

CSR-utbildning i Kina

Tendenser i synen på CSR



Forskningsrapport 4/2018

2018-11-09

New Context AB

New Context AB

CSR-utbildning i Kina

Jag har hållit CSR-föreläsningar vid Shanghai Universitet i deras kursverksamhet på nivån Executive MBA sedan maj 2015. Det är en årlig kurs som jag hållit i 4 år. Före mig var det amerikanen Fred Dubee, som arbetat inom UN Global Compact, som skötte undervisningen. De tre senaste åren har det varit en sammanhållen kurs med kursplan och betygsättning. På Executive-nivån har studenterna 5-15 års erfarenhet av arbete i företag och pratar bra engelska. Att undervisa på grundnivån där kunskaperna både i engelska och i företagsfrågor är begränsade är ganska meningslöst. Jag har varje år haft drygt 50 studenter och undervisat 30-40 timmar. Kurserna är lördag-söndag och andelen anställda i utländska företag brukar vara ca. hälften. En del finansieras av arbetsgivarna, andra betalar själva.

Det är ovanligt att kinesiska universitet själv upphandlar utländska lärare. De flesta stora universitet har outsourcat hela ekonomiutbildningen till välkända amerikanska universitet (Harvard, MIT-Sloan, Columbia, Wharton etc). I Shanghai finns en kurs i skandinaviskt företagande på Fudan som är outsourcat till den norska handelshögskolan BI (Bedriftsökonomisk Institutt). Det är lika svårt att komma in där som lärare, som i de amerikanska programmen.

I Kina värderas universitet efter dess rankningsresultat. Shanghai University brukar enligt Shanghai Jiaotong University index ligga på nivån 350, ungefär samma som de stora svenska universiteten förutom KI och KTH (som genom citeringsdatabaser gynnas av att ha en inriktning som avsätter ett stort antal vetenskapliga rapporter). Shanghai University ägs av Shanghai stad, till skillnad från andra stora universitet i Shanghai som sorterar under utbildningsdepartementet. Enligt Shanghai Jiaotongs ranking 2018 av Kinas samtliga 600 universitet ligger Shanghai University på 41 plats.

I den kinesiska universitetsvärlden, liksom i den svenska, tar man normalt inte in lärare som inte har PhD-examen. Handelshögskolorna är ett undantag då här krävs praktisk erfarenhet. Som lärare på ett kinesiskt universitet arbetar man i ett stuprör, man är enväldig inom sitt område men har inte information om andra kurser. Den enväldige läraren får själv ta fram undervisningsmaterial, organisera grupparbeten och uppsatsövningar. Jag har hittills aldrig blivit censurerad eller fått reprimander om att jag tagit upp känsliga ämnen som mänskliga rättigheter, korruption och fria fackföreningar i min undervisning. Den gängse bilden av Kina som ett totalitärt samhälle känns inte igen.

För att göra en bedömning på mer vetenskaplig nivå av uppfattningarna om CSR bland mina studenter gjorde jag i år en utförlig undersökning. Slutsatserna i de stora frågorna skiljer sig inte från min rapport 2016:1 *CSR in China – how to raise the level? Can Chinese and foreign companies learn from each other's*. Statistiken av vilka av de 10 ämnen jag lämnat som val blev:

Report subject	No of reports
Small companies - how to make them improve CSR?	10
How to improve knowledge about CSR problems in the supply chain	8
How to improve gender balance and abolish discrimination	7
How can a private company in China improve CSR	6
Differences between Chinese and foreign companies' CSR practices	6
Can corruption be limited in companies and organizations?	6
Could environmental practice by companies be improved by legislation	4
How can a company reduce carbon footprint/fossil dependence?	2
Should we listen more to trade unions or other employee voices?	1
Can the materiality analysis of international companies be trusted?	0
Total	50

Slutsatser

De slutsatser jag dragit av utbildningen 2018 och studier av studenternas uppsatser är:

1. Intresset för CSR i Kina är fortfarande stort och liksom i Sverige tenderar det att växa mer på bredden än på djupet. Då press & PR spelar liten roll är placeringen av CSR-funktionen varierande. De statliga bolagen har avdelningar för kontakter med den statliga ägaren. På privata företag kanske finansavdelningen som har kontakter med börserna är en naturligare plats.
2. Tendenserna i Kina att gå en egen väg gör sig inte gällande på CSR-området men det görs få referenser till internationella organisationer. Jag fick intrycket att de flesta känner till Transparency International och dess ranking av länder men OECDs viktiga arbete är okänt. FN:s Global Compact och GRI (hållbarhetsredovisningsstandarder) refereras till bara av dem som haft direktkontakt med organisationerna. Internationella miljöorganisationer är ganska okända liksom FN-organ som ILO.
3. Det populäraste uppsatsämnet 2018 var småföretagens CSR-arbete. Även om kinesiska småföretag kan ha upp till 500 anställda märks tydligt att deras problem är otillräcklig kapacitet och brist på intresse att följa CSR-frågorna.
4. Det näst populäraste ämnet 2018 var leverantörskedjan. Många arbetar med dessa frågor antingen som beställare eller leverantör. I det senare fallet är utrymmet för egna CSR-initiativitet begränsat. Det mesta bestäms av köparen. Man är dock välinformerad om så skilda relevanta frågor som barnarbete och konfliktmineraler.
5. Ett annat populärt ämne var privata företags CSR-arbete. Förutom de krav som nu ställs på företag listade på Shanghai- och Shenzhenbörsen finns egentligen inga morötter för kinesiska privatägda företag att utveckla CSR-arbetet.
6. I ett jättestort land som Kina tror man sällan att det personliga engagemanget kan göra skillnad. Man förlitar sig istället på lagstiftning och myndigheternas agerande.
7. Filantropi är för de flesta en självklarhet då Kina har fattiga och outvecklade områden. Socialt entreprenörskap, som är en stor fråga i t.ex. USA, är inte på kinesiska företags radar då man förutsätter att samhället tar hand om människor som behöver tränas in på arbetsmarknaden.
8. Myndigheternas sätt att uppmuntra företag återkommer man ofta till. Skattenedsättningar är det vanliga medlet. En del framhåller betydelsen av "CSR awards" och statliga medias nyhetstäckning.
9. Könsdiskriminering är nu ett accepterat diskussionsämne även om #metoo inte blev stort i Kina. De flesta kvinnor höjer rösten i klassen och talar om diskriminering. Rekrytering och befordran är de givna stötestenarna. Den manliga halvan av klassen satt tyst. Det är ändå en stor skillnad jämfört med 3-4 år sedan när ämnet bara berördes i individuella uppsatser. Förändringen märks även i att många uppsatser tog upp företagens ansvar skapa "work-life balance".
10. Fackliga organisationer verkar inte vara en kontroversiell fråga längre då de officiella facken (ACTU) inte togs på allvar. Vikten att hitta former för verkliga dialoger med de anställda underströks.
11. Korruption är ett stort problem, men alla famlar efter lösningar. Utländska företags strikta regler är fortfarande det bästa som setts på företagsplanet.
12. Referens till "3rd party assessment" förekommer allt oftare. Jag tolkar det som insikten att allsmäktiga myndigheter inte kan veta allt.
13. Utbildning är eftersatt på alla sätt. Att tro sig klara korruptionsfrågorna utan att systematisera utbildning av personalen är ett exempel. Det verkar inte finnas någon oberoende "utbildningsindustri" i Kina.
14. De anställda får huvuddelen av sin information från arbetsgivarna. En anställd i t.ex. ett tyskt företag kan en del om synen i Tyskland på CSR, men vet inget om Frankrike eller Schweiz. En slutsats för svenska företag är att de anställda är mycket receptiva om svenskt CSR-arbete.

Bengt Johansson

For other reports, see our web site www.newcontext.se