

Frå samfunnsansvarleg til berekraftig næringsliv?

Styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar
i eit 10-årsperspektiv

Amalie Hilde Tofte



Masteroppgåve

Institutt for samanliknande politikk

Universitetet i Bergen

Haut 2018

FØREORD

Heilt sidan eg byrja arbeidet mitt i fagrørsla for litt over ti år sidan, har næringslivets samfunnsansvar vore eit sentralt tema. Eg er både fascinert og uroa over at ulike aktørar brukar det same omgrepet, men legg så forskjellig meining i det. Denne uroa har på ingen måte vorte mindre etter at FNs berekraftsmål vart lanserte, og eg har sett korleis fleirnasjonale selskap brukar berekraftsmåla til å “grønvaske” seg. Eg vil nemne to hendingar som har vore med på å forme denne oppgåva.

Våren 2015 vart eg kontakta av fagforeininga i det norske oljeselskapet DNO i Jemen. Fagforeininga hevda at nærare 200 tilsette var ugyldig sagt opp og at fagforeininga ikkje var informert om at selskapet planla masseoppseiing og nedlegging av drifta. Det har resultert i to klager til det norske OECD-kontaktpunktet for ansvarleg næringsliv.

Våren 2018 var eg, saman med ein delegasjon frå den globale fagforeininga IndustriALL, på generalforsamlinga til det nederlandske fleirnasjonale selskapet Shell. Der presentert styret ei historie om det berekraftige, miljøfokuserte og framtidretta selskapet. Slagordet er *#makethe future*. Historia fekk ein ny vri då representantar frå Shell-fagforeiningar rundt om i verda stilte spørsmål rundt innleige av arbeidskraft, manipulering av ulukkestatistikk, mangel på organisasjonsfridom og fråverande sosial dialog. Shell-arbeidarane hevdar at dei ikkje har noko framtid *#gotnofuture*.

Desse hendingane gjorde at eg ønskte å forstå kva som er forventa av norske selskap som opererer internasjonalt. Gjennom arbeidet med denne oppgåva har eg fått ei betre forståing av kva norske styresmakter legg i omgrepet næringslivets samfunnsansvar og dei internasjonale rammeverka, og eg kjenner meg betre rusta til å gjera ein god jobb som internasjonal rådgjevar. Eg må difor få retta ei stor takk til arbeidsgjevaren min, Industri Energi, for at eg fekk ta denne etterutdanninga.

Eg vil nytte høve til å takke dei som har gjort det muleg for meg å skrive oppgåva. Først vil eg takke rettleiaren min Inger Marie Hagen. Takk for at du teikna tankekart slik at eg forstod kva eg tenkte, og ikkje minst kva eg burde tenkje, og for dei gode råda du gav. Takk til medarbeidarar og vener som har støtta meg. Særskilt takk til Gunhild, Kjersti og Pauline for at de las gjennom utkastet og kom med gode råd, og Elin, som las korrektur. Sist, men ikkje minst, vil eg takke mann og ungar som på ulike måtar har støtta meg og vist kjærleik.

SAMANDRAG

For ti år sidan kom næringslivets samfunnsansvar på den politiske dagsorden med St.meld. nr.10 (2008-2009). For å forstå kva som vert forventa av dei norske selskapa, må me vita kva styresmaktene legg i omgrepet næringslivets samfunnsansvar. Korleis definerer dei omgrepet, kva aspekt ved samfunnsansvar legg dei vekt på og korleis har tilnærmingane endra seg? Kva teoriar byggjer tilnærmingane på? Og kva er tilnærmingane i posisjon og opposisjon til? Eg har avgrensa analysen til norske selskap sitt ansvar når dei opererer i utlandet og fokuserer i hovudsak på ansvaret for arbeidstakarar og arbeidstakarrettar.

Crane, Matten og Spence (2014) har identifisert seks kjernar i næringslivets samfunnsansvar. Med utgangspunkt i desse kjernane har eg kategorisert og analysert sju stortingsmeldingar og ein handlingsplan, og identifisert definisjonar og berande element. Eg har så analysert korleis tilnærmingane passar med teoriar om eksplisitt og implisitt samfunnsansvar (Matten og Moon 2008), samfunnsansvarspyramiden (Carroll 1991), dei fire hovudkategoriane (Garriga og Melé 2004) og tre-domene-modellen (Schwartz og Carroll 2003). Mange ulike aktørar deltek i diskusjonen om kva næringslivets samfunnsansvar er og bør vera, og eg har difor drøfta kva tilnærmingane er i posisjon og i opposisjon til.

Styresmaktene sine definisjonane av næringslivets samfunnsansvar ligg tett opp til dei internasjonale rammeverka. Tilnærmingane er strategiske og samfunnsansvaret er frivillig. Frå år 2015 har styresmaktene fokusert mindre på arbeidstakarar og arbeidstakarrettar enn tidlegare. Endringane er tydelege i den nasjonale handlingsplanen for oppfølging av FN's rettleiande prinsipp, stortingsmeldinga om FN's berekraftsmål (Meld. St. 24 (2016-2017)) og berekraftsdiskursen som kom i kjølvatnet av dei. Dei instrumentelle perspektiva i tilnærmingane er tydelege, og sjølvregulering gjennom rapportering og omdømebygging står sentralt. Tilnærmingane vert kritisert av aktørar som ønskjer ei etisk tilnærming til samfunnsansvar, med "harde" lover, bindande standardar og ikkje-rettslege klageordningar og *remedy*.

Det var overraskande for meg at tilnærmingane i så stor grad byggjer på dei internasjonale rammeverka og omdømehandling, sidan dette står i sterk kontrast til reguleringa av næringslivet og arbeidsmarknaden i Norge. Styresmaktene si snevre tolking av menneskerettane i UNGP var uventa, og det var overraskande at styresmaktene i liten grad kopla FN's berekraftsmål til næringslivets samfunnsansvar og dei internasjonale samfunnsansvarsrammeverka. Det er interessant at styresmaktene frå 2015 nyttar omgrepet "berekraftig næringsliv" der det tidlegare var naturleg å nytte "samfunnsansvarleg næringsliv".

INNHALD

Føreord.....	iii
Samandrag.....	iv
Innhald.....	v
Figurar.....	vii
Tabellar.....	vii
Forkortingar.....	viii
1. Næringslivets samfunnsansvar.....	1
1.1. Presentasjon av tema.....	1
1.2. CSR eller næringslivets samfunnsansvar?.....	2
1.3. Problemstilling.....	3
1.4. Avgrensing.....	4
1.4.1. Næringsliverts samfunnsansvar i utlandet.....	4
1.4.2. Statleg eigarskap.....	4
1.4.3. Arbeidstakarar og arbeidstakarrettar.....	5
1.4.4. Stortingsmeldingar.....	5
1.5. Struktur.....	6
2. CSR og den nordiske modellen.....	7
2.1. CSR i USA.....	7
2.2. CSR i Europa.....	8
2.3. Den nordiske modellen.....	9
2.4. Har CSR døydd?.....	11
3. Internasjonale Rammeverk.....	12
3.1. OECDs retningslinjer for ansvarleg næringsliv.....	12
3.2. Anstendig arbeid-agendaen.....	13
3.3. Global Compact.....	14
3.4. FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar.....	15
3.5. FNs berekraftsmål.....	17
3.6. Globale rammeavtalar.....	18
3.7. Rapporteringsinitiativ.....	19
3.8. Det frivillige samfunnsansvaret.....	21
4. Teoretisk tilnærming.....	22
4.1. Dei seks kjernane i næringslivets samfunnsansvar.....	22
4.2. Interessentteori.....	24
4.3. Filantropi.....	26
4.4. Omdømehandling og omdømebygging.....	28
4.5. Eksplisitt og implisitt samfunnsansvar.....	30

4.6.	Harde, mjuke og imellom lover	31
4.7.	Dei fire hovudkategoriane.....	32
4.8.	Samfunnsansvarspyramiden	33
4.9.	Tre-domene-modellen	34
4.10.	Næringslivets samfunnsansvar – profitt eller etikk?	39
5.	Metodisk tilnærming.....	40
5.1.	Casestudie.....	40
5.2.	Tekstanalyse	40
5.3.	Val av analyseeiningar	41
5.4.	Validitet og reliabilitet.....	43
5.5.	Kategoriar	44
5.6.	Framgangsmåte for tekstanalysen	45
6.	Styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar	47
6.1.	Definisjonar av næringslivets samfunnsansvar.....	47
6.2.	Dei seks kjernane i næringslivets samfunnsansvar.....	53
6.2.1.	Frivillig.....	53
6.2.2.	Handsaming av brot.....	56
6.2.3.	Interessentar	59
6.2.4.	Balanse mellom det sosiale og det økonomiske	61
6.2.5.	Praksis og verdiar.....	64
6.2.6.	Meir enn filantropi.....	67
6.3.	Konklusjon	68
7.	Teoretiske tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar	72
7.1.	Eksplisitt eller implisitt samfunnsansvar	72
7.2.	Harde, mjuke og imellom lover i samfunnsansvarspyramiden	73
7.3.	Dei fire hovudkategoriane.....	76
7.4.	Tre-domene-modellen	79
7.5.	Konklusjon	81
8.	Styresmaktene sine tilnærmingar i posisjon og opposisjon	83
8.1.	Frivillig eller ikkje?	83
8.2.	Mulegheit til å klage og tilgang på remedy.....	85
8.3.	Er interessentar interessante?	87
8.4.	The business case	90
8.5.	Verdiar.....	92
8.6.	Berekraftsmål i staden for filantropi?	94
8.7.	Konklusjon	98
9.	Hovudkonklusjon	100

Litteraturliste	102
Vedlegg	113
Vedlegg 1: Argumenta for at CRS tok sjølv mord	113
Vedlegg 2: Kapittel 5 i OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv	114
Vedlegg 3: Berekraftsmål 8	115
Vedlegg 4: Gjennomgang av utviklingsminister Astrup sine innlegg og talar	117

FIGURAR

Figur 1: Den nordiske modellen. Kjelde: basert på Evju (2010) si forklaring.	9
Figur 2: FN's berekraftsmål, Kjelde: fn.no.	17
Figur 3: Dei seks kjernane i næringslivets samfunnsansvar. Kjelde: Crane, Matten og Spence (2014: 9).	22
Figur 4: Samfunnsansvarspyramiden. Kjelde: Carroll (1991: 42).....	33
Figur 5: Tre-domene-modellen. Kjelde: Schwartz og Carroll (2003: 509).	35
Figur 6: Tre-domene-modellen, dømer på ulike selskap si tilnærming til samfunnsansvar. Kjelde Schwartz og Carroll (2003: 519).....	38
Figur 7: Tre-domene-modellen, portrett. Kjelde: Schwartz og Carroll (2003: 524).	39
Figur 8: Oversikt over analyseiningar og samfunnsansvarsrammeverk.	45
Figur 9: "Harde", "mjuke" og "imellom" lover i samfunnsansvarspyramiden. Kjelde: basert på Carroll (1991) sin samfunnsansvarspyramide.	73
Figur 10: Styresmaktene sine tilnærmingar til "harde" og "mjuke" lover. Kjelde: basert på Carroll (1991) sin samfunnsansvarspyramide.	75
Figur 11: Tre-domene-modellen. Forenkla modell basert på Schwartz og Carroll sin tre-domene-modell (2003).	79
Figur 12: Styresmaktene sine tilnærmingar i tre-domene-modellen. Forenkla modell basert på Schwartz og Carroll sin modell (2003).	82

TABELLAR

Tabell 1: Definisjonar	47
Tabell 2: Frivillig samfunnsansvar.....	53
Tabell 3: Handsaming av brot	56
Tabell 4: Interessentar	59
Tabell 5: Balanse mellom det sosiale og det økonomiske.....	61
Tabell 6: Praksis og verdier.....	64
Tabell 7: Meir enn filantropi	67
Tabell 8: Konklusjon.....	71
Tabell 9: Gjennomgang av utviklingsminister Astrup sine talar og innlegg første halvdel 2018	118

FORKORTINGAR

ARP	The Accountability and Remedy project
BWI	Building and Wood Worker's International
CSR	Corporate Social Responsibility
ETUC	European Trade Union Confederation
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FN	De forente nasjoner
ForUM	Forum for miljø og utvikling
GIEK	Garantiinstituttet for eksportkreditt
GRI	Global Reporting Initiative
HMS	Helse, miljø og sikkerheit
ILO	International Labour Organisation
ITUC	International Trade Union Confederation
Kompakt	Det konsultative organet for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet
LO	Landsorganisasjonen i Norge
Meld. St.	Stortingsmelding (brukt frå 1. oktober 2009)
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
OECD	Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling
OHCHR	Human Rights Office to the High Commissioner
PR	Public relations, informasjon og samfunnskontakt
RBC	Responsible Business Conduct
SDG	Sustainable Development Goals
St. Meld.	Stortingsmelding (brukt fram til 1. oktober 2009)
TUAC	Trade Union Advisory Committee to the OECD
UNEP	United Nations Environment Programme
UNGP	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
USA	United States of America
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

1. NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

1.1. PRESENTASJON AV TEMA

I 2009 gav Regjeringa Stoltenberg II ut den første, og så langt einaste, stortingsmeldinga om næringslivets samfunnsansvar. I St.meld. nr 10 (2008-2009) kan ein lese at bedriftene påverkar samfunnsutviklinga der dei opererer, og difor har dei eit ansvar som går lengre enn lønsam verdiskaping. Næringslivets samfunnsansvar handlar om å tydeleggjera kva dette ansvaret består i og korleis det best kan ivaretakast. Regjeringa viste til at det er døme på at bedrifter er lønsame i økonomisk forstand, men at verksemda deira samstundes kan skade både arbeidstakarar og nærmiljø. Det er politikken si oppgåve, i nær dialog med nærings- og arbeidslivet sine eigne aktørar, å endre på slike tilhøve (Utenriksdepartementet 2009: 5-6).

I 2018, nesten ti år seinare, skreiv utviklingsminister Astrup i ein kommentar i Dagens Næringsliv at norsk næringsliv er godt posisjonert til å bidra til berekraftige samfunn over heile verda, både gjennom løysingane dei sel og ved ansvarleg drift. Regjeringa forventar og opplever at norske bedrifter er blant dei fremste i å utøva samfunnsansvar internasjonalt. Dei sørgjer for anstendige arbeidstilhøve og respekt for menneskerettane i heile verdikjeda. Dette gjev det lokale næringslivet noko å strekkje seg etter. Målet er at arbeidstakarar i alle land får ei anstendig løn å leve av, tryggleik i jobben og vissheit om at dei kjem heim til familien sin etter arbeidsdagen, med helsa i behald (Astrup 2018a).

Når ein les desse to utdraga, kan ein få inntrykk av at det har vore ei enorm utvikling i næringslivets samfunnsansvar dei siste ti åra. I det første utdraget er det ei anerkjenning av at norske selskap kan skade arbeidstakarar og nærmiljø, og at styresmaktene saman med partane i arbeidslivet skal sikre at det ikkje skjer. Det andre utdraget viser til at det norske næringslivet er best i klassen, det tek samfunnsansvar og sørgjer for anstendige arbeidstilhøve.

Eg arbeider som internasjonal rådgjevar i eit fagforbund. Fagrørsla meiner at næringslivets samfunnsansvar er å bidra i sosial dialog¹, respektera organisasjonsfridomen og ILO-

¹ ILO definerer sosial dialog slik: all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. It can exist as a tripartite process, with the government as an official party to the dialogue or it may consist of bipartite relations only between labour and management (or trade unions and employers' organizations), with or without indirect government involvement. Social dialogue processes can be informal or institutionalised, and often it is a combination of the two. It can take place at the national, regional or at enterprise level. It can be inter-professional, sectoral or a combination of these. URL: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>%20%20a

konvensjonar og sikre ei løn å leve av, kollektive forhandlingar og universelle ordningar som tryggjer arbeidarane. Ofte hevdar fagrørsla at næringslivet ikkje tek tilstrekkeleg samfunnsansvar, og det vert vist til kollapsen i tekstilfabrikken Rana Plaza i Bangladesh i 2013 der 1138 menneske omkom og 2500 vart skada, migrantarbeidarar som vert utnytta på det grovaste i bygginga av infrastruktur til verdsmeisterskapet i fotball i Qatar 2022 og drap på fagforeiningsaktivistar i Colombia. I følgje arbeidsgjevarorganisasjonen Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) handlar næringslivets samfunnsansvar om korleis verdiskapinga skjer, det vil seie korleis bedriftene produserer varer og tenester på ein lønsam, anstendig og berekraftig måte (NHO 2012: 1). Næringslivet hevdar at det tek samfunnsansvar, og viser til code-of-conduct, etiske retningslinjer, samfunnsansvarsstrategiar og FN's berekraftsmål.

1.2. CSR ELLER NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR?

Konseptet næringslivets samfunnsansvar har mange namn, og på engelsk har det vorte kalla corporate responsibility, corporate social responsibility, corporate accountability eller corporate citizenship (Nolan 2014). Corporate social responsibility (CSR) har vore det mest brukte omgrepet, og har vore eit av dei mest diskuterte temaa i næringslivet (Fifka 2015).

Bakker, president i World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), erklærte i ein tale hausten 2014 at “CSR is dead – it’s over!” (Townsend 2015). Fråsegna skapte debatt. Nieuwenkamp, som leia OECD si arbeidsgruppe om ansvarleg arbeidsliv, hevda at CSR hadde teke sitt eige liv (Nieuwenkamp 2016). I følgje han har CSR vorte ein global industri der selskapa har CSR-managers, CSR-visepresidentar, CSR-ekspertar, hærar av CSR-konsulentar, og det vert delt ut hundrevis av CSR-prisar kvar år. Trass i dette er mange skeptiske til CSR og meiner at CSR-omgrepet si tid er over (Nieuwenkamp 2016). I OECD brukar ein ikkje omgrepet CSR, men Responsible Business Conduct (RBC).

Mange ser på CSR som ein strategi der selskapa skryt av kor gode og ansvarlege dei er, men i røynda er dei same selskapa med i kappløpet mot botn når det til dømes kjem til arbeidstakarrettar. International Trade Union Confederation (ITUC) gjev kvart år ut ein rapport som tek føre seg tilhøva for arbeidarar i verda. I innleiinga til 2018-rapporten kan ein lese at den demokratiske plassen for arbeidsfolk er redusert og selskapa har aukande makt. Ytringsfridomen vert innskrenka, mulegheitene til å protestere er reduserte og det er fleire valdelege åtak på forsvararar av arbeidstakarrettar enn tidlegare år. Anstendig arbeid og demokratiske rettar vart svekka i nesten alle statar, og ulikskapen fortsette å auke (ITUC 2018:

4). CSR-managers, CSR-visepresidentar og CSR-ekspertar, hærar av CSR-konsulentar og hundrevis av CSR-prisar har altså ikkje ført til betre tilhøve for verdas arbeidarar.

I Norge har både omgrepet “CSR” og “næringslivets samfunnsansvar” vore i bruk. Regjeringa og embetsverket brukar omgrepa “næringslivets samfunnsansvar” og “bedriftenes samfunnsansvar”, og det har òg vorte vanleg å bruke “samfunnsansvar” då det er forventa at offentleg sektor og sivilsamfunnsorganisasjonar skal ta samfunnsansvar som innkjøparar og arbeidsgjevarar. I academia er det framleis vanleg å bruke omgrepet CSR. I denne oppgåva vil eg bruke “næringslivets samfunnsansvar” med unnatak av diskusjonane rundt CSR-omgrepet.

1.3. PROBLEMSTILLING

Mange har forsøkt å definere næringslivets samfunnsansvar, og det er mange ulike definisjonar, teoriar og tilnærmingar. I følgje Dahlsrud (2008) kan det vera problematisk at definisjonane skildrar eit fenomen, utan å presentere noko rettleiing om korleis ein skal handtere utfordringane som ligg i fenomenet. “The challenge for business is not so much to define CSR, as it is to understand how CSR is socially constructed in a specific context and how to take this into account when business strategies are developed” (Dahlsrud 2008: 7). Å forstå korleis styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar er konstruert i ein bestemt samanheng er ikkje berre viktig for næringslivet, men òg for alle som ønskjer å forstå kva næringslivets samfunnsansvaret inneber.

I denne oppgåva ønskjer eg å analysere korleis norske styresmakter² definerer norske selskap sitt samfunnsansvar når dei opererer i utlandet, og eg vil spesielt fokusere på kva som vert forventa av norske selskap når det gjeld arbeidstakarar og arbeidstakarrettar. Mange ulike aktørar deltek i diskusjonen rundt kva næringslivets samfunnsansvar skal og bør vera. Det er difor relevant å studere korleis ein bestemt oppfatning av eit omgrep er kjeda saman med andre, kva den er definert i relasjon, og i opposisjon, til, og kva slags alternative framstillingar den konkurrerer med. Forskingsspørsmåla i denne oppgåva er som følgjer:

- 1) Kva tilnærmingar har styresmaktene til næringslivets samfunnsansvar, kva aspekt ved samfunnsansvar legg styresmaktene vekt på og korleis har tilnærmingane endra seg dei siste 10 åra?

