

# Kosmopolitt eller seg selv nærmest?

Om klesproduksjon, menneskerettigheter og samvekst i nettverk

Masteroppgave i demokratibyggning

Are Syvertsen

Våren 2016



Institutt for sammenliknende politikk

Universitetet i Bergen

## Sammendrag

I denne oppgaven har jeg redegjort for teori relatert til globalisering, multinasjonale selskaper og CSR. Videre har jeg gått gjennom litteratur om menneskerettigheter, særlig relatert til næringslivet. Dessuten er Helds teorier rundt kosmopolitisme presentert. Oppgaven har casestudier av fire selskaper innen tekstilbransjen; Esprit, H&M, KappAhl og PVH. Casestudiene søker å avdekke hva selskapene fokuserer på av menneskerettigheter gjennom sitt CSR-arbeid. Funn viser at deres fokus på menneskerettigheter har i størst grad vært på miljørelaterte saker. Tre av fire selskaper fokuserer på arbeidsmiljø og lønn som sitt punkt nummer to. Det tredje området er filantropi. Vurdert ut fra CSR-rapportene tar selskapene til en viss grad en rolle som går inn under Corporate Citizenship-begrepet.

Resultatene fra casestudiene blir brukt til å se om man kan se et mønster av samvekst mellom selskapene og andre organisasjoner innen menneskerettighetsområdet som er i tråd med Helds teorier om et kosmopolitisk samfunn. Når det gjelder graden av kosmopolitisering er denne mer uklar. Det er en viss form for nettverksbygging og samvekst, slik Moon beskriver, som kan sikre lokal representasjon. Det er en viss samvekst med IGOer og NGOer og det finnes elementer av samarbeid med myndigheter. Filantropiens plass som nødhjelper i akutte situasjoner passer også inn i bildet til Helds kosmopolitiske teorier. I forhold til disse teoriene må også andre aktører i enda større grad legge til rette for at forutsetningene for et kosmopolitisk demokrati skal oppfylles. Selskapene gjør noe, slik at man ser spor av de elementene Held etterlyser i sine teorier om kosmopolitisme, men det er en vei å gå før man kan beskrive selskapenes aktiviteter som rent kosmopolitiske.

## Forord

Når man skriver en masteroppgave er en del av studiet også å lese andres masteroppgaver. Akkurat denne delen av en masteroppgave er ofte en beskrivelse av at veien har vært litt frem og tilbake og opp og ned. Denne oppgaven er i så måte intet unntak. Fra min bakgrunn med mange år i film- og TV-bransjen har det vært en vei å gå til å skrive om CSR og menneskerettigheter. I arbeidet med en egen dokumentarfilm om norske matvareprodusenter og deres kommunikasjon la jeg for alvor merke til begrepet ”bedrifters samfunnsansvar”. Det var åpenbart et begrep mange ledere var glade i å bruke og inngikk i deres arsenal av ”hurraord”. Samtidig var det tidvis vanskelig å forstå hva de mente, det virket ikke alltid helt konsistent og jeg syntes i en del tilfeller at det de sa ikke nødvendigvis var så samstemt med hva selskapene deres faktisk gjorde. Likevel var det for meg et interessant begrep som gjorde at jeg tilbragte et halvt år i Buenos Aires der jeg fikk grunnkunnskap om CSR, både gjennom undervisning og studiebesøk. Dermed fikk jeg se sider av det argentinske samfunnet jeg ellers ikke hadde fått sett. Jeg så hvordan selskapers opptreden påvirket folks hverdag i en helt annen grad enn det man er vant til i en oljesmurt økonomi. Det var deler av et samfunn der menneskerettigheter til tider var ikke-eksisterende. Det å skrive denne oppgaven har gitt meg lærdom og kunnskap jeg er sikker på at jeg drar nytte av i fremtiden.

En del av denne oppgaven har blitt skrevet hjemme, men en del har også tatt form på ulike biblioteker. Det å gå inn på Universitetsbiblioteket på Solli plass eller biblioteket på Nobelinstituttet gir et historisk sus som er inspirerende. Det å bo i et land med offentlig tilgang på bra biblioteker er et privilegium.

I arbeidet med denne masteren har jeg hatt en veldig bra veileder i førsteamanuensis Thomas Laudal. Med oversiktlige, gode råd og tålmodighet har du styrt meg i en retning som gjorde at oppgaven fant sin form. Det er jeg svært takknemlig for! En takk også til Beate Lauritzen for gjennomlesing og kontinuerlig optimisme!

Avslutningsvis en stor takk til kjæresten min, Annette, som har hjulpet meg med språkvask. I tillegg har du vært en uvurderlig støtte og diskusjonspartner som har kommet med verdifulle innspill og argumenter.

# Innhold

<i>Sammendrag</i> .....	<i>ii</i>
<i>Forord</i> .....	<i>iii</i>
<b>Innhold</b> .....	<b>iv</b>
<i>Figurer</i> .....	<i>vi</i>
<i>Tabeller</i> .....	<i>vi</i>
<i>Forkortelser</i> .....	<i>vi</i>
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2.0 Problemstilling</b> .....	<b>4</b>
<b>3.0 Teori og litteraturgjennomgang</b> .....	<b>5</b>
3.1.1 <i>Globalisering</i> .....	5
3.1.2 <i>Multinasjonale selskaper</i> .....	7
3.1.2.1 <i>Multinasjonale selskaper og stater</i> .....	9
3.1.2.2 <i>Andre påvirkningsmuligheter</i> .....	12
3.1.3 <i>CSR</i> .....	13
3.1.3.1 <i>CSR definisjoner og innhold</i> .....	13
3.1.3.2 <i>CSR historikk</i> .....	15
3.1.3.3 <i>Motiver for CSR-engasjement i samfunnet</i> .....	15
3.1.3.4 <i>En mer ansvarlig rolle</i> .....	17
3.1.3.5 <i>Corporate Citizenship</i> .....	18
3.1.4 <i>Menneskerettigheter</i> .....	20
3.1.4.1 <i>"Ikke-en-katt" syndromet og utøvelse av menneskerettigheter</i> .....	21
3.1.4.2 <i>Regulering av selskaper</i> .....	22
3.1.4.3 <i>UN Guiding Principles on Business and Human Rights</i> .....	25
3.1.4.4 <i>Menneskerettigheter og tekstilindustrien</i> .....	26
3.1.5 <i>Kosmopolitisme</i> .....	28
3.1.5.1 <i>Utfordringer og dilemmaer</i> .....	28
3.1.5.2 <i>Aktørene</i> .....	29
3.1.5.3 <i>Kosmopolitisk demokrati</i> .....	30
3.1.5.4 <i>Kosmopolitiske prinsipper</i> .....	32
3.1.6 <i>Samvekst</i> .....	34
3.1.6.1 <i>Utvikling mot nettverk</i> .....	34
3.1.6.2 <i>Konsekvenser for CSR</i> .....	37
3.1.6.3 <i>Politisk og økonomisk integrasjon</i> .....	38
3.1.6.4 <i>Globale nettverk</i> .....	39
<b>4.0 Metode</b> .....	<b>40</b>
4.1 <i>Utvalg</i> .....	41
4.2 <i>Operasjonalisering</i> .....	42
4.3 <i>Analyse</i> .....	42
4.4 <i>Min rolle som forsker</i> .....	43
4.5 <i>CSR-rapporter som kilder</i> .....	43
4.6 <i>Avgrensning</i> .....	45
4.7 <i>Forklaring til koding og variabler</i> .....	45
4.8 <i>Generaliseringspotensiale</i> .....	47
4.9 <i>Styrker og svakheter ved metoden</i> .....	48
4.10 <i>Reliabilitet og validitet</i> .....	49
<b>5.0 Funns</b> .....	<b>49</b>
5.1 <i>Presentasjon av selskapene og aktuelle organisasjoner</i> .....	49
5.1.1 <i>Esprit</i> .....	49
5.1.2 <i>KappAhl</i> .....	50

5.1.3 H&M.....	50
5.1.4 PVH .....	50
5.1.5 De mest aktuelle organisasjonene som nevnes jevnlig i rapportene.....	50
<b>5.2 Funn for selskapene og andre organisasjoner.....</b>	<b>51</b>
5.2.1 Esprit.....	51
5.2.2 KappAhl .....	53
5.2.3 H&M.....	55
5.2.4 PVH .....	57
5.2.5 Oppsummering av funn for de fire selskapene.....	59
5.2.6 Fokus for menneskerettigheter hos andre organisasjoner .....	61
<b>6.0 Analyse og diskusjon.....</b>	<b>64</b>
6.1 Miljø.....	64
6.2 Lønn og arbeidsforhold.....	65
6.3 Likestilling og mangfold.....	66
6.4 Organisering og barnearbeid.....	67
6.5 Moons motiver for bedriftenes aktiviteter.....	68
6.6 United Nations Guiding Principles.....	69
6.7 Samvekst.....	69
6.8 Kosmopolitisme .....	71
<b>7.0 Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>73</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>75</b>

## Figurer

- Figur 1: Moons motiver del 1. Et stereotypisk eksempel på styring i etterkrigstiden. s. 34
- Figur 2: Moons motiver del 2. Ny styring ved forandring i balansen av ansvarlighet mellom aktørene. s. 35
- Figur 3: Moons motiver del 3. Ny styring ved endring av aktivitet og ansvarsområde hos de ulike aktørene. s. 36

## Tabeller

- Tabell 1: Variabel 1-6. Treff blant de ulike typer menneskerettigheter hos selskapene. s. 59
- Tabell 2: Variabel 8. Treff blant selskapene på motiver for CSR-virksomhet kodet etter Moons motiver. s. 60
- Tabell 3: Variabel 7. Treff blant selskapene på filantropisk aktivitet. s. 61

## Forkortelser

<b>ACCORD</b>	Bangladesh Accord on Fire and Building Safety
<b>AIDS</b>	Acquired Immune Deficiency-Syndrome
<b>BCI</b>	Better Cotton Initiative
<b>BNP</b>	Bruttonasjonalprodukt
<b>BSCI</b>	Business Social Compliance Initiative
<b>BSR</b>	Business for Social Responsibility
<b>CSR</b>	Corporate Social Responsibility
<b>EU</b>	Den europeiske union
<b>EØS</b>	Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet
<b>FLA</b>	Fair Labor Association
<b>FN</b>	De forente nasjoner
<b>GATT</b>	General Agreement on Tariffs and Trade
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>H&amp;M</b>	Hennes & Mauritz
<b>HIV</b>	Human Immune Deficiency Virus
<b>HRC</b>	United Nations Human Rights Council
<b>ICSID</b>	International Centre for Settlement of Investment Disputes

<b>IFC</b>	International Finance Corporation
<b>IGO</b>	Intergovernmental Organization
<b>ILO</b>	International Labour Organization
<b>IMF</b>	International Monetary Fund
<b>MUL</b>	Minst utviklede land
<b>NGO</b>	Non-governmental Organization
<b>OECD</b>	Organization for Economic Cooperation and Development
<b>SAC</b>	Sustainable Apparel Coalition
<b>SRI</b>	Socially Responsible Investment
<b>TI</b>	Transparency International
<b>UNCTAD</b>	United Nations Conference on Trade and Development
<b>UNEP</b>	United Nations Environment Programme
<b>UNGP</b>	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
<b>UNICEF</b>	United Nations Children's Fund
<b>USA</b>	United States of America
<b>WHO</b>	World Health Organization
<b>WTO</b>	World Trade Organization
<b>WWF</b>	World Wide Fund for Nature
<b>ZDHC</b>	Zero Discharge of Hazardous Chemicals

”My country is the world,  
and my religion is to do good”

Thomas Paine,  
”The Rights of Man”, 1791

## 1.0 Innledning

Ett resultat av økt globalisering i verden er fremveksten av multinasjonale eller transnasjonale selskaper. Dette er store selskaper som opererer på tvers av landegrensener og på ulike kontinenter. I kraft av sin størrelse og økonomi kan slike selskaper få stor makt. Noe av deres konstruksjon er at de selger sine produkter i mange land. De kan ha hovedkontor i ett land og produksjonslinjer i flere andre. I dette vil det ligge en rekke utfordringer innen logistikk, kulturforskjeller og ikke minst jus. Slike selskaper kan måtte forholde seg til komplekse forhold når det gjelder forsyningskjeder, kanskje henter de ut naturressurser fra områder med land som tilhører urbefolkning eller de opererer i krigssoner der de benytter seg av sikkerhetsstyrker for å sikre egen virksomhet. De kan operere i korrumperte regimer som de må betale skatter til, eller de opererer i områder der lokalbefolkningen ikke har tilgang på grunnleggende menneskerettigheter som trygghet, utdanning og helsetjenester (House 2002:208). De kan med andre ord operere i svake stater som ikke har et reelt volds- eller skatte monopol. Dette er eksempler på hvordan de transnasjonale selskaperens drift kan berøre områder som De forente nasjoner (FN) sine menneskerettigheter skal regulere og beskytte (UN Declaration 1948). Selskapene blandes med sin drift inn i de lokale anliggende i landene der de opererer. Ifølge Burnell (2000:7) finnes det et utsagn som sier at demokrati og menneskerettigheter sjelden, hvis i det hele tatt, kommer som en gave fra styresmaktene. Derfor har det alltid vært nødvendig å kjempe for frihet og rettigheter. Dette forhindrer ikke at man kan kreve at også eksterne aktører kan bidra med å spille en rolle når det gjelder å fremme, beskytte og til og med håndheve demokrati. I forhold til svake stater vil det ofte kunne være et ønske fra hele eller deler av verdenssamfunnet om å forbedre forholdene og bidra med økt demokratisering. Dette kan være prosesser som er underlagt FN eller større nasjoner med interesser i de aktuelle landene.

Linz og Stepan (1996:7-11) hevder det er fem arenaer utenfor staten som må være til stede for at et samfunn skal kunne defineres som et konsolidert demokrati. For det første må det ligge til rette for et fritt sivilsamfunn. For det andre må det eksistere et relativt selvstyrende politisk



miljø som respekteres. Dessuten må det eksistere et lovverk som sikrer innbyggernes rettigheter. For det fjerde må det eksistere et byråkrati som de demokratiske styresmaktene kan benytte seg av. Til sist må det være en institusjonalisert økonomi, det vil si en økonomi som ikke er en ren markedsøkonomi eller en ren kommandoøkonomi. Med disse arenaene til stede er demokratiet "the only game in town" som Linz og Stepan uttrykker det (1996:5). Det er organisasjoner som FN, Den europeiske union (EU) eller ressurssterke nasjoner som har økonomiske muligheter til å gjennomføre kostbare demokratiseringsprosesser. I tillegg har flere multinasjonale selskaper blitt så store at deres makt ikke er uvesentlig. Med fremveksten av multinasjonale selskaper har det blitt slik at av de 156 største økonomiene i verden i 2007 var 100 av dem selskaper (Mongabay 2007). Riktignok er det ulike meninger om hva man mener med "størst", noe jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven, men tallene gir likevel en indikasjon på et størrelsesforhold mellom de største multinasjonale selskapene og de enkelte statene. Det har de siste tiårene også blitt et økende press på stater for å få dem til å sikre at selskapenes måte å utføre sin produksjon på er i tråd med de internasjonale menneskerettighetene (Forsythe 2012:277). Det er først i de senere år at selskaper har begynt å se verdien i å støtte utvikling av stabile demokratier i det som er fremvoksende markeder for selskapene. Derav er det først nå disse selskapene har begynt med budsjettmessig støtte i større skala til demokratiseringsprosjekter (Mandaville og Mandaville 2007:8-9).

Mange selskaper har over tid operert med det som i utgangspunktet er en frivillig form for etisk selvregulering av sin virksomhet. Dette går under fellesbetegnelsen Corporate Social Responsibility (CSR) eller "bedrifters samfunnsansvar". CSR og dets innhold er omdiskutert, noe jeg vil redegjøre for senere i oppgaven. Områder som CSR berører faller ofte inn under menneskerettigheter som miljø, arbeidsforhold, lønnspolitikk, organisasjonsfrihet, likestilling, barnearbeid og lignende (Vogel 2006:7). Forskning på effekten av CSR viser at den kan ha en påvirkning der selskapene opererer, men det finnes også eksempler på at det ikke utgjør noen forskjell eller til og med har en motsatt virkning fordi CSR-arbeidet kan virke som skalkeskjul for å lede oppmerksomheten bort fra områder der selskapene ikke ønsker oppmerksomhet (Vogel 2006). CSR-arbeid i utviklingsland kan være feil både når det gjelder hva man fokuserer på og måten tiltakene gjennomføres. Da bidrar det i liten grad til bedring av menneskerettighetene (Giuliani og Macchi 2014).

I FNs "Guiding Principles on Business and Human Rights" (United Nations 2011), heretter kalt Guiding Principles, slås det fast at hovedansvaret for å beskytte enkeltindividets

rettigheter hviler på staten mens næringslivet, og særlig de multinasjonale selskapene, har ansvar for å implementere menneskerettigheter i sin virksomhet slik at de er i tråd med lovene i de statene de opererer (Taylor 2013). Foreløpig er en del av FNs uttalelser ikke lovregulert, men kun forslag og veiledning. Likevel er dette å anse som tydelige føringer for hva FN mener er det riktige å gjøre. De internasjonale selskaperes handlinger på dette området vil vises gjennom deres CSR-arbeid. I Norge ble det i 2013 innført lovpålagt krav om at selskaper over en viss størrelse skal ha egne CSR-rapporter som en del av regnskapsrapporteringen (Regnskapsloven-rskl. 2015). EU har også en lignende forskrift (EU 2014). I tråd med dette har det vokst frem teorier rundt "Corporate Citizenship" som tar for seg at selskapene bør ta på seg en mer utvidet samfunnsrolle utover det å følge lover og regler. Selskapene bør tilhøre en samfunnsorden der de forventes å utvide sitt grunnleggende formål til noe mer enn å få gjennomslag i markeder og lønnsomhet for seg selv og sine eiere (Moon, Crane og Matten 2005).

Innen en del av litteraturen som omhandler globalisering og kosmopolitisme hevdes det at de multinasjonale selskapene gjennom sin virksomhet øker sin innflytelse på områder som tradisjonelt har vært underlagt statlig styring. Det kan gjelde planlegging og finansiering av infrastruktur, å stille med risikokapital eller å besitte kompetanse som regnes som avgjørende for å kunne lykkes på viktige samfunnsutviklingsområder. Med dette inntar de multinasjonale selskapene det man kan kalle en kvasistatlig rolle (Wettstein 2009:168). Dette skjer gjennom selskaperes aktivitet innen ulike organisatoriske nettverk slik Moon (2002) beskriver. Samtidig har statene gitt fra seg en del makt til overnasjonale organer, Intergovernmental Organisations (IGO), slik som, FN, Verdensbanken eller Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). I en del av disse organene sitter det representanter for selskaper som er med på å skape det regelverket som multinasjonale selskaper skal drive sin virksomhet etter. Teorier om kosmopolitisme, blant annet av Held (2010), tar for seg disse endringene i maktforholdet mellom stater, internasjonale statlige organisasjoner og multinasjonale selskaper. Det hevdes at mellom disse aktørene foregår det en forskyvning av makt fordi nye konstellasjoner dannes i form av nye nettverk. Slike nettverk kan for eksempel være en tradisjonell markedsstyring gjennom tilbud og etterspørsel av varer og tjenester, men det kan også skje en nettverksstyring ved at aktører som i utgangspunktet verken har autoritet eller markedsrett finner hverandre gjennom en gjensidig avhengighet som utløser en resiprositet fordi man deler interesser eller verdier (Moon 2002:389). Disse aktørene kan også finne samarbeid med tradisjonelle økonomiske aktører og ulike interesseorganisasjoner i form

av Non-governmental Organizations (NGO). Man kan si at ulike institusjoner får en annen tilknytning til hverandre, tidligere etablerte maktforhold forandres og det skjer en form for samvekst av ulike organisasjoner i form av stater, IGOer, NGOer og multinasjonale selskaper. Det betyr også at det blir viktig å inngå allianser med andre aktører for å utnytte og forbedre sin egen posisjon. Ut fra dette scenarioet diskuteres et eventuelt behov for å sikre en demokratisk styring av verden ved å endre styringsformer slik at de i større grad er på tvers av landegrenser; en kosmopolitisk styring (Wettstein 2009:354). Dette er noe som behandles grundigere senere i oppgaven.

Et faremoment ved samvekst er en pulverisering av ansvarsforhold innen for eksempel menneskerettigheter. Som nevnt har CSR vært en måte for selskaper å møte utfordringer knyttet til menneskerettigheter. Noen av de områdene der CSR har blitt vanligst er innen råvareproduksjon og kles- og skoindustrien. Særlig gjelder det de som er blitt beskyldt for å profitere på brudd innen menneskerettighetene. Dette kan indikere at økt ansvarlighet og bedre standarder kan tillegges selskapene og at de med det forsøker å kapitalisere på forbrukernes og investorenes sans for ansvarlighet (Steinhardt 2005:224). Store selskaper innen klesindustrien er eksempler på multinasjonale selskaper som ofte faller inn under beskrivelsen av selskaper med etablert CSR-arbeid. De er også så store at de kan falle inn under beskrivelsen av selskaper som inntar en kvasistatlig rolle (Wettstein 2009:168). Med en slik størrelse kan de være med på å påvirke maktforholdene i henhold til teoriene om en kosmopolitisering. Ut fra dette kan man stille seg spørsmål om de multinasjonale selskapene i større grad burde agere som en form for kosmopolitter som tar et større ansvar for sine omgivelser.

## 2.0 Problemstilling

Jeg har funnet lite forskning som setter konkrete selskaper opp mot teorier rundt kosmopolitisme. Derfor synes jeg det vil være interessant å se hvordan selskaper passer inn i disse teoriene. I denne oppgaven tar jeg for meg fire multinasjonale selskaper innen klesindustrien, *Esprit*, *KappAhl*, *Hennes & Mauritz (H&M)* og *PVH Corp.* (PVH), for å se hva som fremstår som fokus og motivasjon innen deres CSR-arbeide når det gjelder menneskerettigheter. Dette vil skje ved en litteraturstudie av deres CSR- og årsrapporter for 2014. Disse rapportene er et uttrykk for hvordan de selv kommuniserer sitt CSR-engasjement. Forskningen vil ha fokus på om det finnes elementer som passer inn under Helds teorier om

kosmopolitisering. Siden oppgaven avgrenses til å gjelde året 2014 blir dette et øyeblikksbilde for selskapene det året. Ut fra dette er problemstillingen for oppgaven todelt:

- 1) *Globale selskaper trenger i økende grad allianser både innen verdikjeder, med offentlige myndigheter, IGOer og NGOer. Hva fokuserer Esprit, KappAhl, H&M og PVH på i sitt CSR-arbeide i forhold til menneskerettigheter?*
- 2) *Indikerer dette fokuset et mønster av samvekst mellom selskapene og andre organisasjoner innen menneskerettighetsområdet som er i tråd med Helds teorier om et kosmopolitisk samfunn?*

### **3.0 Teori og litteraturgjennomgang**

I oppgaven vil jeg vil først se nærmere på globalisering, deretter multinasjonale selskaper. Der vil jeg også beskrive CSR og hva det innebærer siden det er relevant for de multinasjonale selskaperes forhold til menneskerettigheter. Jeg vil videre se på menneskerettigheter og FNs Guiding Principles for næringslivet. Deretter vil jeg gjøre rede for temaer rundt et kosmopolitisk styresett. Avslutningsvis i litteraturgjennomgangen vil jeg se på samvekst av ulike organisasjoner i form av stater, IGOer, NGOer og multinasjonale selskaper. I en empirisk studie av de fire selskaperes fokus på menneskerettigheter vil jeg undersøke om man kan se eksempler og mønster av en slik samvekst og kosmopolitisme.

#### **3.1.1 Globalisering**

De siste tiårene har det skjedd en globalisering. Hva innebærer egentlig dette? Tranøy og Østerud (2001:9) beskriver globalisering som en historisk prosess der ulike elementer som informasjon, kommunikasjon, økonomiske forbindelser og ulike kulturformer forflytter seg lettere over landegrenser. Dette er ikke et enhetlig fenomen, men mer å anse som ulike prosesser og hendelser eller aktiviteter som henger løselig sammen. Teknologiske innovasjoner er en sentral del av en globaliseringsprosess. Globalisering definerer et sett av prosesser som omformer organiseringen av menneskelig aktivitet og som tøyser politiske, økonomiske, sosiale og kommunikasjonsnettverk på tvers av regioner og kontinenter (Held 2010:ix). Et av resultatene er en større grad av samtidighet. Ikke minst poengterer Tranøy og Østerud (2001:10) at det i økonomisk forstand skjer en forskyvning av makt fra regjering over til kapital og særlig til store korporasjoner eller investeringssyndikater som opererer

uavhengig av landegrener. OECD har, ifølge Østerud (1999:11), delt inn globaliseringsprosessen i tre deler. Den første delen er en internasjonalisering i form av økt handel og eksport. Den andre delen er en transnasjonalisering der både utenlandsinvesteringer og antall flernasjonale selskaper øker. Som den tredje delen, kommer selve globaliseringen med nye og verdensomspennende nettverk for informasjon og produksjon. Wettstein (2009:196) støtter dette ved å si at det er en globalisering av produksjonsstrukturen og dessuten en utvikling av en kunnskapsbasert global økonomi. Det første skjedde ved at mange land gjennom organisasjoner som EU og WTO på 1980- og 90-tallet ble enige om å redusere toll på handel og styrke internasjonal handel ved å fjerne en del tekniske handelshindre, for eksempel ved å standardisere mange varer og harmonisere bedømmingen av utdanning. Samtidig ble det gjennomført en liberalisering av internasjonale penge- og varemarkeder. Dette, kombinert med kraftige endringer i den teknologiske utviklingen, gjorde det billigere å kommunisere og transportere på et globalt nivå som igjen medførte en kraftig økning av antallet multinasjonale selskaper (Wettstein 2009:196). For nasjonale regjeringer betyr i dag økonomisk politikk til en stor grad å legge til rette for at deres firmaer presterer bra i det globale markedet (Wettstein 2009:200).

Ifølge Tranøy og Østerud åpner globalisering for økt hierarkisering og en økende grad av ujevn fordeling av makt. Globalisering kan gi seg utslag i at hyppigere økonomiske transaksjoner kombineres med politisk, kulturell og sosial fragmentering (Tranøy et al. 2001:10). Det som skjer et sted i verden kan ha konsekvenser og forgreninger til mange andre steder. Wettstein (2009:3) tar utgangspunkt i at økt globalisering, som egentlig minsker avstander, også skaper større avstander og forskjeller. Han hevder ulikhetene mellom menneskene er tilbake der den var på 1920-tallet. Inntektsforskjellene mellom rike og fattige øker, i 46 land var folk fattigere på 2000-tallet enn de var på 1990-tallet. Nå lever over én milliard mennesker i ekstrem fattigdom.

Det er viktig å merke seg at moderne kapitalisme, som er en viktig del av globaliseringen, ikke er et fenomen som fremstår som internasjonalt eller globalt ensartet. Ifølge Tranøy og Østerud omfatter den økonomiske internasjonaliseringen særlig OECD-området, mens store deler av Afrika er utenfor de prosessene som betegner globaliseringen i den rike delen av verden. Markedsøkonomiske forhold flettes både på nasjonalt og overnasjonalt nivå inn i institusjonelle og organisatoriske mønstre (Tranøy et al. 2001:11). Et av ankepunktene mot økt globalisering er at den nasjonale autonomien blir svekket. Vekst og effektivitet prioriteres

på bekostning av deltakelse og fordeling (Wettstein 2009:200). Enkelte hevder utfordringen med et sterkt fokus på vekst er at enkeltindividet forandres fra å være samfunnsborger i et land til kun å være en konsument (Hamilton 2003:17). Økt konkurranse over landegrensene setter både nasjonale reguleringer og skattlegging av kapital under press. De offentlige velferdsordningene blir i mange land mer utsatt (Tranøy et al. 2001:14). Stubbs og Underhill (1994), referert i Wells og Elias (2005:146), hevder veksten i økonomien på 1980-tallet har skapt problemer for nasjonalstaten fordi den globale økonomien har blitt mer komplisert og transnasjonale politiske og økonomiske forbindelser har blitt mer omfattende. Kapasiteten til nasjonalstatene når det gjelder å overvåke og sette inn nødvendig tiltak mot uønskede hendelser eller selskapers handlinger har ikke økt i takt med de nye utfordringene globaliseringen har medført. Dette kan gi problemer når det gjelder å opprettholde menneskerettigheter i et land. For å oppsummere kan man si at globalisering kan sees som en utvidende, forsterkende, akselererende og økende påvirkning av en verdensomspennende sammenkobling (Held 2010:29).

### **3.1.2 Multinasjonale selskaper**

Enkelte skiller mellom multinasjonale selskaper og transnasjonale selskaper. Man ser da på multinasjonale selskaper som det mer tradisjonelle, horisontalt organisert selskapet som reproducerer sine aktiviteter i ulike regioner i den globale økonomien, mens transnasjonale selskaper søker å etablere globale operasjoner ved hjelp av en internasjonal arbeidskraft som ikke i særlig grad forholder seg til nasjonale grenser (Higgott, Underhill og Bieler 2004:1). OECD sin definisjon av multinasjonale selskaper åpner for å tolke inn begge beskrivelsene:

”...Companies or other entities established in more than one country and so linked that they may co-ordinate their operations in various ways. While one or more of these entities may be able to exercise a significant influence over others, their degree of autonomy within the enterprise may vary widely from one multinational enterprise to another. Ownership may be private, state or mixed” (OECD 2008:12).

