

# Hållbara leverantörsled

Detaljhandelsföretags implementering av uppförandekoder i Kina och Indonesien

Uppförandekoder har varit i ropet ett tag, men de är omtvistade i likväl arbetslivet som i forskningssammanhang. Handelsföretag använder sig av uppförandekoder i syfte att förbättra villkoren för de som arbetar hos leverantörer i olika tillverkande länder. Denna studie visar hur det kan göras på ett framgångsrikt sätt.

## Kort om studien

I en del av de länder som tillverkar varor för svenska detaljhandelsföretag är arbetsförhållande undermåliga. Detta försöker många av de svenska företagen avhjälpa genom att implementera uppförandekoder som reglerar arbetsmiljön i leverantörsföretagen.

Inom ramen för forskningsprojektet Tracing Sustainable Supply Chains har bland annat implementeringen av uppförandekoder hos leverantörsföretag gjorts på plats i Indonesien och Kina, genom till exempel intervjuer med både arbetare, fabriksbesök och dokumentstudier samt intervjuer med svenska detaljhandelsföretag.

Syftet med studien är att bidra med kunskap som kan effektivisera detaljhandelsföretags och andra intressenters arbete med uppförandekoder. Studien har tre övergripande forskningsfrågor:

1. För vilka leverantörer tar detaljhandelsföretag ansvar?
2. Hur väl stämmer arbetsvillkoren hos leverantörer överens med detaljhandelsföretags uppförandekoder?
3. Leder uppförandekoder till förbättringar i arbetsvillkoren hos leverantörer?

### Långsiktigt hållbart ansvarstagande

Att som detaljhandelsföretag ta ansvar för arbetsvillkoren hos sina leverantörer innebär bland annat; att ha uppförandekoder, att arbeta aktivt med koderna och att kontrollera dem med jämna mellanrum. Att bara ange uppförandekoder och sen inte följa upp ses inte som att ta ansvar.

Studiens resultat är menade att stärka den svenska handelsnäringen i sitt arbete med att skapa förbättrade arbetsvillkor hos tillverkande företag. I rapporten som bygger på studien finns flera rekommendationer som kan användas i implementeringen av uppförandekoder som är långsiktigt hållbara.

### Vilka leverantörer (bör) kontrolleras

Detaljhandelsföretagen har inte möjlighet att ta ansvar för alla sina leverantörer utan väljer ut ett antal som de kontrollerar. Hur detta urval görs är dock inte tydligt (varken för omvärlden eller för företagen själva); studien visar att företagen använder sig av urvalsmetoder som inte alltid är genomtänkta och snarare styrs av tillfälligheter och praktiskhet än en genomtänkt strategi.

En genomtänkt prioriteringsordning skulle underlätta för företagen att svara på frågor kring varför de kontrollerar vissa leverantörer men inte andra. Det vore också bra om branschföreträdare kunde inleda gemensamma diskussioner om ansvarsgränserna.

Många detaljhandelsföretag efterfrågar tumregler för att på förhand kunna avgöra

vilka som är de bästa leverantörerna att välja. Studien visar att arbetsvillkoren är mest fördelaktiga hos utländskt ägda, relativt små, nyetablerade, tidigare kontrollerade företag med stor andel tillsvidareanställda.

*Starka lokala aktörer i form av fackföreningar och ideella organisationer skapar bättre förutsättningar för att lyckas med implementeringen.*

### Vilka krav är viktigast

På liknande sätt som detaljhandelsföretagen har många leverantörer att kontrollera så innehåller uppförandekoderna ett stort antal krav att kontrollera vilket gör att det finns risk för att kontroll på djupet förloras till förmån för en bred och ytlig kontroll.

I studien anges vilka krav som det är vanligast att de undersökta leverantörsföretagen bryter emot, vilket kan ge en fingervisning om vilka områden detaljhandelsföretagen bör koncentrera sig på. Det gäller till exempel arbetstid, antal arbetsdagar, försäkringsbetalningar, övertidsersättning, brandsäkerhet, ergonomi och formella kommunikationskanaler. Mer spektakulära problem, som till exempel barnarbete, är relativt ovanligt i denna undersökning, men orsakar å andra sidan stora rubriker i media när de upptäcks.