² I høve til maktdelingsprinsippet vert styresmakter delt inn i lovgjevande, utøvande og dømande styresmakter. I denne oppgåva er styresmakter brukt som synonym på den utøvande styresmakta, og vert forstått som regjering og statsforvaltning.

- 2) Kva samfunnsansvarsteoriar byggjer styresmaktene tilnærmingane sine til næringslivets samfunnsansvar på?
- 3) Kva alternative tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar er styresmaktene sine tilnærmingar i posisjon og i opposisjon til?

1.4. AVGRENSING

Styresmaktene si tilnærming til næringslivets samfunnsansvar er eit tema som er for stort for ei masteroppgåve, og eg har difor gjort følgjande avgrensingar:

1.4.1. NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR I UTLANDET

Den offisielle norske samfunnsansvarspolitikken er retta mot forretningsverksemd i utlandet, og Utanriksdepartementet har koordinert arbeidet med næringslivets samfunnsansvar (Carson, Hagen og Sethi 2013). I St.meld. nr.10 (2008-2009) står det at norske bedrifter i aukande grad har økonomisk verksemd i og handlar med land der det er politisk ustabilitet, utbreidd fattigdom eller korrupsjon. Det er i denne typen marknader at bedriftene kan ha behov for auka bevisstgjering og kompetanse (Utenriksdepartementet 2009: 6). Eg avgrensar analysen i denne oppgåva til det samfunnsansvaret styresmaktene meiner dei norske selskapa skal ta når dei opererer i utlandet.

1.4.2. STATLEG EIGARSKAP

Eit viktig prinsipp i FN sitt rammeverk for næringsliv og menneskerettar (UNGP) er at staten som eigar har eit spesielt ansvar for å sørge for at selskapa som er heilt eller delvis statleg eigde, respekterer menneskerettane. Eit anna prinsipp er at selskapa skal vera særskilt varsame når dei har verksemd i land der staten er svak eller det er konflikt, då det av erfaring er i slike statar dei grovaste menneskerettsbrota skjer (Hippe og Bye 2013). Dei fleste store norske selskapa som har internasjonale verksemd, opererer i dei delane av verda der det er konflikt, der staten er svak eller der det av andre årsaker er svakt menneskerettsvern (Hippe og Bye 2013). I selskapa som er heileigde eller delvis eigde av staten, kan staten bruke aksjonærmakta si til å påverke korleis selskapet skal opptre i høve til samfunnsansvaret. Styresmaktene har vore tilbakehaldne med å bruke aksjonærmakta til å fremje samfunnsansvar i utlandet, og dette har blant anna jussprofessor Sjøfjell vore kritisk til (Hippe og Bye 2013). I denne oppgåva føreheld meg til korleis styresmaktene definerer næringslivets samfunnsansvaret for selskapa med statlege eigarinteresser, ikkje til korleis styresmaktene eventuelt kunne ha instruert eller pålagt selskapa å ta samfunnsansvar på ein bestemt måte gjennom å bruke aksjonærmakta.

1.4.3. ARBEIDSTAKARAR OG ARBEIDSTAKARRETTAR

Arbeidstakarane er på mange måtar i sentrum av eit selskap sitt samfunnsansvar, og sysselsetjing vert ofte sett på som den mest grunnleggjande sosiale og økonomiske rolla ei verksemd har (Crane, Matten og Spence 2014). Eg vil difor fokuserer på arbeidstakarar og arbeidstakarrettar i denne oppgåva. I Norge er mykje av det ein ønskjer å regulere gjennom næringslivets samfunnsansvar, institusjonalisert gjennom lover, avtaleverk og trepartssamarbeid mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene. Kva stilling arbeidstakars rett har i ei verksemd sitt internasjonale samfunnsansvar, vil avhenge av kor verksemda er, om arbeidslivet er regulert eller ikkje, korleis leveransekjedene er (Crane, Matten og Spence 2014) og korleis selskapet er organisert. Næringslivets samfunnsansvar vil ofte vere meir komplekst i land der arbeidstakarar manglar vern gjennom lovverk, avtaleverk eller handsaming av lov- og avtaleverket. Næringslivet som ønskjer å ta samfunnsansvar, kan finne råd og rettleiing fleire stadar, til dømes i OECD-retningslinjene for fleirnasjonale selskap, ILO sine globale standardar og agendaen for anstendig arbeid, UN Global Compact, FN's rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar (UNGP) (Crane, Matten og Spence 2014) og FN's berekraftsmål.

1.4.4. STORTINGSMELDINGAR

Hausten 2008 presenterte regjeringa Stoltenberg II ein sju-punkts strategi for eit anstendig arbeidsliv. Hensikta med strategien var å styrkje og samordne innsatsen for å fremje arbeidstakarrettar i andre land, og slik utfylle innsatsen mot sosial dumping i Norge (Arbeidsdepartementet 2013). ILO sin anstendig-arbeid-agenda låg til grunn for strategien. I punkt 5. står det at ivaretakinga av arbeidstakarrettar i andre land skal vera eit viktig element i regjeringa sin næringslivspolitik og i politikken for å bidra til at norske selskap tek samfunnsansvar. Vidare står det at staten som eigar forventar at selskapa tek samfunnsansvar. Selskapa si verksemd må utførast i samsvar med grunnleggjande menneskerettar, og det må stillast krav til forretningspartnarar og leverandørar om det same. Regjeringa forventar at norske selskap legg til grunn ILOs åtte kjernekonvensjonar i verksemda si og har gode HMS-standardar som ivareteke tryggleiken og helsa til arbeidarane, og dei må ha oppfølgingsystem (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008).

Dåverande utanriksminister Støre uttalte at Norge truleg var det første landet i verda som etablerte ein slik strategi (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008). Stortingsmeldinga om næringslivets samfunnsansvar vart lagt fram eit knapt halvår seinare. I eit intervju med Initiativ for etisk handel uttalte Støre at målet med stortingsmeldinga var å skape meir kunnskap og

engasjement for samfunnsansvar, leggje grunnlaget for refleksjon og diskusjon rundt dei mange utfordringane og dilemmaa som næringslivet møter i den internasjonale verksemda si og formidle oppdatert kunnskap om det internasjonale CSR-arbeidet (Initiativ for etisk handel 2008). Stortingsmeldinga markerer eit vegskilje og næringslivets samfunnsansvar vart med denne meldinga løfta opp på dagsorden. Næringslivets samfunnsansvar har vore handsama i ei rekkje stortingsmeldingar frå 2008 til 2018, og eg vil analysere styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar i desse meldingane og ein handlingsplan som kom som følge av ei av meldingane.

1.5. STRUKTUR

Kapittel ein skisserer emnet for oppgåva og problemstillinga, *kapittel to* er litteraturgjennomgang med fokus på CSR-omgrepet og den nordiske modellen og *kapittel tre* er ei oversikt over dei viktigaste rammeverka for næringslivets samfunnsansvar.

Kapittel fire er ein gjennomgang av teoretiske tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar. Utgangspunktet for gjennomgangen er dei seks kjernane: frivillig, eksternalitetar, interessetilnærming, balanse mellom sosialt og økonomisk ansvar, praksis og verdiar, og meir enn filantropi. *Kapittel fem* viser kva metode som har vorte nytta, og analyseeinane og kategoriar vert presentert. Kvalitativ metode og tekstanalyse vert brukt til å analysere styresmaktene sine tilnærmingar til samfunnsansvar i stortingsmeldingar og ein handlingsplan. Kategoriane er basert på dei seks kjernane som vart presentert i kapittel fire.

I kapittel seks, sju og åtte svarer eg på dei tre forskingsspørsmåla. *Kapittel seks* er tekstanalyse, basert på kategoriane som er presentert i kapittel fem, av styresmaktene sine definisjonar og tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar. *Kapittel sju* byggjer på funna i kapittel seks, og er ein analyse av styresmaktene sine tilnærmingar i høve til teoriane som er presentert i kapittel fire: implisitt og eksplisitt samfunnsansvar, samfunnsansvarspyramiden, dei fire hovudkategoriane og tre-domene-modellen. *Kapittel åtte* byggjer på funna i kapittel seks og sju, og er ei drøfting av korleis styresmaktene sine tilnærmingar er kjeda til andre aktørar sine tilnærmingar. Dei seks kategoriane som er skildra i teorikapitlet, er utgangspunkt for drøftinga. *Kapittel ni* er hovudkonklusjonen.

2. CSR OG DEN NORDISKE MODELLEN

Mykje av litteraturen innan næringslivets samfunnsansvar handlar om tilhøve mellom næringslivet, og då spesielt fleirnasjonale selskap, og menneskerettane. I innleiinga til artikkelen “Modelling CSR: How Managers Understand the Responsibilities of Business Toward Society” skriv Pedersen (2010) at det har vorte utvikla ei rekkje modellar som prøver å fange hjarta og sjela i næringslivsetikk, corporate citizenship (bedriftsborgerskap), berekraft og liknande. Carroll (1991) sin CSR pyramide som består av økonomisk, juridisk, etisk og filantropisk ansvar, Elkington (1998) si triple botnlinje (folk, profitt, planet), Wood (1991) som skil mellom prinsippa, prosessane og resultata av CSR, Quazi og O`Brian (2000) sin to-dimensjonale modell som skil mellom smalt og bredt ansvar, og kostnad og fordelar ved CSR, er nokre av døma han viser til. Det er altså eit hav av ulike modellar, teoriar og definisjonar, og ei innføring i korleis CSR oppstod, kan gje oss ei betre forståing av desse.

2.1. CSR I USA

I løpet av 1990-talet spreidde CSR-initiativa seg over heile Europa. Som mange andre trendar i næringslivet, kom også denne trenden frå USA. Amao skriv i boka *Corporate Social Responsibility, Human Rights and The Law* (2011) korleis CSR-omgrepet vart til. Den nord-amerikanske økonomien vart modernisert etter den første verdskrigen. Hovudfokuset var at investeringane til investorane skulle vera lønsame. Ein gjekk ut frå at dersom ei verksemd var lønsam for investorane, var den lønsam for samfunnet, og levestandarden ville auke ved produksjon av varer og tenester (Amao 2011).

Denne tilnærminga vart utfordra av blant andre Ford og professor Dodd, ved Harvard Law School (Amao 2011). Ford måtte i 1919 i retten for å forsvare at han nekta å betale utbytte til alle eigarane i The Ford Motor Company. Ford ønskte at overskotet skulle nyttast til reinvesteringar i selskapet og høgare løner til dei tilsette. Ford tapte mot dei andre eigarane, men saka vart eit symbol på ein samfunnsansvarleg bedriftsleiar (Trygstad og Lismoen 2008). Professor Dodd var i ein langvarig diskusjon med professor Berle: "The Berle – Dodd Dialogue on the Concept of the Corporation", der Dodd hevda at leiinga av store selskap bør ha ei juridisk plikt til ikkje berre å ta omsyn til aksjonærane, men også andre grupper (stakeholders) som vert påverka av verksemda; tilsette, kundar og lokalsamfunn (Amao 2011).

På 1960-talet argumenterte Friedman hardt mot CSR-konseptet, og han hevda at CSR-agendaen var å erstatte marknadsmechanismar med politiske mekanismar. Friedman meinte at dette ville leia til ineffektivitet, og leiinga i ei bedrift skal sørge for profitt til investorane, ikkje dele ut

almisser i namnet åt CSR (Amao 2011). Det kanskje viktigaste bidraget til CSR-diskursen, og det som etablerte CSR som ein akademisk disiplin og la premissa for CSR-diskusjonen gjennom heile 1980- og 1990-talet, var arbeidet til Carroll (Trygstad og Lismoen 2008). Carroll (1979) definerte CSR som det ansvaret eller dei pliktene som selskapa tek utover dei lovpålagte. Selskapet eller bedrifta er den grunnleggjande økonomiske eininga i samfunnet, og har ansvar for å produsere og selje dei produkta og tenestene som samfunnet etterspør, med profitt innanfor gjeldande lovverk. Carroll trekk, i motsetnad til klassiske kapitalistar, fram at selskapa har andre plikter òg; etiske plikter som er eit resultat av forventningar og normer i samfunnet og skjønsmessige plikter (discretionary expectations) som til dømes filantropiske bidrag (Trygstad og Lismoen 2008).

I følgje Trygstad og Lismoen (2008) må den akademiske og praktiske framveksten av CSR-omgrepet sjåast i lys av at USA i mindre grad enn dei europeiske landa har og har hatt eit sosialt tryggingnett. Innanfor den angloamerikanske tradisjonen har utgangspunktet for selskapa si verksemd vore tilhøve mellom eigar og leiing, ikkje tilhøve til interne eller eksterne sosiale aktørar. Det å imøtekome krav om ansvar frå ulike aktørar har i stor grad vore frivillig frå verksemda si side, og samfunnsansvar har ikkje vorte institusjonalisert i lov- og avtaleverk eller gjennom forhandling mellom kollektive aktørar (Trygstad og Lismoen 2008).

2.2. CSR I EUROPA

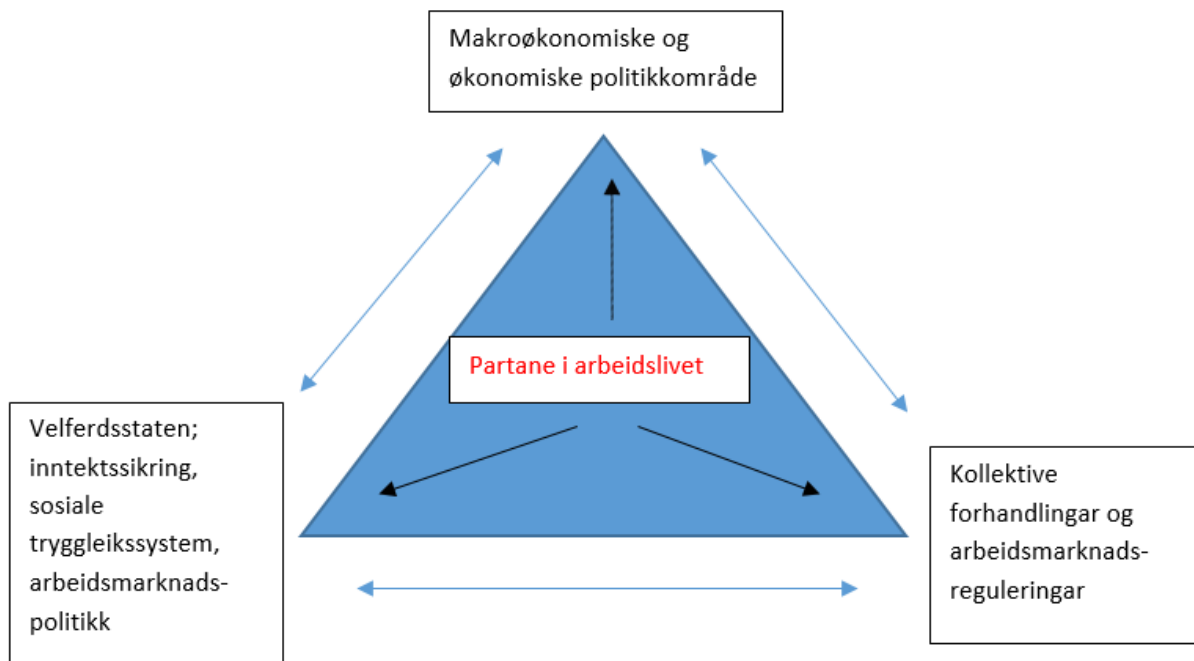
Mange av dei aktivitetane som i dag vert kalla CSR-aktivitetar, har heilt sidan den industrielle revolusjonen vore aktuelle tema; trygge arbeidstilhøve, husly, helsetenester og donasjonar til velgjerande føremål, utan at det nødvendigvis vart lansert i årsrapportar eller kalla CSR (Crane, Matten og Spence 2014). På 1980- og 1990-talet auka den internasjonale handelen, og ein fekk store fleirnasjonale selskap. Då dei ny-liberalistiske vekstbølgjene vart avløyste av kriser og forretningsskandalar, møtte den globale økonomien kritikk, og rolla dei fleirnasjonale selskapa har for å demme opp for forskjellar, og aukande merksemd rundt dei miljømessige konsekvensane rundt produksjon av varer og tenester kom på dagsorden (Trygstad og Lismoen 2008). CSR slo gjennom med stor tyngde i samfunnsdebatten på slutten av 1990-talet og byrjinga av 2000-talet, og under kritisk gransking frå sivilsamfunnet, media og styresmakter måtte store selskap svare for seg og rettferdiggjera rolla si i samfunnet (Midttun 2014).

I rapporten “Towards a sustainable corporate social responsibility”, utgjeven av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions i 2003, vert inntoget av CSR i Europa kopla til fire hendingar: 1) i 1993 oppmoda presidenten i Europakommisjonen,

Delores, næringslivet om å ta del i kampen mot sosial eksklusjon, 2) sjokkmeldinga i 1997 om at det franske selskapet Renault kom til å leggje ned fabrikk i Vilvoorde i Belgia førte til at Luxembourg Job Summit sette ned ei arbeidsgruppe som anbefalte at “businesses with more than 1000 employees should publish a report on the management of change to give account of the impacts of their social activities”, 3) europarådsmøte i Lisboa i 2000 oppmoda næringslivet til å vise samfunnsansvar og 4) i desember same år vedtok Nice-rådet den sosialpolitiske dagsorden der betydinga av CSR, i høve til dei sosiale konsekvensane av den europeiske integrasjonen og sysselsetjingstilhøva, vart understreka (Bronchain 2003: 7).

I 2001 lanserte Europakommisjonen sin eigen definisjon av CSR: “a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis (Bronchain 2003: 7).

2.3. DEN NORDISKE MODELLEN



Figur 1: Den nordiske modellen. Kjelde: basert på Evju (2010) si forklaring.

I følgje Evju (2010: 5) kan ein i generell og forenkla form vise den nordiske modellen som ein trekant der ein i det eine hjørnet finn det makroøkonomiske og økonomiske politikkområdet, i det andre velferdsstaten, inkludert ordningar for inntektssikring, universelle sosiale tryggleikssystem og aktiv arbeidsmarknadspolitikk, og i det tredje hjørnet er det eit konsentrert kraftfelt som består av kollektive forhandlingar og arbeidsmarknadsreguleringar. Midt i trekanten finn ein arbeidsgjevarorganisasjonane og fagforeiningane, det vil seie partane i

arbeidslivet (Evju 2010). I følge Evju (2010) er modellen kjenneteikna av tette band og sterk interaksjon mellom kraftfelt, der partane i arbeidslivet er sterkt involverte og har stor påverknad på utforminga og gjennomføringa av økonomisk-, sosial- og arbeidsmarknadspolitik, og tariffreguleringar har ei stor rolle.

Ein føresetnad for eit funksjonsdyktig system med kollektive avtaleregulering er at ein har organisasjonsfridom og kan slutte seg til organisasjonar som kan opptre som tariffpartar, og at tariffparten står fritt til å ivareta medlemmane sine interesser og kan formulere krav og inngå avtalar utover det som er fastlagt i lova. Dei rettslege rammene vert fastlagte av staten, og lovregulering går føre tariffavtalar. Det må vera rom for å stille krav og forhandle om reguleringar av løns- og arbeidsvilkår, det må vera lov å ty til arbeidskamp for å få gjennomslag for krava, inngåtte avtalar må vera rettsleg bindande for både partane og medlemmane deira, og det må vera ordningar for konfliktløsning i tariffavtaletvistar (Evju 2010). Eit anna sentralt element i den nordiske modellen, er ein velferdsstat basert på universelle ordningar. Desse ordningane vart bygd opp gjennom politiske vedtak over lang tid, som eit produkt av blant anna streik og konflikter, og systemet omfattar ei rekkje ordningar som skal sikre at innbyggjarane ikkje fell under ein minstestandard i materiell levestandard (Utenriksdepartementet 2013: 23). Sentraliserte landsomfattande fagforeiningar og arbeidsgjevarorganisasjonar, koordinert lønsdanning og inntektspolitisk samarbeid er viktige delar av modellen (Utenriksdepartementet 2013: 22).