Det at de har en struktur som strekker seg over flere landegrenser er det som skiller dem fra selskaper som primært eksporterer varer fra sin hjemmebase og ut til andre land (Wettstein 2009:10). Deres tilstedeværelse i flere land medfører at de til en viss grad skal integreres ifølge Laudal (2011:131) som refererer til Eells og Walton (1974) og OECD (2000).

Ett resultat av globaliseringen var at antallet transnasjonale selskaper økte betraktelig. I 2001 eksisterte det omtrent 65.000 transnasjonale selskaper. Det var ca. fem ganger så mange som i 1975. Disse selskapene hadde 850.000 datterselskaper med til sammen 54 millioner ansatte (Micklethwait og Wooldridge 2003:172). Multinasjonale selskaper ”shopper” fullt lovlig i skattesystemene med det formål å betale minst mulig skatt. Google selger annonser for 1,9 milliarder kroner i Norge samtidig som de bidrar med 1,9 millioner kroner i skatt. I realiteten føres Googles annonseinntekter til Irland der selskapsskatten er 12 prosent. Ifølge OECD foregår 60 prosent av verdenshandelen innenfor konsern og mange andre selskaper gjør som Google, for eksempel Ikea, Starbucks, Amazon og Apple. Dette gir konkurranseskjevheter mellom multinasjonale selskaper og lokale virksomheter. Dessuten brytes prinsippet om at selskapene skal bidra til å opprettholde infrastrukturen de er avhengige av for å skape rikdommen (Dagens Næringsliv leder 2015). I 2015 innførte OECD en ny tolkning av skatteregler som innebærer en kraftig skatteøkning for mange multinasjonale selskaper. Blant annet betyr dette at selskaper som i dag har virksomheter i land med lav skatt i større grad må dokumentere hva som faktisk skjer i selskapene. Der det tidligere var slik at plasseringen av overskudd har fulgt juridiske strukturer og avtaler skal det for fremtiden følge den faktiske verdiskapingen (Riisnæs 2015). Multinasjonale selskaper er spesielt interessante i forhold til globale trender fordi de ofte opererer innenfor noen av de mest dynamiske områdene innen nasjonaløkonomien til et land slik som råvareproduksjon, telekommunikasjon, informasjonsteknologi, forbrukerelektronikk, sko- og tekstilproduksjon, bank og finans samt sikkerhet (Weissbrodt og Kruger 2005:317).

Multinasjonale selskaper produserer en stor andel av verdens mat og våpen, kontrollerer en stor del av globale media, produserer biler, fly, klær og dominerer både bank og finansverden. Kunnskap og innovasjonsevne har blitt svært viktige konkurranselementer i den globale økonomien. Mye av kunnskapen mener Wettstein (2009:201) er kontrollert av relativt få selskaper. Innen internett og media er for eksempel selskaper som Google, Yahoo og Microsoft svært dominerende. Han hevder at i USA er det primært fem mediekonglomerater som eier mesteparten av avisene, radio- og TV-stasjonene, forlagene og filmstudioene. Videre peker han på at universitetene samarbeider med selskaper mot at de får finansiert ulike studieprogrammer. Her siterer han Angell (2004) som mener dette er med på å forme universitetene. Et annet område innen kunnskap er patenter og beskyttelse av ideer. Salget til de 200 største selskapene i verden utgjør mer enn 25 prosent av verdens bruttonasjonalprodukt. Videre siterer Wettstein Derber (2002:71) som hevder at de samme

200 selskapene har 90 prosent av verdens patenter. Innen bioteknologiområdet var 95 prosent av patentene relatert til gener eid av fem selskaper ifølge Wettstein (2009:202) som refererer til Mytelka (2000:43). Dette kan medføre at det blir fokus på den forskningen som er mest lønnsom i stedet for den forskningen som kunne ha hjulpet flest mulig mennesker. Av nye kjemiske stoffer som ble godkjent til medisinsk bruk i perioden 2000-2011 var bare én prosent til såkalte ”neglisjerte sykdommer” (Pedrique, Strub-Wourgaft, Some, Olliaro, Trouiller, Ford, Pécoule og Bradol 2013). Blant denne type sykdommer regnes tropiske sykdommer som ca. en milliard mennesker er berørt av. Det manglende fokuset på denne type sykdommer skjer til tross for at helse faller inn under menneskerettighetene (WHO 2010). Dette er eksempler på ujevn fordeling av makt og utvidelse av sosioøkonomiske aktiviteter over politiske grenser, regioner og kontinenter som nevnt i forrige kapittel.

Ved at selskapene øker i størrelse vil man kunne hevde at de øker sin makt og sosiale posisjon. Hvordan man måler størrelsen på selskapene er det likevel uenighet om. Eksempelet jeg nevnte i innledningen om at 100 av de 156 største økonomiene er selskaper er omdiskutert. Kritikere mener sammenligningen ikke er presis nok fordi den sammenligner selskapenes salg med landenes bruttonasjonalprodukt (BNP). BNP er ikke salg, men verdiskapning. I en annen undersøkelse hevder De Grauwe og Camerman (2002:4) at ved å bruke et mål på verdiskapning ser forholdstallet annerledes ut. Da er 37 av de 100 største økonomiene i verden selskaper. Til det kan man si at antallet fremdeles er betydelig, noe som ikke nevneverdig svekker teoriene om at selskapene har blitt mer dominerende. Kritikere mener også at rikdom ikke nødvendigvis er det samme som makt. I år 2000 kunne man hevde at Walmart var rikere enn landet Peru. Sammenligningen ble likevel ufullstendig siden Walmart ikke kan ilegge skatter, opprette militære styrker eller fengsle mennesker. I samtlige land Walmart opererte måtte de underlegge seg de lokale myndighetene (Micklethwait et al. 2003:175). Man kan innvende at Walmart kan kjøpe seg militære krefter til sikkerhetsbehov de måtte ha selv om de ikke har en ”nasjonal” militær styrke. Multinasjonale selskaper har ikke mulighet til å kreve inn skatter, men de har store muligheter til å unngå å betale skatter.

### **3.1.2.1 Multinasjonale selskaper og stater**

Som en konsekvens av den type forhold nevnt over er styresmakter, i større grad enn tidligere, nødt til å forhandle med de store selskapene for å overleve og lykkes økonomisk (Strange 1994:211). Strange (1994:217) hevder det er multinasjonale selskaper som kontrollerer teknologi og tilgang til både kapital og de rike markedene som mange land er avhengige av.



Slik oppstår det en konflikt mellom nasjonal selvbestemmelsesrett og prinsippet om åpenhet i verdensøkonomien. Dette vil særlig ramme svake og fattige land. Derfor finnes det avtaler som er ment å gjøre disse mer attraktive for selskapene for eksempel ved å redusere forskjellige avgifter på varer fra disse landene. Det som produseres kan for eksempel vestlige selskaper importere med reduserte avgifter for å selge i sine hjemland. Norge har en ordning som gjør at varer produsert i de minst utviklede landene, MUL-land, kan importeres toll- og kvotefritt til Norge (SSB.no 2014). Sett fra et bistands- og demokratiseringsperspektiv er det både fordeler og ulemper ved multinasjonale selskapers tilstedeværelse i fattige land. Noen av fordelene er en bedring i utenriksregnskapet, økte skatteinntekter for staten, arbeidsplasser, økte kunnskaper på ulike områder og en overføring av teknologi fra kjernevirksomhetene til andre sektorer. De negative sidene kan være at multinasjonale selskaper øker inntektsforskjellene fordi det kun er en mindre del av befolkningen som nyter godt av industrien, en minskning av nasjonal sparing og investeringer på grunn av myndighetenes forskjellsbehandling av spesielle multinasjonale selskaper, handelsbalansen svekkes når det utvikles nye avhengigheter fordi det importeres mer varer fra utlandet, lavere skatteinntekter fordi selskapene mottar spesialordninger for å være der. Multinasjonale selskaper sitter på mye av kunnskapen og den kan være vanskelig overførbar på grunn av kunnskapsnivået til arbeidsstokken (Landman 2006:26)

Wettstein (2009:230-236) mener det er tre ulike fenomener som er med på å flytte makten fra statene til de multinasjonale selskapene. Det første er at produksjonen har blitt mer mobil. Dette kombinert med nasjonalstatenes behov for å tiltrekke seg produksjon, bedrer de multinasjonale selskaperes forhandlingsposisjon fordi de kan true med å trekke seg ut av et område eller land. Det gir dem muligheter til å unngå skatter og nasjonale reguleringer, samt tilegne seg forskjellige gunstige ordninger. Selskapene kan dessuten sette ulike land og regjeringer opp mot hverandre for å bedre egen posisjon. For det andre peker Wettstein på at den pågående privatiseringen av det som tidligere var offentlige sektorer medfører en overføring av kontroll og autoritet fra det offentlige til selskapene. Den første omgangen med dette inneholdt transport, telekommunikasjon og aktører innen energisektoren. Nå er det en ny runde med sektorer som er kjernen i menneskers velferd slik som helsetjenester, sikkerhet, undervisning, bolig og vanntilførsel. Det at flere og flere offentlige sektorers oppgaver overtas av private selskaper medfører at det offentliges autoritet blir svekket. Staten mister sin legitimitet fordi den ikke lenger sikrer sine borgere de mest grunnleggende varer og tjenester. For det tredje mener Wettstein at de multinasjonale selskapene begrenser motmakten ved å

drive lobbyvirksomhet overfor offentlige ansatte og ved å engasjere seg sterkt i politiske prosesser både nasjonalt og globalt. Politikere og politiske prosesser har i mange land også blitt mer avhengige av finansiering til kampanjer, kandidater og politiske partier. Wettstein trekker frem at vi mister tilliten til politikerne fordi de lar seg kjøpe – enten det er lovlig eller ulovlig. Samtidig aksepterer vi stilltiende at selskapene får ta over mer makt. Selskapene har sikret seg myndighetenes støtte samtidig som folket snur seg mot myndighetene. Derfor har myndighetene lav legitimitet i befolkningen og dermed ingen vektig motstemme mot selskapenes makt.

Wettstein (2009:250) påpeker at stadig flere representanter for næringslivet opptrer som eksperter og konsulenter når det lages utkast til internasjonale økonomiske avtaler. Disse utkastene er ofte så kompliserte og tekniske at myndigheter og overnasjonale myndigheter i praksis mangler ekspertisen til fullt ut å forstå dem. Dermed blir de avhengige av selskapenes eksperter for å forstå avtalene. Ett annet eksempel er utbredelsen av sikkerhetselskaper som har fått innpass i FN og som påvirker både planlegging og utførelse av fredsbevarende operasjoner. Ofte kan dette skje med svært lite gjennomsiktighet (Østensen 2013). Forskning på lobbyisme og beslutningsprosesser innen EU viser at evnen og muligheten til å skaffe til veie relevant, teknisk kunnskap er effektivt når det gjelder å minske avstanden mellom representanter for selskaper og makthavere (Bernhagen, Dür og Marshall 2015:583). Det bygges nettverk og i praksis gir myndighetene de multinasjonale selskapenes eksperter en del av reguleringsansvaret. Ett eksempel er det internasjonale handelskammeret som har medlemmer fra 140 land. Det har utviklet selvpålagte regler og verktøy for næringslivstransaksjoner i nærmere 100 år. Mange regler om tilgang til markeder har blitt utarbeidet av karteller eller små oligarkier av selskaper. Selve reguleringen øker ikke bare makten til selskapene, men bidrar også til å separere dem fra statlig kontroll. Derfor demper det også motstemmene og konsoliderer autoriteten til de multinasjonale selskapene (Wettstein 2009:251-252).

Mens nasjonalstatene deregulerer sine økonomier er det i stadig stigende grad forventet at selskapene selv regulerer de såkalte sideeffektene av sin virksomhet. Derfor har selskapene utviklet etiske retningslinjer, ledelses- og regnskapsrutiner som gir spesifikke ansvarsområder innen selskapet, implementeringsprogrammer, kontrollprogrammer, sertifiseringer og lignende. Wettstein viser til Haufler (2001) som peker på at slike strategier, standarder og instrumenter nå fremstår som viktige og nye kilder til global styring. Mange selskaper velger

slike ordninger av hensyn til omdømme, eller fordi det blir enklere enn å forholde seg til reguleringer som kommer fra andre steder. For myndigheter kan dette være en vei ut av et dilemma, at de på den ene siden skal beskytte samfunnet mot negative bieffekter av selskapenes aktiviteter og på den andre siden er tvunget til å holde seg konkurransedyktige på den globale markedsplassen. Ved å utsette selskapenes adferd for offentlighetens innsyn skaper de selvpålagte standardene en form for demokratisk legitimitet og gjør selskapenes selvreguleringer til en form for ”kvasilegitim” styring (Wettstein 2009:253). Ved at selskapene integreres mer og mer i sosiale, miljømessige og økonomiske politiske prosesser og avgjørelser kan også offentlige institusjoner å få tilgang til informasjon, nye ideer og løsninger på problemer (Rondinelli 2002:404). Dette gir nye partnerskap mellom det offentlige og det private som kan gi selskapene betydelig innflytelse på de offentlige politiske beslutningene.

### **3.1.2.2 Andre påvirkningsmuligheter**

Denne oppgaven fokuserer mest på CSR og hvordan selskapene velger å bruke den i sitt forhold til omverden. Likevel er det viktig å poengtere at det finnes andre former for handlinger selskapene gjør for å fremme sine egeninteresser. Lobbyvirksomhet er en måte å jobbe for å påvirke offentligheten i en retning som er til det beste for selskapene. Ser man på omfanget av lobbyvirksomhet fra selskaper inn mot EU har den vært sterkt økende. Pågangen fra multinasjonale selskaper har resultert i en sirlig organisering av næringslivsinteresser. Disse deles inn i en funksjonell del og en territorial del. Den funksjonelle delen handler om den hierarkiske inndelingen av representanter for næringslivet som er organisert i ulike sektorer. Den territoriale organiseringen relaterer seg til de ulike nivåene i EUs oppbygning. I dag er dette en viktig påvirkningsmulighet for de multinasjonale selskapene (Tenbücken 2008:200-201). I tillegg blir dette en arena for alliansebygging og samvekst som kan gi nye, gunstige innfallspor for selskapene. En annen illustrasjon på påvirkningsmulighet kan man se i forhold til nettverk med NGOer. Som en indikasjon kan man se hvor stort nettverket blir når norske NGOer kobles sammen i allianser og nettverk ut mot andre NGOer i Europa (Langhelle og Laudal 2002:55). Hvis man ser for seg at norske selskaper samarbeider med norske NGOer gir det en pekepinn på hvordan nettverkene raskt øker i omfang. Dessuten bygger en del NGOer allianser med andre NGOer for eksempel innen EU (European Civic Forum 2005). I tilfellet med multinasjonale selskaper som samarbeider med NGOer vil man kunne anta at et slikt nettverk vil være av et ikke ubetydelig omfang. Ytterligere alliansebygging vil kunne skje på andre områder, for eksempel innen forsyningskjeden.

### 3.1.3. CSR

#### 3.1.3.1 CSR definisjoner og innhold

Som nevnt i innledningen er CSR i utgangspunktet en frivillig, etisk selvregulering av selskapers aktivitet på en del områder. Porter og Kramer (2006:3) hevder det er fire hovedargumenter for CSR; Selskapene er moralsk forpliktet til å opptre som gode borgere. De skal drive virksomheten sin på en bærekraftig måte. Dessuten trenger de en "Licence to Operate", et samtykke fra samfunnet, både formelt og uformelt, for å kunne drive virksomheten sin. Til sist er de avhengig av et godt omdømme. Til tross for at dette er fire ganske tydelige kriterier er det likevel vanskelig å finne en presis definisjon på CSR. Innen litteraturen finnes det tekster om CSR tilbake til 1930-tallet. Carroll (1999) gjør en gjennomgang av begrepet CSR der han velger å starte på 1950-tallet. Etter hvert kommer han selv med forsøk på definisjoner, i 1979 lanserte han: "The social responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical, and discretionary expectations that society has of organizations at a given point in time" (Carroll 1999:283). Senere la han ytterligere vekt på delen med ansvar for det etiske da han mente dette ble stadig viktigere.

Andre ser på CSR som en del av et forretningskonsept for selskapene. Kurucz, Colbert og Wheeler (2008) referer til ulike teorier rundt fenomenet CSR som en "business case". CSR bør være integrert i selskapets virksomhet og ikke sees på som en separat del litt på siden. Dette skal skape en vinn-vinn situasjon der omgivelsene vinner i form av bedre miljø og arbeidsforhold mens selskapet vinner i form av bedre omdømme. Selskapene får mer fornøyde ansatte, økt effektivitet og bedre evne til å vurdere ulike risikoer. Det kan bidra til å styrke økonomien i form av enklere tilgang på kapital og reduserte kostnader og dermed gi nye forretningsmuligheter og innovasjon (BITC and Doughty Centre for Corporate Sustainability 2011). Kurucz et al. (2008:84) oppsummerer likevel med at det er ulike erfaringer med dette. Et selskap som gjennomfører CSR som en "business case" kan prestere finansielt bedre, dårligere eller likt et selskap som ikke gjennomfører det. Dette støttes av Vogel som ser på CSR som en del av en helhetlig selskapsstrategi. Også han mener det finnes liten støtte fra tidligere studier for at ansvarlige selskaper er mer lønnsomme enn andre (Vogel 2006:45). I en undersøkelse blant ulike selskaper innen klesbransjen fant Laudal (2011:199) at de selskapene som i sitt CSR-arbeid dro nytte av sin kjernekompetanse og så på CSR som en potensiell lønnsom investering var de som hadde størst påvirkning med sin CSR-virksomhet.

Van Marrewijk trekker frem tre ulike tilnærminger til CSR: "The shareholder approach" - man følger Milton Friedmans utsagn til støtte for aksjonærene: "The social responsibility of business is to increase it's profits" og går for å maksimere profitten for selskapet, mens samfunnsansvaret skal overlates til staten (Friedman 1970). "The stakeholder approach" - selskapet er ikke bare ansvarlige overfor aksjonærene, men også en større gruppe med interessenter som enten er en del av selskapet eller blir berørt av selskapets virksomhet. Den siste er "The social approach" - selskapet har et ansvar for hele samfunnet de er en del av og er avhengige av allmenhetens velvillighet for å kunne eksistere, med andre ord et enda videre syn på CSR (Van Marrewijk 2003:96-97).

Dahlsrud (2008:6) mener ulike definisjoner gjør CSR til et fenomen der det er en uenighet om hva CSR skal inneholde i forhold til hva som er selskapenes samfunnsansvar. Han peker også på at grunnet økt globalisering forandres konteksten som selskapene opererer i raskere enn tidligere. Nye interessentgrupper og ulike lokale lovverk resulterer i nye forventninger til hvordan selskapene løser sine utfordringer sosialt, innen miljø og deres økonomiske påvirkning i områdene de opererer. I denne oppgaven velger jeg å tolke CSR-begrepet vidt, altså at næringslivet også har et ansvar for samfunnet rundt seg. Årsaken til dette er, som Laudal (2011:101) hevder, at CSR ikke bare innebærer en frivillighet. Reguleringer kan medføre handlinger fra selskapenes side som gir dem en konkurransefordel. Da blir selskapene mer velvillige til å utføre påleggene, selv om de ikke er frivillige. Dessuten påpeker han at frivillighet versus obligatorisk ikke gir så stor mening i utviklingsland fordi verktøy for å oppmuntre til ansvarlighet i tilfeller med minimal lovgivning kan være en viktig del av CSR-agendaen. Jeg velger derfor å definere CSR slik:

"Selskaper beskjeftiger seg med CSR når de integrerer sosiale og miljømessige forhold i deres virksomhet og med det forbedrer menneskelig velferd og oppfyller utvidede krav i forhold til internasjonale CSR-standarder" (Laudal 2011: 102, min oversettelse).

Grunnleggende elementer i begrepet menneskelig velferd er sikkerhet, tilgang på grunnleggende fysiske nødvendigheter, personlig frihet, gode sosiale relasjoner og fysisk helse (Corvalan, Hales og McMichael 2005:13-15).

### 3.1.3.2 CSR historikk

På slutten av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet var det en CSR-boom. Dette var et resultat av 1980- og 1990-tallets fremgangsrike liberalisme. Det hadde vært to tiår med privatisering og deregulering der tariffgrenser og politiske reguleringer ble svekket. Der statene tidligere hadde beskyttet nasjonale selskaper i bytte mot lokale ansettelser og strategier ble det mer og mer internasjonalisering og markedskrefter som regjerte. På slutten av denne perioden ble det etter hvert tydelig at det hadde oppstått en mangel på sosiale, miljømessige og styrende restriksjoner. Utfordringen var at med den raskt økende globaliseringen av markedsøkonomien manglet ofte det institusjonelle grunnlaget for deregulering. På begynnelsen av 2000-tallet oppsto det kriser for enkelte selskaper, noe som medførte kritikk både mot selskaper og den neoliberale ideen. Med svekkelser av staten og de vanlige politiske kanalene ble allmenhetens reaksjoner ofte rettet direkte mot markeder og selskapene selv. Ut av dette ble tanken om CSR igjen løftet opp som et forsøk på å bygge bro mellom næringslivet og resten av samfunnet (Midttun 2013:20-22).

### 3.1.3.3 Motiver for CSR-engasjement i samfunnet

Moon (2002:395) trekker frem tre ulike motiver for selskapenes engasjement i samfunnet; bedriftsspesifikke motiver, kollektive bedriftsinteresser og kollektive samfunnsinteresser. Under bedriftsspesifikke motiver plasserer han markedsføring, rekruttering og ansatterelasjoner. Markedsføring gis ved at selskapet assosieres med noe positivt, for eksempel å hjelpe en skole eller sykehus, og med dette tiltrekke seg bedre kandidater. Ved involvering i skole kan selskapet lettere komme i kontakt med de beste studentene. Relasjoner mellom de ansatte kan bedres ved at de sammen utfører arbeidsoppgaver de oppfatter som meningsfulle. Alt dette handler om å bedre selskapets omdømme, både i forhold til eksisterende og potensielle kunder, potensielle ansatte og blant de som allerede er ansatt.

Under kollektive bedriftsinteresser er et eksempel at et selskap går inn i utdanningssektoren fordi de ønsker å bedre kunnskapsnivået på fremtidige arbeidstakere. Hvis så skjer vil dette være til fordel for alle selskaper og dermed har det spesifikke selskapet ikke noen garanti for at de tjener mest på tiltaket. Hvis man går sammen om bransjestandarder vil dette kunne være en fordel for alle selskaper fordi det blir jevnere konkurransevilkår.

Kollektive samfunnsinteresser relaterer seg til at selskapene har interesse av at samfunnet de opererer i er stabilt. Selskapenes interesse for sosial velferd kan også relateres til at økt

velferd vil kunne gi et økt konsum som igjen vil komme selskapene til gode. Moon (2002:397) mener mange selskaper ser på slike utgifter som en del av transaksjonskostnadene de har for å kunne operere i et samfunn sosialt og politisk. Det jevnlig å måtte rettferdiggjøre selskapets virksomhet offentlig vil medføre store kostnader. I stedet kan det være billigere å være sosialt ansvarlig.

Både innen produksjon og landbruk har bruken av frivillige etiske retningslinjer vært påvirket av tre faktorer. Den første faktoren gjelder et firmas sårbarhet, strukturen på produksjonen og i hvor stor grad utøvelsen av selskapets etiske retningslinjer blir overvåket. Selskapene med størst sårbarhet for negativ publisitet har hatt de mest omfattende CSR-programmene. Dette er gjerne selskaper med velkjente navn og merker, hovedsakelig de som produserer klær, fottøy, sportsutstyr, tepper og leker. Et annet element er at i de sektorene der produksjonen har mange leverandører og underleverandører er overvåkingen av forholdene vanskeligere og mindre effektiv. For det tredje er samsvaret mellom ord og handling ulikt på ulike områder. Det ser ut til å være størst samsvar mellom ord og handling på områder som barnearbeid, helse og sikkerhet. Mindre samsvar er det når det gjelder områder som lønninger, overtidsrestriksjoner og organisasjonsfrihet (Vogel 2006:106-107).

Det å investere i helsetjenester eller utdanning i lokalsamfunn der selskapene opererer kan bedre selskapets omdømme, men det kan også sees som en investering i selskapets sikkerhet i mer utrygge områder fordi man oppnår høyere positivitet rundt selskapet blant lokalbefolkningen. Samtidig kan det være problematisk fordi dette kan skape konflikt i forhold til andre lokalsamfunn som ikke omfattes av selskapenes investeringer og produksjon. Slike investeringer kan dessuten skape forventninger om ytterligere investeringer eller tjenester som selskapet ikke vil eller kan betale for. I enkelte tilfeller kan dette brukes som påskudd av myndighetene til å kutte ned på egne investeringer i den samme regionen (Vogel 2006:106).

Det finnes også de som ikke ønsker å investere nevneverdig i CSR. Noen selskaper ønsker ikke å gjøre seg så synlige fordi de ikke driver helt etter lover og regler. Ved økt synlighet kan de lettere bli anklaget for ting som ikke er heldig for selskapet slik som utnyttning av arbeidskraft eller brudd på menneskerettighetene. Noen selskaper er avhengig av å ha et godt omdømme fordi de skal gjøre forretninger med det offentlige. Andre selskaper, som

våpenprodusenter, er ikke nødvendigvis avhengig av dette, men heller at produktene deres fyller de kvalitetskravene som forventes.

#### **3.1.3.4 En mer ansvarlig rolle**

Som et ledd i økende forventninger om sosialt ansvar har selskaper blant annet engasjert seg i tiltak for å bedre menneskerettigheter. Ett tiltak kan ha vært i form av deltagelse i prosesser med å sette arbeids- og miljøstandarder. I en del tilfeller bidrar selskaper med globale, allmenne varer eller goder der stater ikke vil eller kan bidra. Selskapene har begynt å ta på seg en ny og mer politisk rolle (Scherer, Palazzo og Baumann 2006:523-524). Ser man på CSR med en "market centric" tilnærming tar man utgangspunkt i at selskapets virksomhet, uansett hvilken form for CSR de engasjerer seg i, må være lønnsom over tid og at selskapet blir vurdert ut fra hva slags påvirkning det har i forhold til en bærekraftig utvikling (Laudal 2011:1-2). FNs eget organ for næringslivet, Global Compact, bruker nå betegnelsen Corporate Sustainability om bedrifters samfunnsansvar. De beskriver at selskapene, for å være bærekraftige, må drifte på en ansvarlig måte, i tråd med universelle prinsipper og utøve handlinger på en slik måte at det er til støtte for samfunnet rundt dem (UN Global Compact 2014). Det er etablert en del retningslinjer og standarder for måter å rapportere CSR på. Global Compact er allerede nevnt. FNs Guiding Principles er tydelige retningslinjer som plasserer ansvaret for menneskerettigheter både hos stater og selskaper. Global Reporting Initiative (GRI) er et eksempel på en standard selskapene kan bruke til å rapportere sin CSR-aktivitet, ISO 26000 er en annen. Ved å benytte samme standarder er det enklere å måle selskapene opp mot hverandre. Faren med slike standarder er at de formaliserer og standardiserer CSR så mye at kunnskap om lokale forhold ikke blir ivarettatt (Halme, Rome og Dobers 2009b:11). Innen teorier om demokratiassistanse er det et tema at giverlandet som yter assistansen ikke skal innta en posisjon der de vet alt og ikke har noe å lære av det landet de yter assistanse til (Burnell 2000:18). Dette kan sees som en parallell til risikoen en del selskaper løper hvis de ikke tar de lokale forholdene på alvor.

Cappelen og Tungodden (2006:5) mener bedriftenes samfunnsansvar henger sammen med hvordan myndighetene løser sine regulerings- og fordelingsoppgaver. Man kan si at utviklingen av en velferdsstat og en mer effektiv regulering av markedet paradoksalt nok legitimerer et mer profittorientert næringsliv. Derfor bør også selskaper som har sin aktivitet i land med svake myndigheter ta et større samfunnsansvar enn hvis de opererer i utviklede velferdsstater. De hevder videre det er myndighetene som må ta ansvar for at en del



samfunnshensyn blir ivaretatt, men dette er ikke det samme som at det moralske ansvaret hos enkeltindividet er overflødig. Wettstein (2009) hevder det å drive forretningsvirksomhet aldri har vært, og aldri vil bli, en verdinøytral affære. Derfor mener han menneskerettighetene er det mest lovende utgangspunktet for å utvikle selskapenes moralske forpliktelser (Wettstein 2009:15-16). På den ene siden er CSR anklaget for å undergrave offentlig regulering og med dette skape et demokratisk underskudd. På den andre siden kan CSR sees som en måte å overgå eller komplettere mislykket statlig styring og dermed fremme en bedre miljømessig og sosial styring av økonomien (Midttun 2013:35). Denne oppgaven tar for seg CSR i en form som tilsier at bedrifter utvider sitt grunnleggende formål til mer enn å få økonomisk gjennomslag og lønnsomhet for seg selv og sine eiere. Teorier om "Corporate citizenship" tar for seg en slik utvidet tankegang om selskapenes ansvar.

