). After the Consumer Movement: Towards a New International Labour Activism in the Global Garment Industry. *Labour Capital and Society*, Sid 126-155.
- CODEX. (2014). <http://codex.vr.se/forskarensetik.shtml>. [hämtad 140407]
- De Geer, H, Borglund, T och Frostenson, M. (2009). Reconciling CSR with the Role of the Corporation in Welfare States: The Problematic Swedish Example. *Journal of Business Ethics*, Sid 269-283.

- DiMaggio, P, J. och Powell, W, P. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Social Review*, Vol 48, Nr 2, Sid 147-160.
- Durden, C. (2008). Towards a socially responsible management control system. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol 21, Nr 5, Sid 671-694.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Liber AB. Malmö.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Improve its Profits. *The New York Times*. 13 Sept 1970.
- Gallhofer, S, Haslam, J och van der Walt, S. (2011). Accountability and transparency in relation to human rights: A critical perspective reflecting upon accounting, corporate responsibility and ways forward in the context of globalization. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol 22, Sid 765-780.
- Gatti, L. och Seele, P. (2014). Evidence for the prevalence of the sustainability concept in European corporate responsibility reporting. *Sustainability Science*, Vol 9, Nr 1, Sid 89-102.
- Gould, D. (2005). The problem with supplier audits. *Corporate Responsibility Management*, Vol 2, Nr 1, Sid. 24.
- Grafström, M, Göthberg, P, och Windell, K. (2008). *CSR: Företagsansvar i förändring*. Liber AB. Malmö.
- Gray, R och Gray, S. (2011). Accountability and human rights: A tentative exploration and a commentary. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol 22, Sid 781-789.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. och Suddaby, R. (2013). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. SAGE Publications Ltd London.
- GRI. (2013). *The external assurance of sustainability reporting*. Global Reporting Initiative.
- GRI. (2014). <https://www.globalreporting.org/information/events/Pages/G4-Roll-Out-Events.aspx>. [hämtad 140401]
- Hedlund, S. (2007). *Institutionell teori. Ekonomiska aktörer, spelregler och samhällsnormer*. Studentlitteratur AB. Lund.
- Hellsten, S och Mallin, C (2006). Are 'Ethical' or 'Socially Responsible' Investments Socially Responsible? *Journal of Business Ethics*, Vol 66, Sid 393 - 406.
- Islam, M och McPhail, K. (2011). Regulating for corporate human rights abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standard within the global garment manufacturing and retail industry. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol 22, Sid 790-810.

- Jacobsen, D. (2002). *Vad, hur och varför? : Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Jamison, L och Murdoch, H. (2005). Auditing (and communicating) your way to an ethical supply chain. *Corporate Responsibility Management*, Vol 1, Nr 3, Sid 16-21.
- Johansson, m.fl. (2009). *Externredovisning*. Bonnier Utbildning AB, Stockholm.
- Kim, Y och Statman, M. (2011). Do Corporations Invest Enough in Environmental Responsibility?. *Journal of Business Ethics*, Vol 105, Sid 115-129.
- KPMG. (2014). <http://www.kpmg.com/global/en/issuesandinsights/articlespublications/corporate-responsibility/Pages/default.aspx>. [hämtad 140401]
- KPMG International. (2013). *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*. KPMG International Cooperative.
- Labourrights. (2012). www.labourrights.org [hämtad 120220]
- Laudal, T. (2010). An Attempt to Determine the CSR Potential of the International Clothing Business. *Journal of Business Ethics*, Vol 96, Sid 63-77.
- Li, S och Gaur, A. (2014). Financial giants and moral pygmies? Multinational corporations and human rights in emerging markets. *International Journal of Emerging Markets*, Vol 9, Nr 1, Sid 11-32.
- Locke, R och Romis, M. (2007). Improving Work Conditions in a Global Supply Chain. *MIT Sloan Management Review*, Vol 48, Nr 2, Sid 54-62.
- Marton, m.fl., (2010). *IFRS - i teori och praktik*. Bonnier Utbildning AB, Stockholm.
- Márquez, A och Fombrun, C. (2005). Measuring Corporate Social Responsibility. *Corporate Reputation Review*, Vol 7, Nr 4, Sid 304-308.
- McPhail, K och McKernan. (2011). Accounting for human rights: An overview and introduction. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol 22, Sid 733-737.
- McWilliams, A och Siegel, D. Corporate Social Responsibility: A Theory Of The Firm Perspective. *The Academy of Management Review*, Vol 26, Nr 1, Sid 117-127.
- Mentes, A. (2010). The Global Compact: Social Responsibility at Global Scale. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol 15, Nr 2, Sid 130-136.
- Meyer, J, W. och Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol 83, Nr 2, Sid 340-363.
- Middlemiss, N. (2003). Authentic not cosmetic: CSR as brand enhancement. *Journal of Brand Management*, Vol 10, Sid 353-361.