I følge Gjølborg (2010) er den nordiske modellen i konflikt med CSR-omgrepet, fordi den nordamerikanske måten å organisere samfunnet på baserer seg på eit heilt anna tilhøve mellom stat, marknad og samfunn. Som eit resultat av den nordiske modellen er det i stor grad norske styresmakter som har drive fram næringslivets samfunnsansvar i Norge, medan det opphavelige amerikanske CSR-omgrepet vart drive fram av næringslivet (Matten og Moon 2008, Gjølborg 2010, Carson, Hagen og Sethi 2013). Det statlege eigarskapet i store norske selskap, særleg innan utvinningsindustrien, har gjort at norske styresmakter såg det som nødvendig å gjera greie for spørsmåla rundt næringsliv og menneskerettar, korrupsjon og så bortetter, og å utvikle ein offisiell politikk knytt til CSR (Carson, Hagen og Sethi 2013: 4). Kompakt, konsultasjonsorganet for menneskerettar og næringslivs engasjement i utlandet, som er leia av Utenriksdepartementet og har medlemmar frå styresmaktene, privat næringsliv, fagrørsla, sivilsamfunnsorganisasjonar og akademia, kan sjåast på som ei tilpassing av CSR til den norske konteksten.

2.4. HAR CSR DØYDD?

Eg har nå presentert korleis CSR-omgrepet vart til i USA rundt 1920-talet og etablerte seg i Europa rundt tusenårsskiftet, og noko seinare i Norge. Tretten år etter at Europakommisjonen definerte CSR, erklærte den nederlandske forretningsmannen Bakker at CSR har døydd. Townsend (2015) kommenterte utspelet, og stilte spørsmål om CSR verkeleg var over. Han konkluderte med at det er ei overdriving; det er mykje CSR-tenking og praksis på gong, og stadig fleire selskap utarbeider CSR-rapportar, det er mange konferansar, arrangement og medieoppslag om CSR. Likevel trudde ikkje Townsend at CSR hadde lenge att. I følgje Townsend (2015) er CSR i beste fall berre er ei delvis løysing, som i verste fall kan misbrukast for å skape ein illusjon av at næringslivet tek ansvar, samstundes som det er få reelle endringar. Nieuwenkamp, i OECD, fekk spørsmål om det var han som tok livet av CSR. Han avviste at han var skuldig, og hevda at CSR tok sitt eige liv³; “CSR as a term may be dead, the concepts of corporate responsibility and corporate sustainability are still very much alive and may well live forever!” (Nieuwenkamp 2016). Omgrepet CSR har kanskje døydd, men nye omgrep tek over og innhaldet i konseptet lever vidare. Som allereie nemnt, nyttar OECD omgrepet RBC og i Norge brukar styresmaktene omgrepet “samfunnsansvarleg næringsliv”. Felles for desse to omgrepa er at dei refererer til internasjonale rammeverk for samfunnsansvar.

³ For grunngjevinga av kvifor CSR tok livet sitt, sjå vedlegg 1.

3. INTERNASJONALE RAMMEVERK

Dei viktigaste internasjonale rammeverka for samfunnsansvar som dei norske styresmaktene byggjer politikken sin på, er OECD sine retningslinjer for fleirnasjonale selskap, FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar og FNs Global Compact (Utenriksdepartementet 2016). Eg vil her gje ein kort presentasjon av desse rammeverka, og i tillegg presentere ILO sin anstendig-arbeid-agenda, FNs berekraftsmål, globale rammeavtalar og dei mest relevante rapporteringsinitiativa.

3.1. OECDs RETNINGSLINJER FOR ANSVARLEG NÆRINGS LIV

OECDs retningslinjer for ansvarleg næringsliv vart lanserte i 1976, og vart sist oppdaterte i mai 2011. Retningslinjene er anbefalingar frå OECD-landa til fleirnasjonale selskap som har verksemd i eller frå territoria til statar som har slutta seg til retningslinjene. Retningslinjene gjev ikkje-bindande prinsipp og standardar for ansvarleg næringsliv i ei global ramme i samsvar med gjeldande lover og internasjonalt anerkjente standardar (Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv 2011).

Tilslutta statar må etablera nasjonale kontaktpunkt. Kontaktpunkta har som oppgåve å vera ein klagemekanisme og gjera retningslinjene kjende. Klageordninga sikrar at interessentar har ein stad å vende seg, og kontaktpunktet skal legge til rette for dialog og mekling for å løyse saker (Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv 2016). Klager til det norske kontaktpunktet vert handsama av eit utval på fire personar som er utnemnde av Utanriksdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet, basert på forslag frå dei to hovudpartane i arbeidslivet NHO og Landsorganisasjonen i Norge (LO), samt sivilsamfunnsorganisasjonen Forum for miljø og utvikling (ForUM) (Hippe og Bye 2013). Leiaren vert utnemnd for fire år, og dei resterande medlemmane for tre år.

Dei nasjonale kontaktpunkta har vorte ein stad der fagrørsla, sivilsamfunnsorganisasjonar og andre kan klage inn fleirnasjonale selskap som bryt med retningslinjene. Fagrørsla sitt rådgjevingsorgan til OECD (TUAC) har sidan år 2000 registrert nærare 200 klager frå fagrørsla til ulike nasjonale kontaktpunkt (TUAC 2018). Ei av dei mest omtala klagene er BWI⁴ sin klage på FIFA, som vart levert inn til det sveitsiske kontaktpunktet i 2015 av den internasjonale fagforeininga for bygging- og trearbeidararar (BWI). BWI klaga på at den internasjonale

⁴ Heile klagesaka kan ein lese på URL: <https://www.business-humanrights.org/en/swiss-oecd-natl-contact-point-accepts-union-complaint-against-fifa-over-alleged-failure-to-address-rights-abuses-against-migrant-construction-workers-in-qatar>

fotballføderasjonen FIFA gjorde Qatar til vertskap for verdsmeisterskapet i fotball 2022, trass i at menneskerettsbrota mot migrantarbeidarar i Qatar var kjende og godt dokumenterte.

I følgje Mestad, leiaren av det norske kontaktpunktet, var det først etter revisjonen i 2011 at retningslinjene fekk musklar nok til å verte eit reelt verktøy for eit stadig meir globalisert næringsliv (Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv 2016: 12). FN sine rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar vart i heilskap innlemma i retningslinjene i 2011 og OECD stiller nå krav om aktsamvurdering for samlege område som vert omfatta av OECDs retningslinjer; menneskerettar, arbeidstakarrettar, miljø, korrupsjon, forbrukarinteresser, vitskap og teknologi, konkurranse og skatt. Det er også krav til heile leverandørkjeda, ikkje berre det einskilde selskap si eiga verksemd. Det er særleg kapittel 5 i retningslinjene som er interessant i høve til arbeidstakars rettars⁵.

3.2. ANSTENDIG ARBEID-AGENDAEN

Anstendig arbeid er avgjerande i berekraftig fattigdomsreduksjon og eit middel for å oppnå rettferdig, inkluderande og berekraftig utvikling (ILO 2013). Anstendig arbeid-agendaen vart utvikla av den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO, FN sin organisasjon for arbeidslivet, i 1999. Den har fire grunnpilarar: jobbskaping, arbeidstakarrettar, sosial tryggleik og sosial dialog. I høve til ILO (2018) er anstendig arbeid basert på folk sine forventningar til arbeidslivet, og inneber produktivt arbeid som gjev ei rettferdig inntekt, tryggleik på arbeidsplassen og sosial tryggleik for familien, mulegheit for personleg utvikling og sosial integrasjon, fridom til å ytre seg, organisere seg og delta i avgjerder som påverkar liva deira, likestilling og like mulegheiter for kvinner og menn.

ILO arbeider med å nå måla om anstendig arbeid for alle gjennom fire hovudområde (FN-sambandet 2018a):

- 1) Arbeidstakarrettar: fremje og setje i verk internasjonale arbeidsstandardar og grunnleggjande arbeidstakarrettar gjennom ILO sine kjernekonvensjonar.
- 2) Sysselsetjing: skape mulegheiter for full sysselsetjing slik at alle kvinner og menn kan få anstendig arbeid som kan gje levebrød, kompetanse og mulegheit for investeringar og entreprenørskap.
- 3) Sosial tryggleik: utvida tilgang til, og effekten av, sosial tryggleik.

⁵ For kapittel 5 i OECD-retningslinjene, sjå vedlegg 2.

- 4) Sosial dialog: fremje sosial dialog og samarbeid mellom uavhengig fagrørsl, arbeidsgjevarorganisasjonar og styresmakter.

ILO vedtok rammeverket for anstendig-arbeid-indikatorar i 2008. Rammeverket har ti element som samsvarar med dei fire strategiske grunnpilarane; arbeidsmulegheiter, tilstrekkeleg løn og produktivt arbeid, anstendig arbeidstid, kombinasjon arbeid, familie og privatliv, arbeid som bør avskaffast, stabilitet og tryggleik i arbeidet, likestilling og likebehandling i arbeidslivet, trygt arbeidsmiljø, sosial tryggleik og sosial dialog, arbeidsgjevar- og arbeidstakarrepresentasjon (ILO 2013: 12).

3.3. GLOBAL COMPACT

UN Global Compact vart initiert av tidlegare generalsekretær i FN, Kofi Annan, og lansert i juli 2000. Det utvikla seg raskt til eit av dei mest synlege globale samfunnsansvarsinitiativa. Den overordna målsetnaden til Global Compact er todelt: den første inneber å innarbeide Global Compact og prinsippa i selskapa ved å gjera dei til del av forretningsstrategien og den daglege drifta. Den andre inneber å leggje til rette for samarbeid og kollektiv problemløysing mellom ulike selskap gjennom Global Compact-nettverket (Barkemeyer 2009).

Global Compact baserer seg på felles verdiar nedfelt i fire internasjonale avtalar:

1. FN si verdserklæring om menneskerettar,
2. ILO si politiske erklæring om grunnleggjande prinsipp i arbeidslivet og arbeidsrettar,
3. Rio-erklæringa om miljø og utvikling, og
4. FN-konvensjonen mot korrupsjon.

Målsetnaden er at dei ti prinsippa under skal vera ein del av forretningsverksemda til bedrifter over heile verda (Utenriksdepartementet 2014b):

1. Menneskerettar: (1) bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettar, og (2) sikre at dei ikkje medverkar til brot på menneskerettane.
2. Standard for arbeidslivet: (3) bedriftene skal halde organisasjonsfridomen i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlingar vert anerkjent i praksis, (4) sikre at alle former for tvangsarbeid vert avskaffa, (5) sikre at barnarbeid vert reelt avskaffa, og (6) sikre at diskriminering i arbeidslivet vert avskaffa.

3. Miljø: (7) bedrifter skal støtte ei føre-var-tilnærming til miljøutfordringar, (8) ta initiativ til å fremje større miljøansvar, og (9) oppmuntre til utvikling og spreiding av miljøvenleg teknologi.
4. Kampen mot korrupsjon: (10) bedriftene skal kjempe mot alle typar korrupsjon, inkludert utpressing og mute (bestikkelse).

Bedriftene som sluttar seg til nettverket skal rapportere årleg, enten i årsmeldinga eller i ein eigen berekraftsrapport. Det vert forventa at bedriftene bidreg med å fremje Global Compact, og deltek i eit FN-forankra internasjonalt bedriftsnettverk for å fremje arbeidet med samfunnsansvar i praksis (Utenriksdepartementet 2009). I dag er Global Compact verdas største initiativ for næringslivets samfunnsansvar med over 13000 deltakarar, inkludert 9200 bedrifter frå meir enn 130 land (The Global Compact Network Nordic Countries 2018). 15. oktober 2018 vart Global Compact-nettverket etablert i Norge.

3.4. FNs RETTLEIANDE PRINSIPP FOR NÆRINGSLIV OG MENNESKERETTAR

I 2003 la eit ekspertutval fram forslaget “norms and responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights” i FNs menneskerettskommisjon (Ruggie 2013). Forslaget lagt til grunn at næringslivet har juridiske plikter i høve til menneskerettane (Utenriksdepartementet 2009: 70) Forslaget vart vurdert, og Business & Human Rights Resource Center, skriv i nettartikkelen *United Nations Sub-Commission Norms on business & human rights* (2018) at kommisjonen uttrykte at innhaldet var “useful elements and ideas for consideration”. Trass i at forslaget hadde nyttige element og idear, fekk ikkje forslaget om ein rettsleg bindande konvensjon om næringslivets menneskerettsansvar støtte frå menneskerettskommisjonen i 2004 (Utenriksdepartementet 2009, Business & Human Rights Resource Center 2018, Egeland 2015).

I 2005 vart Ruggie utnemnd til FNs spesialrepresentant for menneskerettar og næringsliv. Oppdraget hans var: “identifying what international human rights standards currently regulate corporate conduct, as opposed to the conduct of states and individuals; and clarifying the respective roles of states and businesses in safeguarding those rights” (Ruggie 2013: preface). Dette var første gong det vart gjort greie for eit rammeverk som skulle halde andre aktørar enn statar ansvarlege for brot på menneskerettane (Utanriksdepartementet 2009). Ruggie og teamet hans konsulterte statar, selskap og sivilsamfunnsorganisasjonar, og utarbeida ei rekkje rapportar til FNs menneskerettsråd og generalforsamling (Nolan 2014).

Mandatet til Ruggie vart utvida. I 2011 vedtok FNs menneskerettsråd dei rettleiande prinsippa for næringsliv og menneskerettar; UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), som Ruggie hadde utvikla (Ruggie 2013). Utanriksdepartementet melde på sine heimesider at retningslinjene har brei internasjonal oppslutnad og byggjer på ein omfattande konsultasjonsprosess og erfaringsbaserte studiar (Utenriksdepartementet 2011). I motsetnad til folkerettslege traktatar, har ikkje UNGP vore gjenstand for forhandlingar mellom statar (Egeland 2015: 6). I følgje Ruggie (2013) var dette første gong menneskerettskommisjonen/menneskerettsrådet⁶ vedtok ein normativ tekst som ikkje hadde vorte forhandla av medlemmane (Ruggie 2013).

Som eit minimum bør selskapa respektere (Egeland 2015: 4):

- 1) den universelle menneskerettserklæringa,
- 2) den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettार,
- 3) den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettार,
- 4) ILO si erklæring om grunnleggjande prinsipp og rettार i arbeidslivet, og
- 5) andre standardar og FN-instrument som kan vera relevante.

UNGP er ikkje-rettslege anbefalingar som rettार seg mot alle statar og verksemder, uavhengig av storleik, sektor, eigarskap og struktur (Utenriksdepartementet 2014a), og byggjer på prinsippa *Protect, Respect and Remedy*. I følgje Ruggie tyder dette: “states must protect; companies must respect; and those who are harmed must have redress” (2013: xxi). Utanriksdepartementet (2014a) forklarar prinsippa slik:

- 1) Protect - Staten pliktar seg til å sikre menneskerettane gjennom nasjonal lovgjeving og å tryggje mot overgrep innanfor staten sin eigen jurisdiksjon, også frå tredjepartar som næringslivet.
- 2) Respect- Forventing om at næringslivet respekterer menneskerettane, utover å følgje lovar og reglar i landet der verksemda vert driven, og føretek akksamvurderingar for å etterleve dette ansvaret.
- 3) Remedy - Staten pliktar å sørgje for tilgang til ulike former for rettsleg eller ikkje-rettsleg klage- og erstatningsmekanismer og oppmodar næringslivet om å delta i eller sjølv ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er påverka av verksemda.

⁶ I 2006 vart menneskerettskommisjonen erstatta av menneskerettsrådet. Menneskerettsrådet er det øvste organet i FN når det gjeld menneskerettsspørsmål og er underlagt FNs generalforsamling.

UNGP-rammeverket har utvikla seg til å verte ein internasjonale standarden for næringsliv og menneskerettar, og er innarbeidd i blant anna UN Global Compact og OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap. Regjeringa vedtok, i tråd med oppmodingar frå Kompakt, å utarbeide ein nasjonal handlingsplan for dei rettleiande prinsippa (Utenriksdepartementet 2014). *Næringsliv og menneskerettigheter – Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper* vart lansert av dåverande utanriksminister Brende i 2015. I pressemeldinga frå Utanriksdepartementet stod det:

“- Handlingsplanen skal gjøre det enklere for næringslivet å ta i bruk FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter. Den klargjør hva norske myndigheter forventer av norske selskaper, men også hva næringslivet kan forvente av norske myndigheter når det gjelder bistand og råd, sier Brende” (Utenriksdepartementet 2015b).

3.5. FNs BEREKRAFTSMÅL

FN sine berekraftsmål, også kjent som berekraftsmåla eller Sustainable Development Goals (SDG), er eit initiativ der næringsliv og sivilsamfunn, saman med politikarar, har sett mål for utviklinga i verda. 2030-agenda for berekraftig utvikling fram mot år 2030 vart vedteken i 2015, og har 17 berekraftsmål og 169 delmål.



Figur 2: FNs berekraftsmål, Kjelde: fn.no.

Omgrepet berekraftig utvikling vart først brukt i rapporten *Vår felles fremtid* frå 1987. Rapporten vart gjeven ut av Verdiskommisjonen for miljø og utvikling, ofte omtala som Brundtland-kommisjonen, og skulle løyse både fattigdoms- og miljøproblem. Berekraftig

utvikling vert definert som ei utvikling der dagens behov vert tilfredsstilt utan at ein øydelegg mulegheita framtidige generasjonar har til å tilfredsstille sine behov (FN-sambandet 2018).

2030-agendaen stadfestar ei global semje om at det er nødvendig med grunnleggjande endringar for å tryggje global stabilitet og berekraft. Berekraftsmåla gjeld for alle statar og har eit høgt ambisjonsnivå; ingen skal utelatast. Måla vert omtala som eit vegkart for nasjonale og internasjonale tiltak som tek sikte på å utrydde ekstrem fattigdom, sikre inkluderande berekraft og fremje velstand, fred og rettferd for alle (Utenriksdepartementet 2017). Mål 8 skal fremje varig, inkluderande og berekraftig økonomisk vekst, full sysselsetjing og anstendig arbeid for alle (UN Sustainable Development Knowledge Platform 2018). Det er særleg delmål 8.5. til 8.8. eg ser som spesielt relevante i høve til næringslivets samfunnsansvar og arbeidstakars rettar⁷ (UN Sustainable Development Knowledge Platform 2018 (eiga omsetjing)):

8.5. Innan 2030 oppnå full og produktiv sysselsetjing og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personar med nedsett funksjonsevne, og oppnå lik løn for likt arbeid.

8.6. Innan 2020 betydeleg reduksjon av andelen unge som verken er i arbeid eller under utdanning eller opplæring.

8.7. Treffe raske og effektive tiltak for å avskaffe tvangsarbeid, få slutt på moderne slaveri og menneskehandel og sikre at dei verste formene for barnearbeid vert forbodne og avskaffa, under dette rekruttering og bruk av barnesoldatar, samt avskaffe alle former for barnearbeid innan 2025.

8.8. Beskytte arbeidstakars rettar og fremje eit trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakarar, under dette arbeidsinnvandrarar og særleg kvinnelege innvandrarar, samt arbeidstakarar i vanskelege arbeidstilhøve.

3.6. GLOBALE RAMMEAVTALAR

Globale rammeavtalar er avtalar mellom fagrørsla og fleirnasjonale selskap, som gjeld for selskapet si drift i heile verda. Avtalane byggjer på og refererer til kjernekonvensjonane i ILO, menneskerettane, miljøstandardar og helse, miljø og sikkerheit (HMS). Mange selskap har eigne etiske retningslinjer. Desse er normalt fastsett av selskapet, men fagforeiningar kan vere

⁷ Sjå vedlegg 2 for alle delmåla under mål 8.

med i arbeidet i varierende grad. Meir forpliktande for selskapa er avtalar med dei internasjonale fagforbunda. Skarning og Bergo (2013) skriv at dei globale rammeavtalane er særleg utvikla frå 1990-talet, og kan minne om tariffavtalar, men på eit heilt overordna nivå. Dei globale rammeavtalane viser til retten til å organisere seg og retten til kollektive forhandlingar, og er såleis eit verktøy fagrørsla kan nytte til å få i stand dialog og forhandle om tariffavtalar. I Norge har blant andre Norsk Hydro, Statoil (nå Equinor), Norske Skog og Aker Solutions inngått slike avtalar.

Initiativet kjem vanlegvis frå den lokale fagforeininga i det landet der det fleirnasjonale selskapet har hovudkontor, det nasjonale fagforbundet/forbunda eller det internasjonale fagforbundet/fagforbunda. Det er ikkje formelle rammer for korleis ein global rammeavtale skal verte utforma, og det er opp til partane i forhandlingar (Skarning og Bergo 2013). I til dømes Norsk Hydro sin avtale er fagforbunda Industri Energi og Fellesforbundet og det internasjonale fagforbundet IndustriALL Global Union partar. I forhandlingane var det tillitsvalde i selskapet og representantar frå dei to fagforbunda (der eg var ein av dei) som, i samarbeid med det internasjonale fagforbundet, forhandla med leiinga i Norsk Hydro.

3.7. RAPPORTERINGSINITIATIV

Det er ei mengde ulike rapporteringsinitiativ som har som mål å skape openheit rundt næringslivets samfunnsansvar. Eg vil her presentere tre av dei initiativa som er relevante for norsk næringsliv; OECDs retningslinjer, Regnskapsloven § 3-3c og Global Reporting Initiative.

OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap har eit eige kapittel, *III Offentliggjøring av opplysninger* (s. 8-10), om offentleggjering av opplysningar. Føremålet med kapittelet er å auke forståinga av fleirnasjonale selskap si verksemd. Tydeleg og fullstendig informasjon om selskapa er viktig for ulike interessentar; frå aksjonærar og aktørar i finanssektoren til arbeidstakarar, lokalsamfunn, interessegrupper, regjeringar og allmennheita (Mestad og Elgesem 2017). Selskapa bør forsikre seg om at dei offentleggjer nøyaktige opplysningar om alle vesentlege tilhøve som angår verksemda, resultat, eigarskap og leiing innan rimeleg tid. Selskapa bør offentleggjere anna informasjon som til dømes selskapet sine finans- og driftsresultat, føremål, store aksjonærar og stemmerett, tilhøva mellom selskapa i eit konsern eller gruppe og kontrollordningar, retningslinjer for godtgjering av styremedlemma og toppleiarar, informasjon om styremedlemma, transaksjonar med nærstående partar, risikofaktorar, spørsmål angående arbeidstakarar og andre interessentar, leiingspolitikk og eigarstyring (Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv 2011: 8-9).

I Norge vart det, med verknad frå rekneskapsåret 2013, innført krav om rapportering på samfunnsansvarsområdet for store selskap (Nærings- og fiskeridepartementet 2014). Rapporteringsplikta er nedfelt i Regnskapsloven § 3-3c. I følgje Olsen og Orderdalen (2014: 232-241) er plikta til å rapportere om samfunnsansvar avgrensa til å gjelde store føretak. Selskapa skal gjere greie for fire forskjellige emne; menneskerettar, arbeidstakarrettar og sosiale tilhøve, det ytre miljøet og kampen mot korrupsjon, i årsmeldinga. Vidare inneheld rapporteringskravet tre dimensjonar selskapa må gjere greie for innan kvart av emna: kva retningslinjer føretaka har, korleis føretaka arbeider for å omsette desse retningslinjene til handling, og til slutt kva resultat dei har oppnådd som følgje av arbeidet og kva resultat dei forventar framover. Lovteksten stiller ikkje konkrete krav til innhaldet i rapporten utover at rapporten må omhandle selskapet si oppfølging av menneskerettar, arbeidstakarrettar og sosiale tilhøve, det ytre miljøet og arbeidet mot korrupsjon i forretningsstrategiane, i dagleg drift og i høve til interessentar. Gjennom dei tre dimensjonane skal selskapa oppnå ein kontinuitet slik at det vert ein samanheng mellom den bestemte retningslinja, arbeidet for å følgje den opp og resultatet av dette arbeidet (Olsen og Orderdalen 2014). Selskapa som rapporterer etter retningslinjene GRI (Global Reporting Initiative) eller Global Compact er fritakne frå rapporteringsplikta (ForUM 2013).

GRI vart etablert i 1997 med det føremålet å oppmuntre til dialog mellom næringslivet og interessentar, gjennom at selskapa offentleggjer informasjon om korleis det presterte i høve til økonomiske-, sosiale- og miljømessige-tilhøve (Vigneau, Michael og Moon 2015). Nettverket, som er frivillig, er tufta på samarbeid mellom bedrifter, arbeidstakarorganisasjonar, investorar, revisorar, frivillige organisasjonar, akademikarar og andre interessentar, og er knytt til FN gjennom status som samarbeidande institusjon med FN's miljøprogram UNEP. Føremålet er at rapportering på den tredelte botnlinja, det vil seia økonomiske, miljømessige og sosiale resultat, skal verte like vanleg som finansiell rapportering (Utenriksdepartementet 2009). I følgje Vigneau, Humphreys og Moon (2015) må selskapa rapportere om 1) profil, det vil seie kontekstinformasjon om profil, strategi og styring, 2) leiingstrategi, det vil seie korleis dei adresserer relevante emne og 3) ei rekkje resultatindikatorar. GRI gjev informasjon om omfanget og kvaliteten på rapporteringa, men ikkje korleis samfunnsansvaret er utført. Det er dermed ei rapporteringsnorm om kva og korleis ein skal rapportere, utan bindande krav (Vigneau, Humphreys og Moon 2015: 472).

3.8. DET FRIVILLIGE SAMFUNNSANSVARET

Dei internasjonale rammeverka byggjer på idear om at næringslivet skal følgje gjeldande lover og internasjonale anerkjente standardar, og dei skal blant anna føre til respekt for menneskerettane, anstendige arbeidstilhøve, høge miljøstandardar og hindre korrupsjon. Eit viktig trekk ved rammeverka er at dei er frivillige. Dei globale rammeavtalane kan sjåast på som ein reaksjon på det frivillige aspektet ved at dei refererer til rammeverka, men er basert på bindande avtalar mellom fagrørsla og selskapa. I neste kapittel vert teoretiske tilnærmingar til samfunnsansvar presentert, og frivilligaspektet ved samfunnsansvar er eitt av seks kjerneområde som vert diskutert.

4. TEORETISK TILNÆRMING

Pierre-Yves Nèron (2010) har uttalt at næringslivets samfunnsansvar er eit konseptanarki (Crane, Matten og Spence 2014: 66). Representantar frå styresmakter, sivilsamfunnsorganisasjonar, akademia, fagrørsla og næringslivet kan vera samde i at næringslivet har eit samfunnsansvar, men dei kan vera ueinige i kva samfunnsansvaret inneber. Eg vil her presentere nokre teoriar som kan bidra til ei betre forståing av styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar.

4.1. DEI SEKS KJERNANE I NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

Crane, Matten og Spence (2014: 9) identifiserer seks kjernar i CSR-konseptet som på ulike måtar vert reproduisert i akademiske eller praktiske definisjonar. Få definisjonar vil innehalde alle dei seks kjernane, men dei er, i følgje Crane, Matten og Spence, likevel dei seks viktigaste aspekta som vert debattert. Forklaringa under er eit samandrag av korleis Crane, Matten og Spence definerer dei seks kjernane.



Figur 3: Dei seks kjernane i næringslivets samfunnsansvar.
Kjelde: Crane, Matten og Spence (2014: 9).

- 1) Frivillig (voluntary): mange ser på samfunnsansvar som frivillige aktivitetar som går lengre enn det selskapa er plikta til gjennom lovverket. Kritikarar ser ofte frivilligaspektet som den store mangelen ved næringslivets samfunnsansvar, og hevdar at fokuset bør vera på lovpålagt ansvar. Frivilligaspektet vert diskutert i 4.5. *Eksplisitt og implisitt samfunnsansvar*, 4.6. *Harde-, mjuke- og imellom-lover* og 4.8. *Samfunnsansvarspyramiden*.

- 2) Å ta inn eller administrere eksternalitetar (internalising or managing externalities): innan samfunnsøkonomi er eksternalitetar eit omgrep på samfunnsøkonomiske gevinst eller kostnad ved produksjon eller konsum, som einskildaktørar ikkje vert godskrivne eller belasta for i marknaden, og difor vert dei heller ikkje teke omsyn til. Eit selskap tek ikkje eksternalitetane med i vurderingane sine, og dei påverkar heller ikkje marknadsprisen på varer og tenester. Forureining er det klassiske eksempelet på ein eksternalitet; lokalsamfunnet ber kostnaden av produksjonen av ei vare. Reguleringar kan føre til at selskapa tek inn kostnadane ved eksternalitetar, til dømes bøter for forureining, men i næringslivets samfunnsansvar er det ofte ei meir frivillig tilnærming til dette, til dømes ved at eit selskap investerer i reinseteknologi. Næringslivets samfunnsansvar handlar om korleis selskapa handsamar til dømes menneskerettsbrot i arbeidsstyrken, minimaliserer karbonutslepp, vurderer sosiale og økonomiske innverknadar ved å redusere arbeidsstyrken eller vurderer sosiale og økonomiske innverknadar ved å redusere bruken av farlege produkt. Under 4.3. *Filantropi*, 4.8. *Samfunnsansvarspyramiden* og 4.9. *Tre-domene-modellen* diskuterer eg etisk samfunnsansvar og korleis selskapa bør handsama blant anna eksternalitetar og i 4.6. *Harde-, mjuke- og imellom-lover* tilhøva mellom “mjuke” og “harde” lover.
- 3) Interessenttilnærming (multiple stakeholder orientation): næringslivets samfunnsansvar inneber at selskapa må vurdere ei rekkje interessentar, ikkje berre aksjonærar. Andre interessentar kan vera forbrukarar, tilsette, lokalsamfunnet, og så bortetter. Eg vil diskutere dette nærare under 4.2. *Interessenteori* og 4.7. *Dei fire hovudkategoriane*.
- 4) Balanse mellom sosialt og økonomisk ansvar (alignment of social and economic responsibilities): samfunnsansvar kan vera å gå lengre enn eit smalt fokus på aksjonærar og profitt, men mange meiner at dette ikkje må vera i konflikt med nettopp målet om å maksimere profitt. Fleire definisjonar av næringslivets samfunnsansvar fokuserer difor på korleis selskapa vil tene på å ta samfunnsansvar. Dette vil eg gå nærare inn på under 4.2. *Interessenteori*, 4.4 *Omdømehandling* og 4.7. *Dei fire hovudkategoriane*.
- 5) Praksis og verdiar (practices and values): for mange er samfunnsansvar praksis og strategi for å handsame sosiale problem, medan det for andre er filosofi eller eit sett verdiar som ligg til grunn for praksis eller strategi. Spørsmålet er altså ikkje berre kva eit selskap gjer, men kvifor det gjer det. Dette vert forklart nærare under 4.9. *Tre-domene-modellen*.
- 6) Meir enn filantropi (beyond philanthropy): næringslivets samfunnsansvar har for mange vore selskapa si velvilje mot dei mindre heldige. Debatten har endra seg, og handlar nå

om meir enn filantropi; den handlar om korleis selskapet påverkar samfunnet. Føresetnaden er at samfunnsansvaret må integrerast i den normale forretningsdrifta. Eg vil gå nærare inn på dette under 4.3. *Filantropi*.

4.2. INTERESSENTTEORI

Involvering av andre partar enn aksjonærar vert ofte kalla interessenttilnærming. Crane, Matten og Spence (2014: 136) ser på Freedman som stamfaren i interessentteori:

“Freedman draws stakeholder theory, first, as an analytical (or rational, as he puts it) tool: it helps us design ‘maps’ of all relevant groups or individuals in the context of the achievement of the company’s goals. Second, on the ‘process’ level, stakeholder thinking helps us to consider which players will actually be influential in the process of achieving the company’s goal. Third, Freedman fleshes out the ‘transactional’ level of stakeholder theory by analyzing how the company reaches different goals by successfully managing its relationships with customers, employees, the press and analysts, just to name a few of the examples he provides”.

I følge Crane, Matten og Spence (2014) er interessentteori den teorien som har hatt mest påverknad på næringslivets samfunnsansvar, og det er interessentar som utgjer “social” i “corporate social responsibility”. Ein interessent er ei gruppe eller individ som kan påverke eller er påverka av verksemda til eit selskap. Det er ikkje så mykje usemje om kven eller kva som kan vera ein interessent. Personar, grupper, nabolag, organisasjonar, samfunn og til og med miljøet kan vera ein faktisk eller potensiell interessent. “We find that it is the view taken about the existence and nature of the stake that presents an area of argument, because it is upon the basis of the “stake” that “what counts” is ultimately decided” (Crane, Matten og Spence 2014: 134)

“Alle” kan vera interessentar. Problemet er å definere kva som kjem inn under ansvarsområdet til eit selskap og kva som må seiast å vera andre sitt ansvar, som til dømes staten og lokale styresmakter (Syse og Olsen 2013). Dersom eit selskap påverkar individ eller grupper for å nå måla sine, har desse gruppene, i følge interessentteoriar, ei legitim interesse i selskapet (Crane, Matten og Spence 2014).

Interessentteori kan verte sett på som enten instrumentell (det såkalla business case) eller som ei moralsk plikt, og det har vore lite merksemd på normativ grunngeving for interessentane sine rettar (Hagen og Mulder 2012: 42). Den normative tilnærminga ser på selskapa som ikkje

berre strategiske rasjonelle, men moralsk plikta til å ta i betraktning interessene til individ eller grupper som dei påverkar eller er påverka av (Crane, Matten og Spence 2014). I følgje Hagen og Mulder (2012) vert interessentane sett på som viktige fordi dei bidreg til produktivitet og profitt, enten direkte, (gjennom produksjon) eller indirekte (gjennom omdøme), og den moralske plikta vert teken for gitt utan at ein vurderer det demokratiske fundamentet.

Ein interessent har legitimitet frå to kjelder: frå juridisk rammeverk eller ut frå ei forståing om at det er rettferdig (Hagen og Mulder 2012: 42). I følgje Hagen og Mulder (2012: 48) kan ein argumentere for at næringslivets samfunnsansvar inneber ei forskyving av makt frå aksjonærar til leiinga i selskapet eller til lovgjevar. Det juridiske grunnlaget for å inkludere andre interessentar enn aksjonærane, og då spesielt arbeidstakarane sine interesser, varierer frå land til land. Hagen og Mulder argumenterer for at arbeidstakarane sine interesser er knytt nærare til selskapa enn dei fleste andre interessentar, og at denne linken gjer at arbeidstakarane har ein rett til å vera med og bestemme, på linje med eigarane av eigenkapitalen.

Diskusjonen om kven eit selskap skal ta omsyn til heng saman med diskusjonen om kva eit selskap er. Hagen (2010) skil mellom tre ulike selskapsmodellar:

- 1) Selskap som sosial institusjon – alle eig. Dette inneber at alle samfunnsborgarar på ein eller annan måte har rettar i selskapet. Dette tyder ikkje at eigedomsretten vert forkasta, men at fleire omsyn vert trekte inn og at eigedom ikkje er det einaste som genererer rettar i høve selskapet. Selskapet er ein eigen juridisk person, og er ikkje lengre summen av alle eigarane. Dette skaper ein avstand mellom eigar og selskap som opnar for ein diskusjon om korleis banda skal sjå ut og kva rettar og plikter dei skal generere. Innanfor denne modellen finn ein tre ulike undermodellar: a) vekt på direktøren sitt ansvar og rolle, b) vekt på styresamansetning som speglar alle dei legitime interessentane og c) selskap som politisk system.
- 2) Selskapet som ei eining i den økonomiske sfæren – ein eller fleire eig. Utgangspunktet er at selskapet er ei eining utan dei plikter og rettar som ein legg til ein sosial aktør. Arbeidsmarknaden er skilt ut som ein eigen sfære og demokratiske prinsipp har liten eller ingen relevans. Dei tilsette har ikkje noko plass i modellen. Selskapet vert forstått som nokon sin eigedom i direkte forstand, og eigarane har rett til å bestemme kva selskapet skal gjere og kva mål det skal styrast etter. Kritikkk av aksjeeigarar og

interessene deira vert tolka som eit angrep på eigedomsretten. Familieselskap, som er ei viktig eigarform i Norge, kan vert sett på som ein mjuk variant av denne modellen.

- 3) Selskapet som ei samling kontraktar – ingen eig. Kontraktperspektivet understrekar frivilligheit i system. Tilsette utfører eller handlar etter innhaldet i ei kontrakt dei frivillig har slutta seg til. Ein kan dermed ikkje hevde at selskapet har moralske plikter i høve spesielle aktørar eller interessentar. Det er marknaden som skal sørge for kontroll av direktøren fordi aksjeprisen vil spegle kor dyktig direktøren er i å forvalte aksjonærane sine pengar. Styret skal sørge for å leggje til rette for kontrollmekanismene i marknaden. Dette har vore det dominante juridiske og økonomiske perspektivet i nordamerikansk og britisk litteratur.

I følge Amao (2011) ser ein i “the business case“ på interessentar som noko som kan forvaltast, på linje med å forvalte eit produkt eller ei merkevare. Sosiale og miljømessige problem kan handsamast med bedriftsøkonomiske teknikkar og strategiar. Den enkle forklaringa på forretningstilnærminga til samfunnsansvar er at samfunnsansvaret må vera kopla til betre inntening. Det må vera ei kopling mellom “doing good” og “doing well” (Amao 2011: 69).

“I argue that despite their emancipatory rhetoric, discourses of corporate citizenship, social responsibility and sustainability are defined by narrow business interests and serve to curtail interests of external stakeholders”, skriv Banerjee i *Corporate Social Responsibility: The Good, the Bad and the Ugly* (2008: 53). Banerjee refererer til Windsor (2001) når han konkluderer med at samfunnsansvardiskursane alltid representerer og konstruerer tilhøve mellom næringsliv og samfunn ut frå selskapa sine interesser, og ikkje samfunnsinteressene. Banerjee problematiserar interessenteoriar og hevdar at dette er ein form for kolonisme. Denne tilnærminga passar i best i høve til selskapsmodell 2) og 3), og i stadar der til dømes arbeidstakars legitime rett til å vera ein interessent ikkje er regulert i lovgjevinga og avtalar mellom partane i næringslivet. Makttilhøva mellom selskapa og interessentane er noko ein må vera medvitne om, både på lokalt- og nasjonalt plan (Banerjee 2001), samt når samfunnsansvarsrammeverk vert forhandla på internasjonalt plan.

4.3. FILANTROPI

Filantropi er eit gammalt omgrep og har tradisjonelt handla om at rike enkeltpersonar ønskjer å gje av overskotet sitt til beste for andre. Filantropi har aldri vore utbreidd i Norge samanlikna med mange andre europeiske land og ikkje minst USA (Sivesind 2015). Sivesind (2015) forklarar den svake filantropiske tradisjonen i Norge med at det har vore små sosiale, kulturelle

og økonomiske skilnader. Tidleg på 1800-talet byrja utviklinga av det sivile organisasjonslivet i Norge, der folk engasjerte seg i til dømes misjonen, avhaldssaka, målsaka, opplysning, idrett og kvinner- og arbeidarane sine rettar. Dette engasjementet førte til folkerørsler som hadde mykje å seie for organiseringa av den nye nasjonalstaten, både for demokratisk struktur og utviklinga av velferdsstaten (Loga 2016). I høve til den protestantiske arbeidsetikken er arbeid ei plikt, og privat velgjerd har ikkje vore vanleg. Resursar til dei fattige vart hovudsakeleg samla inn av lokale bedehus og kyrkjer. Interesseorganisasjonar har arbeida for at ingen skal kunne vera avhengige av andre sin sjenerøsitet, og sett fram krav om at velferdsstaten må ta dette ansvaret.

Fagrørsla har sett på filantropi som ein måte å dekkje over underliggende sosiale problem eller som ein dekkoperasjon for dei rike til å hjelpe dei rike (Sivesind 2015: 231). Skepsisen mot filantropi har vorte styrkja med framveksten av den sosialdemokratiske velferdsstaten der det politiske prosjektet var å skape sosial utjamning ved å bygge ned klasseskilja (Loga 2016). Frivillige organisasjonar har hovudsakleg bidrege med nettopp frivillig arbeid og ikkje økonomiske donasjonar, og dugnad er framleis heilt sentralt i måten frivillige organisasjonar og idretten er organisert på. Synet på næringslivet og filantropi har vore nært knytt til synet på filantropi elles i samfunnet. Hovudsakleg skal næringslivet bidra til samfunnet gjennom skattar og avgifter.

Ein kan skilje mellom tre ulike perspektiv på filantropi: det genuine, det etiske og det strategiske. I følgje Lantos (2001) er genuin filantropi eit ønske om å gjera godt for samfunnet, uavhengig av korleis det påverkar botnlinja, og han koplar dette til eit altruistisk samfunnsansvar der selskapet bidreg til samfunnet, trass i at dette er ei utgift. Selskapet går lengre enn å hindre og korrigere for negative verknadar og tek på seg ansvar for manglar i offentleg velferd. Det handlar om å gje til samfunnet, utan å forvente å få noko tilbake. Etisk filantropi inneber at ein gjer opp for belastninga og skadane som selskapet har påført andre (Sørensen 2008). Lantos (2001) koplar dette perspektivet til etisk samfunnsansvar der selskapet har etiske plikter det må oppfylle, og selskapet er moralsk ansvarleg i høve dei som kan lide skade på grunn av verksemda. Å overhalde den moralske standarden er viktig trass i at det er ei utgift. Det strategiske perspektivet på filantropi byggjer på forventninga om å oppnå eigeninteresser, og Lantos (2001) koplar dette til strategisk samfunnsansvar der eit selskap tenar på filantropi sidan marknadskreftene gjev finansielle insentiv for det som vert oppfatta som samfunnsansvarleg åtferd.