### **3.1.3.5 Corporate Citizenship**

Dobers og Halme (2009:9) peker på at CSR er en del av et større system der statlige, juridiske, sosiale og næringslivsinteresser opererer i et system med en gjensidig tilhørighet. De referer til Jamali og Mirshak (2007) som hevder at i svake institusjonelle miljøer bør selskapene bidra med ressurser for å oppdage skattebedrageri, ujevne konkurranseforhold og avsløring av korrupsjon. Dobers et al. (2009:10) peker også på at man bør være spesielt oppmerksom på skatteunndragelser fordi dette flytter penger bort fra områder som trenger dem. Et svar på dette er "Corporate citizenship", at selskapene har en form for borgerskap i samfunnet, mer eller mindre på linje med enkeltmennesket. Moon et al. (2005) hevder selskaper ikke er å anse som borgere når det gjelder status, men at de kan opptre som om de metaforisk var det fordi deres engasjement og deltagelse i samfunnet minner om en borgers. De peker på fire modeller med ulike grader av involvering i samfunnet fra selskapenes side. I den ene enden av skalaen har de kategorien "Liberal Minimalism" der selskapene stort sett nøyer seg med å forholde seg til lover og regler i samfunnet og bidrar lite utover dette. De tre andre modellene som Moon et al. (2005:447) kaller for "Civic republicanism", "Developmental Democracy" og "Deliberative Democracy" tar for seg ulike grader av samfunnsaktivitet fra selskapenes side. Her vil de, i tillegg til egen aktivitet, også søke å oppfylle det de anser som politiske, samfunnsmessige og sosiale forpliktelser. Slike selskaper vil bidra med ressurser og ekspertise hvis de mener styresmaktene forsømmer sine forpliktelser. Det er ulike deler av deltagelse, fra indirekte i form av pressgrupper, til en rådgivende modell med direkte deltagelse for å løse problemer. Selskapene vil til en viss grad tre inn i en rolle som regulator eller myndighet. Dette kan sammenlignes med det Wettstein

(2009) beskrev som en kvasistatlig rolle. Hvis selskaper kan hevdes å være borgere vil Moon et. al. hevde det er visse kriterier de må respektere samt forpliktelser de må oppfylle. Disse modellene faller inn under den CSR-definisjonen denne oppgaven støtter seg på. Det finnes flere som påpeker fordeler med en slik modell: Tidligere generalsekretær i FN Kofi Annan mente at selskaper har bedre påvirkningsmulighet enn FN og International Labour Organization (ILO). Han argumenterte med at næringslivets involvering er nødvendig fordi mange land i den tredje verden har styresmakter som enten ikke klarer eller vil implementere rettigheter for borgerne (Scherer et al. 2006:507). Midttun (2007) påpeker at selskapene kan styrke mulighetene for å få gjennomslag for sine samfunnsansvarlige strategier hvis de har støtte fra myndighetene. Et eksempel på dette er det Halme og Laurila (2009a:330) kaller CSR-innovasjon: Et selskap påtar seg å løse problemer med vanntilførsel til en landsby. Dette kan medføre at selskapet må utvikle ny teknologi eller arbeidsrutiner som gir ny kunnskap. En vinn-vinn situasjon kan oppstå der selskapet i samarbeid med lokale myndigheter får utviklet teknologi eller næringsområder mens landsbyen får rent vann. Et viktig element i så måte er at CSR-strategien for hvert land bør identifisere hvilke problemer selskapet skal løse og klargjøre samspillet mellom statlige og ikke-statlige aktører (Dobers et al. 2009:14).

Det siste punktet er noe Kolstad, Wiig og Larsen (2008) trekker frem som en kritikk av den overordnede innretningen av CSR-aktiviteter. De peker på at det ofte er dårlig sammenheng mellom hva selskapene gjør av tiltak i forhold til hva som trengs. Annen kritikk handler om manglende hensyn til etikk i utviklingsland, strategisk bruk av CSR kun for egen vinning, manglende evaluering av tiltak, overveiende teknisk fokus og manglende hensyn til politisk og sosial kontekst. Fleming og Jones (2013:38-47) går også mot deler av teorien rundt "Corporate Citizenship". De mener de siste tiårene med globalisering har ført til at selskapene beveger seg vekk fra en tankegang om å bidra til samfunnet. De fokuserer heller på å øke sine rettigheter og minske sine plikter. Et eksempel på dette er outsourcing. De hevder årsaken til at selskaper ønsker å outsource produksjon, for eksempel til Kina, er et allerede etablert regime uten særlig hensyn til menneskerettigheter. Lønningene kan holdes lave, vilkårene for arbeiderne er dårlige og det blir holdt en streng disiplin på arbeidsplassen. Produksjonen øker, og fører med alt dette til en svært lønnsom etablering for selskapene. Flemming og Jones hevder dette strider imot teorien om "Corporate citizenship". Staten godtar selskapenes ensidige fokus på økonomisk egeninteresse fordi de gjør det samme selv. Flemming og Jones argumenterer med at når selskaper ønsker å flytte produksjon til Afrika eller Indonesia er det ikke for å bygge opp lokalsamfunn og styrke innbyggernes rettigheter. Tvert imot er det

nettopp fraværet av rettigheter som gjør det attraktivt å flytte produksjonen dit. Dessuten flytter selskapene ofte til steder der det allerede finnes infrastruktur slik at de i mindre grad behøver å bygge denne selv (Samuelsen 2015).

Med utgangspunkt i Moon et al. (2005) sine modeller om selskaper som i større grad aktivt deltar i samfunnet, mener jeg, til tross for kritikken, at et CSR-arbeid gir flere potensielle fordeler for samfunnet. Det kan være en måte å få fordelt ansvar og arbeidsoppgaver på en måte som er til gode for samfunnet i større grad enn det selskaper og styresmakter kan klare hver for seg.

### **3.1.4 Menneskerettigheter**

Menneskerettigheter har beskyttelse innen flere konvensjoner og erklæringer. En av de mest anerkjente er FNs menneskerettighetserklæring (UN Declaration 1948). Videre finnes det slavekonvensjoner, folkemordkonvensjoner, Nürnbergtraktaten og konvensjonen mot tortur. Disse skal på ulike områder beskytte menneskerettighetene (Weissbrodt et al. 2005:331-332). Ifølge Cragg (2012) er det noen karakteristiske trekk ved menneskerettigheter. De er i sitt innerste vesen moralske av natur. Det setter fundamentale forhold for den moralske behandlingen av mennesker som mennesker. Videre er menneskerettighetene universelle. Deres funksjon er å sette forutsetninger der menneskelig verdighet, frihet og likhet blir respektert. Dessuten må menneskerettighetene kunne institusjonaliseres eller tilknyttes et system av universelle, forpliktende og overstyrende regler eller prinsipper som har en styrende funksjon. Avslutningsvis hevder Cragg at det å si at en organisasjon, institusjon eller stat har et menneskerettslig ansvar betyr én av to ting: Den ene er at det eksisterer regler eller praksis som det forpliktes å gjøre seg kjent med og respektere. Alternativt at den som har forpliktelser også har en moralsk forpliktelse til å institusjonalisere regler som sikrer at enkeltindividets menneskerettigheter blir respektert og beskyttet (Cragg 2012:7-10). Det gir liten mening å ha en rettighet hvis man ikke har en reell mulighet til å utøve den (Wettstein 2009:100). Rettigheter utgjør en frihet som menneske, derfor er frihet uten rettferdighet en selvmotsigelse (Wettstein 2009:57). Det internasjonale tribunalet i Nürnberg slo fast at når internasjonale lover som beskytter grunnleggende menneskelige verdier er i konflikt med nasjonale lover må hvert individ bryte de nasjonale lovene (Held 2010:120).

### 3.1.4.1 "Ikke-en-katt" syndromet og utøvelse av menneskerettigheter

Philip Alston (2005:3) forteller om da hans 18 måneder gamle datter utvidet sitt ordforråd ved å beskrive en kanin, en mus eller en kenguru som "ikke-en-katt". Han mener at innen internasjonal lov og menneskerettigheter er det et lignende fenomen der sivile samfunnsaktører beskrives som ikke-statlige aktører. Begrepet defineres vidt og består av ulike organisasjoner som multinasjonale selskaper, internasjonale banker, terroristorganisasjoner, International Monetary Fund (IMF) og Verdensbanken. Begrepet har oppstått fra et ønske om å forsterke oppfatningen av at staten er den sentrale aktøren alle andre aktører roterer rundt. Alston (2005:30) mener dagens internasjonale lovgivning ikke er i takt med de sosiale og økonomiske realitetene når det gjelder globalisert produksjon og handel. I stor utstrekning klarer ikke lovgivningen å sikre gjennomføringen av de menneskerettslige forpliktelser som multinasjonale selskaper og andre ikke-statlige aktører faktisk har. I produksjonsbedrifter, der multinasjonale selskaper står for nesten hele verdens produksjon, er det mange eksempler på at selskaper, eller deres underleverandører, utnytter lokal arbeidskraft med lave lønninger, lange arbeidsdager og dårlige arbeidsforhold. Ofte er fagforeninger i praksis ikke tillatt eller tilgjengelige på arbeidsplassene fordi arbeidsgiverne ikke ønsker dem der. Utviklingsstrategier fra finansielle institusjoner som Verdensbanken og IMF sammen med dereguleringsprogrammer og privatisering gjør at statene ofte er enda mer engstelige for å skremme vekk utenlandske investorer og selskaper (Wells et al. 2005:144-147).

Et eksempel Wettstein (2009:50) trekker frem er såkalte "sweatshopavtaler" mellom produsenter og arbeidere innen den ulovlige delen av tekstilindustrien. I Argentina beskrives arbeidsforholdene som "cama caliente" (varme senger, min oversettelse). Arbeiderne, både voksne og barn, bor og jobber på samme sted. De jobber lange skift og sover på skift i samme seng (Clandestinos 2014). En argumentasjon for slike arbeidsforhold og avtaler er at det er bedre å ha litt inntekt enn ingen inntekt. Wettstein mener dette er helt feil fordi et menneske i utgangspunktet ikke skal settes i en situasjon der det er nødt til å velge mellom sine grunnleggende rettigheter eller mat. Man må forbygge slik at den type situasjoner ikke oppstår (Wettstein 2009:52). Sano (2000:752) peker på at en utfordring blant mange fattige mennesker er at de mangler kunnskap om sine rettigheter og de har liten tiltro til myndighetene. De har heller ikke økonomiske muligheter til å få bistand i rettsvesenet. Første steg for å gjøre noe med dette er å gi økt kunnskap om rettigheter for den enkelte. Det betyr at

kunnskap om lokale forhold må brukes så man ser og tar tak i denne type problematikk allerede på et grunnleggende nivå.

Ifølge Vogel (2006) er de frivillige standardene som eksisterer for selskapenes menneskerettighetsstrategier vage og dårlig definert. ”Håndhevelsen” for å følge strategiene kommer ofte som et resultat av press fra NGOer og medieoppmerksomhet og mange selskapsstrategier får dermed lite internasjonal gransking. Multinasjonale selskapers vilje til å implementere menneskerettigheter i sine investeringsstrategier og bestemmelser varierer. Innflytelsen til de firmaene som har valgt å gjøre det har ofte vært begrenset. I de tilfellene der selskapene har forsøkt å opptre som ansvarlige borgere har vertslandets politikk og prosedyrer ofte underminert eller overkjørt selskapenes forsøk (Vogel 2006:140). Likevel argumenterer menneskerettighetsorganisasjoner med at multinasjonale selskaper, i kraft av størrelse, budsjetter og gjennomføringsevne, er naturlige aktører som kan bidra til å styrke beskyttelsen av menneskerettighetene (Landman 2006:28). Sampford (2012:329) mener det på et internasjonalt nivå er behov for et ”rettighetsregime” som skal beskytte menneskerettigheter. Institusjonene er ofte svakere på et internasjonalt nivå enn på et nasjonalt. Han hevder at på et internasjonalt nivå er det bare selskaper som er like sterke som institusjonene på et nasjonalt nivå. Likevel er mange selskaper nølende til å ta et slikt ansvar av frykt for at det vil undergrave deres forpliktelse til å være politisk nøytrale (Vogel 2006:144). Til det kan man si at politisk nøytralitet ikke handler om å overse eller ignorere brudd på menneskerettigheter.

#### **3.1.4.2 Regulering av selskaper**

Som vist i forrige kapittel tok Moon et al. (2005) for seg variasjoner av Corporate Citizenship der selskapene tok ansvar for samfunnet rundt seg. I forhold til menneskerettigheter kan man si det finnes legitimitet for dette. Selv om FNs menneskerettigheter er en deklarasjon (rettighetserklæring) og ikke en traktat mener Weissbrodt og Kruger (2005:330-331) det finnes flere argumenter for at de er bindende for stater og samtidig gjelder for ikke-statlige aktører. Ett argument er at deklarasjonen påberoper medlemsstatene å bidra til å fremme menneskerettigheter. Et annet argument er at mange av artiklene i menneskerettighetene regnes å falle inn under internasjonal sedvanerett. Artikkel 18 i menneskerettighetene definerer stater som individer, grupper, institusjoner eller ikke-statlige organisasjoner, direkte eller indirekte, og alle har en viktig rolle i å beskytte og fremme menneskerettigheter. Bishop (2012:77) argumenterer for at man kan ta utgangspunkt i en hypotetisk sosial kontrakt mellom

samfunnet og selskapene: Hvis selskapene er avhengige av støtte fra samfunnets juridiske system for å eksistere – skulle ikke samfunnet til gjengjeld kunne kreve respekt for menneskerettighetene? Slik tar han til orde for at multinasjonale selskaper har en rolle i globale styringsnettverk, også i forhold til folkerettslige forpliktelser. Weissbrodt et al. (2005:335-336) argumenterer for at hvis respekt for menneskerettigheter blir vanlig vil næringslivet dra nytte av en større forutsigbarhet når det gjelder deres forpliktelser i forhold til disse. Dette vil dessuten føre til jevnere konkurransevilkår innen næringslivet. De hevder videre det er en økende mengde bevis for at selskapenes bunnlinje er tjent med at de forholder seg til menneskerettighetene. Et eksempel er at konsumentene i større grad fokuserer på slike elementer når de vurderer kjøp. De trekker også frem at selskapene har en økende risiko for å bli assosiert med brudd på menneskerettigheter, noe som vil være til stadig større belastning.

Selv om det utvilsomt er positive sider ved at selskaper tar mer samfunnsansvar finnes det også argumenter mot at de skal ha grunnleggende forpliktelser overfor menneskerettighetene. Bishop (2012:74) hevder at FNs deklarasjon om menneskerettigheter ble designet først og fremst for å bli håndhevet av stater. Cragg (2012:15) er av samme oppfatning. Selskapenes ansvar for menneskerettigheter er gjennom den aktuelle lovgivningen indirekte. Ifølge Alston (2005:6) må rammeverket for det internasjonale menneskerettighetsregimet forbedres slik at det kan ta et oppgjør med rollene til en del ikke-statlige aktører. Cragg (2012:15-16) mener menneskerettigheter og markedsøkonomi er grunnleggende inkompatible. Han peker på at selskaper ikke har den nødvendige myndighet eller kompetanse for å institusjonalisere menneskerettighetsstandarder. Det å gi selskaper en forpliktelse til å sikre menneskerettigheter er ikke sammenfallende med de demokratiske prinsippene som tilsier at det er offentlig valgte eller ansatte tjenestemenn som skal håndtere offentlig interesser. Et annet problem er at ideologien til det frie markedet, deregulering og konkurransepresset i den globale økonomien begrenser evnen statene har til å forsikre seg om at selskaper ikke krenker menneskerettighetene. Korrupte og elitistiske regjeringer har ofte heller ingen interesse i å stoppe brudd på menneskerettighetene (Bishop 2012:76). Bishop mener på generell basis at fordi selskaper har sin egen agenda utgjør det en stor risiko å utvide selskapenes rett til også å organisere sosiale systemer. Selskapenes forpliktelse bør begrense seg til å forbedre eller forsterke rettigheter som handler om velferd, som å bidra til skoler, skoleavgifter, sykehus og andre spesifikke prosjekter (Bishop 2012:101).

På områder der det skjer privatisering av statlige funksjoner svekkes statens evne til å regulere og sikre menneskerettigheter (Alston 2005:27). Ifølge Wettstein har denne forpliktelsen gått over til selskapene. Selskaper som opererer i land uten, eller med mangelfull sosial og offentlig infrastruktur, har et spesielt ansvar for å bidra til dette. Det kan for eksempel være selskaper som driver med vann, sanitær, husbygging, informasjons- og kommunikasjonsteknologi, helsetjenester, utdanning, transport eller energi. Wettstein argumenterer for at prinsippet for offentlige tjenester må være sosial rettferdighet, ikke privat profitt. Det må ikke være slik at selskapene får den delen det er mulig å få profitt av, mens det offentlige sitter igjen med risikoen og det moralske ansvaret (Wettstein 2009:326). Forpliktelsen til å unngå medvirkning til krenkelser av menneskerettighetene som begås av andre, spesielt regjeringer, krever at selskapene har politiske rettigheter, inkludert talefrihet og rettigheten til å drive åpen lobbyvirksomhet mot regjeringen (Bishop 2012:101). Hvis slike politiske rettigheter er oppfylt i det offentlige er risikoen for krenkelser av menneskerettighetene minimal. Man kan i dette se paralleller til hvordan å bekjempe korrupsjon; Korrupsjonsnivået i et samfunn blir påvirket av dynamikken mellom detaljer i regelverket, konfliktnivå, tillit til statsapparatet og dessuten demokratiske prosesser (Søreide 2013:211). Hvis selskapene derimot får lov til å drive med skjult lobbyvirksomhet mot regjeringen øker sjansene for brudd på menneskerettighetene (Bishop 2012:101). Det å få multinasjonale selskaper innenfor det internasjonale rammeverket for menneskerettigheter er viktig av to grunner: Endringene i det internasjonale lovsystemet og effekten av økonomisk globalisering er begge med på å undergrave betydningen og rollen til nasjonalstaten (Wells et al. 2005:144).

Forsythe (2012:309) hevder ikke-bindende etiske retningslinjer på 1970- og 80-tallet hadde liten effekt på menneskerettighetene selv om de kom fra OECD, ILO eller UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). Det som derimot ser ut til å ha hatt en viss påvirkning på selskapenes adferd er fremforhandlede avtaler kombinert med uavhengig overvåkning og offentlig rapportering. Annen forskning viser at etter at ILOs deklarasjon for arbeid og menneskerettigheter ble anerkjent globalt i 1998 har det vært en økning i antall selskaper som har tatt disse inn i sin virksomhet. Innen klesindustrien har IGOer spilt en viktig rolle i å bedre rettighetene på arbeidsplasser og ILOs standard fungerer som en ”soft law”. Diskursen rundt menneskerettigheter er nå en del av den frivillige informasjonen som multinasjonale selskaper oppgir i sine CSR-rapporter (Islam og McPhail 2011:809).

### 3.1.4.3 UN Guiding Principles on Business and Human Rights

I 2011 lanserte FN sine Guiding Principles on Business and Human Rights (United Nations 2011). Med dette ga medlemslandene i United Nations Human Rights Council (HRC) en betydelig støtte og tyngde til en ”soft-law” som et instrument for å klargjøre hva det betyr for næringslivet å respektere menneskerettighetene. The Guiding Principles utgjorde, ifølge Taylor (2013:241-248), det første internasjonale dokumentet med en viss normativ autoritet under internasjonal menneskerettslovgivning. Det inneholdt to ting som lenge hadde vært unngått av CSR-bevegelsen: En klar og gjennomførbar teori for bedrifters samfunnsansvar, samt en arbeidsfordeling mellom stater og næringsliv i forbindelse med å realisere ansvaret i praksis. Næringslivet burde bli holdt ansvarlig for det de gjør, inkludert hvem de har relasjoner til. Ut av dette oppstår det et rettighetsbasert problem: Hvis man antar at en vanlig måte å drive forretninger på kan skade eller krenke andre menneskers grunnleggende rettigheter burde levering av varer eller tjenester være sekundært i forhold til selskapets ansvar for ikke å krenke disse rettighetene. Dette medfører at selskapene må gjøre en aktsomhetsvurdering av sin virksomhet, de skal se om noen av selskapets handlinger skader andre mennesker. Hvis så er tilfelle skal selskapet iverksette tiltak for å hindre dette. Her inngår også selskapenes forsyningskjede (Taylor 2013:249-251).

Samtidig som man kan se Guiding Principles som et fremskritt og en tydeliggjøring av ansvar finnes det også de som trekker frem noen utfordringer. Det hevdes at under utarbeidningen av prinsippene ble det tatt mer hensyn til selskapene enn de NGOene som arbeidet for menneskerettighetene. Manglende verktøy for sanksjoner og effektive reguleringer var andre ankepunkter (RAID 2015:2). Organisasjonen Human Rights Watch mener Guiding Principles på visse områder legger listen for lavt slik at en del selskaper vil ignorere områder der retningslinjene ikke er spesifikke nok (Albin-Lackey 2013:4-5). De peker videre på at det ikke finnes noe verktøy for å måle hvordan selskapene faktisk implementerer menneskerettigheter. Ei heller blir styresmaktene i tilstrekkelig grad pålagt å forsikre seg om at selskapene respekterer menneskerettighetene. Hovedkritikken til Human Rights Watch er at The Guiding Principles føyer seg inn som nok et frivillig tiltak selskapene ikke er nødt til å følge. Som tidligere beskrevet er nytten av frivillige tiltak omdiskutert.

Etter år med ulike oppgjør og konfliktløsninger mellom stater og investorer eller selskaper, som The International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID), har det blitt tydelig at statenes mulighet både til å regulere og vedta lover bærer større preg av



kompromisser og forlik. Derfor påpeker FNs uavhengige ekspert de Zayas (2015a:20-22) viktigheten av at stater må forsikre seg om at alle handels- og investeringsavtaler representerer befolkningens demokratisk uttrykte ønsker. Avtaler må fremforhandles med offentlig deltakelse basert på menneskerettigheter, helse- og miljømessig påvirkning. Videre må alle stater presisere i sine avtaler at i tilfelle konflikt vil menneskerettighetene være det rådende prinsippet. For multinasjonale selskaper og investorer gjelder at de må akseptere dette og regne merkostnadene inn i driften. de Zayas (2015b) minner om at næringsvirksomhet innebærer risiko og selskapene kan ikke kreve profittgarantier fra staten.

#### **3.1.4.4 Menneskerettigheter og tekstilindustrien**

Hvis Corporate Citizenship innebærer en mer utvidet form for deltagelse i samfunnet kan man tenke seg at dette kan være spesielt aktuelt i utviklingsland. Som et resultat av globaliseringen var tekstilindustrien en av de første som fikk en globalisert produksjon allerede på 1960-tallet (Hamm 2012:222). Hamm refererer til Traub-Merz (2006:10) som peker på at tekstil- og klesindustrien var den første sektoren innen produksjon som ble dominert av utviklingsland. Noe av årsaken til dette var at systemet med importkvoter gjennom bilaterale avtaler, underlagt ”The Multifibre Arrangement”, ble faset ut. Tekstilsektoren ble etter hvert fullstendig integrert og dekket av regelverket til GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) (WTO 2016). I 2003 sto utviklingsland for halvparten av verdens tekstileksport og nesten en tredjedel av kleseksporten (ILO 2005:5).

Lave produksjonskostnader er grunnen til at tekstilindustrien velger å legge produksjonen til for eksempel Bangladesh. Swedwatch (Kakuli og Risberg 2012:10) peker på at hovedårsaken til mange av samfunnsproblemene Bangladesh sliter med er det lave lønnsnivået. Selv om flere selskaper systematisk har arbeidet opp mot myndighetene for å øke minimumslønningene har det vært lite respons. Swedwatch minner om at lave lønninger, begrenset organisasjonsfrihet og en stor andel kvinnelige arbeidere er elementer man bør ha med i beregningen når man vurderer hvilken påvirkning de multinasjonale selskapene har på menneskerettigheter når de velger Bangladesh. Det er en manglende bevissthet blant leverandørene ikke bare når det gjelder kvinners rettigheter, men også når det gjelder deres potensiale. Hamm (2012:223) peker på at det er en overvekt av ufaglærte arbeidere med lave lønninger. På grunn av få hindringer i form av krav til kvalifikasjoner blir en ganske stor del av arbeidet utført innen den svarte økonomien. Formell, fast ansettelse blir i økende grad erstattet av en fleksibel, svart og usikker jobb som er direkte knyttet til global produksjon.

Hun referer til Barrientos og Smith (2007:10) som beskriver arbeidsforholdene i tekstil- og klesindustrien som en pyramide. Øverst er det et synlig nivå med formelle kontrakter og faste ansettelse. Selv om det også her kan være rettigheter som ikke blir fulgt opp, er det langt bedre enn nivåene under som i stadig større grad domineres av dårligere arbeidsforhold, svart økonomi og midlertidige ansettelse. Nederst i pyramiden er det kvinner som jobber hjemmefra. Ifølge Hamm vil en liste på manglende menneskerettigheter innen tekstil- og klesindustrien omfatte:

- Rettferdige og sikre arbeidsforhold, inkludert HMS tiltak, rettferdige lønninger, lik lønn for likt arbeid og lovlige arbeidskontrakter.
- Ikke-diskriminering
- Organisasjonsfrihet
- Forbud mot barnarbeid og tvangsarbeid

Undersøkelser viser dessuten at i leverandørleddet er det gjerne de største fabrikkene som har best forutsetning for å lykkes med CSR-tiltak. Dette fordi de allerede har på plass en del grunnleggende forutsetninger når det gjelder ledelse, for å beholde ansatte ved hjelp av opplæringsprogrammer og sikrere lønnsforhold. De større fabrikkene blir mer attraktive for selskaper og merkevarer som er opptatt av CSR. Mange av de mindre fabrikkene vil streve med å levere tilsvarende tiltak og vil derfor tape kontrakter. Dette kan skape en nedadgående spiral der et fåtall store fabrikanter får alle de største kontraktene mens mindre fabrikanter vil måtte levere til selskaper og markeder der pris og leveringstid trumfer menneskerettigheter (Welford og Frost 2006:175).

Holdcroft (2015) hevder de multinasjonale selskapenes individuelle forsøk har mislykkes i å ha noe særlig påvirkning på modellen med minstelønn. Minstelønn er dessuten i mange land lavere enn det FN regner som fattigdomsgrensen (Steindal 2009:3). I en nylig utgitt rapport fra Labour Behind the Label (2016) kommer det frem at selv om lønningene fra en av H&Ms leverandører i Kambodsja i utgangspunktet økte var det i praksis avhengig av at arbeiderne arbeidet mer overtid og med færre pauser. Fabrikken rapporten henviser til antas å være en av H&Ms fabrikker for et prøveprosjekt de kaller Fair Wage Method. Forholdene førte til at arbeiderne oftere ble syke, men sykefravær var noe de unngikk i det lengste. Det var utstrakt bruk av tidsbegrensede kontrakter som gjorde det vanskelig å be om ferier eller nekte

overtidsarbeid. Økt effektivitet var kriteriet for å tjene mer. De som arbeider der tjener vesentlig mer enn det som er betegnet som minimumslønn. Problemet er at dette fremdeles ikke er til å leve av og betingelsene for arbeiderne er ikke bærekraftige. En beregning av levekostnader gjort av The Asia Floor Wage Alliance (AFWA 2005) tilsier at en lønn til å leve av i Kambodsja er \$399 i måneden. Snittlønnen for arbeiderne hos H&M sine leverandører var \$130 før overtid og bonus (Labour Behind the Label 2016:24). Noe av kritikken mot H&M sin Fair Living Wage politikk, som er deres generelle program for lønninger, er at de ikke vil konkretisere hva de regner som en lønn man kan leve av. Rapporten peker på at en lønn til å leve av er en menneskerettighet. Den trekker frem H&M sitt samarbeid med fagforeninger som positivt, men mener også at merkevareselskapene selv må forhandle sammen med de lokale fagforeningene på det laveste nivået (Labour Behind the Label 2016:26).

### **3.1.5 Kosmopolitisme**

#### **3.1.5.1 utfordringer og dilemmaer**

Held (2010) mener resultatet av globalisering er at den moderne nasjonalstaten er i endring og dette kan sees gjennom fem ulike punkter: 1) Ideen om et nasjonalt selvbestemmende kollektiv som former og begrenser et skjebnefellesskap kan ikke lenger lokaliseres innenfor grensene til en enkelt nasjonalstat. 2) Politisk makt deles og forhandles om mellom ulike krefter og aktører på ulike nivåer, fra lokalt til globalt. Bindeleddet mellom effektiv styring, selvstyring og et begrenset område er brutt. 3) Makten og aktivitetene til en nasjonal styresmakt endrer seg, men ikke nødvendigvis hele tiden i samme retning. Retten en stat har til å styre innenfor et avgrenset område er ikke i ferd med å kollapse, men dens reelle mulighet til å styre er i ferd med å endre form. 4) Politiske og sosiale aktører ser et skifte i dynamikken mellom statens makt og politisk autoritet. Dette er tydeligst ved at stater har blitt låst i regionale og globale regimer og sammenslutninger som har medført at de har mistet makt. 5) Forskjellen mellom nasjonale og utenlandske anliggender, interne politiske saker og eksterne spørsmål er ikke lenger så åpenbare. I en kontekst av slike endringer er meningen til begreper som politisk ansvarlighet og demokrati på et nasjonalt nivå i forandring (Held 2010:36-38). En større samvekst gir flere årsaker til å håndtere globale utfordringer som solidaritet, sosial rettferdighet, demokrati og politisk effektivitet på nye måter. Sammen kan man, med en solidariske vilje, skape løsninger på presserende kollektive problemer. Med sosial rettferdighet menes oppfyllelsen av menneskerettigheter i et institusjonelt system så langt det er mulig. Demokrati er en ikke-påtvunget politisk prosess der folk kan strebe etter

og forhandle om sine sammenkoblinger, samhörighet og ulikheter. Politisk effektivitet handler om at det er billigere å løse problemer tidlig enn sent (Held 2010:146-148). Handel og internasjonal kapitalflyt skaffer viktige fordeler og goder for mange land. Spørsmålet er under hva slags forhold dette blir introdusert for å maksimalisere fordeler (Held 2010:153).