### Seriöst arbete hindrar kosmetiska förändringar

Studien visar att uppförandekoder leder till förbättrade arbetsvillkor om handelsföretagen arbetar aktivt och systematiskt med dem. Det gäller såväl vid företagsdriven som lokalt driven implementering.

Detaljhandelsföretagen måste arbeta seriöst med uppförandekoden för att det ska ge resultat, små insatser kan snarare skada än göra nytta genom att de leder till att leveran-

törerna endast gör kosmetiska förbättringar. Samarbete med andra företag kan vara ett sätt att skapa resurser för ett seriöst arbete.

Starka lokala aktörer i form av fackföreningar och ideella organisationer skapar bättre förutsättningar för att lyckas med implementeringen. Detaljhandelsföretagen kan både hjälpa till genom att stärka de aktuella organisationerna och genom att se till att inte underminera dem.

Omställningsfrågor, vid exempelvis fabriksnedläggningar, är en fråga som ligger i gränslandet och detaljhandelsföretagen bör fundera på om de ska ingå i ansvaret. En positiv effekt av att inkludera dessa frågor är att arbetarnas ställning stärks och de i större utsträckning vågar använda uppförandekoden för att förbättra sin situation.

### Stärk de lokala aktörerna

För att implementera koden kan detaljhandelsföretagen använda sig i huvudsak av tre olika typer av processer; *företagsdriven*, *kontrolldriven* (i samarbete med tredjepartsorganisation) och *lokalt driven*. Det är enligt studien viktigt att sammanlänka dessa olika processer och inkludera lokala aktörer för att nå bästa resultat.

Om samarbetet mellan detaljhandelsföretagen och de lokala aktörerna fungerar kan de lokala organisationerna så småningom själva bli ansvariga för implementeringen av uppförandekoden. På så vis behöver inte detaljhandelsföretagen fortsätta investera stora resurser i att förbättra arbetsvillkoren hos sina leverantörer.

Att stärka de lokala aktörerna sker enligt studien bäst genom att engagera dem i seriösa förhandlingar (se Play Fair-förhandlingarna som beskrivs i rapporten) och dela med sig av kunskap, då skapas en värdig (mot)part som kan driva frågorna om bättre arbetsvillkor på lång sikt.

Det betyder inte att detaljhandelsföretagen ska överge företags- och kontrolldriven implementering av uppförandekoder, men om förändringarna ska bli långsiktiga och bestående är det sannolikt så att den lokalt drivna processen måste stärkas och utvecklas.

### Tio sammanfattande rekommendationer

1. Förtydliga företags ansvarsgränser
2. Samarbete över branschgränser
3. Tumregler för att identifiera fabriker med bra och dåliga förhållanden
4. Spendera resurser på problemområden
5. Allt eller inget snarare än lagom
6. Samarbeta med andra köpare och/eller branschorganisationer
7. Fokusera på kapacitetshöjande åtgärder för lokala aktörer
8. Underminera inte grundförutsättningarna för lokala aktörer
9. Inkludera omställningsfrågor i företagets ansvar
10. Både företags- och lokalt driven implementering är nödvändig

#### FAKTARUTA

Rapporten *Hållbara leverantörsled* bygger på resultat från forskningsprojektet *Tracing Sustainable Supply Chains*, ett projekt finansierat av Handels Utvecklingsråd inom ramen för utlysningen "Distribution, logistik och partihandel".

*Projektledare:* Ola Bergström, professor, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.  
*Övriga projektdeltagare:* Niklas Egels-Zandén, docent, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

För mer information om detta eller andra projekt som finansieras av Handels Utvecklingsråd, kontakta:

Andreas Hedlund  
Kanslichef Handels Utvecklingsråd  
010-471 85 46  
andreas.hedlund@hur.nu

*Studien visar att uppförandekoder leder till förbättrade arbetsvillkor om handelsföretagen arbetar aktivt och systematiskt med dem. /.../ små insatser kan snarare skada än göra nytta genom att de leder till att leverantörerna endast gör kosmetiska förbättringar.*



Handels Utvecklingsråd  
Regeringsgatan 60, 103 29 Stockholm  
Telefon 010-471 85 46  
www.hur.nu