Sørensen (2008) har i masteroppgåva si studert filantropiske handlingar blant omdømesterke norske bedrifter ut frå at det er fire overordna motiv: 1) bedriftene ønskjer å kompensera for belastningar det påfører samfunnet som følgje av verksemda, 2) bedriftene ønskjer å styrke den interne bedriftskulturen, og såleis få motiverte og dyktige tilsette, 3) bedriftene ønskjer å styrkje omdøme ved å bidra til samfunnsnyttige føremål, og 4) bedriftene har eit genuint ønske om å bidra til eit betre samfunn. Sørensen fann at bedriftene har ei eigeninteresse når dei gjev pengar til gode føremål, og genuin filantropi var ikkje eit motiv blant bedriftene han studerte (Sørensen 2008).

I Norge har det dei seinare åra skjedd ei endring i synet på filantropi. Solberg-regjeringa har til dømes innført ei gåveforsterkingsordning der gåver frå private gjevarar vert forsterka av ein sum som vert lagt til av offentlege styresmakter. I følgje Loga (2016) har filantropi fått ny aktualitet, og “ny-filantropi” har vorte brukt om bølga av idealisme der næringslivsaktørar søkjer nye måtar å ta samfunnsansvar på. I USA er denne bølga blant anna knytt til IT-milliardærar og republikanarar med “veldigheitslogikk med kristne preferanser” (Loga 2016: 53).

Ny-filantropien skil seg frå den tradisjonelle filantropien ved at innsatsen ikkje nødvendigvis vert gjeven i form av individuelle gåver til frivillige organisasjonar og godtgjerande føremål, men har ei investeringsorientering (Loga 2016). Fokuset i USA har altså flytta seg frå “veldigheitsball” og pengeinnsamling, til utvikling av nye løysingar på sosiale problem som til dømes fattigdomsspørsmål, arbeidsløyse eller andre velferdsutfordringar og eit ønske om å ta eit sosialt ansvar (Loga 2016). I Bistandsaktuelt.no kunne me i 2015 lese at filantropen, menneskevenen, ein kvit mann frå USA med milliardar på bok, som mot slutten av livet donerer pengar til ein sjukehusfløy og kallar han opp etter seg sjølv, er på vikande front. Filantropane vert fleire og yngre. Dei vil verte like kjente for pengane dei gjev vekk, som for pengane dei har tent (Håskoll-Haugen 2015).

4.4. OMDØMEHANDTERING OG OMDØMEBYGGING

Røvik (2010) skriv at produksjon og spreiding av populære organisasjonsoppskrifter og populariserte idear for korleis moderne verksemdar skal styrast og leiast, kva design dei bør ha, korleis rutinar og prosessar skal organiserast og kva verdiar som bør gjennomsyra organisasjonen, har auka. Mange av desse ideane vert internasjonale trendar som med enorm kraft utløyser og set rammer for organisatoriske endringsprosessar (Røvik 2010). Omdømehandling var ein av dei viktigaste trendane i næringslivet rundt tusenårsskifte, og

auka kraftig i åra fram mot 2010 (Byrkjeflot 2010). Med bakgrunn i eit omfattande datamateriale identifiserer og analyserer Røvik (2010) dei idéstraumane som i størst grad set signaturen på samtidas organisasjonar, og han har funne fire hovudtrendar.

Ekspressivitet og omdømehandling er ein av hovudtrendane. Dei kjem til uttrykk i ei samling tilsynelatande forskjellige idear, som blant anna merkevarebygging, kommunikasjonsstrategiar, corporate storrtelling, samfunnsansvar, design av visuelle symbol, og så bortetter. Fellesnemnaren for desse er det tydelege ekspressive aspektet; det handlar om idear for å presentere organisasjonen på mest muleg fordelaktige måtar i høve til ulike aktørar. Omdømehandling kan vera tiltak som vert retta inn mot medviten, planlagt presentasjon av ein organisasjon med sikte på å styrke oppfatninga av, og tillit til, organisasjonen (Røvik 2010: 68).

Omdømebygging er ein strategi for å påverke korleis interessentar ser på ein organisasjon, og eit godt omdøme og omdømehandling har vorte eit mål i seg sjølv (Byrkjeflot 2010). I følgje Byrkjeflot (2010: 7) driv alle organisasjonar som betyr noko eigne målingar eller er med på omdømeundersøkingar. Byrkjeflot (2010: 10) hevdar at til og med norske politikarar som plasserer seg sjølve i ein sosialistisk tradisjon, har vorte opptekne av næringslivet si sjølvregulering gjennom omdømehandling. Han meiner at dette er ein illustrasjon på at omdømeoppskrifta har fått gjennomslag på tvers av politiske skiljelinjer, og dermed relativt hegemoni i den politiske debatten og media sitt syn på næringslivet.

Byrkjeflot (2010) viser til at Reich, tidlegare arbeidsminister i USA, har stilt spørsmål om kor vidt satsinga på CSR tyder at bedrifter tek større samfunnsansvar eller om det først og fremst er noko dei gjer av omsyn til PR og omdømehandling. I følgje Reich (2007) er det ikkje slik at selskapa har vorte omvendte til eit nytt og meir samfunnsansvarleg syn, dei har funne ein strategi for å kommunisere ein god bodskap som gjer at dei tener pengar. Samfunnsansvaret har vorte eit alternativ til offentlege og overnasjonale reguleringar, men i følgje Reich (2007) er det ikkje gitt at offentlege reguleringar ikkje er nødvendige eller mindre effektive. Samstundes som PR-avdelingane i selskapa formidlar bodskapen om samfunnsansvar, har fleirnasjonale selskap aldri hatt større påverknad på politikken. Dei fleirnasjonale selskapa har makt nok til å blokkere reguleringar som har som hensikt å sikre nettopp samfunnsansvar (Reich 2007). Ditlev-Simonsen (2013) hevdar at det ikkje nødvendigvis er ein positiv korrelasjon mellom det å rapportere om samfunnsansvar og det å oppføre seg samfunnsansvarleg. Føremålet med rapporteringa kan vera å forsvare seg mot kritikk og illustrere at selskapa tek samfunnsansvar

alvorleg. Samfunnsansvarsrapportering inneheld ein stor dose sjølvskryt (Ditlev-Simonsen 2013: 12), som kan brukast i omdømebygging.

4.5. EKSPLISITT OG IMPLISITT SAMFUNNSANSVAR

Matten og Moon (2008) har identifisert to ulike element: det eksplisitte og det implisitte samfunnsansvaret. Dei hevdar at i USA er næringslivets samfunnsansvar innebygd i eit system som gjev fleire insentiv og mulegheiter for selskapa til å ta eksplisitt samfunnsansvar, medan det europeiske samfunnsansvaret har vore underforstått og formalisert gjennom til dømes regulering av arbeidslivet, arbeidsgjevar-arbeidstakar-relasjonar, arbeidsmiljølover, eigarstyring og selskapsleiing. I følgje Matten og Moon har dette gjeve færre mulegheiter for selskapa i Europa til å ta eit eksplisitt samfunnsansvar.

Det eksplisitte samfunnsansvaret kan la seg påverke av interessepress, kan innebere partnerskap med styresmakter og frivillige organisasjonar, og alliansar mellom selskap. Det eksplisitte samfunnsansvaret ligg på selskapsnivå, heller enn å reflektere autoriteten til styresmaktene eller formelle og uformelle institusjonar. Det implisitte samfunnsansvaret viser til selskapa si rolle innanfor dei breiare formelle og uformelle institusjonane i samfunnet. Det vert sett krav til selskapa, basert på verdiar, normer og reglar, om korleis dei skal opptre i høve til ulike situasjonar og interessentar. Dette er kollektive krav, og det einskilde selskapet vil normalt ikkje formulere sine eigne versjonar av dette ansvaret. I følgje Matten og Moon (2008) vil selskapa som tek eit eksplisitt samfunnsansvar ofte kommunisere dette til ulike interessentgrupper. Dei kan såleis bruke samfunnsansvaret i omdømebygging, medan dei selskapa som tek eit implisitt samfunnsansvar normalt ikkje vil kommunisere dette ansvaret på same måte.

I Norge vert det å tilby trygge arbeidstilhøve og sikkerheit i form av sosiale ytingar først og fremst sett på som å overhalde lover og kollektive avtalar (Carson, Hagen og Sethi 2015: 19). Matten og Moon (2008) meiner at dei historiske rollene fagrørsla har spela i USA og Europa har bidrege til ulike syn på næringslivets samfunnsansvar. I Europa har ein hatt ei relativt sterk og integrert fagrørslle, medan fagrørsla i USA har vore svak og fragmentert. Eksplisitt samfunnsansvar har vore ei erstatning for eit system som tek omsyn til arbeidstakarane og deira rettar. I følgje Matten og Moon (2008) har samfunnsansvaret i Europa vorte meir eksplisitt, og dei ser eit skifte frå statlege reguleringar til tilrettelegging, partnerskap og “mjuke lover”.

4.6. HARDE, MJUKE OG IMELLOM LOVER

“Harde” lover refererer til eit juridisk ansvar som er bindande, og kan handhevast i ein domstol. I det norske arbeidslivet er det ei stor grad av “harde” lover, og selskapa som er etablert i Norge er ansvarlege for norske arbeidstakarar etter norske lover og avtaleverk. Hovudavtalen LO – NHO⁸ er eit døme på ein avtale som regulerer arbeidslivet. Partane i avtalen er den største arbeidstakarorganisasjonen, LO, og den største arbeidsgjevarorganisasjonen, NHO. Avtalen inneheld dei grunnleggjande spelereglane for arbeidslivet, reglar for forhandling- og samarbeidstilhøve mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar, og arbeidarane sin rett til medbestemming. Hovudavtalen regulerer altså ei rekkje tilhøve som ikkje er lovfesta. Løn og andre arbeidsvilkår er regulert gjennom overeinskomstar og lokale avtalar. Det er viktig å merkje seg at hovudavtalen berre gjeld på arbeidsplassar der det er tariffavtalar mellom partane.

Dei siste ti-åra har “mjuke” lover vorte den overordna metoden for å regulere næringslivet og menneskerettane, og kan definerast som alle dei internasjonale instrumenta som er baserte på kodar, retningslinjer, prinsipp og åtferdskodeksar, men som ikkje er traktatar (Nolan 2014). “Mjuke” lover er ikkje juridisk bindande. Det etiske ansvaret inneber kva som er rett og rettferdig, men er ikkje kodifisert i lovverket eller avtaleverket.

Dei frivillige aspekta ved samfunnsansvar gjer at selskapa i stor grad kan velje om dei vil anvende “mjuke” lover i aktivitetane sine eller ikkje (Cominetti og Seele 2016: 127). I statar der ein manglar lover og avtalar, eller det er svak handheving av samfunnsansvarsstandardar, har selskapa høg grad av fleksibilitet og fridom når det gjeld korleis og på kva måte dei vil drive verksemda. Mange sivilsamfunnsorganisasjonar har difor teke til orde for at samfunnsansvaret må vera kodifisert i “harde” lover.

Dei som argumenterer for “harde” lover, ser på selskapslover, kontraktlover, sivilt ansvar, arbeidsmiljølover, menneskerettslover og så bortetter som eit middel for å oppnå reelt samfunnsansvar (Amao 2011). Tilhengarane av “harde” lover meiner dessutan at lovene må vera presise, selskapa må vera pålagde å følgje dei og det må vera sterke sanksjonar for selskapa som bryt lovene (Cominetti og Seele 2016). Dei som argumenterer for “mjuke” lover meiner at samfunnsansvaret best let seg fremja som eit supplement til lovverket gjennom sjølvregulering (Amao 2011).

⁸ Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021 finn ein blant anna på URL: <https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/hovedavtalen-2018-2021.pdf>

OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap vert sett på som frivillige, og er ikkje direkte bindande. Dei gjev standardar for ansvarleg forretningsåtfærd, og sjølv om dei ikkje er juridiske normer i konvensjonell juridisk forståing, vert det forventat at selskapa følgjer anbefalingane (Olsen og Sørensen 2014). OECD sine medlemsstatar er plikta å innføre retningslinjene og opprette nasjonale kontaktpunkt som skal fremje retningslinjene og vera eit forum for konfliktløysing. I følgje Olsen og Sørensen (2014: 11) har dei nasjonale kontaktpunkta dermed bidrege til at OECDs retningslinjene ikkje lengre er reint “mjuke” eller reint “harde” lover, men ein stad imellom dei.

4.7. DEI FIRE HOVUDKATEGORIANE

I 2004 publiserte Garriga og Melé ei oversikt, *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, over ulike samfunnsansvarsteoriar. Dei konkluderte med at dei nyaste teoriane fokuserte på fire hovudaspekt:

1. møte mål som gjev langsiktig forteneste,
2. ansvarleg bruk av næringslivsmakt,
3. integrere sosiale krav og
4. bidra til gode samfunn gjennom etisk korrekt framferd.

På bakgrunn av desse hovudaspekta klassifiserte Garriga og Melé (2004) relevante samfunnsansvarsteoriar og relaterte konsept i fire grupper:

1. Instrumentell; teoriar som ser på samfunnsansvar som eit instrument for å oppnå økonomiske mål. Under denne kategorien finn ein Friedman (1970) sin teori, strategiar for å oppnå komparative fortinn og “cause-related-marketing” (merkevare- og omdømebygging).
2. Politikk; teoriar som fokuserer på samhandling mellom næringslivet og samfunnet, og på makta og posisjonen næringslivet har og det ibuande ansvaret selskapa har til å bruke makta i den politiske arenaen. Her finn ein “corporate constitutionalism”, “integrated social contract theory” og “corporate citizenship”.
3. Sosial integrasjon; teoriar der selskapa integrerer sosiale krav fordi selskapet er avhengig av samfunnet for å eksistere og vekse. Her finn ein “issue management”, “the principle of public responsibility”, interessenttilnærming og “corporate social performance”.
4. Etik; tilnærmingar som fokuserer på dei krava som sementerer tilhøve mellom næringslivet og samfunna. Dei er baserte på prinsipp som uttrykker det som er rett å gjera for å oppnå eit godt samfunn. Normativ-interessent-teori, tilnærmingar basert på

menneskerettane, som UN Global Compact, berekraftig utvikling og det felles-beste-tilnærmingar kjem under denne gruppa.

I følgje Crane, Matten og Spence (2014: 70) viser studiet til Garriga og Melé kvifor næringslivets samfunnsansvar er eit tverrfagleg felt. Teoriane byggjer på bedriftsøkonomi, økonomi, sosiologi, politikk, juss og filosofi.

4.8. SAMFUNNSANSVARSPYRAMIDEN

I 1979 presenterte Carroll ei firedeling av næringslivets samfunnsansvar, der selskapa ikkje berre har økonomisk og rettsleg ansvar, men også etisk- og frivillig ansvar. I følgje Carroll kan næringslivets samfunnsansvar berre ha legitim aksept dersom det tek opp heile spekteret av plikter næringslivet har, inkludert den mest fundamentale, nemleg økonomiske plikter. På bakgrunn av dette vart pyramiden laga (Carroll 1991):



Figur 4: Samfunnsansvarspyramiden. Kjelde: Carroll (1991: 42).

Carroll (1991) forklarar modellen slik:

- 1) Økonomisk ansvar: eit selskap vert oppretta for å tilby varer og tenester som medlemmar av samfunnet etterspør, og for å ta ut eit akseptabelt overskot. I følgje Carroll har profittmotivet på eit tidspunkt vorte endra til å ta ut maksimalt overskot.

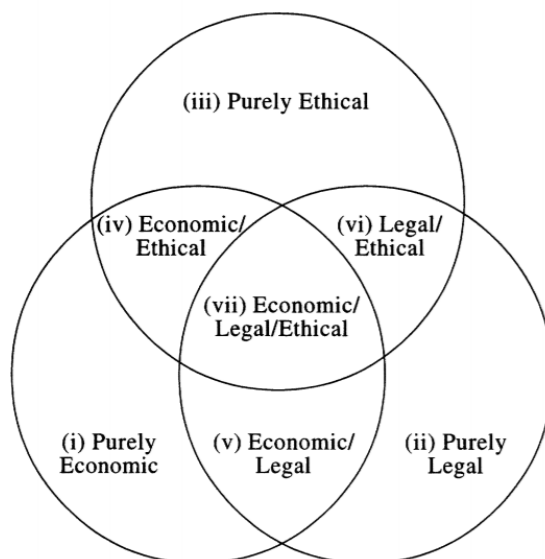
- 2) Rettsleg ansvar: det er forventa at eit selskap følgjer lover og reguleringar. Det rettslege ansvaret kan kallast “kodifisert etikk” sidan det aktualiserer grunnleggjande omgrep om rettferdig forretning som er fastlagt av lovgjevarar.
- 3) Etisk ansvar: omfattar dei aktivitetar og praksisar som vert forventa eller forbode av samfunnet, trass i at dette ikkje er kodifisert i lovverket. Det etiske ansvaret omfattar dei standardar, normer eller forventningar som forbrukarar, tilsette, aksjonærar og samfunnet ser på som rettferdig og moralsk. Heilt grunnleggjande handlar det om ei plikt til å gjera det som er rett og unngå eller minimere dei skadane produksjonen har på miljøet, konsumentar, tilsette og andre interessentar. Kva som vert sett på som moralsk og rettferdig, endrar seg over tid.
- 4) Filantropisk ansvar: omfattar det næringslivet gjer på bakgrunn av samfunnet sine forventningar om at selskapa skal bidra i samfunnet. Dette kan vera bidrag til kulturlivet, forskning, idrett og så bortetter. Dette er bidrag som ikkje er forankra i moral eller etikk, men basert på frivillige gåver til samfunnet. For Carroll er det viktig å få fram at filantropi er flott, men ikkje så viktig som dei tre andre kategoriane av samfunnsansvar.

Eit selskap kan berre vera samfunnsansvarleg dersom leiinga er moralsk, og ikkje amoralsk eller umoralsk (Carroll 1991). Denne modellen har vorte kritisert av mange, blant anna fordi den ikkje er godt eigna for nasjonale kontekstar utanfor USA, og Carroll har, saman med Schwartz, utvikla eit nytt rammeverk basert på “dei tre domena” i næringslivets samfunnsansvar (Crane, Matten og Spence 2014).

4.9. TRE-DOMENE-MODELLEN

Modellen til Schwartz og Carroll (2003) består av tre ansvarsområde: økonomisk, juridisk og etisk. Desse samsvarer i stor grad med ansvarsområda i Carroll sin pyramide, med unnatak av filantropi som i denne modellen ligg under etisk ansvar og/eller økonomisk ansvar.

The Three-Domain Model of Corporate Social Responsibility



Figur 5: Tre-domene-modellen. Kjelde: Schwartz og Carroll (2003: 509).

I følge Schwartz og Carroll (2003) inneheld det økonomiske domene alle aktivitetar som har direkte eller indirekte positive økonomiske innverknadar for selskapet, altså at selskapet maksimerer utbytte eller aksjeverdien. Schwartz og Carroll sitt utgangspunkt er at fleirtalet av aktivitetane vil vera økonomiske. Nokre aktivitetar er ikkje reint økonomiske, til dømes dersom intensjonen ikkje er å maksimere utbytte eller minimere tap, når det finnes meir lønsame alternativ, eller når selskapet er involvert i aktivitetar utan å ta i betraktning dei økonomiske konsekvensane (Schwartz og Carroll 2003).

I følge Schwartz og Carroll (2003) viser det juridiske domene korleis eit selskap føreheld seg til lovverket og juridiske prinsipp. Dei deler det juridiske domene inn i tre delar; å overhalde lovverket, å unngå sivile rettsaker og forventningar til lovverket. Å *overhalde lovverket* er delt inn i tre typar: passivt, restriktivt og opportunistisk. *Passivt* tyder at selskapet gjer som det vil, og tilfeldigvis er innanfor lova. *Restriktivt* tyder at selskapet er tvunge til å gjera noko som det elles ikkje ville ha gjort fordi det vil halde seg innanfor lova. Det er ofte to typar *opportunistisk* etterleving av lovverket; eit selskap kan aktivt leite etter smotthol i lovverket for å kunne gjennomføre ein aktivitet, eller selskapet kan velje å operere under ein bestemt jurisdiksjon fordi den er svakare enn andre. Aktivitetar kan vera motiverte av at selskapet vil *unngå mulege sivile rettsaker* som følgje av uaktsam åtferd. Eit selskap som bryt lova trass i at det vil verte saksøkt, fell utanfor det juridiske domene. Den siste kategorien består av *forventningar til at*

lovverket vil endre seg. Ein juridisk prosess er ofte treg, og eit selskap kan involvere seg i aktivitetar som sporenstreks samsvarar med lovverket når lova trer i kraft. Aktivitetar som fell utanfor det juridiske domene finn stad trass i at selskapet veit at det bryt lova, trass i at selskapet veit at det kan verte saksøkt eller når selskapet er klar over at det berre passivt følgjer lovverket (Schwartz og Carroll 2003).