Med så mange endringer må man se på nye løsninger. Held (2010) peker på fire dilemmaer: 1) Det er ingen klar arbeidsfordeling blant de mange internasjonale styringsaktørene. Funksjoner overlapper lett, mandater er ofte i konflikt og målene er mange ganger for diffuse. 2) En sløvheter i systemet med internasjonale organisasjoner skaper problemer. De lider av en manglende evne til å sette kollektive problemløsninger på dagsorden. 3) Det er en mangel på eierskap vedrørende problemer på et globalt nivå. Når det gjelder for eksempel klimaendringer er det ikke klart hvem som er ansvarlige for hvilke internasjonale problemer og hvem som konkret burde håndtere de ulike problemene. Det finnes en institusjonell fragmentering og konkurranse som ikke bare fører til overlappende ansvarsområder blant ulike aktører, men også at saker faller mellom to ansvarsområder. Man risikerer at ingen aktører tar tak i problemene. 4) Det er mangel på ansvarlighet når det gjelder to sammenfallende problemer: ubalanse i maktforholdet mellom ulike stater, og maktforholdet mellom statlige og ikke-statlige aktører. I sum kan man si at mange mennesker er interessenter i globale politiske problemer som angår dem, men de er ekskludert fra de politiske institusjonene og strategiene som skal bidra til å løse dem (Held 2010:160-163).

### 3.1.5.2 Aktørene

Vår tids paradoks, ifølge Held, er at de kollektive sakene vi må ta tak i er i stadig økende grad globale mens midlene for å handtere dem fremdeles er nasjonale, lokale, svake og ufullstendige (Held 2010:143). Ruggie tar opp at tilblivelsen av en transnasjonal og global sfære begrenser nasjonalstatens innflytelse, ikke bare utenfor nasjonale grenser, men også innenfor. Dermed skapes en oppstyking av territorialprinsippet. Ulike regimer som fellesmarkeder og politiske fellesskap bidrar ytterligere til dette (Ruggie 1993:165). Held mener dette blant annet vises i form av et økende antall offentlige aktører, for eksempel sentralbanker, som har kontakt med lignende aktører i andre land og dermed lager overnasjonale nettverk for å styre ulike globale temaer. Videre ser man at diverse forretningsaktører (selskaper, handelskamre og lignende) lager sine egne transnasjonale reguleringsmekanismer for saker som er av felles interesse, uten myndighetenes deltakelse. NGOer og transnasjonale interessenettverk spiller en rolle i ulike områder av global styring

og på ulike nivåer i den globale, offentlige politiske prosessen. Avslutningsvis ser man at offentlige aktører, selskaper og NGOer i mange tilfeller samarbeider gjennom interessenettverk for å komme frem til nye innfallsvinkler på sosiale problemer (Held 2010:34-35). Dette innebærer en prosess med politisk koordinering mellom overnasjonale, transnasjonale, nasjonale og dessuten ofte undernasjonale aktører. Her trekker Held frem kampen mot HIV/AIDS som et eksempel på noe som involverer globale, regionale, nasjonale og lokale aktører. Det er multidimensjonalt fordi sammensetningen av aktører ofte varierer fra sektor til sektor og sak til sak. Det er også multiaktørbasert i form av flere transnasjonale aktører, NGOer, selskaper, handels- eller industriorganisasjoner og organisasjoner som er en sammenblanding av offentlig og private. Mange slike nettverk fungerer som steder der sivilsamfunn og selskaper kan føres sammen i den globale politiske prosessen. Delvis er veksten av disse nettverkene et resultat av overdimensjonering og politisering av multilaterale organisasjoner, men de er også et resultat av en stadig økende teknisk kompleksitet av globale, politiske temaer samt revolusjonen innen kommunikasjon. Slike nettverk mener Held har blitt svært viktige i koordineringen av arbeidet mellom eksperter og administratorer innen stater, internasjonale organisasjoner og selskaper og NGO-sektoren (Held 2010:31-33). Ifølge Held har kosmopolitisk internasjonal politikk utviklet få, hvis noen, systemer for å håndtere økonomisk dominans (Held 2010:58).

### **3.1.5.3 Kosmopolitisk demokrati**

Med alle de utfordringer Held mener demokratiet står ovenfor kan det se ut som han mener at Linz og Stepan (1996) sine fem forutsetninger ikke lenger er tilstrekkelig tilstede for at demokratiet "is the only game in town". I den klassiske modellen av uavhengighet har staten den effektive og uinnskrenkede makten over et samlet territorium. Held tar til tale for at denne modellen må erstattes med en "kosmopolitisk modell" av uavhengighet eller suverenitet, et kosmopolitisk demokrati. Det innebærer et demokrati som styres både innenfor og blant stater (Archibugi og Held 1995:14). Denne demokratimodellen utfordrer tanken om faste grenser og områder styrt av en stat alene. Den ser uavhengighet som en verden knyttet sammen gjennom nettverk av offentlig autoritet, formet og avgrenset med et kosmopolitisk lovverk. I denne modellen mister de avgrensede politiske samfunnene sin rolle som sentrum for legitim politisk makt. Demokratisk politikk og avgjørelser sees som et nettverk av politisk samhandling der legitime bestemmelsesprosesser føres i ulike maktflertall både i og utenfor nasjonalstaten (Held 2010:18-19).

Kritikken mot teoriene om kosmopolitisk demokrati har blant annet vært at det fort kan føre til at man konsentrerer seg om kun å demokratisere allerede etablerte politiske institusjoner eller bygge nye globale institusjoner. Dette som et tillegg for å regulere den globaliserte kapitalen (Went 2004:350). Ut fra et sosiologisk perspektiv referer Ossewaarde (2007) til Meinecke (1970) som mener kosmopolitisme innebærer at fremmede vil tilegne seg makt og ødelegge de politiske båndene mellom borgerne i et land. Han kaller det for grenseløs imperialism. Uten begrensninger vil verden ikke være et politisk verdenssamfunn, men et imperium av fremmede. Ossewaarde (2007:383) oppsummerer med at kosmopolitisme ikke i særlig grad vil inkludere fremmede, men heller tære bort det lokale livet.

Held (2010) derimot mener kosmopolitisk demokrati aspirerer til at enkeltindividene blir hørt i de globale spørsmålene og at institusjonene blir organisert deretter. Dette innebærer at det skapes nye globale institusjoner som muliggjør deltagelse av sivile samfunn når globale bestemmelser skal tas. Det betyr også at man sikter mot en reetablering av lokal og regional selvbestemmelse ved å gjenoppbygge den i lys av den nye globale konteksten. Kosmopolitisk demokrati innebærer altså desentralisering og samarbeid. Selv om en verdensrepublikk må inneholde en form for kosmopolitiske parlament og regelverk er likevel den viktigste forutsetningen en fungerende global offentlig sfære med rom for et mangfold av kommunikasjon samt arenaer der offentlig resonnementer og demokrati kan dannes. Multinasjonale selskaper inngår i disse nettverkene, som kan styres inn mot ulike aktiviteter. En slik aktivitet er å sikre menneskerettighetene. Om multinasjonale selskaper kan komme med genuine og positive bidrag til realiseringen av menneskerettigheter bidrar de til globalt demokrati. Realisering av menneskerettighetene er en absolutt nødvendig forutsetning for et hvilket som helst demokratisk system. For å unngå misbruk av maktposisjonene må de multinasjonale selskapene underlegges demokratiske maktfordelingsprinsipper. Det å etablere et slikt demokratisk system for multinasjonale selskaper betyr å gjeninnsette dem i et system med demokratiske lover og underordne dem politikk på et globalt nivå. Dette vil oppmuntre de ansatte til å opptre som ansvarlige borgere også innenfor selskapenes systemer. De kan i større grad gjøre selvstendige etiske vurderinger og blir mer involvert i avgjørelser som tas. Wettstein støtter seg på Mill (1991) som tar til orde for at demokrati oppnås best i mindre grupper som er representative i form av demografi og meninger. Svaret på hvordan å oppnå større sosial representasjon i selskapenes avgjørelser er derfor mangfold. Selskapene må være villige til å gå i dialog med alle som blir direkte berørt av virksomheten og alle andre som har meninger om deres drift, aktiviteter og tankegods. Dette er kjernen i det Wettstein kaller for

mottagelighet. Offentligheten må kunne utøve regulert og vedvarende innflytelse på selskapenes avgjørelser og inneha en allmenn representasjon i selskapenes bestemmende organer i form av representative møter på styrenivå eller andre passende nivåer (Wettstein 2009:350-352).

#### **3.1.5.4 Kosmopolitiske prinsipper**

Ser man kosmopolitisk demokrati i relasjon til CSR og menneskerettigheter åpner det for nye muligheter for selskapene, men også forpliktelser. Når Held konkretiserer hva kosmopolitisme innebærer, bygger han det på åtte prinsipper som danner et moralsk rammeverk for offentlig styresett til fordel for de mest sårbare; 1) Likeverd og verdighet – de ytterste enhetene for moral er mennesker, ikke stater eller andre former for menneskelige organisasjoner. 2) Aktiv handlemåte - hvis man har kapasitet og evne til selv både å stille og søke å oppnå krav og til at andre stiller krav mot en selv. 3) Personlig ansvarlighet og tilregnelighet. De to første prinsippene henger sammen med det tredje. Ulike mennesker vil ta ulike valg og slike valg må anerkjennes. Disse første tre prinsippene kan relateres til utfordringene Held peker på når nasjonal selvbestemmelse utfordres og makten mellom ulike aktører på lokalt og globalt nivå deles. Som man ser ønsker han å løse dette ved å peke på økt ansvarlighet for de involverte. Noe som også relaterer seg til det han hevder er et dilemma, nemlig at det mangler en klar arbeidsfordeling blant de internasjonale styringsaktørene.

I de neste punktene tar han for seg; 4) Samtykke – innebærer at forpliktelsen til likeverd og like moralske verdier, sammen med aktiv handlemåte og personlig ansvarlighet, krever en frivillig politisk prosess der folk kan forhandle og forfølge sine allmenne sammenkoblinger, gjensidige avhengighet og muligheter i livet. 5) Kollektive bestemmelsesprosesser om allmenne saker gjennom stemmeprosedyrer og majoritetsbestemmelser. 6) Inkluderings- og nærhetsprinsipp – de som blir mest berørt av en allmenn bestemmelse eller handling skal ha en mulighet, direkte eller indirekte gjennom valgte representanter, til å påvirke og forme disse. Er bestemmelsen translokal, transnasjonal eller transregional må den politiske organiseringen ikke bare være lokal eller regionalt basert, men også ha et videre omfang og rammeverk. Held påpeker at statene har blitt låst i regionale og globale sammenslutninger. Han ønsker å ta noe av makten tilbake til folk slik at de enklere blir hørt. Samtidig relaterer disse punktene til at forskjellen mellom nasjonale og utenlandske anliggender ikke lenger er så åpenbar. Disse forslagene vil kunne bøte på noe av ubalansen i maktforholdet mellom statlige og ikke statlige-aktører.

Avslutningsvis ønsker Held å; 7) Unngå alvorlig skade – de seks første prinsippene skal være oppfylt før man fokuserer på mindre viktige ting. Disse trumfer andre, mindre viktige problemstillinger. 8) Bærekraftighet – all sosial og økonomisk utvikling må være i tråd med verdens ressurser som er ikke-fornybare (Held 2010:69-74). Disse to punktene kan relateres til dilemmaet han påpeker om mangel på eierskap på globalt nivå. Skader og manglende bærekraft kan oppstå hvis ingen har eierskap eller ansvar for situasjoner som oppstår. De løser ikke nødvendigvis hele dilemmaet, men de sørger for at det i hvert fall ikke oppstår grunnleggende skader.

Disse prinsippene er på personnivå og noe generelle. I forhold til det institusjonelle konkretiserer Held dette ved å peke på at man må ha en styring delt i flere lag med spredt myndighet. Videre må det være et nettverk av demokratiske fora, fra det lokale til det globale. Menneskerettighetskonvensjonene må styrkes og skape regionale og globale menneskerettighetsdomstoler. Han mener man må forsterke åpenheten, ansvarligheten og effektiviteten til de ledende IGOer og bygge nye, samtidig som det åpenbart er behov for større offentlig koordinering. Dessuten må det skje en økning i administrativ kapasitet. I tillegg må man forsterke stemmen til, og åpenheten overfor, ikke-statlige aktører. Videre må det brukes ulike mekanismer for å nå offentlige preferanser, teste deres sammenheng og informere allmenheten. Avslutningsvis ønsker han også en global militær styrke til å forsvare internasjonal humanitær og kosmopolitisk lov (Held 2010:178).

For å konkretisere dette opp mot CSR og menneskerettigheter må det bygges en bro mellom internasjonale økonomiske lover og menneskerettighetslover, mellom kommersielle lover og miljølover og mellom staters uavhengighet og transnasjonale lover. Dette krever tre endringer: Selskaper må engasjeres i å fremme kjerneprinsippene til FN slik Global Compact og ikke minst Guiding Principles gjør nå. Dette må være av et slikt omfang at menneskerettigheter og miljøstandarder er solid forankret i selskapenes praksis. Det andre settet med forandringer er forankring av lover og regler når det gjelder helse, barnearbeid, fagforeningsaktiviteter, miljøvern og dialog med interessenter. Alt dette vil kreve en ny, internasjonal overenskomst som innehar elementer av universell domsmakt og tidvis tvang. For det tredje må man se på endringer som fokuserer på de mest akutte tilfellene av økonomisk lidelse og skade (Held 2010:167-168). En kosmopolitisk styring vil medføre et utvidet samarbeid mellom stater, organisasjoner og multinasjonale selskaper som vil foregå både på lokalt, regionalt og internasjonalt nivå. Det vil medføre en økt samvekst.



### 3.1.6 Samvekst

Begrepet "new governance" omfatter endringer som skjedde i USA på 1970-tallet og i OECD-land fra 1980-tallet og fremover. Det er hovedsakelig brukt om en endring fra at kun statlige organer tilbyr direkte tjenester til offentligheten til at også ikke-statlige aktører kan gjøre det. Dette skjedde som en del av globaliseringen (Moon 2002:388). Moon deler aktørene innen new governance opp i tre ulike kategorier: Statlige, profittsøkende og ikke-profittsøkende eller ideelle. De statlige aktørene kjennetegnes av deres politiske legitimitet og institusjonelle kapasitet. De profittsøkende aktørene søker profitt, mens de ideelle organisasjonene har til felles at de arbeider uten ønske om dette eller de driver med ren veldedighet. Videre trekker Moon frem tre ulike typer styring: Hierarkisk, marked og nettverk. Hierarkisk styring er et resultat av en autoritet som kan kommandere eller pålegge andre underordnede aktører visse oppgaver eller forpliktelser. Markedsstyring skjer gjennom tilbud og etterspørsel av varer og tjenester. Nettverksstyring skjer ved at aktører uten autoritet eller markedsrett finner hverandre gjennom en gjensidig avhengighet som utløser en resiprositet fordi man deler interesser eller verdier (Moon 2002:389).

#### 3.1.6.1 Utvikling mot nettverk

I en tredelt modell viser Moon en utvikling fra strengt definerte styringsmekanismer til en mer blandet maktfordeling. I modellen representerer sirklene en visualisering av makt. Antall sirkler er et uttrykk for mengde makt.

Moon viser i figur 1 ett stereotypisk eksempel på styring i etterkrigstiden. De ulike aktørene er strengt adskilt i hvert sitt styringsområde. Myndigheter har autoritetsstyring, de profittsøkende har markedsstyring og de ideelle aktørene har nettverksstyring.

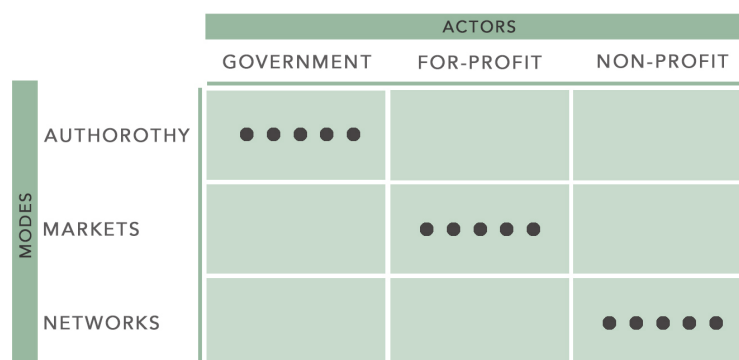


Fig. 1: Moons modell del 1. Et stereotypisk eksempel på styring i etterkrigstiden.

Fra figur 1 til figur 2 ser man at styringsforholdet endres når balansen endres mellom de tre aktørtypene på den ene siden og styringsformene på den andre. Man ser en endring i staten som har mistet noe av sin autoritet. Den har blitt uthult og noe av styringen har gått over til markedet og nettverkene. Dette kan ha kommet med økt tilgang for de profittsøkende selskapene til kontrakter som tidligere var forbeholdt statlige organisasjoner. For de ideelle organisasjonene kan økte statlige tilskudd ha gitt dem muligheten til å påta seg flere oppgaver enn tidligere. Likevel ser man at fordelingen mellom hvem som har de ulike formene for styring er den samme. Staten har fremdeles autoriteten, selskapene styrer markedene og de ideelle organisasjonene styrer nettverkene. Bennet og Sharpe (1979:87) peker på at i forhandlingsperioden mellom en stat og et multinasjonalt selskap innen produksjonssektoren vil staten være den sterkeste parten. Dette i kraft av å være den som i utgangspunktet styrer tilgangen til det nasjonale markedet, inkludert arbeidskraft. Etter at forhandlingene er over og selskapet er etablert i landet får det en sterkere tilknytning til leverandører, distributører, arbeidskraft og eventuelle konsumenter. Samarbeid med ikke-profitt organisasjoner vil også kunne være et resultat av dette. Selskapet blir en sterkere part.

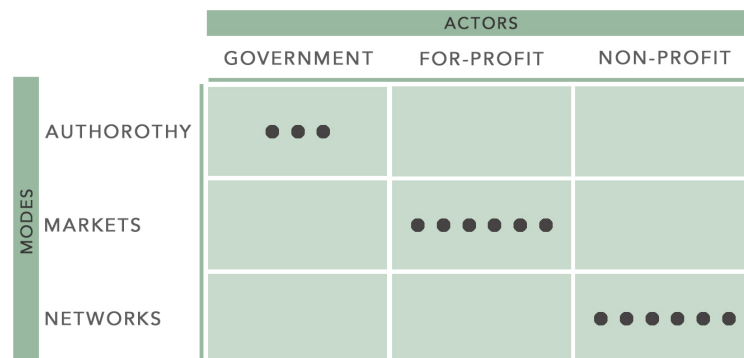
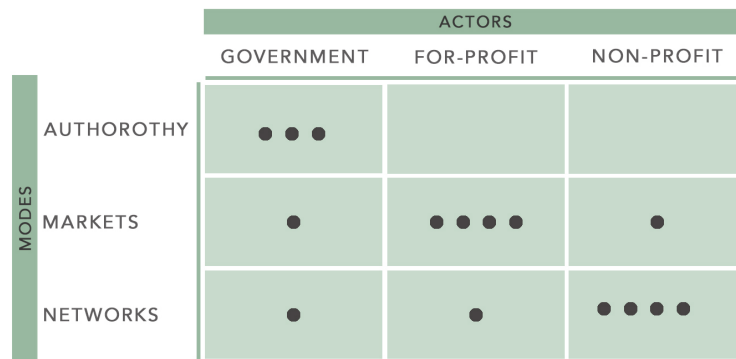


Fig 2: Moons modell del 2. Ny styring ved forandring i balansen av ansvarlighet mellom aktørene.

Ytterligere endringer i forholdet kan skje når aktørene selv endrer sin aktivitet slik det er vist i figur 3. Dette kan skje ved at de ideelle organisasjonene går inn og begynner å konkurrere om kontrakter i markedssegmentet, eller at de statlige styresmaktene oppmuntrer til intern konkurranse. Samtidig ser man at de statlige aktørene har fått innpass både i markedet og i nettverkene mens selskapene og de ideelle organisasjonene har fått innpass i hverandres styringsområder. Hovedtyngden ligger som tidligere, men det har skjedd en blanding. Moon trekker frem at i etterkrigstiden når næringslivet var involvert i styring sammen med myndighetene gjaldt det som oftest ved økning av produksjon eller ved regulering av kommersiell aktivitet. Deres tilnærming til nettverksdelen med de ideelle organisasjonene var

gjerni i form av filantropi der bedriftene holdt en viss avstand og kun donerte økonomiske midler til ulike tiltak. I dag vil profittsøkende organisasjoner benytte seg av nettverksmoduset i sin virksomhet. Slik blir bedriftene i større grad involvert i utformingen og styringen av lokale områder og offentlig politikk i kontakt med offisielle myndigheter.



*Fig 3: Moons modell del 3. Ny styring ved endring av aktivitet og ansvarsområde hos de ulike aktørene.*

En mulig forklaring på hva som skjer fra figur 2 til figur 3 kan være med utgangspunkt i studien til Polaski (2006). Jeg kan ikke bevise at det er slik, men det kan se ut som et eksempel på det Moon henviser til. Polaski tok for seg et tilfelle av bedringer av lokale arbeidsforhold i Kambodsja. Utgangspunktet var at det på 2000-tallet eksisterte importkvoter på kambodsjanske tekstilvarer til USA regulert av The US-Cambodia Textile Agreement. Samtidig ble det mer fokus på dårlige arbeidsforhold og misnøye blant fabrikkarbeiderne i Kambodsja. Arbeiderne henvendte seg til fagforeningene som i mange tilfeller var knyttet opp mot politiske partier og myndigheter. Amerikanske fagforeninger sympatiserte og ba amerikanske styresmakter om å se nærmere på misnøyen i Kambodsja. De to landene fremforhandlet en ny avtale som sa at hvis de kambodsjanske styresmaktene klarte å bedre arbeidsforholdene skulle Kambodsja få økte importkvoter til USA. Begge parter var enige om behovet for uavhengig pålitelig informasjon om utviklingen av arbeidsforholdene og henvendte seg til ILO. ILO hadde ikke drevet med monitorering av den private sektor tidligere, men valgte å påta seg oppdraget. I dette tilfellet medførte monitorering til mer åpenhet som de private selskapene kunne bruke. Den ga fabrikkeierne tilgang til flere intensiver for å holde seg til lovverket. Samtidig hadde oppkjøperne bedre oversikt over produksjonsforholdene. Da avtalen om økte kvoter gikk ut ba de kambodsjanske styresmaktene ILO om å fortsette sin monitorering i ytterligere tre år.

Eksempelet viser at om figur 3 i Moons modell skal tilpasses dagens globaliserte verden burde det være ytterligere ett element i oversikten, nemlig et overnasjonalt plan. Dette ville kunne dekke for eksempel en overnasjonal organisasjon som EU eller IGOer som FN, OECD og ILO. Som tidligere vist i oppgaven har det skjedd en maktoverføring fra statene til de overstatlige organene i tillegg til en viss maktflytning over til multinasjonale selskaper og andre organisasjoner. Modellen viser at det også skjer maktflytninger fra kommersielle til ikke-kommersielle aktører. Av figur 3 følger at der det er økt nettverksaktivitet for bedriftene med myndighetene vil det også være økt nettverksaktivitet for myndighetene. Det samme vil også gjelde i forholdet mellom myndighetene og de ideelle organisasjonene (Moon 2002:392). Det man kan si om disse figurene er at de primært forholder seg til hvilke aktører og hva slags input de gir. Dette er en viktig del, men gir et noe ufullstendig bilde siden effektiviteten av utfallet ikke i noen særlig grad blir berørt. Hvis man ser for seg at en sterkere samvekst av ulike institusjoner har skjedd i forbindelse med økt globalisering, vil det være naturlig at figur 1 i dag ville gi en svakere styring enn figur 3 fordi den ikke tar hensyn til globaliseringen.

Det er en demokratisk utfordring hvis staten mister makt. Ifølge Castells (2008) håndterer nasjonalstatene dette ved å: 1) Lage nettverk med andre stater. 2) Bygge tette nettverk med internasjonale og/eller overnasjonale organisasjoner slik som FN, NATO, Verdensbanken og IMF. 3) Desentralisere makt og ressurser til regionale styresmakter og NGOer. Keast, Mandell og Brown (2006) påpeker at i nettverk er det en større vektlegging på et horisontalt organiseringsprinsipp som også kan være med på å jevne ut maktforhold. Holm, Eriksson og Johanson (1996) gjorde analyser av ulike strukturelle modeller på forhold mellom selskaper og deres nettverk. De fant at hvis samarbeidet mellom de ulike partene var preget av forståelse ga det en økt tillit som medførte en intensivering i prosessene mellom partene. Dette kunne for eksempel skje i et nettverk av ulike selskaper som tilhørte samme verdikjede.

### **3.1.6.2 Konsekvenser for CSR**

Hvis man skal følge en kosmopolitisk tankegang får det konsekvenser for selskapene. I den ene enden av skalaen når det gjelder samfunnsansvar har man Friedmans klassiske utsagn om at selskapenes eneste sosiale ansvar er å sørge for å øke profitten (Friedman 1970). Kritikken av utsagnet er blant annet at han i artikkelen ikke diskuterer hvorvidt selskapene er en del av samfunnet og kulturen rundt selskapet. Videre blir han beskyldt for heller å tenke på kortsiktige gevinst enn langsiktig velstandsøkning (Aune 2007:208). Utsagnet harmonerer

dårlig med en kosmopolitisk tankegang for større delaktighet på lokalt, regionalt og overnasjonalt plan. Ser man på ulike varianter av Corporate Citizenship som Moon et al. (2005) beskrev, vil slike modeller få andre økonomiske og sosiale følger for selskapene. Her ligger det en utfordring i forhold til samfunnsbidrag, skatteflukt og lignende, som er beskrevet tidligere. I et kosmopolitisk demokrati, skal for eksempel et stort, familiedrevet selskap tvinges inn i en maktdeling for å sikre mer lokalt eierskap slik at de ikke alene skal styre 100.000 mennesker? Skal det pålegges restriksjoner på selskaper over en viss størrelse? Skal selskapene måtte opptre mer samfunnsansvarlig fordi de i kraft av størrelse har en teoretisk bedre mulighet til det? Skal det pålegges selskaper som opererer i svake stater et større ansvar? Dette er spørsmål som aktualiseres ytterligere i kjølvannet av globalisering og en eventuell kosmopolitisk styreform. Conrad og Abbott (2007:431) peker på, i et eksempel fra USA, at de fremste av de store selskapene er de som manøvrerer best blant alle de styringslag og prosesser offentlig politikk innebærer, med de forpliktelser dette gir. Morsing, Midttun og Palmås (2007:102) hevder de skandinaviske landene har en del kulturelle trekk som øker sjansene for at CSR skal lykkes. Etter deres mening er utviklet kompetanse innen dialog, kritikk og forhandlinger, samt vilje til å engasjere seg og en generelt høy tillit til de andre aktørene trekk ved et samfunn som tilsier økt hensyn til mange interessenter. Kulturelle forutsetninger vil altså påvirke hva slags CSR som er mest aktuell. Som vist i Moons modeller og diskutert tidligere blandes de ulike aktørene mer og mer sammen. Diskusjonen i forhold til kosmopolitisme vil handle om hvor langt man skal strekke faktorer som ansvar, kulturelle forhold, økonomi og samvekst. Har selskapene også et moralsk ansvar slik det har vært beskrevet i denne oppgaven? Mitt standpunkt er at multinasjonale selskaper, som et resultat av globaliseringen, skal bidra i større grad enn tidligere.

### **3.1.6.3 Politisk og økonomisk integrasjon**

Politisk og økonomisk integrasjon er et begrep Tranøy et al. (2001:10) bruker om prosesser som resulterer i nye fellesskap der fremveksten av felles institusjoner er et resultat. Med slike endringer er det viktig å huske på forskjellen mellom den konstitusjonelle og den utøvende politiske makten. At multinasjonale selskaper opptrer i politiske prosesser er ikke konstitusjonelt grunnleggende for deres politiske makt, det er et spesifikt uttrykk for det. De er ikke politiske aktører, men er de en del av en formell politisk prosess får de politisk relevante roller. Dette betyr ikke at selskapene får makt på nye områder, men at de kan holdes ansvarlige for deres politiske makt. En utfordring ved å viske ut grensen mellom det offentlige og det private kan være at de kommersielle aktørene får tilgang til politisk- og

markedsinformasjon og dermed en fordel i markedet. En annen innvending er "blue-wash", at selskapene kjøper seg godt omdømme, noe som i enkelte tilfeller har skjedd med FNs Global Compact. Wettstein er enig i noen av disse problemstillingene, men mener et rent skille mellom det private og det offentlige også er problematisk. Det leder fort til at det private blir en ren økonomisk institusjon som ikke har noe annet ansvar enn å skape mest mulig profitt (Wettstein 2009:334-335). Ruggie (2007:823) påpeker at i sin grunnleggende natur krever nettverk at man fjerner et visst element av direkte kontroll over en del operasjoner. Dette medfører at forbindelser som tidligere var et resultat av forhandlinger til en viss grad erstattes av hierarkiske strukturer. Ulempen er at det kan medføre et for tett samarbeid mellom myndigheter og selskaper. Avgjørelser som angår samfunnet kan bli tatt i mer lukkede rom. Det blir en mangel på åpenhet som lett gjør slike prosesser mindre demokratiske. Wettstein (2009:168) kaller de store multinasjonale selskapene med mye makt for kvasistatlige institusjoner. Dette indikerer en institusjon som har en makt som tilsynelatende kan minne om det en stat har, men begrepet kvasi uttrykker at det likevel ikke er det samme som en stat.