- Miller, D. (2013). Capturing the Gains. Towards sustainable labour costing in UK fashion retail. *University of Northumbria*, Working paper 14.
- North, D, C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. *Cambridge University Press*, Sid 152.
- Patel, R, och Davidsson, B (2011). *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur. Lund.
- Pedersen, E, R, G. och Gwozdz, W. (2013). From Resistance to Opportunity-Seeking: Strategic Responses to Institutional Pressures for Corporate Social Responsibility in the Nordic Fashion Industry. *Journal of Business Ethics*, Vol 119, Nr 2, Sid 245-264.
- Perry, P. och Towers, N. (2012). Conceptual framework development. CSR implementation in fashion supply chains. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol 43, Nr 5, Sid 478-500.
- Saunders, A, G. (1994). Supplier Audits as Part of a Supplier Partnership. *The TQM Magazine*, Vol 6, Nr 2, Sid 41-43.
- SFS (1995:1554) Årsredovisningslag
- SFS (1999:1078) Bokföringslag
- Sikka, P. (2011). Accounting for human rights: The challenge of globalization and foreign investment agreements. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol 22, Sid 811-827.
- Tate, W, Ellram, L och Kirchoff, J. (2010). Corporate Social Responsibility Reports: A Thematic Analysis Related to Supply Chain Management. *Journal of Supply Chain Management*, Vol 46, Nr 1, Sid 19-44.
- Tengblad, S och Ohlsson, C. (2010). The Framing of Corporate Social Responsibility and the Globalization of National Business Systems: A Longitudinal Case Study. *Journal of Business Ethics*, Sid 653-669.
- Tschopp, D., Wells, S., och Barney, D. (2012). The institutional promotion of corporate social responsibility reporting. *Journal of Academic and Business Ethics*, Vol 5, Sid 1-18.
- Vilanova, M, Lozano, J-M och Arenas, D. (2009). Exploring the Nature of Relationship Between CSR and Competitiveness. *Journal of Business Ethics*, Vol 87, Sid 57-69.
- Wong, A. (2007). Moving beyond supplier auditing. *The China Business Review*, Vol 34, Nr 3, Sid 27-30.

Bilaga 1

Mall för intervjufrågor till företag

1. Vilka sociala aspekter tar ni hänsyn till? (Hela CSR)
2. Varför denna indelning?
3. Vilka mänskliga rättigheter arbetar ni med?
4. Vad lägger ni mest resurser på?
5. Finns det aspekter inom respekten för mänskliga rättigheter som inte täcks in?
6. Hur ser ni på ert ansvar för skyddet av mänskliga rättigheter?
7. Finns det något inom CSR-arbetet som skulle kunna göras bättre, men som ni idag inte har resurser för?
8. Vad är er vision för CSR och mänskliga rättigheter?
9. Vilka riktlinjer följer ni?
10. Finns det egna riktlinjer inom företaget och vilka?
11. Hur länge har dessa riktlinjer funnits?
12. Vad är riktlinjernas övergripande syfte?
13. Vem är riktlinjerna upprättade för? (Medarbetare, Konsumenter, Aktieägare)
14. Vilka lagar och regler styr CSR-arbetet? (svenska/utländska)
15. Har ni någon hållbarhetsredovisning?
16. Varför valde ni att börja redovisa ert sociala arbete?
17. När började detta redovisas?
18. Vad redovisas om mänskliga rättigheter?
19. Tas något negativt upp?
20. Redovisas ansvaret som helhet eller tas detaljer upp?
21. Hur många CSR-avdelningar finns det?
22. Var finns dessa?
23. Hur många arbetar med dessa frågor? (I Sverige/i utlandet)
24. I vilka länder finns era leverantörer?
25. Varför just dessa länder? (ekonomiska och/eller politiska orsaker)

26. Finns det länder ni utesluter?
27. Vilka problem upplever ni i revisionen av leverantörerna?
28. Vilka är problemen i revisionen av underleverantörerna?
29. Hur görs en bedömning av en ny leverantör första gången?
30. Hur långt ner i verksamhetskedjan kan ni kontrollera att era riktlinjer följs?
31. Hur sker denna kontroll?
32. Hur sker uppföljningen av kontrollerna?
33. Hur agerar ni när en leverantör inte uppfyller era kvar?
34. Finns det någon spärrtid för leverantörer som inte uppfyller kraven?
35. Kan ett avslutat samarbete med en leverantör återupptas?
36. Hur ser strategierna ut för en leverantör som blir godkänd respektive icke godkänd vid en kontroll?
37. I vilken utsträckning får leverantörerna ha brister vid kontrollen?
38. Sker oanmälda kontroller?
39. Kan kontroll ske baserad på anonyma anmälningar?
40. Hur väl förankrade är era riktlinjer hos leverantörerna och hur långt ner i kedjan?
41. Förkommer samarbete med andra företag och organisationer?
42. Varför och på vilket sätt samarbetar ni med dessa?