I følgje Schwartz og Carroll viser det etiske domene til kva ansvar folk flest og relevante interessentar forventar at selskapet tek, og omfattar tre etiske standardar; konvensjonell, konsekvens og deontologisk. *Konvensjonell standard* er basert på kva organisasjonen, sektoren, profesjonen eller samfunnet ser på som nødvendige for at næringslivet skal fungere. Formelle retningslinjer og etiske kodar kan bli brukt til å bestemme om selskapet oppfører seg etisk i høve til konvensjonelle standardar. *Konsekvensstandard* fokuserer på kva som er konsekvensen av ein aktivitet. Ein aktivitet vert sett på som etisk dersom den fremjar det beste for samfunnet, eller meir bestemt når det fører til høgast nettofordel for samfunnet, samanlikna med alle andre alternativ. *Deontologisk standard* fokuserer på kva som er selskapet si plikt; religiøse doktrinar, kjerneverdier som tillit, ansvar, omsorg og så bortetter. Aktivitetar fell utanfor det etiske domenet når dei er umoralske, når dei finn stad trass i at selskapet veit at det bryt med moralske prinsipp eller dersom målet er å oppnå nettoforteneste til selskapet (Schwartz og Carroll 2003).

Eg vil sjå nærare på kva deontologiske standarden tyder. I deontologiske tilnærminga til etikk ser ein på moral som ei plikt eller ein regel ein bør følgje: kva ein bør gjere, korleis ein bør oppføre seg og kva som er rett og gale (Van Staveren 2007: 23). Fokuset er på prinsippa, ikkje konsekvensane. Van Staveren (2007) hevdar at det kan sjå ut som at deontologi og økonomi ikkje går overeins, med at det er ein forhasta konklusjon:

Whereas economics is concerned with behaviour characterised by choices and ends, deontology is concerned with behaviour characterised by duties and limitations. While economics is about markets and allocation problems, deontology implies a rulesetting authority and distribution problems. It appears that economic behaviour and moral rules are in opposition, and that little room exists for deontology in economics. But this may be too hasty an observation. As is widely acknowledged among economists, an economy can function only when certain normative requirements are fulfilled (Van Staveren 2007: 23).

Det moralske problemet vert sett på som eit rasjonelt problem som inneber å finne den rette moralske regelen. “Act only according to that maxim by which you can at the same time will that it should become a universal law” (Kant 1998: 422 [1785]). I følgje Van Staveren (2007)

understrekar Kant at menneska må sjåast på som likeverdige og eit mål i seg sjølv. Eit menneske kan difor ikkje verta omgjort til eit middel for å nå andre sine mål. Likeverd tyder gjensidig respekt og at ein må beskytte menneskeleg verdigheit. I deontologisk standard er det moralske normer som regulerer åtferda, uavhengig av dei økonomiske konsekvensane (Van Staveren 2007). FN si verdserklæring om menneskerettar frå 1948 er eit døme på eit system av kantianske reglar for offentleg politikk, der rettane vert sett på som absolutt uavhengige av konsekvensane (Wenstøp 2006).

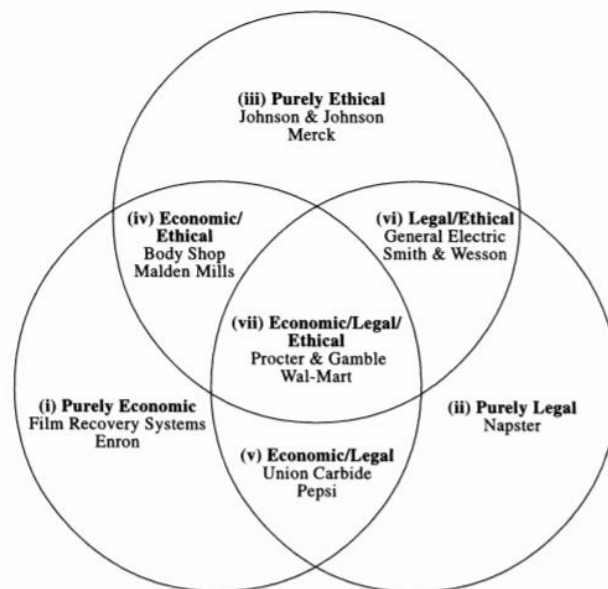
I modellen til Schwartz og Carroll (2003) (figur 5) er det sju reine og overlappende domene. Dei vert forklart slik (Schwartz og Carroll 2003):

- 1) Reint økonomiske aktivitetar er kun økonomiske, og fører til direkte eller indirekte økonomisk forteneste. Dei er enten ulovlege eller i passivt samsvar med lova. I tillegg vert dei sett på som umoralske eller uetiske.
- 2) Reint juridiske aktivitetar er ikkje etiske og dei fører ikkje til direkte eller indirekte økonomisk profitt.
- 3) Reint etiske aktivitetar har ikkje direkte eller indirekte økonomiske eller juridiske implikasjonar. Få aktivitetar kjem inn under denne kategorien fordi mange etiske aktivitetar er relaterte til langsiktig, indirekte økonomisk profitt.
- 4) Økonomiske/etiske aktivitetar er økonomiske og etiske på same tid, men er ikkje basert på juridiske vurderingar. "Good ethics is good business". Så å seie alle slike aktivitetar vil vera i høve til lovverket, då alle ulovlege aktivitetar vert sett på som uetiske.
- 5) Økonomiske/juridiske aktivitetar, som ikkje er etiske, er det særst få av då aktivitetar som er basert på lovverket i dei fleste tilfelle vert sett på som etiske. Unnataket kan vera selskap som opportunistisk følgjer lovverket, ser etter og brukar smotthol i lovverket for økonomisk vinning.
- 6) Juridiske/etiske aktivitetar har ikkje økonomiske motiv, men er juridisk påkravde og etiske. Desse aktivitetane gjev ofte indirekte økonomisk inntening, og få aktivitetar er i denne kategorien.
- 7) Økonomiske/juridiske/etiske aktivitetar er motivert av botnlinja, det juridiske systemet og etiske prinsipp.

Normativt sett bør alle selskap vera i segmentet økonomisk/juridisk/etisk (Schwartz og Carroll 2003). Då vil alle aktivitetar vera baserte på at selskapet ønskjer å tene pengar, samstundes som aktivitetane er lovlege og etiske.

Modellen kan, i følgje Schwartz og Carroll (2003), vera nyttig i både undervisning og forskning på forretningsetikk og sosiale tema innan forretningsleiing, og som ein omgrepsmodell vil den vera nyttig som pedagogisk verktøy for å forstå ansvarsområda. Modellen kan også brukast til å klassifisere mange av dei store case-studia som har vore brukt i næringslivsetikk-literatur.

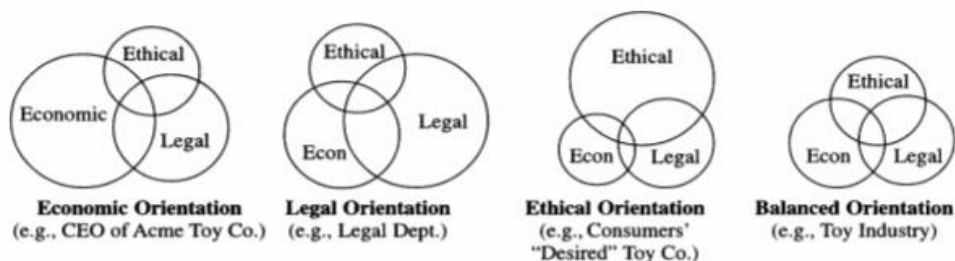
Figure 3
The Three-Domain Model of Corporate Social Responsibility:
Corporate Examples



Figur 6: Tre-domene-modellen, dømer på ulike selskap si tilnærming til samfunnsansvar. Kjelde Schwartz og Carroll (2003: 519).

Modellen kan nyttast til å lage samfunnsansvarsportrett av eit selskap, eller delar av eit selskap, og til å analysere i kva grad eit selskap sine aktivitetar fell under kvart av desse sju samfunnsansvarsområda (Schwartz og Carroll 2003).

Figure 4
Corporate Social Responsibility “Portraits”



Figur 7: Tre-domene-modellen, portrett. Kjelde: Schwartz og Carroll (2003: 524).

4.10. NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR – PROFITT ELLER ETIKK?

Teoretiske tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar prøver å finne svara på spørsmåla: kva ansvar har næringslivet og korleis skal næringslivet ta ansvar? Svaret på det andre spørsmålet avheng av svaret på det første. Korleis aktørar føreheld seg til dei seks kjernane som Crane, Matten og Spence har identifisert vil avhenge av kva dei meiner næringslivet har ansvar for. Dei mange definisjonane, tilnærmingane og teoriane gjer at næringslivets samfunnsansvar kan verke uhandgripeleg, men kjernen er på mange måtar den som vart skissert i kapittel to: etikk eller profitt, og kor mykje av kvar ingrediens. I “business caset” er det sentrale spørsmålet: korleis kan samfunnsansvar føra til profitt til eigarane? Medan i etisk tilnærming til næringslivets samfunnsansvar vil spørsmåla vera: korleis kan næringslivet unngå å skade samfunna og korleis kan næringslivet gjera samfunna betre? Den juridiske diskusjonen handlar om styresmaktene kan/skal regulere næringslivet og korleis denne reguleringa skal vera. I neste kapittel vil eg skissere kva metode eg brukar for å analysere kva norske styresmaktene meiner næringslivets samfunnsansvar er og korleis det skal ivaretakast.

5. METODISK TILNÆRMING

Val av metode avheng av kva spørsmål ein ønskjer å svare på. Hovudskiljet går mellom kvantitativ metode der fokuset er på målbare fenomen og ein ønskjer statistiske generaliseringar, og kvalitativ metode kor ein ønskjer å få ei djupare forståing av fenomen. I denne oppgåva har eg valt kvalitativ metode for å analysere eit case; norske styresmakter sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar. Kvalitativ analyse inneber at forskaren tolkar innsamla data. Metoden vert nytta når ein ønskjer å studere eit fenomen grundig, og såleis forstå fenomenet. Ein viktig fordel med ei kvalitativ tilnærming er at den har ei open tilnærming til tekstanalyse, slik at ein kan lese tekstane inn i ein større heilskap.

5.1. CASESTUDIE

Det klassiske casestudiet er eit grundig studie av eit spesifikt og kompleks fenomen (case), innan konteksten av den verkelege verda (Yin 2013). Andersen (2013) brukar Yin (1989: 22) sin definisjon av eit case og konkluderer med at dei fleste casestudier er basert på rekonstruksjon av hendingar som ligg relativt nært i tid, og fenomenet må knytast til den vidare konteksten og kan ikkje skiljast frå den. Eit unikt casestudie bør ifølgje Stake (1995) fange inn kompleksiteten i eit case, og såleis fokusere på det spesielle, snarare enn å fokusere på det generelle (Ringdal 2013). Styrken til casestudiet ligg i forståinga og forklaringa av handlingar og prosessar (Andersen 2013). Eit case kan vera organisasjonar, slutningar, forhandlingar, ein diskurs, ei rekkje av hendingar, ei handling, ein prosedyre eller ei fråsegn (Andersen 2013). I følgje Store Norske Leksikon⁹ er ein diskurs eit tankesett, forståingsform eller dei språklege, ideologiske, sosiale og institusjonelle vilkåra som gjer det muleg å sjå noko på ein bestemt måte. Norske styresmakter sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar kan forståast som ein diskurs.

5.2. TEKSTANALYSE

Det er ei knippe ulike tekstanalytiske teknikkar, og forskningsspørsmåla styrer val av hensiktsmessige metodar for datainnsamling og analyse (Bratberg 2014). I ein diskursanalyse prøver ein å finne ut korleis dei ulike oppfatningane vert slipt mot kvarandre gjennom språk, og ein er interessert i kva dei fører til av sosial og politisk praksis (Bratberg 2014). Mathisen (1997: 3) definerer diskursanalyse som analyse av språkbruk i ein samfunnsmessig kontekst, med fokus på korleis ideane og omgrepa som vert produserte i denne konteksten tolkar og er med på å forme eit visst utsnitt av den samfunnsmessige røynda. I følgje Bratberg (2014: 98)

⁹ <https://snl.no/diskurs>

går ein i diskursanalyse ut i frå at meininga er flytande, i endring, og ein vesentleg del av analysen er å peike på korleis ei gitt forståing er konstruert: kva er dei berande elementa? Korleis er ei bestemt oppfatning av eit omgrep kjeda saman med andre, og kva er den definert i relasjon, og opposisjon, til? Kva slags alternative framstillingar konkurrerer den med? Kva makttilhøve vert spegla i denne forståinga? Korleis endrar oppfatningane seg og kva er drivkrafta bak slik endring? I følgje Mathisen (1997) kan ein avgrensa ein diskurs til ei samling tekstar som omtalar eit eller fleire fenomen på ein bestemt måte, men det vil ofte vera fruktbart å avgrense og analysere diskursar på fleire ulike nivå.

5.3. VAL AV ANALYSEEININGAR

Stortingsmeldingar er orienteringar frå regjeringa til Stortinget om ulike saker som regjeringa ønskjer å få drøfta. Meldingar til Stortinget kan brukast når regjeringa vil presentere saker utan forslag til vedtak eller når regjeringa vil trekkje tilbake eit lovforslag. Næringslivets samfunnsansvar har vore eit tema som har kome opp i ei rekkje stortingsmeldingar frå 2008 og fram til i dag. Trass ulikt utgangspunkt, har alle desse dokumenta til felles at næringslivets samfunnsansvar er eit tema, og det er difor muleg å analysere korleis det er definert og kva som er dei berande elementa, og analysere korleis definisjonane endrar seg over tid og kva som er drivkrafta bak endringane. Datatriangulering og mange og ulike datakjelder er viktige for skape validitet i tolkingar og forklaringar.

For å få oversikt over kva meldingar som kunne vera relevante, brukte eg Regjeringa.no si oversikt og søkte gjennom stortingsmeldingar frå 2008 til 2018 under temaa næringsliv og utanriksaker. Eg gjekk så gjennom innhaldslista i meldingane for å sjå om dei tok opp tema relatert til næringslivets samfunnsansvar. *Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FN's veiledende prinsipper* er ei direkte oppfølging av Meld. St. 10 (2014-2015) og eg bestemte meg difor for å inkludere den. Analyseiningane er som følgjer:

1) St.meld. nr. 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi (Utenriksdepartementet 2009): Dette er den første og einaste stortingsmeldinga om næringslivets samfunnsansvar. Det er særleg kapittel 1 *Innleiing* og kapittel 3 *Næringslivets rolle og ansvar* som er av interesse i denne oppgåva.

2) Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi (Nærings- og handelsdepartementet 2011): I denne meldinga vidareførte Regjeringa dei viktigaste hovudtrekka frå St.meld 13 (2006-2007) *Et aktivt og langsiktig eierskap*. Konsekvensane av globaliseringa, endring i god praksis for eigarskapsutøving og

samfunnsansvar er tema som er meir inngåande handsama i denne meldinga. Det er særleg kapittel 5 *Regjeringens eierskapspolitikk* og spesielt 5.4.2. *Regjeringens forventninger til selskapenes samfunnsansvar* som er relevant i denne oppgåva.

3) Meld. St. 25 (2012-2013) *Dele for å skape – Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken* (Utenriksdepartementet 2013): Regjeringa ønskte å leggje meir vekt på rettferdig fordeling og vekst i fattige land gjennom tydelegare innsats for demokrati, menneskerettar, openheit og redusert ulikskap. Det er særleg kapittel 4 *En bærekraftig og jobbskapende vekst*, og spesielt 4.3 *Investeriger* og 4.5. *Regulering av forhold i arbeidslivet* som er relevant i denne oppgåva.

4) Meld. St. 27 (2013 – 2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap* (Nærings- og fiskeridepartementet 2014): Regjeringa ønskte å løfte konkurransekrafta i norsk næringsliv slik at det vert skapt fleire trygge arbeidsplassar og at finansieringa av veldferdsordningane vert sterkare. Det er særleg kapittel 8 *Hvordan staten bør eie* som er av interesse i denne oppgåva.

5) Meld. St. 10 (2014-2015) *Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken* (Utenriksdepartementet 2014): Regjeringa ønskte å styrkje menneskerettane, og innsatsen skulle rettast inn mot følgjande tre hovudområder: 1) individets sin fridom og medbestemming, 2) rettsstat og rettssikkerheit og 3) likeverd og like mulegheiter. Det er særleg kapittel 3 *Tematiske prioriteringer i menneskerettighetsarbeidet*, og spesielt 3.4.7. *Arbeidstakerrettigheter og retten til et anstendig arbeidsliv* og kapittel 4. *Samstemt politikk for menneskerettighetene*, og spesielt 4.5. *Et aktivt og ansvarlig næringsliv* som er relevant for denne oppgåva.

6) Meld. St. 35 (2014-2015) *Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet* (Utenriksdepartementet 2015): Regjeringa la opp til ei styrka og strategisk innretta støtte til næringsutvikling i utviklingsland. I innleiinga står det på side 8: “Regjeringen vil bidra til gode rammevilkår når det gjelder menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og anti-korrupsjon og legge internasjonale standardar og beste praksis knyttet til samfunnsansvar til grunn for arbeidet med næringsutvikling”. Det er særleg kapittel 5. *Rammevilkår og tverrgående tema*, og spesielt 5.6. *Ansvarlig næringsutvikling* som er relevant i denne oppgåva.

7) *Næringsliv og menneskerettigheter – Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper* (Utenriksdepartementet 2015a): Handlingsplanen er ei oppfølging av

Regjeringa si melding til Stortinget om menneskerettar (Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken). I pressemeldinga frå Utanriksdepartementet står det at handlingsplanen skal gjera det enklare for næringslivet å ta i bruk FN's rettleiande prinsipp om næringsliv og menneskerettar. Den klargjer kva norske styresmakter forventar av norske selskap, og kva næringslivet kan forvente av norske styresmakter når det gjeld bistand og råd (Utenriksdepartementet 2015b). Det er særleg kapittel 1 *Global utvikling og næringslivets samfunnsansvar* og kapittel 3 *Næringslivets ansvar for å respektere menneskerettighetene* som er relevant for denne oppgåva.

8) Meld. St. 24 (2016 – 2017) Felles ansvar for felles fremtid – Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk (Utenriksdepartementet 2017): Regjeringa ser på bærekraftsmåla som ein global dugnad for å utrydde fattigdom. Tusenårsmåla markerte starten på ein felles internasjonal innsats for å kjempe mot fattigdom. 2030-agendaen byggjer på desse, men er enda meir ambisiøs. Saman med handlingsplanen frå Addis Abeba for finansieringa av utvikling, Parisavtalen om klimaendring og Sendai-rammeverket for katastrofeførebygging, gjev 2030-agendaen føringar for internasjonalt samarbeid og partnerskap. Før første gong vart det internasjonale arbeidet for fattigdomsreduksjon knytt til alle dei tre dimensjonane ved bærekraftig utvikling; dei økonomiske, dei sosiale og dei miljømessige (Utenriksdepartementet 2017). Norge deltok aktivt i utforminga av bærekraftsmåla og 2030-agendaen. Det er særleg kapittel 3 *Norsk utviklingspolitikk og bistand i dag* som er relevant i denne oppgåva.

5.4. VALIDITET OG RELIABILITET

Validitet har å gjere med utval og innsamling av data. Målet er å samle inn relevante data for å svare på problemstillingane og inkludere alle data som er viktige (Everett og Furuseth 2012). Utfordringa ved casestudiar er at dei sjeldan gjev grunnlag for verken ei klar operasjonalisering eller eit avgrensa og eintydig kausaltilhøve (Bratberg 2014). All tekstanalyse inneber ei eller anna form for reduksjon av innhaldet. Einskilde delar av teksten vert tekne med, andre delar vert utelatne (Ryghaug 2002). I følgje Bratberg (2014) kan ein løyse denne utfordringa ved å gje ei klar framstilling av kva som ligg til grunn for ei bestemt tolking, og kva følgjer det har. Ein må vera tydeleg på kva dokument som vert undersøkt, og kva analytiske verktøy som vert brukt, samt korleis tekstane er lesne og analyserte.

Ordet “reliabilitet” vert ofte brukt i høve til målingar i kvantitative undersøkingar, men reliabilitet har også å gjere med kor pålitelege data er: reliable data er pålitelege data (Everett og Furuseth 2012). Offentlege dokument som meldingar og innstillingar frå regjeringa til

Stortinget, stortingsforhandlingar og NOU-rapportart vert ofte vurdert som spesielt truverdige (Ryghaug 2002: 306). Diskursanalyse inneber reliabilitetsutfordringar då utvalet av tekst kan gje føringar, og ein må difor grunnkje tekstutvalet. Fullstendig nøytralitet hjå forskaren er ikkje muleg. Forskaren har ofte kunnskap om og er engasjert i tematikken det vert forska på. I følgje Tjora (2012) kan dette vera støy i prosessen, men det kan òg vera ein ressurs, dersom det vert gjort eksplisitt korleis denne kunnskapen vert brukt i analysen. Forventningane om korleis styresmaktene sine tilnærmingar er, kan ha påverka kva som vart trekt ut og kva som vart utelate i analysen. Utdraga som analysen byggjer på er difor markert med sidetal, slik at dei kan ettergåast av andre. Attgjeving av tekst og sitat har vorte brukt til både å dokumentere og eksemplifisere funna.