#### **3.1.6.4 Globale nettverk**

Et sentralt element ved globalisering er at stater selv begrenser sin handlefrihet ved å inngå avtaler som skal etablere frie markeder på tvers av landegrensene. I disse avtalene overføres myndighet til felles institusjoner. Gjennom ulike strategier, fusjoner og omgrupperinger unndrar de flernasjonale selskapene seg langt på vei statlig styring. En overnasjonal domstol vil for eksempel kunne avgjøre strid om avtaletolkning innen EU/EØS og WTO (Tranøy et al. 2001:14). Den selvstendige staten er nå ved et krysningsspunkt av et stort oppbud av internasjonale regimer og organisasjoner som skal styre hele områder med transnasjonal aktivitet og kollektive politiske problemer (Held 2010:30).

Innen FN er det to typer samarbeid når det gjelder næringsliv og prosesser rundt nye lovforslag: Selskaper kan delta, formelt eller uformelt, i mellomstatlige prosesser. Dette kan bety full deltagelse i FNs styrelsesorganer og i formelle konsulentforhold gjennom rådgivende organer, formelle kommisjoner, komiteer, ekspertmøter eller arbeidsgrupper. Den andre gruppen av samarbeid er gjennom såkalte globale, offentlige nettverk som trekker opp retningslinjer. Slike nettverk bringer sammen aktører fra den offentlige sektor, sivilsamfunnet og næringslivet for å gi råd og påvirke mellomstatlige prosesser for å oppnå løsninger til vanlige globale eller transnasjonale problemer (Wettstein 2009:254-255). Det at disse partnerskapene integrerer selskaper direkte inn i de formelle politiske beslutningsprosessene

på et globalt nivå endrer deres faktiske styrende posisjon til en mer formelt ledende status. (Wettstein 2009:256).

Ifølge Stohl, Stohl og Townsley (2007:38-39) må nyere former for CSR forholde seg til hybride former for organisering i samfunnet. Samtidig skjer det en samvekst mellom ulike sektorer og aktører, som beskrevet over. Noe av årsaken er at selskaper i dag er med på å håndtere problemer som ikke kan håndteres av én organisasjon alene, som klimautfordringer eller hvordan håndtere AIDS på arbeidsplasser. Også når det gjelder menneskerettigheter spiller en slik samvekst en rolle. Et eksempel er drapene på nigerianske statsborgere i forbindelse med utvinning av oljeressurser i et spesielt område i Nigeria. Saksøkerne hevdet, og fikk rettens medhold i, at selv om det var de nigerianske styresmaktene som hadde beordret militæret til å torturere og drepe ofrene lå initiativet, planleggingen og muliggjøringen av gjennomføringen hos oljeselskapet Shell (Stohl et al. 2007:40). Dette er et eksempel på uheldig interaksjon mellom en stat og et multinasjonalt selskap. Samtidig ser man at dommen ansvarliggjør selskapet for hendelsene.

Midttun (2007) peker på de mulighetene de senere års samvekst gir. Myndigheter får muligheten til å nå ut over den politiske konsensusen, både nasjonalt og internasjonalt, når det gjelder sosiale og miljømessige spørsmål. Styringssamarbeidet mellom myndigheter og samfunnsansvarlige selskaper kan gi synergier. For eksempel kan det at myndigheter engasjerer seg gi legitimitet til selskapenes samfunnsansvarsstrategier. Samtidig kan selskapenes engasjement og implementering i egen verdikjede gi tiltakene en større global rekkevidde som er mer omfattende enn nasjonale myndigheter kan få til. Der det tidligere var ganske tydelige skillelinjer i ansvarsforhold har det skjedd en gradvis glidning og større grad av samvekst i fordeling av oppgaver og ansvar.

## 4.0 Metode

Denne oppgaven har en problemstilling med to spørsmål:

- 1) *Globale selskaper trenger i økende grad allianser både innen verdikjeder, med offentlige myndigheter, IGOer og NGOer. Hva fokuserer Esprit, KappAhl, H&M og PVH på i sitt CSR-arbeide i forhold til menneskerettigheter?*

- 2) *Indikerer dette fokuset et mønster av samvekst mellom selskapene og andre organisasjoner innen menneskerettighetsområdet som er i tråd med Helds teorier om et kosmopolitisk samfunn?*

For å besvare disse spørsmålene har jeg valgt å bruke kvalitativ metode og casestudier som forskningsstrategi. Ifølge (Thagaard 2013:17) er det karakteristiske for kvalitative metoder at man søker å forstå sosiale fenomener ved å skape en nær relasjon til deltakere i felten ved intervju eller observasjon, eller ved analyser av tekster og visuelle uttrykksformer. Det vil i denne oppgaven ikke være snakk om å kunne påvise en kausalitet, men mer en form for mønstergjenkjenning i forhold til å se om det de fire selskapene sier at de gjør passer eller ikke passer inn i en fortolkning av Helds teorier om kosmopolitisme. Det blir en form for bunn til topp perspektiv der jeg tar utgangspunkt i selskapene og ser hvordan de passer inn i et kosmopolitisk verdenssyn. Det betyr at jeg skal beskrive selskapenes handlinger og en kvalitativ metode er derfor egnet. Dette blir ytterligere bekreftet av spørsmålenes omfang siden de involverer ulike organisasjoner og interesser og relasjonene mellom disse. Kvalitative metoder kjennetegnes, ifølge Thagaard (2013:31), av et forskningsopplegg som er fleksibelt slik at man kan jobbe med de ulike delene av prosessen samtidig. Slik blir det et gjensidig påvirkningsforhold mellom utforming av problemstillingen, innsamlingen av data, og analysen og fortolkningen.

#### **4.1 Utvalg**

Oppgaven har fire caser, de fire selskapene. Ifølge Ringdal (2012:170) er en case ”én analyseenhet som er gjenstand for en intensiv undersøkelse”. Begrunnelsen for å velge de fire selskapene handler om at jeg forventer å få sammenlignbare resultater på grunn av selskapenes størrelse og lokaliseringer, samtidig som de likevel er forskjellige. De fire selskapene er relativt store, de har hovedkvarterene i Vesten, alle er børsnoterte, hovedproduktet deres er klær selv om de også selger produkter i andre kategorier som for eksempel tilbehør til klær, de har egne merkevarer og de eier ikke egne fabrikker. Samtlige hadde CSR- og årsrapporter på engelsk. Dette følger mange av forutsetningene som Laudal (2010) benyttet seg av i sin undersøkelse av CSR og påvirkning. Tre av selskapene, H&M, KappAhl og Esprit var med i denne undersøkelsen. H&M og KappAhl ble karakterisert som selskaper med sterk påvirkning med sitt CSR-arbeide, mens Esprit havnet i gruppen med lav påvirkning. I det kan det ligge en indikasjon på ulike resultater, samtidig er den undersøkelsen



fem år gammel så forhold kan ha endret seg i ulike retninger siden den gang. PVH har jeg valgt for å få et selskap utenfor denne undersøkelsen som likevel er sammenlignbart.

## 4.2 Operasjonalisering

I oppgaven vil begrepet operasjonalisering gå inn under definisjonen ”Å knytte empiriske indikatorer til teoretiske begreper” (Ringdal 2012:498). Dette gjør jeg i praksis ved å dele et visst antall av menneskerettighetene opp i kategorier som jeg siden knytter selskapenes ulike tiltak og virksomhet til. For å få et bredere bilde har jeg også en kategori som dekker filantropi og en kategori som tar for seg Moons tidligere omtalte motiver for bedriftenes handlinger. Utdragene jeg har kodet har vært tiltak eller formuleringer som fremstår som forpliktende og etterprøvbare. Dette for å komme litt nærmere hva selskapene faktisk gjør. Når det gjelder samvekst som blir berørt i spørsmål nummer to i problemstillingen vil jeg, i tillegg til å se på hvilke organisasjoner og myndighetsorganer selskapene oppgir at de samarbeider med også se på årsrapporter fra de tre IGOene UNICEF, United Nations Environment Programme (UNEP) og ILO for å se hva det fokuseres på fra disse organisasjonene. Vil de områdene de fokuserer på samsvare med de områdene selskapene fokuserer på når det gjelder menneskerettigheter?

Siden prosjektet ikke har personopplysninger som behandles elektronisk har det ikke meldeplikt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

## 4.3 Analyse

Analysen i denne oppgaven gjennomføres ved hjelp av tekstanalyse. Bratberg (2014:9-14) beskriver det som at vi ved å filtrere og tolke informasjon fra tekster får tak på det som er bortenfor de nærmeste omgivelsene og eget sanseapparat. Han påpeker videre at har man tolket seg frem til et funn må det være belegg for tolkningen. På den måten kan konklusjonen diskuteres på et kvalifisert grunnlag. Videre hevder han aspektet med fortolkning vel så mye er en mulighet som en begrensning. Han refererer til at det de siste tiårene har vært en språklig vending innen samfunnsvitenskapene og at denne peker på behovet for innsikt gjennom tolkning. Slik spiller forskeren en aktiv rolle i arbeidet med å forstå aktørers ideer om verden rundt seg. Jeg vil anvende meg av en form for kvantitativ innholdsanalyse. Kvantitativ innholdsanalyse innebærer at man tallfester tekstenheter og måler dem i omfang og frekvens enten på et gitt tidspunkt eller over tid. I denne oppgavens tilfelle vil det som skal måles, CSR-rapportene, være filtrert gjennom selskapenes øverste ledelse (Bratberg 2014:20).

Utfordringen med etterprøvnbarhet er noe som ulike tekstanalytiske teknikker har til felles med all kvalitativ forskning (Bratberg 2014:22). Når jeg sier jeg skal gjøre kvantitativ innholdsanalyse kommer jeg ikke til å være helt bokstavtro mot den slik Bratsberg beskriver ovenfor. Siden jeg ser etter tiltak har dette en førsteprioritet. Jeg teller områder der noe får fokus, men det vil være ulikt omfang av disse. Hvis det er en bred tekst om miljøtiltak gir det for denne oppgaven lite mening å telle ordet miljø 16 ganger hvis dette forekommer i et langt avsnitt som handler om miljøtiltak. Da vil jeg fokusere på de tiltakene som blir nevnt.

Datatilfanget vil være sekundærkilder som består av de fire selskapenes CSR-rapporter som var aktuelle høsten 2015. Slik sett vil denne oppgaven gi et tilstandsbilde. Av regnskapsmessige årsaker avsluttes årene litt ulikt hos de ulike selskapene. Noen rapporter vil derfor referere til hele kalenderåret 2014, mens noen også vil referere til deler av 2015. Jeg har lest både selskapenes CSR-rapporter og årsrapporter. Dette for å fange opp eventuell ekstra informasjon som ikke sto i CSR-rapporten. En utfordring i forhold til sammenligning er at de ulike selskapenes rapporter har ulikt antall sider. En side er heller ikke nødvendigvis en side, dette avhenger av layout, tekststørrelse, bruk av bilder etc. Likevel vil man kunne indikere noen forholdstall mellom de ulike selskapene. Hva er viktigst for dem? Hva er det de velger å fokusere på?

#### **4.4 Min rolle som forsker**

Som forsker skal man alltid ha med seg at vitenskapen skal være partsnøytral (Ringdal 2012:468). Likevel må man ta høyde for at det arbeidet man gjør kan bli preget av både personlige preferanser og hendelser som skjer underveis i prosessen. For min egen del har det vært viktig å ha med meg at min grunninnstilling til CSR er at det er noe positivt. Jeg tror det er én av flere måter å få til en jevnere fordeling av goder og tjenester for en større del av verdens befolkning. Derfor har det vært viktig for meg å ta kritikk mot CSR på alvor når jeg har lest meg opp på teoridelen slik at jeg ikke har valgt bort for mye av det kritiske fordi det ikke ”passer inn” i min fortolkning.

#### **4.5 CSR-rapporter som kilder**

Hovedkilden jeg baserer dette arbeidet på er selskapenes egne CSR-rapporter. Fordelen med disse er at de samler mye av selskapenes informasjon på et sted. Dette er hva Ringdal (2012:112) kaller sekundærdata, noe som er helt vanlig å bruke innen forskning. Likevel er det er noen ulemper ved bruk av denne type kilder. En av dem er at man skal utvise

forsiktighet ved bruk av elektroniske kilder. Det kan være usikkert hva slags opphav disse kildene har (Yin 2014:129). Siden informasjonen kommer fra en subjektiv kilde har jeg ønsket å se nærmere på hva slag troverdighet man kan forvente seg. CSR-rapportene faller inn under det man kaller ikke-finansiell rapportering fra bedriftene. Likevel er CSR-rapportene også relatert til den finansielle driften da de knyttes opp mot etiske investeringskriterier kalt Socially Responsible Investment (SRI). I motsetning til finansielle rapporter er ikke CSR-rapportene underlagt ekstern revisjon. Der det vises til gode intensjoner i en CSR-rapport betyr ikke nødvendigvis det at disse faktisk blir oppfylt. Det kan ofte være manglende informasjon om utfordringer og dilemmaer som selskapene strever med. Dette kan igjen, hvis de problematiske områdene blir avslørt av media, medføre at selskapene produserer mer positiv informasjon om seg selv (Ditlev-Simonsen 2014:16). En undersøkelse som ble gjort over tid der man så nærmere på H&M og NIKE viste den samme tendensen (Islam og Deegan 2010:143). En tredje undersøkelse med en gjennomgang av de 152 øverste selskapene på Financial Times' topp 500 ranking viste at rapportene generelt tok for seg så mange områder at de mistet fokus, alt skulle med (de Waard og Kamp-Roelands 2009:2). Noe av kritikken mot rapportene har også vært manglende standarder å rapportere etter slik at det blir enklere å sammenligne ulike bedrifter (Emeseh og Songi 2014:139). Dette har endret seg noe da det har kommet til standarder som for eksempel Global Reporting Initiative (GRI) i de senere år. Dette er rapporteringsstandarder som alle de fire selskapene i denne oppgaven benytter seg av.

Årsaken til at selskapene likevel velger å utgi CSR-rapporter er sammensatte. CSR-rapportene viser at selskapene er seg sitt ansvar bevisst i forhold til en utvidet gruppe av interessenter som har behov for mer informasjon enn kun de rene finansielle tallene (Emeseh et al. 2014:141). Slik sikrer selskapene seg også muligheten til mer dialog med sine interessenter. Ved å ha dette perspektivet vil bedriftene i større grad øke muligheten til å ligge i forkant av statlige reguleringer. Ut fra en slik tankegang vil det å ha CSR-rapporter med mye direkte uriktig informasjon kunne være skadelig for selskapene. Det kan være hensiktsmessig å ha en holistisk tilnærming til evaluering og dermed bruk av rapportene. For eksempel mener Emeseh et al. (2014:144) at selskapene ikke bruker retningslinjer for rapporteringen, det at de ikke har eksterne revisorer, det at de ikke presenterer kvalifiserbare data eller har noe særlig med negativ informasjon til sammen likevel kan brukes av aktivister eller andre interessenter og kan fungere som et ris bak speilet. Med dette i mente anser jeg CSR-rapportene som en relevant kilde for denne oppgaven.

## 4.6 Avgrensning

For at mengden materiale skal bli håndterbar innenfor oppgavens rammer har jeg begrenset meg til fire selskaper innen tekstilindustrien. Jeg avgrensner omfanget til å se på hvordan selskapene allokere sine CSR-midler. Dette vil kunne si noe om hva de velger å fokusere på. Jeg anser CSR-delen som den mest relevante i forhold til menneskerettigheter. Det hadde vært mest optimalt å se på hva selskapene faktisk gjør, men det ville kreve innsidekunnskaper som vil være utenfor oppgavens rammer å se hvor pengene faktisk blir brukt. Når det gjelder utvalg i menneskerettigheter sier Guiding Principles at næringslivet skal respektere, som et minimum, de rettighetene som er uttrykt i FNs menneskerettigheter og i ILOs Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (United Nations 2011:13). Ifølge ILO innebærer dette organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger, avskaffelse av alt tvangsarbeid, avskaffelse av barnarbeid og eliminering av diskriminering når det gjelder ansettelse og yrke (ILO 1998). Jeg har også valgt å ta med miljø som en variabel. Miljø er ikke spesifikt nevnt i menneskerettighetene som en egen artikkel, men finnes indirekte for eksempel under artikkel 3 under "security of person", artikkel 5 "inhuman or degrading treatment", artikkel 22 "Social security", artikkel 25 "standard of living adequate for the health..." (UN Declaration 1948). For å tydeliggjøre utvalget velger jeg å ta utgangspunkt i de områdene som Hamm (2012:224) tidligere pekte på som problemområder:

- Rettferdige og sikre arbeidsforhold, inkludert HMS tiltak, rettferdige lønninger lik lønn for likt arbeid og lovlige arbeidskontrakter
- Ikke-diskriminering
- Organisasjonsfrihet
- Forbud mot barnarbeid og tvangsarbeid

## 4.7 Forklaring til koding og variabler

Jeg vil strukturere litteraturen ved hjelp av deduktiv koding, altså en koding ut fra en teoretisk klassifisering (Ringdal 2012:249). Dette gir åtte variabler som jeg koder under: V1 barnarbeid, V2 tvangsarbeid, V3 arbeidsforhold og lønn, V4 organisasjonsfrihet, V5 diskriminering, V6 miljø, V7 filantropi og V8 Moons motiver. De to første variablene, barnarbeid og tvangsarbeid, kodes der dette er beskrevet i rapportene. Under V3 kodes det som har med arbeidsforhold, lønn, arbeidstid og lignende. V4, organisasjonsfrihet, inneholder tilfeller der dette blir berørt. Under denne har jeg kodet slikt som kollektive forhandlinger siden dette forutsetter at man kan organisere seg. Under V5, diskriminering, har jeg valgt å

kode tiltak som sikrer mangfold siden dette blir vanskelig å få til uten å la være å diskriminere. Man kan selvfølgelig hevde det er fullt mulig å jobbe for mangfold og likevel utelate én gruppe og dermed diskriminere noen. Jeg har likevel valgt å kode som beskrevet, da jeg ikke har forutsetninger for å si at dette er tilfelle i disse rapportene.

V6, miljø, har jeg valgt å legge inn til tross for at miljø ikke er en eksplisitt uttalt menneskerettighet. Den er likevel, som nevnt over, implisitt i menneskerettigheter som angår oppvekst, sosial trygghet og lignende. Jeg har dessuten lagt til kategoriene Input (I) og Output (O) for å skille på forbruk og utslipp. Eksempler innen forbruk er vann og strømforbruk. Typiske elementer innen output er utslipp av kjemikalier. Når det gjelder redusert forbruk har jeg kodet dette under input.

V7, filantropi, har jeg satt opp fordi dette er en tidlig form av CSR som fremdeles eksisterer. Her inngår ulike former av donasjoner, for eksempel rene økonomiske midler som selskapet enten donerer eller samler inn. Alternativt donerer selskapet ansattes arbeidskraft i nærmiljøet. Når det gjelder pengedonasjoner kan de også gå til områder der selskapene ikke har noen produksjon. Filantropi kan videre støtte opp under andre menneskerettigheter som jeg ikke har satt opp som egne variabler i skjemaet. Et eksempel på dette kan være skoling av fattige kvinner som gjør at de blir i stand til å forsørge seg selv.

V8, Moons motiver, vurderer de ulike tiltakene som beskrives i rapportene og er delt inn i tre; bedriftsspesifikke motiver, kollektive bedriftsinteresser og samfunnskollektive interesser. Grupperingen og betydningen av motivene er tidligere beskrevet i avsnittet 3.1.3.3. Utfordringen er at i en del tilfeller vil disse kategoriene kunne overlappe hverandre. Man kan tenke seg at tiltak og handlinger som havner i kategorien kollektive samfunnsinteresser er positive for samfunnet og kan derfor brukes av selskapet for å sette seg selv i et bedre lys. Dermed kan de også settes i kategorien bedriftsspesifikke interesser. I disse tilfellene har jeg valgt også å kode under bedriftsspesifikke interesser der det for meg fremstår som åpenbart at det er bra for selskapet og at det berører menneskerettigheter i begge kategoriene. Ett eksempel kan være at redusert bruk og utslipp av kjemikalier er bra for arbeiderne og dermed bra for selskapet, samtidig er det i samfunnets interesse at kjemiske utslipp reduseres. Det at minsket bruk av kjemikalier både fører til bedre arbeidsforhold og er gunstig for naturen er begge elementer som berører menneskerettighetene. I slike tilfeller har jeg valgt å kode tiltaket både under V3, arbeidsforhold og lønn, og under V6, miljø.

I et annet tilfelle har jeg vurdert annerledes: Minsket forbruk av strøm er mindre bruk av naturressurser og bra for samfunnet, samtidig er det bra for selskapet fordi utgifter til strøm minskes. Likevel blir slik koding kun min tolking da selskapet kanskje ville hevde at deres primære motiv for å bruke mindre strøm var å bruke mindre naturressurser og at redusert strømregning var en bonus. Eller omvendt, det viktigste var å redusere utgifter mens miljøeffekten var en bonus. Derfor har jeg i disse tilfellene valgt å kode det inn under den konteksten som det nevnes i rapporten. Det vil si at når det beskrives at redusert strømbruk er bra for miljøet koder jeg det kun under kollektive samfunnsinteresser. Under V7, filantropi, har jeg valgt å kode både som bedriftsspesifikke interesser og kollektive samfunnsinteresser. Dette fordi slike tiltak er enkle å knytte opp mot selskapet i kommunikasjon, samtidig vil det i de fleste tilfellene komme samfunnet til gode. Hensikten med inndelingen i Moons motiver er kun å identifisere litt nærmere hvilke motiver som kan finnes bak selskapenes valg av handlinger - ikke å lage en eksakt rangering. Med den tilgangen av informasjon som jeg sitter på er ikke en eksakt rangering mulig å få til. I forhold til Helds teorier om kosmopolitisme og i hvilken grad selskapene bidrar i samfunnet er det heller ikke av avgjørende betydning om selskapene bruker sin eventuelle deltagelse i samfunnet til å selge seg selv. Denne metoden vil ikke være egnet til å si noe bestemt om hvilke selskaper som isolert sett presterer best i sitt CSR-arbeide, men det er ei heller meningen. Det gjennomgangen kan si noe om er at det skapes noen forventninger om deltagelse innen styring og så ut fra det si noe om hvordan dette relaterer til Held og Wettstein sine teorier.

I gjennomgangen av hvert enkelt selskap har jeg ut fra antall treff regnet ut i prosent hva som er de største fokusområdene. Det betyr at antall prosent ikke gir grunnlag for å sammenligne antall treff for selskapene under ett. 30 prosent kan i et selskap bety 17 treff mens det for et annet selskap kan bety 31 treff. Årsaken til dette er, i tillegg til at det kan være ulike prioriteringer, at størrelsen og omfanget på rapportene varierer.

#### **4.8 Generaliseringspotensiale**

Ifølge Ringdal (2012:248) er det omdiskutert hvor generaliserbare kvalitative studier er fordi statistisk generalisering krever store utvalg i populasjonen noe som sjelden er aktuelt i kvalitative undersøkelser. Han definerer populasjon som "den mengde enheter en vil at undersøkelsen skal ha gyldighet for" (Ringdal 2012:498). Andersen (2013) hevder generalisering ikke er et spørsmål om enten-eller. Han mener "bevisst modellering og utvelgelse gjør det mulig å strekke seg i retning av 'kvalifiserte generaliseringer og

forklaringer” ved bruk av casestudier (Andersen 2013:155). Thagaard (2013) velger i kvalitativ forskning heller å anvende begrepet overførbarhet. Hun knytter det til forståelsen forskeren utvikler innenfor rammen av et enkelt prosjekt og at den kan være relevant også for andre prosjekter. Samtidig påpeker hun at overførbarhet kan være at tolkningen kan vekke gjenklang hos en leser med kjennskap til de fenomenene som undersøkes. Det er ikke beskrivelser av mønstrene i dataene, men fortolkningen som gir grunnlag for overførbarhet. Slik er det utvalget den enkelte studien baserer seg på som står sentralt i diskusjonen om overførbarhet (Thagaard 2013:194). Siden denne oppgaven ser etter mønstergjenkjennelse vil generaliseringspotensialet være lite. Nærmest i så måte kommer oppgaven Thagaards beskrivelse av overførbarhet.

#### **4.9 Styrker og svakheter ved metoden**

Styrken ved metoden er at den tar for seg det selskapene selv ønsker å fokusere på. I forhold til en eventuell samvekst og kosmopolitisk styring er det rimelig å anta at selskapene vil anse denne type koblinger som positive siden de selv bruker begrep som ”samfunnsansvar” og således ha de med i rapporten. Metoden kan også avdekke forskjeller mellom selskapene som gir grunnlag for diskusjon.

Svakheten ved metoden er omfanget av informasjon som ligger til grunn. Den viser i prinsippet bare én side av virkeligheten. Som nevnt over er det primært de positive sidene selskapene ønsker å fokusere på. I en oppgave av et større format ville det også være rom for å sjekke opplysningene opp mot flere, ulike kilder for å se hvor mye det var uenighet om, hva som var utelatt fra rapporten og lignende. Det finnes flere ulike syn på hvordan selskapene håndterer sin rolle som et ansvarlig selskap, både internt og eksternt. Det å finne ut mer om disse synene ville være en stor oppgave som er utenfor denne oppgavens omfang. Det at det er fire selskaper som ligger til grunn betyr at det kun er resultatet for de fire selskapene jeg kan si noe om. Dette gir ikke grunnlag for å si noe om andre selskaper. Opprinnelig hadde jeg tenkt å benytte meg av metodetriangulering slik Yin (2014:118-119) beskriver. Tanken var å intervju noen av de som jobbet med CSR i de aktuelle selskapene. Etter å ha deltatt som observatør på noen bransjetreff innen CSR og lest intervjuer andre hadde gjort med CSR-representanter kom jeg frem til at det var stor sannsynlighet for at intervjuene ikke ville frembringe noe annet enn det som står i CSR-rapportene. Siden noe av hensikten med metodetriangulering er å få bekreftet data fra flere, ulike kilder og de ansatte i denne

sammenheng ville fremstå som mer eller mindre samme kilde som CSR-rapportene vurderte jeg det slik at det ikke hadde noen hensikt.

#### **4.10 Reliabilitet og validitet**

Ifølge Thagaard (2013:193) handler reliabilitet om hvorvidt forskning er å anse som pålitelig. Er forskningen gjennomført på en slik måte at den vekker tillit? Kan resultatet reproduseres ved at noen andre på et annet tidspunkt kan gå inn og gjøre den samme forskningen på nytt med det samme resultatet? Ved å beskrive mine fremgangsmåter og forskningsstrategi har jeg forsøkt å være åpen om hvordan forskningen har skjedd slik at den kan gjentas. Når det gjelder validitet handler det om gyldigheten av de tolkningene forskningen har ført til (Thagaard 2013:194), eller om man faktisk har målt det man vil måle Ringdal (2012:96). Siden dette er en kvalitativ forskning der en del av kodingen nødvendigvis må bli fortolkninger mener jeg likevel jeg har redegjort for disse på en slik måte at det er mulig å vurdere validiteten i undersøkelsene.

Det denne oppgaven kan bidra med, foruten en sammenfatning av forskning og litteratur rundt CSR, er empiri om de fire selskaperes CSR-arbeide i forhold til menneskerettigheter. Den vil også kunne bidra med en form for mønstergjenkjennelse i forhold til å se om de fire selskaperes fokus gjør at man kan si noe om hvorvidt de passer inn i Helds teorier om kosmopolitisme.

## **5.0 Funn**

### **5.1 Presentasjon av selskapene og aktuelle organisasjoner**

Først velger jeg å gi en kort presentasjon av hvert selskap og en kort omtale av de viktigste organisasjonene selskapene har et forhold til ut fra hva CSR-rapportene for året 2014 viser. Deretter følger funnene for selskapene.

#### **5.1.1 Esprit**

Esprit ble startet i 1968 og selger klær for hele familien. Kolleksjonene som består av to merkevarer, Esprit og edc, var tilgjengelig i rundt 40 land, i 890 egne butikker og mer enn 7.500 andre forhandlere. De har hovedkontor i Tyskland og Hong Kong og er registrert på børsen i Hong Kong (Esprit 2015a). Omsetningen for regnskapsåret 2014/2015 var på ca.



HK\$ 19,4 milliarder (Esprit 2015a:23). De hadde i juni 2015 9100 heltidsansatte (Esprit 2015a:55). Esprit har benyttet seg av 526 fabrikker som sysselsetter ca. 400.000 mennesker.