Bilaga 2

Mall för intervjufrågor till den icke vinstdrivande organisationen

1. När bildades organisationen?
2. Hur stor är organisationen?
3. Hur finansieras verksamheten?
4. Har svenska klädesföretag hållbarhetsredovisningar?
5. Varför har de hållbarhetsredovisningar?
6. Vilka är de viktigaste CSR-frågorna för svenska klädesföretag?
7. Hur pass viktigt är skyddet för de mänskliga rättigheterna för svenska klädesföretag?
8. Vilka riktlinjer följer klädesföretagen?
 - Egna
 - Branschövergripande
 - Allmänna (FN, EU)
9. Vilka lagar och regler följer klädesföretagen?
10. Vem har ansvaret i produktionsländerna?
11. Hur kontrollerar ni företagens CSR?
12. Sker kontrollen både hos företagen och deras underleverantörer?
13. Vilka problem upplever ni vid kontrollen?
14. Hur kritiska är ni i er bedömning vid en kontroll?
15. Hur ofta sker granskning av företagen?
16. Hur ofta sker uppföljningskontroller?
17. Vilka är de vanligaste reaktionerna hos företagen efter en granskning?
18. Vilka företag och organisationer samarbetar ni med?
19. Vad har ni för vision i verksamheten?

Bilaga 3

Egna reflektioner

I början av kursen var avgränsningarna få och problemet allt för brett formulerat. Frågeställningen fick sedan skrivas om flera gånger innan den var tillräckligt preciserad för att vara genomförbar under de förutsättningar som fanns för kursen. Detta gav kunskapen om hur viktigt det är med en ordentlig begränsning och precision i formuleringen av problemet för att studien inte ska bli ett livslångt arbete utan att nå någon slutsats.

Eftersom det behövdes primär data av djupgående karaktär valdes det intervjuer som datainsamlingsmetod. Jag har verkligen lärt mig hur viktigt det är med noggranna förberedelser till en intervju och att frågorna är ordentligt genomtänkta eftersom det blir en grundläggande del för studiens resultat. Så här i efterhand kan jag tycka att en del av frågorna är allt för ytligt formulerade och att problemet därför kanske inte riktigt har blivit utrett så djupt som vore önskvärt.

Jag har även lärt mig att se paralleller mellan den information som tidigare forskning bidragit med och det empiriska material som har samlats in, för att sedan kunna analysera och återkoppla detta till uppsatsens analys och slutsats efter problemformuleringen om ställts för att komma fram till en skälig slutsats och därmed fullfölja studiens syfte. Jag har även lärt mig söka efter relevanta vetenskapliga artiklar och annan sekundär information samt skapat en förmåga att kunna granska och ifrågasätta den information som det redogjordes för på ett kritiskt sätt.

Arbetsfördelningen mellan mig och Eric under den första studieomgången varierade. Vi byggde upp strukturen för uppsatsen och strategin för insamlingen av information tillsammans. Det var sedan jag som hittade de flesta vetenskapliga artiklarna, som sedan delades jämnt oss emellan för läsning. Av de sex intervjuer som genomfördes var jag med på hälften och Eric var med på fem. Den sista tiden blev det svårt för oss att sitta tillsammans och skriva uppsatsen eftersom jag påbörjade ett heltidsarbete på dagtid men arbetsbördan fördelades ändå oss jämnt emellan. Det var kämpigt att sitta med uppsatsen kvällar efter jobbet vilket också var största anledningen jag tog en paus i skrivandet efter att en komplettering begärdes.

Det har nu även blivit tydligt att det inte bara är studiens problem som behöver begränsas och preciseras utan även hela arbetet i sig för att verkligen få fram den röda tråden utan villospår som inte tillför något till studiens syfte. Det har varit väldigt intressant att se sambanden mellan företagens agerande och de institutioner som företagen blivit en del av. Jag tycker det har varit ett tillägg som verkligen lyft studien och belyser problemet ur ett fascinerande perspektiv.