Bratberg (2014) skriv at tekstanalyse vert gjort mot eit breiare bakteppe, der andre objekt enn dei faktiske tekstane òg er relevante for eit fullverdig bilete av den politiske eller sosiale situasjonen som vert analysert. I denne oppgåva er blant anna pressemeldingar, debattinnlegg i aviser og fagblad, talar og innlegg på offentlege heimesider relevante. Indirekte vil dei vera med som fundament for analysen av dei berande elementa i styresmaktene sine tilnærmingar og korleis dei endrar seg, og direkte vil dei vera fundament i analysen av alternative tilnærmingar. Å avklare truverdigeita til desse kjeldene har vore viktig.

5.5. KATEGORJAR

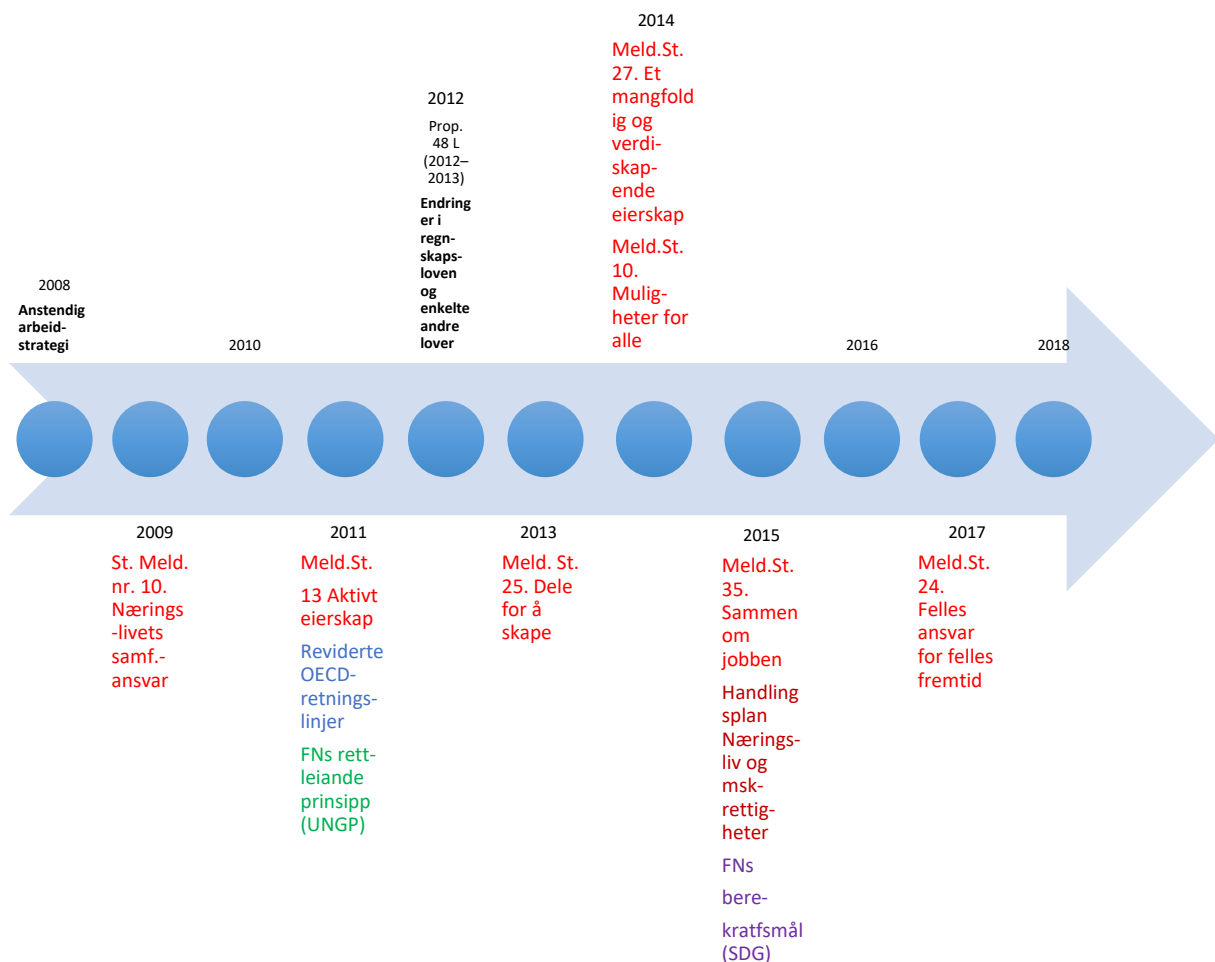
Ved å bruke kategoriar kan ein dele opp innhaldet i tekstar til handterbare delar (Ryghaug 2002). På bakgrunn av dei seks kjernane i samfunnsansvar som er identifisert i modellen til Crane, Matten og Spencer (2014) har eg laga seks kategoriar. Kategori 2) er endra frå eksternalitetar til handsaming av brot, då eg er spesielt oppteken av korleis styresmaktene føreheld seg til dette.

- 1) Frivillig (kva er tilhøve mellom det frivillige og det påkravde samfunnsansvaret i styresmaktene sine tilnærmingar?),
- 2) handsaming av brot (kva meiner styresmaktene at selskapa skal gjere dersom dei oppdagar eller vert gjort merksame på at dei ikkje respekterer menneskerettane og arbeidstakarrettane?)
- 3) interessentar (kva tilnærmingar har styresmaktene til fagrørsla og arbeidarane som interessentar?),
- 4) balanse mellom sosialt og økonomisk ansvar (korleis meiner styresmaktene at selskapa vil tene på å ta samfunnsansvar?),

- 5) praksis og verdiar (kva verdiar legg styresmaktene til grunn i tilnærmingane sine?) og
- 6) meir enn filantropi (kva tilnærmingar har styresmaktene til filantropi og korleis skal samfunnsansvar integrerast i forretningsdrifta?).

5.6. FRAMGANGSMÅTE FOR TEKSTANALYSEN

Då eg hadde valt ut dei dokumenta eg ville analysere, laga eg ei tidslinje for dei ulike meldingane og handlingsplanen. Denne oversikta vart seinare utvida til å innehalde andre viktige hendingar. Norske styresmakter har vore aktive i prosessar for å utvikle internasjonale rammeverk som revisjon av OECD-retningslinjene for fleirnasjonale selskap og FNs rettleiande prinsipp for næringslivet og FNs berekraftsmål.



Figur 8: Oversikt over analyseiningar og samfunnsansvarsrammeverk.

Eg laga ein tabell for kvart av dokumenta. Tabellane hadde sju rader, den første rada for korleis styresmaktene definerer samfunnsansvar og dei neste seks radene for kvar av kategoriane som er presentert over. Eg las så gjennom alle dokumenta og organiserte funna i dei ulike kategoriane. Då eg skulle byrje på analysen, fann eg det hensiktsmessig å organisere funna i sju

tabellar; ein for definisjonar og ei for kvar av dei seks kategoriane, slik at det vart enklare å samanlikne dei ulike dokumenta. I kapittel 6. presenterer og brukar eg tabellane som utgangspunkt for analysen, og kan såleis svare på korleis styresmaktene har definert næringslivets samfunnsansvar, kva aspekt styresmaktene har lagt vekt på, og korleis dette har endra seg frå den første stortingsmeldinga om samfunnsansvar og fram til i dag. Tekstutdraga i tabellane er henta frå meldingane og handlingsplanen, og inneheld ikkje egne tolkingar. Direkte sitat er markerte med hermeteikn. I kapittel 7 analyserer og drøftar eg korleis funna i kapittel 6 passar i høve til dei teoretiske perspektiva som er presenterte i teorikapitlet. I kapittel 8 tek eg utgangspunkt i dei seks kategoriane for å strukturere drøftinga om kva styresmaktene sine tilnærmingar er i posisjon og i opposisjon til.

6. STYRESMAKTENE SINE TILNÆRMINGAR TIL NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

Hausten 2018 vart stortingsmeldinga *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi* presentert på Norad sine heimesider:

“Regjeringen har et positivt syn på norske bedrifters evne og vilje til å bidra og ønsker at meldingen skal bidra til å styrke engasjementet. Regjeringen ønsker å tydeliggjøre myndighetenes forventninger til næringslivet og å drøfte myndighetenes, bedriftenes og andre aktørers ansvar og roller. Samtidig ønsker Regjeringen å styrke norske bedrifters motivasjon og evne til å ta samfunnsansvar gjennom tiltak for styrket rådgiving og veiledning, økt åpenhet og dialog og erfaringsutveksling mellom myndighetene og næringslivet” (Norad 2008).

Næringslivets samfunnsansvar har vore tema i ei rekkje stortingsmeldingar frå 2008 og fram til i dag, trass i at det ikkje har vore hovudtema i desse meldingane. Næringslivets samfunnsansvar har vorte viktig innan utanriks-, utviklings- og næringspolitikk; internasjonalt samarbeid legg rammer for næringslivets samfunnsansvar, staten vil bruke det statlege eigarskapet til å auke selskapa si ivaretaking av samfunnsansvaret internasjonalt, samfunnsansvar er eit sentralt tema i fordelingspolitikk internasjonalt og i høve til menneskerettane, og eit samfunnsansvarleg næringsliv vert kopla til økonomisk utvikling i fattige statar. Eg byrjar tekstanalysen med å vise til korleis næringslivets samfunnsansvar er definert i dei ulike meldingane og handlingsplanen.

6.1. DEFINISJONAR AV NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

Tabell 1: Definisjonar

St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi	“Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på en frivillig basis utover å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer” (s. 7). Regjeringa ser ivaretaking av menneskerettane, respekt for grunnleggjande arbeidstakarrettar og anstendige arbeidsvilkår, ivaretaking av miljøomsyn, kampen mot korrupsjon og størst muleg openheit som hovudelementa for bedrifter når dei skal ivareta samfunnsansvaret i den internasjonale verksemda si (s. 7).
Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap –	Selskapa bør ha eit aktivt forhold til internasjonale normer, reglar og praksis. Regjeringa sine generelle forventningar er i stor grad knytte til nasjonale og internasjonale standardar, konvensjonar og rapporteringsnormer, fordi desse vert oppfatta som allmenngyldige. Det

<p>norsk statlig eierskap i en global økonomi</p>	<p>vert lagt opp til at selskapa kan nytte “følgje eller forklare”-prinsippet for å kunne tilpasse rapporteringa til eiga verksemd (s.55).</p> <p>I tillegg til desse generelle forventningane er det fire område regjeringa meiner er så viktige for selskapa si utvikling at det er utforma særskilte forventingar: menneskerettane, arbeidstakarrettar og anstendige arbeidsvilkår, arbeidet mot korrupsjon og for openheit om pengestraumar og miljø- og klimatiltak (s. 56-60).</p>
<p>Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken</p>	<p>Det er ei klar forventning om at norske selskap skal ta samfunnsansvar når dei investerer eller opprettar produksjon i og handlar med fattige land, der standarden er lågare og handhevinga av lover og reglar mykje svakare enn i Norge. Bedriftene skal blant anna ha gode HMS-standardar og respektere arbeidstakars rett. Forventingane til norske selskap er formulert i strategi for anstendig arbeidsliv (2008), i St.meld nr. 10 (2008-2009) og i Meld. St. 13 (2010-2011). Norge støttar gjennomføringa av UNGP (s.44)</p>
<p>Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap</p>	<p>Næringslivet sitt miljømessige samfunnsansvar inneber at omsynet til miljø og ressursbruk er integrert i selskapa sine økonomiske slutningar. I tillegg til å etterleve nasjonale og internasjonale miljøkrav bør selskapa òg ta offensive grep for å redusere den negative miljøpåverkinga ut over det som følgjer av slike krav (s. 81).</p> <p>Menneskerettane set viktige rammer for næringslivet si verksemd. Regjeringa forventar at selskap med statleg eigardel respekterer grunnleggjande menneskerettar i høve til internasjonale konvensjonar i heile verksemda si og at selskapa følgjer dette opp i høve til leverandørar og forretningspartnarar (s. 82).</p> <p>Det vert forventa at selskap med statleg eigardel respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv der grunnleggjande arbeidsstandardar og -rettar vert ivaretekne og at arbeidarane får ei løn dei kan leve av (s. 82).</p> <p>Regjeringa forventar at selskapa viser størst muleg grad av openheit knytt til pengestraumar, inkludert skatt, og at selskapa har retningslinjer, system og tiltak for å hindre korrupsjon (s.83).</p>
<p>Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken</p>	<p>Næringslivet sitt ansvar for å respektere menneskerettane famnar breiare enn å følgje lover og reglar i dei landa selskapa opererer (s. 56). FNs rettleiande prinsipp anbefalar at selskapa erklærer at dei respekterer menneskerettane, gjennomfører akksamvurderingar og har eit system for å handtere tilfelle der det har bidrege til at menneskerettane ikkje vert respekterte (s. 56).</p> <p>Det vert forventa at selskapa med statleg eigardel respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv, der grunnleggjande arbeidsstandardar og rettar vert ivaretekne og arbeidarane får ei løn dei kan leve av. Det er ein føresetnad at selskapa har kunnskap om nasjonale lover og internasjonale konvensjonar om arbeidsvilkår. ILOs kjernekonvensjonar står sentralt og vert rekna som grunnleggjande på arbeidslivsområdet (s. 58).</p>
<p>Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben.</p>	<p>Den viktigaste internasjonale referanseramma for ansvarleg næringsliv er OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap og FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar. Desse byggjer på etablerte FN-konvensjonar og standardar. Føremålet er å bidra til sosialt- og</p>

<p>Næringsutvikling innenfor utviklingsamarbeidet</p>	<p>miljømessige berekraftige marknader og å sikre likare konkurransevilkår på tvers av landegrensene (s. 80).</p> <p>Med samfunnsansvar meiner ein det ansvaret selskapa vert forventa å ta for menneska, samfunna og miljøa som vert påverka av verksemda. Eit viktig element i dette er å gjennomføre aktsamanalysar, jamfør OECDs retningslinjer og UNGP. Regjeringa har generelle og spesifikke forventningar til næringslivet. Dei spesifikke forventningane er knytte til dei fire tematiske kjerneområda: klima og miljø, menneskerettar, arbeidstakarrettar og antikorrupsjon (s. 80).</p> <p>Regjeringa forventar at selskapa respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv kor grunnleggjande arbeidsstandardar og arbeidstakars rettार vert ivaretekne og at arbeidstakarane får ei løn dei kan leve av (s. 83).</p>
<p>Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper</p>	<p>Med samfunnsansvar meiner ein her det ansvaret selskapa tek på seg for menneska, samfunnet og miljøet som vert påverka av verksemda (s.14).</p> <p>Regjeringa forventar at alle norske selskap følgjer lover og reglar i dei landa selskapa er aktiv i, gjer seg kjende med FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap, nyttar FNs rettleiande prinsipp eller OECDs retningslinjer når dei utviklar strategiar for ansvarleg forretningsdrift der det er relevant, er aktsame og kartlegg risiko på menneskerettsområdet tilpassa selskapa si verksemd. Dette gjeld særleg for selskapa som opererer i krevjande marknader, og nyttar seg av prinsippa “følgje eller forklare” og “vesentlighetsprinsippet” (s. 9).</p>
<p>Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk</p>	<p>Eit ansvarleg næringsliv er ein føresetnad for ein berekraftig og inkluderande økonomisk vekst. Kort oppsummert forventar Regjeringa at dei norske selskapa følgjer lover og reglar i dei landa selskapa er engasjerte, gjer seg godt kjende med FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap, nyttar FNs rettleiande prinsipp eller OECDs retningslinjer når dei utviklar strategiar for ansvarleg forretningsdrift der det er relevant, er aktsame og kartlegg risiko på menneskerettsområdet tilpassa selskapa si verksemd. Dette gjeld særleg for dei selskapa som opererer i krevjande marknader, og nyttar seg av prinsippa “følgje eller forklare” og “vesentlighetsprinsippet” (s. 28).</p>

I St. meld. 10 (2008-2009) og Meld. St. 13 (2010-2011) er næringslivets samfunnsansvar relativt likt definert, med fokus på menneskerettar, arbeidstakarrettar og anstendig arbeidsliv, arbeidet mot korrupsjon og for openheit og miljø og klima. Dette vert kalla dei fire tematiske kjerneområda og svarar til inndelinga av dei ti prinsippa i Global Compact. Det vert vist til nasjonale og internasjonale standardar, ILO-konvensjonar og rapporteringsnormer som OECDs retningslinjer, Global Compact og GRI. Meld. St. 25 (2012-2013) viser til dei to stortingsmeldingane over, og den viser til FNs rettleiande prinsipp som vart lansert i 2011. Alle dei tre stortingsmeldingane, som vart fremja av Stoltenberg II regjeringa, har eigne avsnitt om

arbeidstakarrettar og anstendig arbeidsliv. I St. meld 10 (2008-2009) og Meld. St. 25 (2012-2013) skriv Regjeringa at den forventar at selskapa med statleg eigarskap respekterer og fremjar eit anstendig næringsliv der arbeidstakarane får ei løn å leve av. St. meld 10 (2008-2009) viser til globale rammeavtalar med fagrørsla.

Meld. St. 27 (2013-2014) har same tilnærming til samfunnsansvar som meldingane over, med fokus på dei fire tematiske kjerneområda. Også i denne meldinga vert det vist til GRI, Global Compact, OECD-retningslinjene, ILOs åtte kjernekonvensjonar og FN's rettleiande prinsipp. Regjeringa forventar at selskapa med statleg eigarskap arbeider systematisk med samfunnsansvaret sitt og er leiande på områda sine, samt at dei er leiande når det kjem til HMS. Dette er den første av meldingane der Regjeringa har forventningar om at selskapa skal utføre akksamvurderingar i tråd med UNGP. Avsnitt 8.3.3.4 *Arbeidstakerrettigheter* svarar til *Regjeringens forventninger knyttet til arbeidstakerrettigheter og anstendig arbeidsvilkår* i Meld. St. 13 (2010-2011) og det er berre gjort mindre endringar. Også i Meld. St. 27 (2013-2014) forventar Regjeringa at selskapa med statleg eigardel vurderer behovet for å inngå globale rammeavtalar med fagrørsla.

I Meld. St. 10 (2014-2015) definerer ikkje Regjeringa samfunnsansvar i høve til firedelinga som er i dei fire meldingane over, men viser til FN's rettleiande prinsipp som anbefalar selskapa å respektere menneskerettane, gjennomføre akksamvurderingar for å unngå og krenkje rettane til individ eller grupper, og har eit system for å handtere tilfelle der menneskerettane ikkje vert respekterte. Det vert referert til ILOs åtte kjernekonvensjonar, UNGP, OECD-retningslinjene og Global Compact. I punkt 3.4.7. *Arbeidstakerrettigheter og retten til et anstendig arbeidsliv* står det at næringslivet har eit sjølvstendig ansvar for å respektere arbeidstakarrettane i verksemda si. Det vert ikkje vist til globale rammeavtalar. I punkt 4.5.3. *Forventninger til selskaper med statlig eierandel* vert dei fire tematiske kjerneområda nemnde. Vidare vert det forventa at selskapa med statleg eigarskap respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv, der grunnleggjande arbeidsstandardar og rettar vert ivaretekne og arbeidstakarane får ei løn å leve av.

I Meld. St. 35 (2014-2015) viser Regjeringa til dei siste to meldingane over. Regjeringa meiner at næringslivet har ansvar for menneska, samfunna og miljøa som vert påverka av verksemda. Dei fire tematiske kjerneområda vert nemnde, men det er berre menneskerettar, og då med fokus på UNGP og komande handlingsplan, og arbeidstakarrettar som vert handsama i eigne avsnitt. Næringslivet bør ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er råka av selskapa sine

verksemd. Regjeringa forventar at selskapa respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv kor grunnleggjande arbeidsstandardar og rettar vert ivaretekne og arbeidarane får ei løn å leve av. Det vert vist til Strategi for anstendig arbeidsliv (2008), OECD-retningslinjene, UNGP, FN-konvensjonar og ILOs åtte kjernekonvensjonar. Det vert ikkje vist til globale rammeavtalar.

I den nasjonale handlingsplanen for oppfølging av FNs rettleiande prinsipp brukar styresmaktene den same definisjonen av samfunnsansvar som i Meld. St. 35 (2014-2015). Vidare står det at forventningane til næringslivet er avgrensa til det som “berører” selskapa si verksemd. Det vert vist til OECD-retningslinjene, som har inkludert UNGP, og dei rettleiande prinsippa (UNGP). Næringslivet har ansvar for å respektere menneskerettane, og dersom eit selskap har negative, eller medverkar til negative, konsekvensar for menneskerettane, bør selskapet ta ansvar for å medverke til løysing. Prinsipp 17, akksamvurderingar, er sentralt. Det vert vist til internasjonale standardar for rapporteringa, slik som UNGP Reporting Framework, Global Compact og GRI. Anstendig arbeidsliv og globale rammeavtalar er ikkje nemnde i handlingsplanen.