### **5.1.2 KappAhl**

KappAhl startet i 1953 i Mölndal i Sverige. De har siden starten hatt en overvekt av produkter for kvinner i det de kaller ”sin beste alder” (KappAhl 2015a:8). De har ca. 4000 ansatte fordelt på nesten 400 arbeidssteder i åtte land med hovedkontor i Sverige og er notert på børsen i Stockholm. KappAhl har ca. 200 leverandører hovedsakelig i Asia, men også i Europa. Nesten 90 prosent av KappAhls innkjøp av produksjon gjøres i Asia. De omsatte totalt for ca. SEK 4,5 milliarder. Datterselskaper finnes i Norge, Finland og Polen i tillegg til kontorer i Kina, Tyrkia, Bangladesh og India (KappAhl 2015b).

### **5.1.3 H&M**

H&M er mest kjent for klær for hele familien, men de har også sko, tilbehør, kosmetikk og interiør i sitt sortiment. Den første butikken åpnet i 1947. I 2014 hadde de 3511 butikker i 55 land med over 132.000 ansatte. Egne merkevarer inkluderer COS, & Other Stories, Monki, Weekday og Cheap Monday. Mer enn 850 uavhengige leverandører laget produktene (H&M 2014a). Over 1,6 millioner jobbet i fabrikkene til leverandørene (H&M 2014b). Omsetningen var på SEK 176,6 milliarder, selskapet er registrert på børsen i Stockholm (H&M 2014a).

### **5.1.4 PVH**

PVH startet i 1976 men har forgreninger tilbake til 1881. De hadde en omsetning på ca. \$8.2 milliarder, noe som nesten er en dobling fra 2010 da den var \$4.636 millioner. De er registrert på børsen i New York der de også har hovedkvarter. Egne merkevarer er Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Van Heusen, IZOD, ARROW, Warner’s, Olga og Eagle. Dessuten har de en del lisensierte merkevarer som blant annet Speedo, DKNY, Michael Kors, Donald J. Trump Signature Collection med flere. De hadde ca. 17.600 heltidsansatte og ca. 16.500 deltidsansatte (PVH 2015b). Antall fabrikker de har brukt er 2073. Dette er tier 1-fabrikker, altså de som produserer selve produktene, råvareprodusentene går inn under det som kalles tier 2 (PVH 2015a).

### **5.1.5 De mest aktuelle organisasjonene som nevnes jevnlig i rapportene**

For oversiktens skyld velger jeg å beskrive nærmere noen av de organisasjonene som går igjen i selskapenes rapporter. Sustainable Apparel Coalition (SAC) er en koalisjon av ulike

produsenter innen kles- og tekstilindustrien som sammen med NGOs blant annet har laget HIGG Index som er et selvvurderingssystem produsentene kan ta i bruk for å måle miljø, sosiale og arbeidsrelaterte temaer innen virksomheten (SAC 2016). En annen koalisjon som jevnlig nevnes er Bangladesh Accord on Fire and Building Safety (ACCORD). Dette er en uavhengig, juridisk bindende avtale mellom over 200 merkevarer, globale og lokale arbeidsorganisasjoner som skal jobbe for bedre arbeidsforhold innen klesindustrien i Bangladesh (ACCORD 2015). ACCORD ble opprettet etter at en klesfabrikk i Dhaka kollapset i 2013 og over 100 arbeidere mistet livet (Berntsen 2014). Når det gjelder miljø og forurensing er Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) en organisasjon det ofte blir henvist til. Dette er et samarbeid mellom 20 ulike bedrifter innen klesindustrien som har som mål å redusere bruk av farlige kjemikalier innen klesindustrien til null (ZDHC 2015). Better Cotton Initiative (BCI) er en NGO som ble stiftet i samarbeid mellom selskaper inne klesindustrien og NGOer som World Wide Fund for Nature (WWF), Oxfam og Pesticide Action Network UK (PAN UK). Deres formål er å samarbeide om bedre forhold innen hele kjeden i bomullsproduksjonen, både når det gjelder miljøvern og forhold for arbeiderne (BCI 2016). Business for Social Responsibility (BSR) er en ikke-profit organisasjon som etter eget utsagn jobber for en mer bærekraftig og rettferdig verden. De har over 250 selskaper som medlemmer (BSR 2016). Better Work er en organisasjon som er etablert av ILO og International Finance Corporation (IFC) og jobber med å bedre arbeidsforhold (Better Work 2014). Avslutningsvis tar jeg med The Business Social Compliance Initiative som er en organisasjon drevet av næringslivet. De tilbyr blant annet et felles sett med etiske retningslinjer og ett felles implementeringssystem for sine medlemmer (BSCI 2015).

## **5.2 Funn for selskapene og andre organisasjoner**

### **5.2.1 Esprit**

Selskapet har etiske retningslinjer de opererer etter. Hovedprinsippene refererer til hovedkonvensjonene til ILO og regulerer på et overordnet nivå områder som barnearbeid, slave-, fengsels- eller tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, kollektive forhandlinger, diskriminering, lønninger, arbeidstid, arbeidsforhold, bruk av kjemikalier og miljø (Esprit 2015b:29). Esprit er ikke med i Global Compact, men sier de har innarbeidet deres ti prinsipper i sin drift. Dette gjelder både arbeid, miljø og antikorrupsjon. De er med i BSCI og et antall andre bransjeinitiativ som henter sine standarder fra ILO og Global Compact. Esprit bruker en del plass i rapporten til å si noe om hvordan de skal motarbeide korrupsjon (Esprit 2015b). I forbindelse med gjennomføring av kontroller på fabrikkene beskriver de et problem

de kaller ”audit fatigue”. Siden fabrikkene produserer for ulike merkevarer som ofte driver med egne kontroller betyr det at fabrikkene bruker mye tid på nesten identiske kontroller. Esprit aksepterer derfor litt ulike rapporteringssystemer fra BSCI, GC, Better Work og Fair Labor Association (FLA).

I forhold til menneskerettigheter har Esprit et klart fokus mot to grupperinger. Den første er miljø. 60 prosent av det som fremheves i rapportene hører til i denne kategorien. Av miljøtiltakene er det tre ganger så mye fokus på utslipp som på redusert forbruk. Rapporten har en todeling der den ene delen handler om selskapet Esprit og de som er ansatt der, den andre delen handler om leverandørene og særlig da fabrikkene. Når det gjelder fabrikkene er miljøfokuset på redusert utslipp og spesielt bruk av kjemikalier. I omtalen av selve selskapet Esprit er fokuset mer på redusert forbruk og CO2 avtrykk. Dette gir seg utslag i beskrivelser av redusert strømforbruk og mindre utslipp fra kjøretøyer. For å få til en reduksjon, særlig hos leverandørene, samarbeides det med andre bedrifter og organisasjoner. Et eksempel er ZDHC. Et annet eksempel som trekkes frem er samarbeidet innen Better Cotton Initiative (BCI).

Den nest største kategorien, 54,2 prosent, er arbeidsforhold og lønn. Esprit sier selv at arbeidsforholdene i fabrikkene ikke er så bra som de ønsker, men at de forbedres. I rapporten er det en del om hvordan redusert kjemikaliebruk bedrer arbeidsforholdene. Lønnsforhold og sikre arbeidsforhold nevnes uten at lønningene konkretiseres nærmere enn at det skal være en rettferdig avlønning. Tre fabrikk mistet kontraktene sine fordi de opererte med falske time- eller lønningslister. De vanligste bruddene på retningslinjer og lover er feil oppgitt grunnlag for lønn, arbeidstid som inkludert overtid overskrider 60 timer i uken, for få fridager i forhold til ILO og BSCI sine standarder samt mangel på skriftlige retningslinjer for diskriminering og fødselspermisjoner (Esprit 2015b:30). Også i denne kategorien henvises det generelt til BSCI, Sustainable Apparel Coalition (SAC) og Bangladesh Accord on Fire and Building Safety (ACCORD). Ett sted har de en rubrikk som omhandler arbeidsforhold i forsyningskjeden. Dette blir i liten grad fulgt opp senere i rapporten.

Kategorien filantropi kommer som nummer tre med 14,8 prosent. Den består av pengedonasjoner til barnesykehus, hjem for unge, hjemløse kvinner og et hjem for demente. Dessuten gjøres det donasjoner av klær og møbler til et flyktningehjem. Alt dette er i Tyskland. Videre donerte ansatte i Asia klær og skolebøker til vanskeligstilte barn i Kina. Dette er i tråd med selskapets egen kultur som beskrives som ”Be Informed – Be Involved –

Make a Difference” (Esprit 2015b:51). Summen av penger til filantropi var HK\$ 0,8 million (Esprit 2015a:76) av en omsetning på ca. HK\$ 19,4 milliarder.

De resterende kategoriene får i liten grad noen oppmerksomhet. Innen organisasjonsfrihet og diskriminering er det ved ett tilfelle fokus på generelle utfordringer i bransjen og det nevnes at muligheter for kollektive forhandlinger skjer gjennom organisering. Emner som barnearbeid og tvangsarbeid blir bare nevnt i de etiske retningslinjene.

Oppsummering for Esprit er at fokuset i forhold til menneskerettigheter ligger innen miljø, arbeidsforhold og lønn. Dette gjøres dels ved egne initiativ og dels med samarbeid med andre selskaper og NGOer innen samme bransje. Det er svært lite samarbeid som trekkes frem i noe grad på myndighetsnivå. I forhold til Moons motiver er det særlig kollektive samfunnsinteresser og bedriftsspesifikke interesser som dominerer. De kollektive bedriftsinteressene er i mye mindre grad til stede.

### **5.2.2 KappAhl**

Deres etiske retningslinjer dekker områder som tvangsarbeid, barnearbeid, organisasjonsfrihet, lønninger og arbeidstider og sikkerhet på arbeidsplassen. Dessuten har de miljøperspektiver som vann-, energi- og kjemikaliebruk. KappAhl støtter seg i stor grad på ILO (KappAhl 2012). Antall leverandører har falt fra 230 i 2013 til 200 i 2014. Dette er i tråd med et ønske om å ha færre leverandører for å få bedre relasjoner til de leverandørene de har. Det blir nevnt veldig kort at det er en utfordring å finne leverandører som er bra på arbeidsforhold og levelønn i alle stadier av produksjonen. En annen utfordring er i forhold til vann, energi og kjemikalier. KappAhl publiserer hvilke fabrikker de bruker. I ”The code & work environment at suppliers” beskrives det at når det gjelder arbeidsforhold er det størst risiko forbundet med brudd på arbeidstidbestemmelser og nivåer på betaling. De hadde blant annet en leverandør i India som ikke ville betale overtid til de ansatte. I denne type saker hevder de at de har løpende kvalitetskontroll. Ved feil forsøker de heller å bedre forholdene enn å bryte samarbeidet og gjør dette ved å sette opp en forbedringsplan i samarbeid med den aktuelle fabrikken. I løpet av året har KappAhl brutt samarbeidet med to leverandører i India på grunn av manglende vilje til forbedringer, seks i Kina på grunn av manglende brann og sikkerhetsforhold og to i Bangladesh på grunn av manglende vilje til å gjøre endringer (KappAhl 2015b). KappAhl bruker ikke begrepet menneskerettigheter i sin CSR-rapport, men det nevnes noen ganger i årsrapporten.

Funnene i forhold til menneskerettigheter når det gjelder KappAhl viser at miljø får mest fokus med 55,3 prosent. Her er det en viss forskjell mellom utslipp og forbruk, hovedvekten ligger på utslipp. Det er fokus på redusert bruk av kjemikalier hos produsentene og redusert utslipp for egen organisasjon. De har for første gang laget en klimaanalyse for hele verdikjeden. Videre er de medlem av en del organisasjoner som Clean Shipping Network, Nordic Chemicals Group (som blant annet består av medlemmer fra de nordiske kjemikaliemyndighetene), BCI, Partnership for Cleaner Textile (ledes av IFC sammen med Solidaridad), Sweden Textile Water Initiative (samarbeid mellom industri og Stockholm by) og Textile for Recycling Initiative. Dette er primært organisasjoner som samarbeider enten innen egen bransje eller på tvers av bransjer. I en liten sak i rapporten trekker de frem at hvis ikke vannforbruket går ned og vannet blir renere ved fabrikkene blir det vesentlig dyrere å pumpe vann i nær fremtid.

Den nest største kategorien, 44,6 prosent, er arbeidsforhold og lønn. Arbeidsforhold i produksjonslandene er det som får mest fokus. Det fokuseres også på sikkerhet, og ACCORD blir nevnt som et prosjekt de engasjerer seg i. På samme måte er rettfærdige lønninger et tema. De beskriver en potensiell produksjon i Myanmar der minimumslønn er bestemt, men blir ikke nærmere definert. Det mest konkrete om lønnsnivå er lønnsbetingelsene for den øverste ledelsen i Sverige. Videre er BCI og høyere lønn for bomullsdyrkere et tema. KappAhl gjør også en analyse blant interessegrupper rundt selskapet. Der kommer det frem at arbeidsforhold og menneskerettigheter er viktigst. De er dessuten medlem av Business for Social Responsibility (BSR). Nye produsenters arbeidspraksis blir screenet (KappAhl 2015b:9).

Den tredje største kategorien er filantropi med 17 prosent. De har en egen kampanje, "Fine as I am", som støtter barneorganisasjoner i andre land. Disse driver blant annet med rettighetsarbeid og støttearbeid for barn. KappAhl er også involvert i "Hunger Project", en global organisasjon som hjelper fattige å starte egne arbeidsplasser. KappAhl tolererer ikke barnearbeid i sine etiske retningslinjer og beskriver ett tilfelle av dette i Kina. Videre trekker de frem at det er en utfordring med barnearbeid i Myanmar, der de planlegger å starte produksjon. Når det gjelder diskriminering har KappAhl blant annet et tiltak der de lærer opp kvinner som så blir tilbudt jobb. I denne kategorien er det enkelte ganger litt vanskelig å vite om de i rapporten beskriver leverandørene eller egen organisasjon. Kategoriene tvangsarbeid og organisasjonsfrihet får minimal oppmerksomhet.

I forhold til Moons motiver er det de kollektive samfunnsinteressene og de bedriftsspesifikke interessene som er klart dominerende på bekostning av de kollektive bedriftsinteressene. Omsetningen var på ca. SEK 4,6 milliarder. Summen til donasjoner var ca. SEK 2.6 millioner (KappAhl 2015b:46)

For å oppsummere ser det ut til at det største fokuset i forhold til menneskerettigheter ligger på miljø, foran arbeidsforhold og lønn. Også her skjer mye i samarbeid med andre organisasjoner. Det er flest NGOer men også noen IGOer hvorav ILO er den som trekkes mest frem.

### 5.2.3 H&M

Også H&M har egne etiske retningslinjer og benytter seg av HIGG-indeksen. De publiserer sine leverandører og begynner nå å publisere noen av sine tier 2-leverandører. De samarbeider med BCI, Textile Exchange og UNICEF. Ved å fremme systemiske endringer overfor samfunn og deres egen industri involverer H&M styresmakter og andre interessenter. Videre sier de at de vil kompensere konsekvensene av økte lønninger i sine priser til leverandørene der det er nødvendig. En egen del av rapporten omhandler menneskerettigheter og ganske mye av dette igjen handler om korrupsjon. De er medlem av Transparency International (TI). Ifølge rapporten etterforsket de 30 saker av korrupsjon der ni endte med terminering av kontrakt og ni endte med advarsler. De har avtale med UNI Global Union og har vært i samtaler med dem for å sette opp ekstra partnerskap utover deres eksisterende rammeverk for å nå de markedene der man trenger å sette minimumsstandarder fordi lovverket kommer til kort. Leverandører som etter gransking ikke endrer seg som ønsket får i første omgang kontrakten redusert. Hvis dette ikke hjelper blir kontrakten terminert. H&M hevder at fagforeninger er begrenset i Kina. Et nytt program skal starte i Sør-Afrika der ansatte med HIV/AIDS skal få støtte til behandling og prevensjon. Senere skal dette implementeres i alle markeder der H&M er. De har generelt en menneskerettighetspolitikk som er basert på Guiding Principles. The H&M Conscious Foundation donerte ca. SEK 286,8 millioner (H&M 2014b).

I min gjennomgang av H&M sine rapporter har de størst fokus på miljø med ca. 42 prosent. Det er en ganske jevn fordeling av redusert utslipp og redusert forbruk. Også H&M samarbeider med BCI, SAC og ZDHC. De jobber dessuten med å integrere de viktigste

spinneriene i kontrollprogrammene, noe som også vil kunne gjøre noe med bruken av tvungen arbeidskraft som de hevder er et problem i India. De har forpliktet seg til å følge retningslinjene til Guide for Responsible Corporate Engagement in Climate Policy som er arrangert av blant annet Global Compact og WWF. H&M har mye fokus på resirkulering, det være seg klær, papp eller plast. De samarbeider med WWF og Solidaridad. I Kina hevder de at de har en detaljert metode for å samarbeide med industrien, beslutningstakere og samfunnet. Dette er iverksatt som et pilotprosjekt. De holder også på med analysearbeid blant annet på lovgivningen og effektene av vannforbruket i Bangladesh som skal gi bedre grunnlag for vannforvaltningen. De ønsker også å øke samarbeidet med ZDHC.

Den nest største gruppen er arbeidsforhold og lønn med 27 prosent. De har en oversikt over land der H&Ms leverandører ligger over minstelønn og i Kina ligger de høyest over snitt – det er det området de fremhever og, bokstavelig talt, setter ansikt på. Som de eneste publiserer H&M lønnen til en fabrikkarbeider, nærmere bestemt i Shanghai. Denne sier de er 50 prosent over minstelønn i området. Et prosjekt de beskriver i rapporten er Fair Wage Method der de i en femårs periode tar over all produksjonskapasitet på tre fabrikker, to i Bangladesh og én i Kambodsja,. Resultater er så langt; redusert overtid med 40 prosent, økte lønninger, bedre dialog mellom ledelse og arbeidere, bedre betalingssystemer og økt produktivitet. Planen er å oppskalere denne måten å sette ut oppdrag på. H&M samarbeider med andre merker om rettferdige lønninger til å leve av og jobber med dialog hos myndigheter. Videre lærer de opp leverandører til å samarbeide med ILO, Fair Labor Association, Fair Wage Network og Ethical Trading Initiative. Dessuten jobber de med bruk av ikke-løsemiddelbasert lim i sko. Arbeidstider og arbeidsforhold, sikkerhet på arbeidsplassen og sikkerhet i fabrikkene beskrives som de største utfordringene. Derfor er de også med i ACCORD. I land som Bangladesh, Kambodsja, Myanmar og Etiopia har de lagt en plan for tettere påvirkning av myndighetene for å bedre minstelønn og lovverk rundt organisasjonsfrihet.

Den tredje største gruppen er filantropi med 26 prosent. Den er omtrent like stor som arbeidsforhold og lønn. H&M støtter tiltak som handler om barnerettigheter, vann og kloakkutbygging, prosjekter som stopper barnarbeid og skolegang for barn i land de har produksjon. Dette er prosjekter i regi av UNICEF, CARE, Water Aid, Redd Barna, Rana Plaza Donors Trust Fund og Civil Rights Defenders som driver med menneskerettigheter. Dessuten ga de penger til flomrammede i Kroatia og Serbia. I tillegg er det skrevet en del om fagforeninger og kollektive avtaler og kollektive forhandlinger. I dette inngår dialogkurs i

Bangladesh mellom fabrikkledelse og arbeidere. Her skriver de også om et prosjekt i Kambodsja som fokuserer på å få ned konfliktnivået i forhandlinger mellom fabrikkledelse og arbeidere. I omtale som faller inn under andre kategorier peker de under kategorien barnearbeid på at sporing av all bomull innen 2020 vil forhindre bruk av bomull fra Usbekistan som de sier er kjent for bruk av barne- og slavearbeid. H&M har også en del treff, 16 prosent, på organisasjonsfrihet. Her trekker de frem samarbeid med ILO og at de har målsetting om valgte representanter på arbeidsstedene i 2018.

Det ser ut til at i forhold til menneskerettigheter er det størst motivasjon for å ta ansvar for miljø, arbeidsrettigheter og lønn. Filantropi er det som kommer på tredje plass og er nært knyttet til de landene H&M har produksjon. Det skal sies at denne rapporten er betydelig mer omfangsrik enn de tre andre selskapene sine rapporter, noe som gjør at H&M har flere treff i de ulike kategoriene enn de andre. Det er en del fokus på viktigheten av å samarbeide med myndigheter og andre bedrifter for å finne løsninger. Det finnes også litt involvering i forhold til IGOer som UNICEF og Global Compact. Fordelingen i henhold til Moons motiver viser en klar overvekt av de samfunnskollektive motiver med de bedriftsspesifikke motivene en del under. Færrest treff er det på de kollektive bedriftsinteressene.

#### 5.2.4 PVH

Selskapet har etiske retningslinjer som på et overordnet nivå dekker områder som barnearbeid, slave- fengsels- eller tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, diskriminering, lønninger, arbeidstid og sikre arbeidsforhold. De sier de håper å ta en ledende rolle i å forme klesindustrien i Øst-Afrika når de etablerer produksjon der. Innenfor CSR sier de at de har tre satsingsområder; miljø, mennesker og samfunnene der de bor og arbeider. PVH har en alarmtelefon der ansatte og andre kan melde inn uregelmessigheter. 700 globalt tilknyttede innen forsyningskjeden har tilgang til den digitale læringsplattformen Lynda, men det spesifiseres i liten grad hva de kan lære. Et annet punkt de trekker frem er at de har hatt over 40 møter med til sammen 2800 hovedleverandører, partnere og deres ansatte for å introdusere programendringer og styrke åpen kommunikasjon (PVH 2015a).

Gjennomgangen av menneskerettighetene viser at de har omtrent like mye fokus på miljø og filantropi med ca. 44 prosent på hver. De er med i BCI og benytter en del økologisk bomull. En del av fokuset handler om hva de gjør ved egne kontorer slik som søppelsortering, redusert vann- og strømforbruk, redusert CO2 utslipp på egen bilflåte og flytting til energivennlige



kontorer. De er med i BEWG Environmental Group som beskjeftiger seg med vann og kjemikalieforbruk. PVH organiserer også trening av styring av kjemikaliebruk blant leverandørene. I samarbeid med WWF jobber de for å bevare vannressurser der de produserer. Forholdstallet mellom redusert forbruk og redusert utslipp er slik at omtrent dobbelt så mye av omtalen handler om redusert utslipp.

Fokuset på filantropi er omtrent like stort som på miljø. PVH støtter mange tiltak som er i regi av Redd Barna. Mye av dette er skoleprosjekter, blant annet ett som handler om utdanning for de minste barna. Størrelsen på donasjoner er ned fra ca. \$17,9 millioner i 2013 til \$12,8 millioner i 2014. Dessuten er det en del frivillighetsarbeid blant de ansatte som resulterer i flere tiltak for barn, særlig i New York-området. De peker i sin rapport på at ansatte i Sør-Korea har strikket 78 luer til små barn for Redd Barna. De sender garn til Haiti der kvinner lager grytelapper som de selger. De donerer også penger til brannsikkerhetstiltak gjennom Fair Labor Association. Videre er det en del skoletiltak i Bangladesh både for barn og foreldre, samt donasjoner til førskoler. I Hong Kong har de hjulpet 140 vanskeligstilte barn med å utforske sine talent innen musikk, dans, sport og lignende. I Colombo på Sri Lanka har de holdt yrkesworkshop for 20 tenåringsmødre slik at de lettere skal komme seg ut i arbeidslivet. Det refereres til mange små prosjekter, gjerne i form av frivillig arbeid fra de ansatte.

Den tredje største gruppen er arbeidsforhold og lønn med ca. 26 prosent. PVH ble som en av de første med i ACCORD. De sier de fokuserer på mer dialog med leverandører for eksempel når det gjelder arbeidstid. De samarbeider med Better Work og Fair Labor Association. I Kina har de hatt et pilotprosjekt der de hos to hovedleverandører har forbedret klagemulighetene på fabrikkene. De har også hatt et Better Mill prosjekt i Kina for å redusere bruken av farlige kjemikalier. Områder som barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og organisasjonsfrihet nevnes bare i de etiske retningslinjene. I forhold til Moons motiver er det en overvekt av kollektive samfunnsinteresser og en god del bedriftsspesifikke interesser. De kollektive bedriftsinteressene er i mindre grad fokusert.

Oppsummeringen av PVH sitt CSR-arbeide er at de de fokuserer mest på miljø og filantropi og dessuten en del på arbeidsforhold ved fabrikkene. Filantropien går mye til skoleprosjekter i ulike land og dessuten driver de ansatte med mindre prosjekter i lokalmiljøet, særlig i USA. Det er lite samarbeid som trekkes frem på myndighetsnivå. Det er en utfordring ved tallene

deres fordi de i en del tilfeller gjør undersøkelser i en mindre gruppe og sier at tallene er representative for et omfang både i mengde og tid.

### 5.2.5 Oppsummering av funn for de fire selskapene

Alle selskapene har etiske retningslinjer som de sier de styrer etter. Med dette i mente er det noe overraskende at det er svært lite fokus på Guiding Principles, kun H&M sier de bygger sin politikk rundt menneskerettigheter på disse. Alle selskapene benytter seg av Global Reporting Initiative til sine rapporter (Global Reporting Initiative 2013). Videre driver alle selskapene med filantropi i tillegg til annen CSR-virksomhet. Bærekraftighet er noe alle selskapene fremhever som viktig.

Tabell 1 viser antall treff de fire selskapene ble registrert med når det gjaldt menneskerettigheter.

	BARNEARBEID	TVANGSARBEID	ARB. FORH. / LØNN	ORG. FRIHET	DISKRIMINERING	MILJØ	INPUT	OUTPUT
ESPRIT	1	1	19	3	3	21	5	17
H & M	1	3	27	16	8	42	22	24
KAPPAHL	4	1	21	1	6	26	15	23
PVH	1	1	12	1	1	20	8	17

Tabell 1: Variabel 1-6. Treff blant de ulike typer menneskerettigheter hos selskapene.

Det finnes noen sammenfallende funn. Et av de tydeligste er at samtlige selskaper fokuserer mest på kategorien miljø og alle fokuserer mer på utslipp enn på redusert forbruk. Det skal sies at noen av tiltakene vil resultere i både redusert forbruk og utslipp. Mye handler om bruk av kjemikalier i ulike varianter. Tre av fire selskaper får arbeidsforhold og lønn som den nest største kategorien, men det som beskrives er ganske generelt. Det er bare H&M som trekker

frem et konkret eksempel på hva lønnen til en fabrikkarbeider er. De andre bruker mer generelle vendinger om det de beskriver som rettferdig lønn. Arbeidsforhold omtales også stort sett med generelle vendinger om at de skal være sikre. Barnearbeid og tvangsarbeid omtales nesten ikke. Selskapene har forbud mot dette i sine etiske retningslinjer, men det er lite fokus på det, selv om to av selskapene nevner at det har forekommet. Organisasjonsfrihet omtales i liten grad, men har noe fokus. Det blir gjerne nevnt i forbindelse med muligheten for å gjennomføre kollektive forhandlinger. H&M ser ut til å være mer opptatt av dette enn de andre selskapene. Diskriminering får også en viss oppmerksomhet hos noen av selskapene. Som man ser av tabell 1 har H&M i de fleste kategoriene gjennomgående flere treff enn de andre selskapene. En av årsakene til dette er at de har en mer omfattende rapportering som gir seg utslag i et høyere antall sider i rapporten og dermed flere treff.

Tabell 2 viser registrerte treff de fire selskapene har på Moons motiver for selskapenes handlinger.

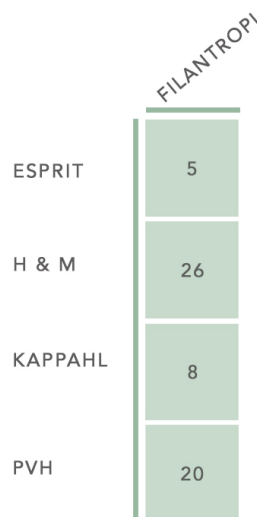
	BEDR. SPES. INT.	KOLL. BEDR. INT.	KOLL. SAMF. INT.
ESPRIT	22	5	30
H & M	59	7	84
KAPPAHL	35	6	45
PVH	31	4	43

Tabell 2: Variabel 8. Treff blant selskapene på motiver for CSR-virksomhet kodet etter Moons motiver

Ut fra mine tolkninger ser motivasjonen ut til å være styrt av samfunnskollektive interesser som alle selskapene har flest utslag på. Dette blir etterfulgt av bedriftsspesifikke interesser som også har mange treff. Kollektive bedriftsinteresser finnes, men i mye mindre grad. Det finnes samarbeid blant selskaper innen tekstilindustrien, men dette fokuseres det mindre på. Et eksempel er ACCORD i Bangladesh som samtlige selskaper trekker frem. Samarbeidet

mellom de ulike selskapene og ulike organisasjoner varierer. Det er en del organisasjoner som går igjen, slik som ACCORD, Better Work, BCI og ZDHC. Dette er organisasjoner som delvis er ideelle og delvis styrt av IGOer. Flere nevner Guiding Principles og Global Compact og dessuten BSCI. H&M er de som fokuserer mest på samarbeid og møter med myndigheter. Som tidligere nevnt er det ikke helt uproblematisk å skille mellom kollektive samfunnsinteresser og bedriftsspesifikke interesser da disse kan overlape hverandre.

Tabell 3 viser registrerte treff de fire selskapene har på filantropi. Med ett unntak, PVH, har selskapene filantropi som det tredje området de velger å fremheve. Dette domineres av prosjekter knyttet til utdanning, gjerne for barn. Det finnes også noen utdanningsprosjekter for voksne, men disse er i klart mindretall. En annen type prosjekter som gjerne trekkes frem er slike som sikrer rent vann i ulike områder.



Tabell 3: Variabel 7. Treff blant selskapene på filantropisk aktivitet.

En oppsummering av organisasjonene de ulike selskapene samarbeider med viser at det i stor grad er NGOer av ulike slag som står på listen. Det er NGOer som har sine agendaer for eksempel innen miljø eller nødhjelp. Av IGOer er det ILO som blir jevnlig nevnt. Andre organisasjoner som står oppført er blant annet UNICEF, Global Compact, Better Work og Transparency International.

### 5.2.6 Fokus for menneskerettigheter hos andre organisasjoner

Jeg har nå vist hva de ulike selskapene fokuserer på i forbindelse med menneskerettigheter. I deres rapporter er det enkelte organisasjoner som går igjen som samarbeidspartnere. I en

sammenfatning av de fire selskapene og deres tilknytning til ulike organisasjoner fremstår det som tydelig at de fleste samarbeidene er med NGOer og lokale organisasjoner. Det finnes noen felles punkter i forhold til selskapene samarbeidet de har med forskjellige IGOer. Alle de fire selskapene poengterer at de forholder seg til ILOs regelverk. Ett selskap er tilknyttet Global Compact og ett selskap sier prinsippene er innarbeidet i deres drift. Når det gjelder Guiding Principles sier H&M, som det eneste selskapet, at de har bygget sine retningslinjer rundt disse. For å utnytte samarbeidet og ressursbruken mellom selskapene, IGOene, NGOene og de andre organisasjonene optimalt kan man tenke det er mest hensiktsmessig at selskapene fokuserer på de samme temaene som organisasjonene. Dette vil også harmonere med den kosmopolitiske tankegangen.

Et fokus hos ILO er FNs ”2030 Sustainable Development Agenda” (United Nations 2015). I dette inngår blant annet ILOs Decent Work program (ILO 2016). Viktigheten av at arbeidsmarkedet har reguleringer for minstelønner og kollektive forhandlinger når det gjelder lønn påpekes. Dessuten er ulikheter innen lønninger et fokus da det ikke bare svekker oppfatninger om sosial rettferdighet, men det kan også ha uheldige økonomiske konsekvenser. Samtidig har lønninger på verdensbasis de senere årene steget mest i utviklingsland (ILO 2015a).

Et annet tema som tas opp er forskjeller i inntekt, ikke bare mellom menn og kvinner, men også mellom nasjonale arbeidere og migranter. Dessuten påpekes det at de med lavest lønn i tillegg er avhengige av sosiale bidrag eller annen inntekt for å dekke grunnleggende behov (ILO 2015a). En av trendene er at de områdene der arbeidsmarkedet har blitt bedre er områder som er dominert av mannlig arbeidskraft (ILO 2015b). I det store bildet fortsetter kvinner å slite med arbeidsledighet og har en større risiko for å bli engasjert i arbeidsforhold der de er mer sårbare for oppsigelser. Eksempler på slike arbeidsforhold er der kvinner må jobbe hjemmefra eller i familiebedrifter (ILO 2015b:21). Særlig gjelder dette for Sør-Asia og Afrika sør for Sahara (ILO 2015b:27). Decent Work sine landprogrammer er et viktig verktøy for medlemslandene. Elementer her er blant annet generelle tiltak mot diskriminering, fremme kvinnelig entreprenørskap, bedre arbeidsforholdene for kvinner og fremme ansettelser på like vilkår og lik lønn. Videre skal det jobbes mot diskriminering på grunn av rase eller alder og arbeidere med HIV-smitte skal beskyttes mot diskriminering (ILO 2011). En annen rapport ILO trekker frem tar for seg problematikk rundt arbeidstider. Fokuset ligger på svært lange skift som en permanent ordning, de som arbeider deltid, men vil arbeide heltid og de som

jobber mye uregelmessig og til problematiske tider som natt og helgearbeid med de ulempene dette medfører i forhold til familieliv (ILO 2007).

ILO slår fast at retten til å organisere seg og forhandle kollektivt er blant deres kjerneverdier og hører til de fundamentale menneskerettighetene. Derfor er det viktig å arbeide for et lovverk som sikrer de nødvendige garantier for å kunne legge til rette for kollektive forhandlinger, synliggjøre mulige konflikter og sikre sterke arbeids- og arbeidsgiverorganisasjoner. De påpeker også at å respektere disse rettighetene har en positiv innflytelse både på konkurranseevne og økonomiske prestasjoner for selskapene (ILO 2008).

Når det gjelder barnearbeid estimerte man i 2012 at elleve prosent av verdens barn var involvert i barnearbeid hvorav halvparten av disse i farlig og skadelig arbeid. Det er særlig den halvparten ILO ønsker å fokusere på. De mener at fokuset på barnearbeid har virket og vært med på å gjøre at antallet barnarbeidere gikk ned i perioden 2000 til 2012. For jenter var nedgangen på 40 prosent og for gutter på 25 prosent. ILO hevder at deres samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner har vært en vesentlig del av bekjempelsen av barnearbeid. Deres fokus er å styrke grunnleggende utdanning for både jenter og gutter, videre må familier i en økonomisk sårbar situasjon beskyttes mot å bli nødt til å involvere sine barn i barnearbeid. Dessuten må det være anstendige arbeidsmuligheter for barn over minimumsalder slik at de kan være med å finansiere mer utdanning. Til slutt fokuserer de også på å styrke lovverket og overvåkingen av arbeidsforholdene (ILO 2013). Når det gjelder miljø trekker United Nations Environment Programme (UNEP 2015) frem at både styring av økosystemer, håndtering av miljøet, kjemikalier og søppel og utnyttelse av ressurser er viktige punkter. UNICEF fokuserer i sitt arbeid for barn på rent vann, utdanning, kosthold og forebygging av HIV. Andre viktige områder er beskyttelse mot overgrep, kjønnelemlestelse, barnearbeid og barneekteskap (UNICEF 2015).

I denne delen av oppgaven har det blitt belyst hvilke menneskerettigheter selskapene fokuserer mest på. Det er dessuten blitt pekt på hvilke motiver de kan ha for sin CSR-virksomhet, og det er vist eksempler på hva IGOer som ILO og UNICEF fokuserer på i sitt arbeid for en del av menneskerettighetene som denne oppgaven tar for seg.

## 6.0 Analyse og diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere funnene både i forhold til teorien som det er redegjort for tidligere og i forhold til spørsmål to i problemstillingen som omhandler kosmopolitisme.

### 6.1 Miljø

Som tidligere nevnt er en av årsakene til CSR at selskapene er avhengige av en "Licence to operate" (Porter et al. 2006). Med det som utgangspunkt er det forståelig at selskapene fokuserer mest på miljø siden det er en veldig synlig del av selskapenes virksomhet. Alle selskapene fokuserer også mer på utslipp enn forbruk. For å unngå negativ omtale er det et helt logisk valg. Det er ille for et selskap å bli assosiert med stinkende, møkkete og giftige forekomster av vann. I forhold til menneskerettigheter er dette positive tiltak både for arbeidsmiljø og området fabrikkene befinner seg i. I tillegg er mindre bruk av ressurser et gode for miljøet. Til tross for at miljø som sådan ikke er spesifikt nevnt i menneskerettighetene er dette altså noe selskapene fokuserer på.

I mange samfunn vil menneskerettigheter generelt være en del av "Licence to operate". Dette faller også inn under Corporate Citizen-tolkningen av CSR der selskapene er mer involvert enn strengt tatt nødvendig. Ser man på hva UNEP fremhever som viktig er det i godt samsvar med hva selskapene fokuserer på. Håndtering av miljø, kjemikalier, søppel og utnyttelse av ressurser er viktige punkter både hos selskapene og UNEP. Det som ikke får like mye fokus er styring av økosystemer som for eksempel tilgang på vann. Denne type konkrete miljøutfordringer for selskapenes drift blir i liten grad viet oppmerksomhet. Ett unntak er KappAhl som påpeker at hvis ikke vannforbruket går ned og vannet blir renere vil det snart bli dyrere å pumpe vann til fabrikkene. Vinklingen på saken er KappAhls kostnader og rapporten forteller ingenting om de som blir de mest skadelidende, nemlig de fattige som ikke har råd til dyrere vann. Dette bryter med Corporate Citizen-begrepet og kosmopolitismens tanker om at bærekraftighet må ligge til grunn for all virksomhet. Ett tiltak som faller inn under både Corporate Citizenship og kosmopolitismen er H&M som trekker frem et prosjekt i Bangladesh. Der gjør de analysearbeid på lovgivningen og effekten av vannforbruket som skal gi bedre grunnlag for forvaltningen av vannet. Dette eksempelet er i nærheten av det Halme et al. (2009a:330) trekker frem som et eksempel på CSR-innovasjon.

## 6.2 Lønn og arbeidsforhold

Når H&M trekker frem at de arbeider aktivt opp mot myndighetene i Bangladesh for å øke lønningene er det i utgangspunktet noe positivt. Selskapet jobber aktivt for at arbeiderne som lager produktene deres skal få bedre betalt. Samtidig kan man argumentere for at å presse myndighetene på dette kan sees som en ansvarsfraskrivelse fordi H&M kunne ha økt lønningene på eget initiativ (Blindheim, Langhelle og Laudal 2013:185). Til dette kan man hevde at å få hevet minimumslønningene til et nivå som gjelder for alle er nødvendig for å ha like konkurransevilkår. Ved ulik betaling fra ulike oppdragsgivere ved én fabrikk blir dette problematisk. Det kan faktisk også bli et problem når man oppnår å heve minstelønnen fordi man risikerer at fabrikkene reduserer overtid og bonuser for å holde kostnadene nede. I Myanmar, som har en billig, men ineffektiv produksjon, har dette vist seg å være et problem (Høgestøl 2015). I forhold til Helds teorier om kosmopolitisme ser man at dette ytterligere problematiserer hvem som skal styre. Myndighetenes ansvar pulveriseres og selv om man på papiret styrker menneskerettigheter med bedre lønninger skjer det ikke nødvendigvis i praksis. Da må man følge opp dette og selskapene må sørge for ytterligere kontroll – sammen med myndighetene. I tillegg omtaler selskapene lønnsnivået kun i generelle vendinger. Unntaket er H&M som setter opp en sammenligning basert på en av sine arbeidere i Kina og forteller at der ligger de 50 prosent over minstelønnen i området. KappAhl kommer kun med informasjon om hva lønnsnivået er hos sine ledere. Til en viss grad vil man kunne si at lønninger er en forretningshemmelighet, men hva et generelt lønnsnivå ligger på blant fabrikkarbeidere innen tekstilindustrien kan neppe sies å falle inn under denne kategorien. For rapportens del vil det være en langt mer god og viktig informasjon å få vite lønnsnivået hos arbeiderne i produksjonslandene. Det anslås at i tekstilsektoren utgjør lønnskostnadene i produksjonen mellom en halv og tre prosent av samlede kostnader (Steindal 2009:3). Så lenge lønnsnivået ikke oppgis i CSR-rapportene er det svært vanskelig for utenforstående å vurdere om lønningene er til å leve av, noe som er en svært viktig forutsetning for at man skal kunne snakke om menneskerettigheter. Det fremstår som lite fullstendig fra selskapenes side ikke å gå lenger inn i debatten rundt levestandard og lønn enn det de gjør i generelle vendinger. Uten en lønn til å leve av er det i praksis umulig å leve et verdig liv. Jeg vil si meg enig i Wettsteins utsagn om at mennesker aldri må bli satt i en situasjon der de må velge mellom menneskerettigheter og mat. Vogel (2006) trekker frem at det er mindre samsvar mellom ord og handling hos selskapene når det gjelder lønninger, overtidsrestriksjoner og organisasjonsfrihet. Dette bekreftes delvis i funnene ved at flere av selskapene (Esprit, H&M) selv peker på at dette er områdene der det er størst uregelmessigheter.



H&M trekker også frem sitt testprosjekt Fair Wage Method der de opptar all produksjonskapasitet ved tre fabrikker. Som nevnt i oppsummeringen av funnene når det gjaldt H&M viser de til gode resultater. Samtidig viste en rapport fra Labour Behind the Label (2016) at en del av lønnsøkningene kom fordi arbeiderne i praksis måtte jobbe dobbelt så fort. Hvis dette er tilfelle er det ikke en bedring av menneskerettigheter. Arbeiderne vil over tid ikke orke dette og det hele vil ikke være bærekraftig på sikt. Likevel viser H&M sine tall at sykefraværet går ned, noe som ikke harmonerer med det Labour Behind the Label hevder. H&M er de eneste som forteller om et slikt prøveprosjekt, dog uten at de spesifiserer hvilke fabrikker det gjelder. Én forklaring på uoverensstemmelsene mellom påstandene fra H&M og Labour Behind the Label kan være at sistnevnte i sine undersøkelser ikke klarte å finne riktig fabrikk i Kambodsja. Ut fra det Vogel (2006) beskrev om at det er vanskeligere å overvåke forholdene når det er mange leverandører kan man tenke seg at full utnyttelse av fabrikk fra ett selskap vil hjelpe. Ved å unngå at andre merkevarer også produseres ved samme fabrikk elimineres argumentet om at det er vanskelig å gi høyere lønn til de arbeiderne som produserer merke A fordi de som produserer for merke B ikke får det. Dette vil også være en måte å bedre menneskerettighetene fordi arbeiderne potensielt får det bedre med bedre forutsigbarhet for både arbeidere og produksjon. Det kan bli mindre behov for kontroller som tar tid fra annet arbeid, fordi all produksjon er for ett merke og trengs ikke kontrolleres for andre produsenter. Altså mindre "audit fatigue" som ett av merkene (Esprit) beskriver. Videre kan det ligge et potensiale for mindre korrupsjon fordi det blir færre tildelinger av oppdrag. Man kan også tenke seg at færre mellomledd reduserer sjansene for korrupsjon. Ruggie (2007:823) trekker frem at når antallet ledd i verdikjeden øker, øker også den potensielle sårbarheten til selskapet. Slik sett kan dette være et argument for å ha hele produksjonen ved én fabrikk. De andre merkene rapporterer ikke om en slik tankegang, men holder seg tilsynelatende til den gamle strukturen med enda flere mellomledd. Eierstrukturen er en hindring for ikke ytterligere å nærme seg Held og kosmopolitisme.

### **6.3 Likestilling og mangfold**

Sett opp mot ILOs rapporter som har fokus på lønnsforskjeller og diskriminering ser man at fokuset hos selskapene i liten grad er sammenfallende med dette. I den grad det fokuseres på diskriminering, hvilket funnene viser at det er lite av, handler det om hvordan unngå å diskriminere kvinner. Det er en høy andel av kvinner i tekstilindustrien, noe som i utgangspunktet gjør diskriminering til et synlig problem. Skal man basere seg på rapporteringen fra selskapene er det ikke et problem. Ved ulik lønn for kvinner og menn er

kvinne i disse jobbene billigere arbeidskraft. Til tross for urimeligheten i at kvinner får dårligere betalt er likevel muligheten for foreldre til å forsørge familien større hvis også kvinnene arbeider. Derfor kan det være begrenset hvor mye oppmerksomhet kvinnene selv ønsker rundt problematikken. Man risikerer at problemstillingen blir forbigått i stillhet på arbeidsplassene. En annen årsak kan være det Sano (2000) peker på, nemlig at mange fattige mennesker mangler kunnskap om sine rettigheter og de har liten tiltro til myndighetene. Av frykt for å miste jobbene kan det hende de unngår å påpeke problemene til tross for at de har rettigheter. Det hjelper ikke å ha rettigheter hvis man ikke er klar over hvordan man skal kreve dem. Dette samsvarer med det Swedwatch skrev i sin rapport, selv om den kun dekket Bangladesh. utfordringer i forhold til diskriminering av migrantarbeidere eller minoriteter for eksempel når det gjelder lønn, som ILO er opptatt av, har heller ikke noe fokus hos selskapene

Ut fra Helds teorier er det viktig å ha samtykke, altså at forpliktelsen til likeverd sammen med aktiv handlemåte og personlig ansvarlighet skal innebære en politisk prosess der folk kan forhandle og ha en gjensidig avhengighet og mulighet. Siden selskapene ikke har noe særlig fokus på det er det nærliggende å tolke det slik at de mener at diskriminering ikke er et problem hos deres leverandører.

#### **6.4 Organisering og barnarbeid**

Det er også interessant å se nærmere på et par andre elementer som ikke får særlig fokus i funnene. Ett slikt tema er barnarbeid. Alle selskapene har forbud mot dette i sine etiske retningslinjer, men utover dette er det lite omtalt. KappAhl rapporterte om ett tilfelle og poengterte at det er en utfordring i Myanmar der de planlegger å legge produksjon. H&M bidrar filantropisk mot barnarbeid og peker på at sporing av all bomull innen 2020 vil forhindre bruk av bomull fra Usbekistan der barnarbeid er et problem. UNICEF, som H&M støtter med summer til konkrete prosjekter i India og Bangladesh, fokuserer på barnarbeid og beskyttelse av barn (UNICEF 2015). Selskapenes manglende omtale av barnarbeid kan tolkes som at dette er noe de har kontroll på og at barnarbeid ikke forekommer. Med tanke på at både ILO og UNICEF fokuserer på barnarbeid, blant annet i noen av de landene selskapene har sin produksjon, kan man undres over at selskapene ikke gir fravær av barnarbeid i sin produksjon mer fokus som en positiv sak. Hvis selskapene har klart å unngå barnarbeid er det en sak man virkelig ville tro de ønsket å fremheve positivt. Ut fra kildegrunnlaget i denne oppgaven er det vanskelig å gi en forklaring på dette.

ILO peker på at retten til å organisere seg og forhandle kollektivt hører til de fundamentale menneskerettighetene. Videre trekker de frem at disse rettighetene har en positiv innflytelse både på konkurranse og økonomiske prestasjoner for selskapene (ILO 2008). Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner vil kunne jobbe sammen både når det gjelder arbeidsforhold, lønninger, diskriminering og lignende. Et samarbeid her vil dermed kunne gi selskapene en mulig påvirkningskanal i forhold til menneskerettigheter. Det eneste selskapet som vier dette en viss oppmerksomhet er H&M. De andre har svært lite om dette bortsett fra i sine etiske retningslinjer. H&M fokuserer på organisasjonsfrihet både i forbindelse med valgte representanter på arbeidsplassen og kollektive forhandlinger. I enkelte land har de dessuten et fokus på å bidra til å styrke lovverket rundt organisasjonsfrihet. Dette skal skje ved å være i dialog med myndighetene og vil være et typisk eksempel på samvekst der selskapet arbeider med både en IGO i form av ILO, lokale NGOer og lokale og nasjonale myndigheter. I sum er det likevel slik at tre av fire selskaper ikke fokuserer mye på disse tingene og man kan undres over at heller ikke dette er noe som presenteres som en viktig sak i selskapenes rapporter.

Demokrati på arbeidsplassen slik Wettstein (2009) og Mill (1991) tar til orde for at oppnås gjennom et mangfold i sosial representasjon, er heller ikke noe selskapene i særlig grad fokuserer på. Det nærmeste man ser spor av dette er i selskapenes fokus på kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet. Et velutviklet mangfold av organisering på arbeidsplassen kan sikre lokal representasjon inn mot ledelsen i ved fabrikkene.

### **6.5 Moons motiver for bedriftenes aktiviteter**

Gjennomgangen av funnene knyttet til Moons motiver for selskapene viste at det gjennomgående var en overvekt av kollektive samfunnsinteresser etterfulgt av bedriftsspesifikke motiver. Høyt utslag på kategorien miljø hos alle selskapene er en av årsakene. Dette støtter opp under begrepet Corporate Citizenship som tilsier at selskapene tar et større ansvar i forhold til samfunnet rundt seg. Samtidig vil de bedriftsspesifikke interessene kunne tolkes i retning av at det er viktig for bedriftene å posisjonere seg i forhold til for eksempel tilgang på den riktige arbeidskraften. De kollektive bedriftsinteressene var i klart mindretall, selv om ACCORD var noe som alle selskapene refererte til. Utover dette var også ZDHC og BCI fremme som eksempler. Det man ser her er at selskapene finner sammen på noen områder som særlig handler om miljø, og til en viss grad, arbeidsforhold. En konsekvens av det er at de utjevner konkurransevilkårene. Samtidig ser man i forhold til

forrige punkt om organisering at selskapene i mindre grad er opptatt av å fokusere på det som et middel for å styrke sin egen konkurransekraft. Dette kunne ha vært en typisk vinn-vinn situasjon for selskapene der de kunne ha hatt fornøyde ansatte som kunne gi nye forretningsmuligheter (BITC and Doughty Centre for Corporate Sustainability 2011).

## **6.6 United Nations Guiding Principles**

Som nevnt er det kun H&M som nevner Guiding Principles. Dette er noe overraskende med tanke på at alle selskapene sier seg opptatt av bærekraftighet. Ser man på noe av den kritikken som er fremført mot Guiding Principles handler den om at selskapene fikk for mye fokus under utarbeidelsen. Dessuten finnes det dem som hevder det ikke eksisterer noen reelle sanksjonsmuligheter selv om Guiding Principles plasserer ansvar både hos myndigheter og selskaper. Sett i lys av kosmopolitisme ville det absolutt være en mulighet for selskapene å bruke Guiding Principles som en mulighet til å fremme seg selv. Det ville innebære å knytte selskapet opp mot FN, noe som i de aller fleste tilfeller ville fremstå som en positiv assosiasjon for selskapet. Det vil også være en nettverksbygging som kan gi muligheter på andre områder. En mulig årsak til at dette likevel ikke skjer kan være at det oppleves som svært forpliktende. Fallhøyden kan fort bli stor hvis man ikke har full kontroll på forsyningskjeden og brudd på menneskerettighetene skjer. Det kan være nærliggende å tenke seg at selskapene fort vil bli beskyldt for ”blue-wash”, noe det sannsynligvis vil koste mye ressurser å komme seg bort fra. Eventuelle sanksjoner som kommer hvis selskapet mislykkes i å etterleve Guiding Principles vil komme fra pressgrupper. I store multinasjonale selskaper med en organisering med svært mange underleverandører kan man tenke at det er en utfordring å holde orden på absolutt alle aktører i sin egen forsyningskjede.

## **6.7 Samvekst**

Globalisering, slik tidligere beskrevet av blant annet Tranøy et al. (2001), Held (2010) og Wettstein (2009), gir grunnlag for en generell antagelse om at det vil skje en økning i samvekst mellom ulike stater, organisasjoner og selskaper. Kosmopolitisme setter en del premisser som skal oppfylles for å kunne si at selskapene passer inn i et kosmopolitisk mønster. Graden av samvekst vil være en viktig del i så måte. Den vil vise hvor langt de har kommet. Det finnes en grad av samvekst hos alle selskapene og hvordan de opererer. Det man ser er at Moons nettverksmodus absolutt er tilstede hos alle selskapene, om enn i varierende grad. H&M trekker i sterkest grad frem samarbeid med enkeltlandenes myndigheter. Eksempelet fra diskusjonen om miljøtiltak der H&M arbeider med analysearbeid på

lovgivningen og effekten av vannforbruket i Bangladesh viser en samvekst der selskapet og myndighetene arbeider sammen om et konkret problem som er viktig for begge parter. I et annet eksempel viser H&M at de har en plan for påvirkning av myndigheter for å bedre minstelønn og lovverk rundt organisasjonsfrihet. Alle selskapene har samarbeid med andre organisasjoner, ofte NGOs, men også en IGO som ILO blir jevnlig nevnt. Dette samsvarer med det Held (2010) hevdet om at offentlige aktører, selskaper og NGOs samarbeider for å komme frem til nye innfallsvinkler på sosiale problemer. Som Rondinelli (2002) påpekte kan samveksten dessuten føre til at offentlige institusjoner og private selskaper kan få tilgang til informasjon og nye ideer og løsninger på problemer.

I Kina har H&M åpnet for samarbeid mellom industrien, beslutningstakere og samfunnet. Dette er et pilotprosjekt, men settes i gang fordi man ser nytten av det. Et annet eksempel på denne typen multidimensjonale prosesser Held trekker frem er kampen mot HIV og AIDS. Denne må bekjempes på globalt, regionalt og nasjonalt i samarbeid med lokale aktører. Også her har H&M et prosjekt der de inngår som regionale og lokale aktører ved både å sørge for tilgang på prevensjon og støtte til behandling for arbeidere som er rammet. Dette skal de implementere i alle markeder. Ikke-diskriminering av HIV-smittede er også noe som ILOs Decent Work program fokuserer på. I dette tilfellet ser vi altså et eksempel på det Held beskriver som et multidimensjonalt nettverk. Beskrivelsen av prosjektet tyder på at aktørene trekker i samme retning og at det således virker i henhold til den kosmopolitiske tankegangen.

Filantropien vil også være et eksempel på samvekst der selskapene knytter seg til andre aktører i nettverksmoduset til Moon. Gjennom samarbeid mellom NGOer og selskaper beveger selskapene seg inn på områder de ellers kanskje ikke ville vært involvert i. Ett slikt eksempel er PVH sine bidrag til Redd Barnas prosjekt for utdanning for småbarn.

En utfordring med samveksten kan være at samarbeidet mellom partene blir for tett med for lite åpenhet. Det kan være med på å bidra til å undergrave offentlig regulering og med det skape et demokratisk underskudd slik Midttun (2013) beskriver. I en artikkel i Aftenposten (Barstad 2016) trekkes det frem at selskaper tvinges til å betale u-hjelp. Sett utenfra vil et scenario der selskapene må bidra med u-hjelp kunne fremstå som et eksempel på samvekst der selskapene involveres i samfunnsnyttig aktivitet sammen med nødhjelpsorganisasjoner og statlige og lokale myndigheter. Seniorforsker Ivar Kolstad ved Christian Michelsens Institutt siteres på at det er mindre klart om slik u-hjelp gagnar de landene selskapene opererer i.

Professor Tina Søreide ved Norges handelshøyskole blir i samme artikkel sitert på at slike utbetalinger kan bidra til å dekke over bestiktelser. Rapportene tar ikke opp denne type problemstillinger. De har lite fokus rettet mot denne type forpliktelser i forhold til de landene de operer i. Denne type problemstilling viser likevel hvor vanskelig det kan være å gjøre ”de rette” tingene. Selv når det fremstår som bra kan det finnes elementer man ikke har tenkt på. Lokal kunnskap er ett element som blir viktig her. Hvis selskapene ikke prioriterer dette kan man ende opp med å betale u-hjelp som går til korrupte ledere. Jeg har ingen grunn til å tro at noe slikt er tilfelle i de selskapene jeg har sett nærmere på. Det rapportene viser er at dette ikke er noe selskapene prioriterer å kommunisere. En forklaring kan være at selskapene vegrer seg for knytte merkevarene sine opp mot politikk slik Vogel (2006) trakk frem.

## 6.8 Kosmopolitisme

Når jeg skal se på funnene hos selskapene i forhold til Helds teorier om kosmopolitisme vil det være en naturlig begrensning i omfanget. Dette fordi en del av grepene som Held mener må gjennomføres er utenfor selskapenes påvirkningssfære. De har ikke en konstitusjonell makt som tillater dem å agere som de selv ønsker på alle områder. Derfor må funnene sees i forhold til de områdene der selskapene kan ha en påvirkning eller ta et ansvar som er i tråd med Helds teorier om kosmopolitisme. Hvis det er et visst samsvar mellom det selskapene gjør og det IGOene fokuserer på vil det være lettere å gjenkjenne mønstre i forhold til kosmopolitisme. Er det lite samsvar vil det være vanskelig å se noen mønstre, da kan selskapenes CSR-arbeide lettere karakteriseres som noe de gjør for å bedre omdømmet sitt.

Med utgangspunkt i tre av endringene Held beskriver angående kosmopolitisme er det første at selskapene må engasjeres i å fremme kjerneprinsippene til FN slik de fremstår gjennom Global Compact og Guiding Principles. Til en viss grad kan man si at for de fire selskapene i denne oppgaven skjer dette gjennom deres CSR-arbeide. De har alle et fokus på menneskerettigheter, selv om ikke alt fokus er sammenfallende med det ILO og UNICEF fremhever som viktig. Det er bare H&M som har noe fokus på Guiding Principles, mens Esprit trekker frem Global Compact. Gjennomgående ligger fokuset på miljø og arbeidsforhold. Dette er til en viss grad i tråd med Held som understreker viktigheten av at menneskerettigheter og miljø er solid forankret i selskapenes praksis. Fokuset på miljø er et eksempel på at man også jobber på områder der det synes at selskapene gjør noe.

Samtidig er det slik, som tidligere nevnt, at forhold som lønn og minstelønn aldri behandles i mer enn vage, generelle termer. Som vist tidligere er det diskusjoner om det går an å leve av minimumslønn. I en del land ligger den under det FN anser som et minimum for å overleve. Det kan se ut som om fokuset på minimumslønn er blitt en målestokk for hva selskapene betaler. Likevel snakker de også om at man skal kunne leve av lønnen og forsørge en familie på den. Ifølge Steindal (2009) ligger lønnen til tekstilarbeiderne sannsynligvis mellom en halv og tre prosent av sluttproduktets pris, da fremstår det som et stort tankekors at selskapene bruker så mye fokus på minimumslønn og at lønnsbetingelsene samtidig skal være bra. Dette harmonerer ikke med kosmopolitismens tanker om likeverd og verdighet. Det å få en lønn det ikke går an å leve av er uverdigg. Store lønnsforskjeller undergraver også tanken om likeverd. Jeg tolker likeverd i den betydningen at det finnes en grunnleggende tanke om at alle mennesker er like mye verd. Det betyr i dette tilfellet ikke at alle skal lønnes likt, men alle skal kunne ha et verdig liv med den lønnen de mottar. Her er det med andre ord ikke godt samsvar med kosmopolitismens grunnleggende tanker rundt menneskerettigheter.

Et annet fremtredende fokus selskapene har er filantropi. En del av filantropivirkomheten til selskapene relaterer seg til NGOer som Redd Barna og CARE, eller til en IGO som UNICEF. Selskapenes samarbeid med slike organisasjoner kan bidra med hjelp til en akutt nødløsning, men som tidligere nevnt er kritikken at dette ofte ikke gir noen strukturelle endringer. Sett i forhold til Helds teorier rundt kosmopolitisme er det likevel på sin plass å si at en viss type filantropi passer inn under punktet der Held beskriver behovet for hjelp i de mest akutte tilfellene av økonomisk lidelse og skade. Hvis man ser på filantropien selskapene er engasjert i vil man se at den for flere av selskapene økonomisk er nedadgående i forhold til omsetningen. Omfanget er heller ikke veldig stort i forhold til omsetningen. Dessuten driver flere av selskapene med filantropi i sine hjemland, som for eksempel Esprit som gir til en del prosjekter i Tyskland. Nødvendigheten av dette kan settes opp mot behovene i en del av landene de får varene sine produsert i. Da kan den filantropien se ut som om den fungerer mer som ren merkevarebygging i Tyskland. Skulle man fått maksimalt ut av pengene og sånn sett passet mest mulig inn i Helds versjon av nødhjelp burde pengene blitt brukt et annet sted der behovene var større og mer akutte.

Det som er vanskelig å si noe om er omfanget av selskapenes CSR-aktiviteten opp mot det Held ser for seg. Med utgangspunkt i det Laudal (2011) fant om hva slags CSR som var effektiv kan det se ut som om filantropi ikke er den mest effektive måten å fremme

menneskerettigheter. De selskapene som har mer fokus på en type CSR som ligger nærmere kjernevirksomheten er i så måte mer effektive hvis man skal legge forskningen til Laudal til grunn. Det er rimelig å anta at det er mer effektivt å ha CSR-tiltak som relaterer seg til for eksempel arbeidsforhold og lønn eller miljø, enn tiltak som er mer å anse som ren filantropi. Slike tiltak virker også i større grad oftere i lokalmiljøet rundt der det er produksjon. Dette sammenfaller med Helds 'aktive handlemåte' som handler om kapasitet og evne til å ha krav mot en selv. Disse selskapene har kapasitet til å gjøre noe med kritikkverdige forhold ved fabrikkene og tilsynelatende gjør de noe med dette.

Gjennomgangen av selskapenes motivasjoner for hva de gjør viser en førsteprioritet på samfunnskollektive interesser. Dette sammenfaller med Corporate Citizenship der selskapet skal ta ansvar utover det lovpålagte. Også dette relaterer det seg til den aktive handlemåte som Held beskriver. Har man kapasitet til å gjøre mer så skal man det.

Ser man på samarbeidet med IGOer som skjer blant selskapene i denne oppgaven er det av begrenset omfang. Global Compact får noe fokus, mens ILO er den IGOen som alle selskapene referer til i en eller annen form. Better Work som IFC og ILO står bak er en organisasjon som det samarbeides med. De jobber primært for å bedre forhold på arbeidsplassene. I større grad er det samarbeid mellom selskapene og ulike NGOer, både lokale og regionale. Mange av disse er knyttet opp mot miljø og en del er bransjerelaterte slik som BCI og ZDHC. Dette støtter opp om Helds teorier rundt nærhet og lokal forankring. Held taler også for en forankring av lover. Det betyr at mange av lovene finnes, men at de også må få en reell betydning i de områdene der de skal gjelde. Her kan CSR komme inn med bransjesamarbeid og være med på å etablere det som noe konkret som faktisk blir fulgt opp. Som nevnt under diskusjonen om samvekst finnes det til en viss grad samarbeid også mellom selskapene og myndighetene. Det vil si at man i sum i selskapenes CSR-rapporter kan se elementer av de trekkene Held beskriver som kosmopolitisme og at en del av disse trekkene er med på å styrke menneskerettighetene

## **7.0 Oppsummering og konklusjon**

Denne oppgaven har dreid seg om å redegjøre for og diskutere teori relatert til globalisering, multinasjonale selskaper og CSR som fenomen. Videre har det vært gått gjennom litteratur rundt menneskerettigheter og da særlig relatert til næringslivet. Deretter er det blitt presentert



teorier om kosmopolitisme (Held 2010). Det er gjort casestudier av de fire selskapene Esprit, H&M, KappAhl og PVH som alle opererer innen tekstilbransjen. Funnene viser at når det gjelder menneskerettigheter fokuserer alle mest på miljørelaterte saker. Tre av fire selskaper har arbeidsmiljø og lønn som sitt punkt nummer to. Det tredje området selskapene skårer høyest på er filantropi. Vurdert ut fra CSR-rapportene tar selskapene til en viss grad en rolle som går inn under Corporate Citizenship-begrepet. Deres CSR-arbeide forholder seg til samfunnet rundt seg på en måte som er mer enn pålagte lover og regler. Nettverksbygging slik Moon (2002) beskriver det, særlig nettverksstyring ser man er tilstede. Samarbeid på tvers mellom selskaper og ulike organisasjoner skjer på jevnlig basis. Det finnes også selskaper som ønsker å jobbe tettere på lokale og nasjonale myndigheter.

Ossewaarde (2007) hevdet at kosmopolitisme innebar en grenseløs imperialisme. Denne oppgaven har ingen funn som tyder på at det medfører riktighet. Det skal sies at graden av kosmopolitisering er vanskelig å definere. Ut fra denne oppgavens kildeomfang ser man at noen elementer passer inn. Det er en viss form for nettverksbygging som kan sikre lokal representasjon og det er en viss samkjøring og samvekst med IGOer og NGOer i forhold til fokus. Filantropiens plass som nødhjelper i akutte situasjoner passer også inn i bildet til Helds kosmopolitiske teorier. Slik sett kan man si at selskapenes aktiviteter i en begrenset grad speiler en kosmopolitisk verden. I hvor stor grad begrenses blant annet av omfanget på selskapenes aktiviteter. For at det skal passe inn under Helds kosmopolitiske teorier må også andre aktører i enda større grad legge til rette for at forbedringer skal skje. Selskapene gjør noe, slik at man ser spor av de elementene Held etterlyser, men det er fortsatt en vei å gå. Selv om selskapene til en viss grad gjør noen bra ting fremstår Thomas Paines sitat i begynnelsen av oppgaven fremdeles mer som en tanke å reflektere over enn en realitet.

Med et bredere grunnlag av informasjon om selskapenes drift, slik som rapporter fra andre organisasjoner som ser på mer spesifikke deler av selskapenes handlinger ville det være mulig å danne seg et bredere bilde av problemstillingen. Det ville kunne gi en mer nyansert studie.

## Litteraturliste

- ACCORD (2015): *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. <http://bangladeshaccord.org>. [03.01 2016].
- AFWA (2005): *The Asia Floor Wage Alliance*. <http://asia.floorwage.org/about>. [20.12 2015].
- Albin-Lackey, Christopher (2013): *Without Rules. A Failed Approach to Corporate Accountability*. Human Rights Watch, <https://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters-0>. [02.02 2016].
- Alston, Philip (2005): "The 'Not-a-Cat' Syndrome: Can the International Human Rights regime Accommodate Non-State Actors?" s. 3-36 i Alston, Philip (red.), *Non-State Actors and Human Rights*. New York: Oxford University Press.
- Andersen, Svein S. (2013): *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Angell, Marcia (2004): *The Truth About the Drug Companies: How They Deceive US and What to Do About It*. New York: Random House.
- Archibugi, Daniele og David Held (1995): *Cosmopolitan Democracy. An Agenda for a New World Order*. Cambridge: Polity Press.
- Aune, James Arnt (2007): "How to Read Milton Friedman. Corporate Social Responsibility and Today's Capitalisms" s. 207-218 i May, Steve, George Cheney og Juliet Roper (red.), *The Debate over Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Barrientos, S. og S. Smith (2007): "Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems". *Third World Quarterly*, 28 (4): 713-729.
- Barstad, Stine (2016): *Selskaper tvinges til å satse på u-hjelp*. Oslo: Schibsted, <http://www.aftenposten.no/okonomi/Selskaper-tvinges-til-a-satse-pa-u-hjelp-8370683.html>. [29.02 2016].
- BCI (2016): *Better Cotton Initiative*. <http://bettercotton.org>. [04.01 2016].
- Bennet, Douglas C. og Kenneth E. Sharpe (1979): "Agenda Setting and Bargaining Power: The Mexican State versus Transnational Automobile Corporations". *World Politics*, 32 (1): 57-89.
- Bernhagen, Patrick, Andreas Dür og David Marshall (2015): "Information or context: what accounts for positional proximity between the European Commission and lobbyists?". *Journal of European Public Policy*, 22 (4): 570-587.
- Berntsen, Hasse (2014): *Ett år etter Rana Plaza*. <http://www.fn.no/Aktuelt/Nyheter/Ett-aar-etter-Rana-Plaza>. [03.01 2016].
- Better Work (2014): *Better Work*. <http://betterwork.org/global/>. [12.02 2016].

- Bishop, John Douglas (2012): "The Limits of Corporate Human Rights Obligations and the Rights of For-profit Corporations" s. 74-104 i Cragg, Wesley (red.), *Business and Human Rights*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- BITC and Doughty Centre for Corporate Sustainability (2011): *The Business Case for Being a Responsible Business*. Bedfordshire: Cranfield Press.
- Blindheim, Bjørn-Tore, Oluf Langhelle og Thomas Laudal (2013): "Responsible Supply Chain Management - the Economic and Political Responsibility of Companies within Global Supply Chains" s. 164-192 i Midttun, Atle (red.), *CSR and Beyond - A Nordic Perspective*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bratberg, Øivind (2014): *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- BSCI (2015): *The Business Social Compliance Initiative*. <http://www.bs-ci-intl.org/content/what-we-do-0>. [12.02 2016].
- BSR (2016): *Business for Social Responsibility*. <http://www.bsr.org/en/about>. [09.02 2016].
- Burnell, Peter (2000): "Democracy Assistance: The State of Discourse" s. 3-64 i Burnell, Peter (red.), *Democracy Assistance. International Co-operation for Democratization*. London: Frank Cass.
- Cappelen, Alexander og Bertil Tungodden (2006): "Effektivitet og etikk – tanken om en moralsk arbeidsdeling". *Praktisk økonomi og finans*, (4).
- Carroll, Archie B. (1999): "Corporate social responsibility. Evolution of a definitional construct.". *Business & society*, 38 (3): 268-295.
- Castells, Manuel (2008): "The new public sphere: Global civil society, communication networks, and global governance". *The ANNALS of the american academy of Political and Social Science*, 616 (1): 78-93.
- Clandestinos, Talleres (2014): *Del trabajo a la "cama caliente"*. La Iquierda diario, <http://www.laizquierdadiario.com/Del-trabajo-a-la-cama-caliente>. [24.10 2015].
- Conrad, Charles og Jeanna Abbott (2007): "Corporate Social Responsibility and Public Policy Making" s. 417-437 i May, Steve, George Cheney og Juliet Roper (red.), *The Debate over Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Corvalan, Carlos, Simon Hales og Anthony McMichael (2005): *Ecosystems and Human Well-being. Health Synthesis*. Sveits: World Health Organization.
- Cragg, Wesley (2012): "Business and Human Rights: A Principle and value-based analysis" s. 3-46 i Cragg, Wesley (red.), *Business and Human Rights*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Dagens Næringsliv leder (2015): *Google-skattejakt*. Oslo: Dagens Næringsliv AS, <http://www.dn.no/meninger/leder/2015/08/30/2043/Skatt/google-skattejakt>. [31.08 2015].

- Dahlsrud, Alexander (2008): "How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions". *Corporate social responsibility and environmental management*, 15 (1): 1-13.
- De Grauwe, Paul og Filip Camerman (2002): "How big are the big multinational companies?". *Tijdschrift voor economie en management*, 47 (3): 311-326.
- de Waard, Dick og Nancy Kamp-Roelands (2009): "Keep the Balance Steady: Survey on the Quality of Sustainability Reports 2007". *Ernst & Young*.
- de Zayas, Alfred - Maurice (2015a): *Report of the Independent Expert on the promotion of a democratic and equitable international order*. General Assembly A/HRC/30/44 14 July.
- de Zayas, Alfred - Maurice (2015b): *Statement of Mr. Alfred - Maurice de Zayas Independent Expert on the promotion of a democratic and equitable international order at the Human Rights Council 30th Session*.  
<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16461&LangID=E>. [16.09 2015].
- Derber, Charles (2002): *People before profit: the new globalization in an age of terror, big money, and economic crisis*. New York: St. Martin's Press.
- Ditlev-Simonsen, Caroline D. (2014): "Are non-financial (CSR) reports trustworthy? A study of the extent to which non financial reports reflect the media' perception of the company's behaviour". *Issues in Social and Environmental Accounting*, (8.2): 116-133.
- Dobers, Peter og Minna Halme (2009): "Corporate Social Responsibility and Developing Countries". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 16 (5): 237-249.
- Eells, Richard og Clarence Walton (1974): *Conceptual Foundations of Business*. Illinois, USA: Rhicard D. Irwin Inc.
- Emeseh, Engobo og Ondotimi Songi (2014): "CSR, human rights abuse and sustainability report accountability". *International Journal of Law and Management*, 56 (2): 136-151.
- Esprit (2015a): *Annual Report FY 14/15*.
- Esprit (2015b): *Sustainability Report 2014-2015*.
- EU (2014): *Directive 2014/95/EU*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>. [11.30 2015].
- European Civic Forum (2005): *European Civic Forum*. <http://civic-forum.eu/en/civic-forum/missions>. [02.14 2016].
- Fleming, Peter og Marc T. Jones (2013): *The End of Corporate Social Responsibility. Crisis & Critique*. London: SAGE Publications Ltd.

- Forsythe, David P. (2012): *Human rights in international relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Friedman, Milton (1970): A Friedman Doctrine- The Social responsibility of Business is to Increase It's Profits. *The New York Times Magazine*. New York.
- Giuliani, Elisa og Chiara Macchi (2014): "Multinational corporations' economic and human rights impacts on developing countries: a review and research agenda". *Cambridge Journal of Economics*, 38 (2): 479-517.
- Global Reporting Initiative (2013): *G4 Sustainability Reporting Guidelines. Reporting Principles and Standard Disclosures*. Amsterdam: Global Reporting Initiative.
- H&M (2014a): *Annual report 2014*.
- H&M (2014b): *H&M Conscious Actions Sustainability Report 2014*.
- Halme, Minna og Juha Laurila (2009a): "Philanthropy, Integration or Innovation? Exploring the Financial and Social Outcomes of Different Types of Corporate Responsibility". *Journal of Business Ethics*, 84 (3): 325-329.
- Halme, Minna, Nigel Rome og Peter Dobers (2009b): "Corporate responsibility: Reflections on context and consequences". *Scandinavian Journal of Management*, (25): 1-9.
- Hamilton, Clive (2003): *Growth Fetish*. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Hamm, Brigitte (2012): "Challenges to Secure Human Rights Through Voluntary Standards in the Textile and Clothing industry" s. 220-242 i Cragg, Wesley (red.), *Business and Human Rights*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Haufler, Virginia (2001): *A Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in a Global Economy*. Washington DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Held, David (2010): *Cosmopolitanism. Ideals and Realities*. Cambridge: Polity Press.
- Higgott, Richard A., Geoffrey R. D. Underhill og Andreas Bieler (2004): "Introduction: Globalisation and Non-State Actors" s. 1-11 i Higgott, Richard A, Geoffrey R D Underhill og Andreas Bieler (red.), *Non-State Actors and Authority in the Global System*. London: Routledge.
- Holdcroft, Jenny (2015): "Transforming supply chain industrial relations". *International Journal of Labour Research*, 7 (1-2): 95-104.
- Holm, Desiree Blankenburg., Kent Eriksson og Jan Johanson (1996): "Business Networks and Cooperation in International Business Relationships". *Journal of International Business Studies*, 5 (5): 1033-1053.
- House, Frances (2002): "The Business of Human Rights" s. 207-226 i Butler, Frances (red.), *Human Rights Protection: Methods and Effectiveness* Kluwer Law International, British Institute for Human Rights.

- Høgestøl, Sara J. (2015): *Lønnsløft gjorde vondt verre*. Vårt Land, <http://www.vl.no/nyhet/l%C3%B8nns%C3%B8ft-gjorde-vondt-verre-1.608093>. [18.01 2016].
- ILO (1998): *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>. [04.01 2016].
- ILO (2005): *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2007): *Decent Working Time. Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2008): *Freedom of association in practice: Lessons learned. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2011): *Equality at work: The continuing challenge. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2013): *Marking progress against child labour. Global estimates and trends 2000-2012*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2015a): *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2015b): *World Employment and Social Outlook. Trends 2015*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2016): *Decent Work*. International Labour Office, <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. [12.02 2016].
- Islam, Muhammad Azizul og Craig Deegan (2010): "Media pressures and corporate disclosure of social responsibility performance information: a study of two global clothing and sports retail companies". *Accounting and Business Research*, 40 (2): 131-148.
- Islam, Muhammad Azizul og Ken McPhail (2011): "Regulating for corporate human rights abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standards within the global garment manufacturing and retail industry". *Critical Perspectives on Accounting*, (22): 790-810.
- Jamali, Dima og Ramez Mirshak (2007): "Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in Developing Country Context". *Journal of Business Ethics*, 72 (3): 243-262.
- Kakuli, Anna og Viveka Risberg (2012): *A Lost Revolution? Empowered but trapped in poverty. Women in the garment industry in Bangladesh want more*. 47. Stockholm: Swedwatch.
- KappAhl (2012): KappAhl. Code of Conduct for Suppliers. KappAhl.

- KappAhl (2015a): *KappAhl 2015 Annual report part 1*. Mölndal:
- KappAhl (2015b): *KappAhl 2015 annual report part 2*. Mölndal:
- Keast, Robyn L., Myrna Mandell og Kerry A. Brown (2006): "Mixing state, market and network governance modes: the role of government in "crowded" policy domains". *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 9 (1): 27-50.
- Kolstad, Ivar, Arne Wiig og Heidi Larsen (2008): *Hvordan gjøre gode ting bedre? Norske bedrifters CSR aktiviteter i utviklingsland*. Chr. Michelsen Institute.
- Kurucz, Elizabeth, Barry Colbert og David Wheeler (2008): "The business case for corporate social responsibility". *The Oxford handbook of corporate social responsibility*: 83-112.
- Labour Behind the Label (2016): *Do We Buy It? A supply chain investigation into living wage commitments from M&S and H&M*. Bristol, UK: Labour Behind the Label.
- Landman, Todd (2006): *Studying Human Rights*. London og New York: Routledge.
- Langhelle, Oluf og Thomas Laudal (2002): *The Role of NGOs in Norwegian-European Relations*. Rogaland Research.
- Laudal, Thomas (2010): "An attempt to determine the CSR potential of the international clothing business". *Journal of business ethics*, 96 (1): 63-77.
- Laudal, Thomas (2011): *Determinants and Impacts of Corporate Social Responsibility: A Market Centric Approach*. University of Stavanger.
- Linz, Juan J. og Alfred Stepan (1996): *Problems of Democratic Transition and Consolidation. Southern Europe, South America, and Post-Communist Europe*. Baltimore, London: The Jons Hopkins University Press.
- Mandaville, Alicia Phillips og Peter P. Mandaville (2007): "Introduction: Rethinking democratization and democracy assistance". *Development*, 50 (1): 5-13.
- Meinecke, Friedrich (1970): *Cosmopolitanism and the National State*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Micklethwait, John og Adrian Wooldridge (2003): *The Company: A Short History of a Revolutionary Idea*. New York: The Modern Library / Random House Publishing Group.
- Midttun, Atle (2007): *CSR eller bedriftens samfunnsansvar: En megatrend vokser fram*. <https://www.magma.no/csr-eller-bedriftens-samfunnsansvar-en-megatrend-vokser-fram>. [10.02 2016].
- Midttun, Atle (2013): "Civilising Capitalism - Introduction" s. 17-46 i Midttun, Atle (red.), *CSR and Beyond - A Nordic Perspective*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Mill, John S. (1991): *Considerations on Representative Government*. Amherst: Prometheus Books.

- Mongabay (2007): *Corporations Among Largest Global Economic Enterprises*.  
<http://news.mongabay.com/2005/07/corporations-among-largest-global-economic-enterprises/>. [07.10 2015].
- Moon, Jeremy (2002): "The social responsibility of business and new governance".  
*Government and Opposition*, 37 (3): 385-408.
- Moon, Jeremy, Andrew Crane og Dirk Matten (2005): "Can Corporations Be Citizens? Corporate Citizenship as a Metaphor for Business Participation in Society". *Business Ethics Quarterly*, 15 (3): 429-453.
- Morsing, Mette, Atle Midttun og Karl Palmås (2007): "Corporate Social Responsibility in Scandinavia: A Turn Toward the Business Case?" s. 87-104 i May, Steve, George Cheney og Juliet Roper (red.), *The Debate over Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Mytelka, Lynn (2000): "Knowledge and Structural Power in the International Political Economy" s. 39-56 i Lawton, Thomas C., James N. Rosenau og Amy C. Verdun (red.), *Strange Power: Shaping the Parameters of International Relations and International Political Economy*. UK; Burlington, VT; Singapore, Sidney; Ashgate: Aldershot.
- OECD (2000): *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris: OECD.
- OECD (2008): *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris: OECD.
- Ossewaarde, Marinus (2007): "Cosmopolitanism and the Society of Strangers". *Current Sociology*, 55 (3): 367-388.
- Paine, Thomas (1791): *The Rights of Man*.  
<https://ebooks.adelaide.edu.au/p/paine/thomas/p147r/index.html>. [17.02 2016].
- Pedrique, Belen , et al. (2013): *The drug and vaccine landscape for neglected diseases (2000-11): a systematic assessment*. The Lancet Global Health: The Lancet Global Health,  
[http://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(13\)70078-0/abstract](http://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(13)70078-0/abstract). [12.02 2016].
- Polaski, Sandra (2006): "Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia". *World Development*, 34 (5): 919-932.
- Porter, Michael E. og Mark R. Kramer (2006): "Strategy & Society. The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social responsibility". *Harvard Business Review*, (Desember 2006).
- PVH (2015a): *Corporate Social Responsibility Report 2014. Driving positive impacts from source to store*. New York:
- PVH (2015b): *We are PVH. Annual Report 2014*. New York:



- RAID (2015): *Principles without justice. The corporate takeover of human rights. Executive Summary, Conclusions and Recommendations*. Rights and Accountability in Development.
- Regnskapsloven-rskl. (2015): *Lov om årsregnskap m.v.* [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56/KAPITTEL\\_3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56/KAPITTEL_3). [30.11 2015].
- Riisnæs, Ida Grieg (2015): Endret plutselig skattereglene. *Dagens Næringsliv* 05.10. Oslo: Dagens Næringsliv AS.
- Ringdal, Kristen (2012): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørreke AS.
- Rondinelli, Dennis A. (2002): "Transnational corporations: International citizens or new sovereigns?". *Business and Society Review*, 107 (4): 391-413.
- Ruggie, John Gerard (1993): "Territoriality and Beyond: Problematizing Modernity in International relations". *International Organization*, 47 (1): 139-174.
- Ruggie, John Gerard (2007): "Business and Human Rights: The Evolving International Agenda". *American Journal of International Law*: 819-840.
- SAC (2016): *Sustainable Apparel Coalition*. <http://apparelcoalition.org/the-higg-index/>. [04.01 2016].
- Sampford, Charles (2012): "Business and Human Rights: Reflections and Observations" s. 315-332 i Cragg, Wesley (red.), *Business and Human Rights*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Samuelsen, Reidun J (2015): H&M lager T-skjorter i Addis Abeba. *Aftenposten*. Oslo: Aftenposten.
- Sano, Hans-Otto (2000): "Development and human rights: the necessary, but partial integration of human rights and development". *Human Rights Quarterly*, 22 (3): 734-752.
- Scherer, Andreas Georg, Guido Palazzo og Dorothee Baumann (2006): "Global rules and private actors: Toward a new role of the transnational corporation in global governance". *Business Ethics Quarterly*, 16 (04): 505-532.
- SSB.no (2014): *Indikatorer for bærekraftig utvikling, 2014. Import fra MUL og utviklingsland totalt og som andel av samlet norsk import*. Statistisk sentralbyrå, <http://www.ssb.no/natur-og-miljo/barekraft/import-fra-mul-og-utviklingsland-totalt-og-som-andel-av-samlet-norsk-import>. [28.05 2015].
- Steindal, Eirik Hovland (2009): *Syr klær for lommerusk - hvorfor levelønn må erstatte minstelønn i klesproduksjonen*. Oslo:
- Steinhardt, Ralph G. (2005): "The New Lex Mercatoria" s. 177-226 i Alston, Philip (red.), *Non-State Actors and Human Rights*. Oxford: Oxford University Press.

- Stohl, Michael, Cynthia Stohl og Nikki C. Townsley (2007): "A New Generation of Global Corporate Social Responsibility" s. 30-44 i May, Steve, George Cheney og Juliet Roper (red.), *The Debate over Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Strange, Susan (1994): "Wake up, Krasner! The World has changed". *Review of International Political Economy*, 1 (2): 209-219.
- Stubbs, Richard og Geoffrey R. D. Underhill (1994): "State Policies and Global Changes" s. i Stubbs, Richard og Geoffrey R D Underhill (red.), *Political Economy and the Changing Global Order*. London: Macmillan.
- Søreide, Tina (2013): *Korrupsjon. Mekanismer og mottiltak*. Cappelen Damm Akademisk.
- Taylor, Mark B. (2013): Beyond 'Beyond Compliance': How Human Rights is Transforming CSR. I Midttun, Atle (red.) *CSR and Beyond - A Nordic Perspective*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Tenbücken, Marc (2008): "Business Interest Associations and Corporate Lobbying: Which Role for Brussels?" s. 200-220 i Grote, Jürgen R., Achim Lang og Volker Schneider (red.), *Organized Business Interests in Changing Environments: The Complexity of Adaptation*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Thagaard, Tove (2013): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (2001): "Globaliseringen og Norge" s. 9-40 i Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.), *Mot et globalisert Norge. Rettslige bindinger, økonomiske føringer og politisk handlingsrom, Makt og demokratiutredningen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Traub-Merz, R. (2006): "The African textile and clothing industry: from import substitution to export orientation" s. i Jauch, H. og R. Traub-Merz (red.), *The Future of the Textile and Clothing Industry in Sub-Saharan Africa*. Cape Town: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- UN Declaration (1948): *The Universal Declaration of Human Rights*.  
<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>. [08.10 2015].
- UN Global Compact (2014): *Guide to Corporate Sustainability. Shaping a Sustainable Future*. New York: Unites Nations Global Compact.
- UNEP (2015): *United Nations Environment Programme. Annual Report 2014*.
- UNICEF (2015): *Annual Report 2014. Our Story*.
- United Nations (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. New York and Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights.
- United Nations (2015): *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations,

- <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>. [08.01 2016].
- Van Marrewijk, Marcel (2003): "Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion". *Journal of business ethics*, 44 (2-3): 95-105.
- Vogel, David (2006): *The market for virtue: The potential and limits of corporate social responsibility*. Washington D.C.: Brookings Institution Press.
- Weissbrodt, David og Maria Kruger (2005): "Human Rights Responsibilities of Business as Non-State Actors" s. 315-350 i Alston, Philip (red.), *Non-State Actors and Human Rights*. New York: Oxford University Press.
- Welford, Richard og Stephen Frost (2006): "Corporate Social Responsibility in Asian Supply Chains". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13: 166-176.
- Wells, Celia og Juanita Elias (2005): "Catching the Conscience of the King: Corporate Players on the International Stage" s. 141-175 i Alston, Philip (red.), *Non-State Actors and Human Rights*. New York: Oxford University Press.
- Went, Robert (2004): "Economic globalization plus cosmopolitanism?". *Review of International Political Economy*, 11 (2): 337-355.
- Wettstein, Florian (2009): *Multinational Corporations and Global Justice: Human Rights Obligations of a Quasi-Governmental Institution*. Stanford: Stanford University Press.
- WHO (2010): *A Human Rights-based Approach to Neglected Tropical Diseases*. World Health Organization, <http://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/ntd-information-sheet-eng.pdf>. [12.02 2015].
- WTO (2016): *Understanding The WTO: The Agreements. Textiles: back in the mainstream*. World Trade Organization, [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/agrm5\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm5_e.htm). [06.02 2016].
- Yin, Robert K. (2014): *Case study research: Design and methods*. Los Angeles: Sage publications.
- ZDHC (2015): *Roadmap to ZDHC*. <http://www.roadmaptozero.com/index.php?id=1>. [02.01 2016].
- Østensen, Åse Gilje (2013): "In the Business of Peace: The Political Influence of Private Military and Security Companies on UN Peacekeeping". *International Peacekeeping*, 20 (1): 33-47.
- Østerud, Øyvind (1999): *Globaliseringen og nasjonalstaten*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.