I Meld. St. 24 (2016-2017) står det lite om næringslivets samfunnsansvar, trass i at det vert hevda at partnerskap med privat sektor er nødvendig for å nå berekraftsmåla og at eit ansvarleg næringsliv er ein føresetnad for berekraftig og inkluderande økonomisk vekst. Eit ansvarleg næringsliv vert ikkje definert, men Regjeringa forventar at dei norske selskapa følgjer FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap, og nyttar seg av akksamvurderingar.

I St. meld 10 (2008-2009) og Meld. St. 25 (2012-2013) er det forventa at selskapa med statleg eigarskap *respekterer og fremjar* eit anstendig næringsliv der arbeidstakarane får ei løn å leve av. I følge Språkrådet tyder *fremje*¹⁰ å hjelpe fram, stimulere, skunde på eller auke. Å fremje må sjåast på som ei aktiv handling. I Meld. St. 27 (2013-2014) er denne formuleringa teken vekk og erstatta med at selskapa med statleg eigarskap skal vera leiande innan samfunnsansvar og HMS. I Meld. St. 10 (2014-2015: 9) står det at Regjeringa vil føre ein samstemt politikk der arbeidet for å fremje og tryggje menneskerettane skal integrerast i alle delar av utanriks- og utviklingspolitikken, men når det kjem til næringslivets samfunnsansvar står det at selskapa skal *respektere* menneskerettane, *unngå å krenkje* rettane og *handtere tilfelle* der rettane ikkje er respekterte. Vidare vert det forventa at selskapa med statleg eigarskap *respekterer og bidreg*

¹⁰ <https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=fremje>

til eit anstendig arbeidsliv. Dette kan tolkast som ei meir passivt tilnærming til menneskerettane og anstendig arbeidsliv enn det som er uttrykt i dei tidlegare meldingane.

Meld. St. 10 (2014-2015) viser til UNGP og at selskapa vert anbefalt å ha eit system for å handtere tilfella der menneskerettane ikkje vert respektert. I Meld. St. 35 (2014-2015) står det at næringslivet bør ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er råka av selskapa sine verksemder, og i følgje handlingsplanen bør selskapa som har negative konsekvensar for menneskerettane ta ansvar for å medverke til løysing. I følgje Språkrådet tyder å *handtere*¹¹ det same som å behandle, medan å *medverke til*¹² er meir passivt og tyder å hjelpe, støtte, gjere sitt til eller bidra. Dette tolkar eg som at språkbruken har vorte svakare, og det er meir utydeleg kva som er eit selskap sitt ansvar når det har krenkja menneskerettane.

Det er interessant at anstendig arbeidsliv, som var eit ILO initiativ, og “ei løn å leve av” ikkje er tema i handlingsplanen for oppfølginga av FNs rettleiande prinsipp. Språket i innleiinga til handlingsplanen ber preg av berekraftsmålformuleringar. Meld. St. 24 (2016-2017) handlar om berekraftsmåla og norsk utviklingspolitikk. Anstendig arbeid og ei løn å leve av er ikkje tema i meldinga, trass i at berekraftsmål 8. er anstendig arbeid og økonomisk vekst. Styresmaktene bevegar seg her vekk frå eit tema som har vore sentralt i tilnærminga til samfunnsansvar. Globale rammeavtalar har ikkje vore tema i dei fire nyaste dokumenta, og var sist gong nemnt i Meld. St. 27 (2013- 2014).

Styresmaktene legg seg tett opp mot dei til ei kvar tid rådande internasjonale samfunnsansvar-rammeverka når næringslivet samfunnsansvar vert definert. Fram til og med Meld. St. 27 (2013-2014) er tilnærmingane lagt tett opp til prinsippa i Global Compact, og frå og med Meld. St. (2014-2015) er tilnærmingane prega av FNs rettleiande prinsipp og aktsamvurderingar. Det har vore referert til OECDs retningslinjer i alle meldingane med unntak av Meld. St. 25 (2012-2013), den viser til Regjeringa sine forventingar til samfunnsansvar i St.meld. nr. 10 (2008-2009) og Meld. St. 13 (2010-2011), men det er lagt større vekt på OECD-retningslinjene etter revisjonen i 2011, då FNs rettleiande prinsipp vart integrerte.

¹¹ <https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=handtere>

¹² <https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=medverke>

6.2. DEI SEKS KJERNANE I NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

Med utgangspunkt i funna i dei seks kategoriane skal eg analysere kva som er fundamenta i styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar og om dette har endra seg frå 2008 og fram til i dag.

6.2.1. FRIVILLIG

Kva er tilhøvet mellom det frivillige og det påkravde samfunnsansvaret i styresmaktene sine tilnærmingar?

Tabell 2: Frivillig samfunnsansvar

St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi	<p>“Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på en frivillig basis utover å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer” (s.7). Det vert presisert at alle bedrifter skal følge lover og reglar i vertslandet der dei opererer, og i tillegg heimlandet si lovgjeving så langt den kan nyttast på verksemda eller handlingar føreteke i utlandet. Samfunnsansvaret handlar om aktivitetar som går utover å oppfylle krava som er fastlagte i nasjonalt lovverk, og næringslivet skal overhalde krava i nasjonalt lovverk trass i at lokale styresmakter ikkje handhevar lovverket effektivt (s. 7).</p> <p>Det er klare avgrensingar for korleis norske styresmakter kan regulere etiske verdiar og tilhøve utanfor Norge sine grenser (s. 10).</p> <p>Næringslivets samfunnsansvar er ikkje eit rettsleg eller juridisk omgrep, men viser til noko anna og meir enn at bedriftene har eit juridisk ansvar for å følge gjeldande rettsreglar i dei landa dei opererer eller er etablerte (s. 80).</p> <p>Norsk straffelovgjeving avgjer om brot på internasjonale normer i utlandet kan forfølgjast av norske styresmakter (s. 81).</p> <p>Regjeringa meiner at det ikkje er hensiktsmessig å føreslå einsidige norske straffereglar retta mot bedriftene sitt samfunnsansvar når det gjeld aktiviten deira i utlandet (s. 82).</p> <p>Det er eit mål å arbeide for ei brei semje om internasjonale regelverk som skal hindre barnearbeid, tryggje arbeidstakarar på ein tilfredsstillande måte, hindre forureining eller utnytting av minoritetar og urfolksgrupper (s. 81).</p>
Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi	<p>Regjeringa viser til St.meld. nr 13 (2006-2007) <i>Et aktivt og langsiktig eierskap</i> der det var nokre generelle forventningar til selskapa sitt samfunnsansvar. Vidare står det at staten si haldning til samfunnsansvar i selskapa der staten er eigar, er uttrykt som forventningar og ikkje absolutte krav (s. 29). Selskapa bør ha eit aktivt forhold til internasjonale normer, reglar og praksis, og dette er i stor grad knytt til nasjonale og internasjonale standardar, konvensjonar og rapporteringsnormer. Selskapa kan nytte “følge eller forklare”-prinsippet, noko som inneber at dei tilpassar samfunnsansvarsarbeidet (s. 55).</p>

<p>Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken</p>	<p>Regjeringa har ei klar forventning til at dei norske selskapa utviser samfunnsansvar når dei investerer eller opprettar produksjon i og handlar med fattige land, der standardane er lågare og handhevinga av lover og reglar er mykje svakare enn i Norge. Norge støttar gjennomføringa av FNs retningslinjer for menneskerettar og næringsutvikling (UNGP) (s. 44).</p>
<p>Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap</p>	<p>Regjeringa har både spesifikke forventningar og meir generelle forventningar til selskapa på samfunnsansvarsområdet. Regjeringa sine forventningar tek utgangspunkt i og byggjer på nasjonale og internasjonale standardar, konvensjonar og rapporteringsnormer (s.78). Regjeringa viser til at det dei siste åra har vore ei omfattande utvikling på samfunnsansvarsområdet blant anna i høve til auka rettsleggjing og utvikling av internasjonale normer som Norge har slutta seg til (s. 78). Eit viktig bidrag på menneskerettsområdet er etableringa av FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar (UNGP) (s. 79).</p> <p>I Norge vart det, med verknad frå rekneskapsåret 2013, innført krav om rapportering om samfunnsansvar for store selskap (s. 80).</p> <p>Selskapa er ulikt eksponerte for utfordringar og risiko på dei ulike områda. Det vert difor lagt opp til at selskapa kan nytte “følgje eller forklare”-prinsippet i kombinasjon av “vesentlighetsprinsippet” for å kunne tilpasse arbeidet og rapporteringa til si verksemd. “Følgje eller forklare”-prinsippet tyder at styra, dersom selskapa har avvik frå det staten forventar, som det i nokre høve kan vera gode grunnar for, vert forventa å forklare dette (s. 80).</p>
<p>Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken</p>	<p>Regjeringa viser til FNs rettleiande prinsipp, og skriv at næringslivet sitt ansvar for å respektere menneskerettane er meir enn å følgje lover og reglar i dei landa selskapa opererer (s. 56).</p> <p>ILOs åtte kjernekonvensjonar utgjer eit minimum av rettar som skal respekterast i arbeidslivet, og vert delt inn i fire hovudkategoriar: organisasjonsfridom og rett til kollektive forhandlingar, forbod mot barnarbeid, forbod mot tvangsarbeid og forbod mot diskriminering (s. 40).</p> <p>Næringslivet har eit sjølvstendig ansvar for å respektere arbeidstakarrettane i verksemda si (s. 40).</p>
<p>Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet</p>	<p>Regjeringa forventar at næringslivet legg FNs rettleiande prinsipp for næringslivet og menneskerettar til grunn i arbeidet sitt med å ivareta samfunnsansvar, og at norske selskap vurderer korleis dei skal gjennomføre aktsamvurderingar for å sikre at dei respekterer menneskerettane i verksemda si. Regjeringa forventar at selskapa respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv kor grunnleggjande arbeidsstandardar og arbeidstakers rettar vert ivaretekne og at arbeidstakarane vert gjevne ei løn dei kan leve av (s. 83).</p>
<p>Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for</p>	<p>Regjeringa vektlegg at dei rettleiande prinsippa er normer og ikkje lover. Det er opp til selskapa sjølve å vurdere korleis og i kva omfang dei rettleiande prinsippa er relevante for verksemda deira. Slike vurderingar må selskapa ta på bakgrunn av risikovurderingar knytt til menneskerettane på den eine sida, og mot den einskilde verksemda sine aktivitetar, ressursar og lokale utfordringar på den andre. Dei to</p>

<p>oppfølging av FNs veiledende prinsipper</p>	<p>rådande prinsippa skal vera “følgje eller forklare” og “vesentlighetsprinsippet” (s. 9).</p> <p>FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar er ikkje ein ny konvensjon, men tek utgangspunkt i den eksisterande folkerettslege plikta statar har til å tryggje individa mot overgrep frå tredjepart, i dette tilfellet næringslivet. Eventuelle manglande respekt for menneskerettane, frå næringslivet, kan ikkje forståast som brot eller krenking av menneskerettane, då næringslivet ikkje er eit pliktsubjekt etter menneskerettane (s. 13).</p> <p>Dei fleste land har lover og reglar som direkte eller indirekte tryggjer einskildpersonar og sårbare grupper mot brot på menneskerettane frå næringslivsaktivitet. FNs rettleiande prinsipp slår fast kva som er forventa av selskapa uavhengig av kva som følgjer av lokale lover og reglar, når slike lover og reglar openbart ikkje er tilstrekkelege for å ivareta menneskerettane (s. 30).</p>
<p>Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk</p>	<p>Regjeringa forventar at norske selskap følgjer lover og reglar i dei landa selskapet er engasjert i (s. 9).</p>

Norske styresmakter forventar at dei norske selskapa følgjer nasjonale lover og reglar i vertslandet, og norske lover der det er relevant. Samfunnsansvaret er frivillig i den forstand at det er formulert som forventningar og ikkje absolutte krav. Forventningane er i stor grad knytte til internasjonale standardar, konvensjonar og rapporteringsnormer, og minimumsforventninga er at næringslivet respekterer dei åtte kjernekonvensjonane til ILO. Forventningane til selskapa med statleg eigardel har vorte styrka, og det vert ikkje lenger presisert at det er frivillig.

Det har vore ei endring frå at styresmaktene oppmodar selskapa om å gjera seg kjende med OECDs retningslinjer, til at styresmaktene forventar at selskapa legg FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer til grunn i arbeidet med samfunnsansvar. Det er opp til selskapa sjølve å vurdere korleis og i kva omfang dei rettleiande prinsippa er relevante for verksemda.

I høve til rapportering er det semje om at det er “følgje eller forklare” -prinsippet som gjeld, og frå og med Meld. St. 27 (2013 – 2014), “vesentlighetsprinsippet”. Det er med andre ord opp til selskapa korleis og om kva dei vil rapportere.

Trass i forventningane om at selskapa skal respektere menneskerettane, og seinare forventningane om å følgje FNs rettleiande prinsipp som presiserer at næringslivet har eit

sjølvstendig ansvar, har norske styresmakter gjennom heile denne perioden vore klare på at selskapa ikkje er eit pliktsubjekt. Det er staten, ikkje selskapa, som har ansvar for at menneskerettane vert følgde. Norske styresmakter har som mål å arbeide for internasjonale initiativ som skal sikre like rammevilkår for næringslivet internasjonalt, og er ikkje for særnorske reglar som kan ramme konkurransemulegheitene til norske selskap i utlandet.

6.2.2. HANDSAMING AV BROTT

Kva meiner styresmaktene at selskapa skal gjere dersom dei oppdagar eller vert gjort merksame på at dei ikkje respekterer menneskerettane og arbeidstakarrettane?

Tabell 3: Handsaming av brott

<p>St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi</p>	<p>Regjeringa vurderer i kapittel 8 ulike juridiske verkemiddel som kan takast i bruk når eit selskap ikkje tek samfunnsansvar, som til dømes strafferettslege sanksjonar og sivilt erstatningsansvar. Rapportering kan føre til at næringslivet vert meir merksame på samfunnsansvaret sitt. Eit selskap som bryt OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap kan klagast inn til det nasjonale kontaktpunktet og ILOs komité CEARC som handsamar tvistar (s. 80-87).</p>
<p>Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi</p>	<p>Regjeringa forventar at dei statlege selskapa utarbeidar gode system for varsling av kritikkverdige tilhøve, slik at varsla vert mottekne og handsama på ein profesjonell måte som ivaretek varslaren sine rettar (s. 56).</p>
<p>Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken</p>	<p>Det er styresmaktene i dei einskilte landa som har ansvar for å setje rammer og utforme nærings- og sysselsetjingspolitikk. Dei har særleg ansvar for å etablere lovverk og tilsyn som kan fremje eit anstendig arbeidsliv. Sterke og ansvarlege arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar er viktige for å sikre at arbeidstakarane sine rettar og interesser vert ivaretekne og for å skape gode rammevilkår for næringslivet (s. 48).</p>
<p>Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap</p>	<p>Regjeringa forventar at dei selskapa som har statleg eigarskap skal ha gode varslingsrutinar og dialog med interessentar der det er relevant, for å kartleggje kven som vert råka av verksemda og for å redusere risiko (s. 81).</p>
<p>Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken</p>	<p>Det nasjonale kontaktpunktet for OECDs retningslinjer skal, på grunnlag av individuelle klager, vurdere spørsmål knytt til selskapa sin aktivitet opp mot anbefalingane i retningslinjene. FNs rettleiande prinsipp anbefalar at selskap har eit system for å handtere tilfella der det har bidrege til at menneskerettane ikkje vert respekterte (s. 56).</p>

Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet	Staten pliktar å sørgje for at det er tilgang på ulike former for rettslege og ikkje-rettslege klage- og erstatningsmekanisar, og næringslivet bør i tillegg ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er råka av verksemda (s. 81).
Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper	Medverknad til negative konsekvensar for menneskerettane kan til dømes vera der tilsette har uverdige arbeidstilhøve eller at levekåra til lokalsamfunna, som er direkte råka av aktivitetane til selskapet, vert dårlegare utan at dette er avklart eller at det er dialog med relevante partar som lokale styresmakter. Dersom eit selskap har ansvar for ein slik situasjon, bør selskapet ta ansvar for å medverke til løysingar (s. 31-32). Dersom det kjem opp saker som handlar om brot på nasjonal lov, skal rettsvesen eller rett klageinstans nyttast, og selskapa kan ha erstatningsansvar dersom det har forretningsband med selskap som gjer seg skuldige i grove menneskerettsbrot (s. 35). Selskapa som avdekkjer eller vert gjort merksame på at dei kan kome til å forårsake eller medverke til at menneskerettane vert krenkja, bør etablere eller delta i effektive klageordningar og gjennomføre dialog med interessentar (s. 41).
Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk	Ingen funn.

I følge St.Meld. nr. 10 (2008-2009) kan rapportering føre til at selskapa vert meir merksame på samfunnsansvaret sitt. Det er altså lagt opp til at selskapa sjølve skal kontrollere om det er samfunnsansvarleg. Det vert vist til at saker der eit selskap bryt OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap kan klagast inn til det nasjonale kontaktpunktet og ILOs komité CEARC som handsamar tvistar. Det er då lagt opp til at dei som er råka av manglande samfunnsansvar eller sivilsamfunnsorganisasjonar og fagrørsla kan klage inn selskapa. Kva selskapa skal gjere dersom dei sjølve oppdagar at dei bryt med anbefalingar, internasjonale standardar eller nasjonalt lovverk, står det ikkje noko om.

I den nasjonale handlingsplanen for oppfølging av FNs rettleiande prinsipp vert det forklart kva styresmaktene meiner med negative konsekvensar for menneskerettane. Døme på negative konsekvensar er: uheldige arbeidstilhøve, levekåra i eit lokalsamfunn vert forverra, påverknad på klima og arealbruk gjennom uttak av naturressursar og utslepp av klimagassar eller miljøgift.

Dersom eit selskap har ansvar for ein slik situasjon, bør selskapet ta ansvar for å medverke til løysingar (Utenriksdepartementet 2015a: 31-32) .

I Meld. St. 13 (2010-2011) og Meld. St. 27 (2013-2014) forventar Regjeringa at dei statlege selskapa har gode varslingsrutinar, men det står ikkje korleis selskapa skal handsame det det vert varsla om. Eg vil her nemne at i Norge er varsling dekkja i Arbeidsmiljølova kapittel 2, og arbeidstakarar som ønskjer å varsle om kritikkverdige tilhøve på ein arbeidsplass er beskytta av lova. Kritikkverdige tilhøve kan vera dårleg arbeidsmiljø, straffbare forhold eller uetisk og/eller skadeleg aktivitet (Knudsen 2017). Frå 1. juli 2017 vart varslingsreglane i arbeidsmiljølova samla i eit nytt kapittel 2A. Alle verksemder som sysselset minst fem arbeidstakarar må ha varslingsrutinar. Varslingsrutinane skal lagast i samarbeid med arbeidstakarar og dei tillitsvalte (Knudsen 2017). Styresmaktene koplar ikkje varsling i utlandet til Arbeidsmiljølova.

I Meld. St. 25 (2012-2013) står det at sterke og ansvarlege arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar er viktige for å sikre at arbeidstakarane sine rettar og interesser vert ivaretekne og for å skape gode rammevilkår for næringslivet, men ikkje noko om korleis selskapa skal handsame brot på arbeidstakarrettane.

I Meld. St. 10 (2014-2015) vert det, som i St.meld. nr. 10 (2008-2009) vist til det nasjonale kontaktpunktet for OECDs retningslinjer. Det vert også vist til at FNs rettleiande prinsipp som anbefaler at selskapa har eit system for å handtere tilfella der menneskerettane ikkje vert respekterte. Meld. St. 35 (2014-2015) viser til at staten pliktar å sørgje for ulike former for rettslege og ikkje-rettslege klage- og erstatningsmekanismer og at næringslivet bør ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er råka av verksemda.

Handsaming av brot er ikkje eit tema som er godt dekkja i styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar, og fokuset har vore på at det skal vera muleg å varsle. Klageordningar ved manglande samfunnsansvar har vorte meir aktuelle med UNGP, jamfør Meld. St. 35 (2014-2015) og den nasjonale handlingsplanen for oppfølging av FNs rettleiande prinsipp.

6.2.3. INTERESSENTAR

Kva tilnærming har styresmaktene til interessentar, og då spesielt til arbeidstakarar og fagrørsla?

Tabell 4: Interessentar

St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi	<p>Det vert vist til ein modell av ei bedrift sitt tilhøve til og arbeid med ulike interessentar. I denne modellen er interessentane: medarbeidarar (HMS, arbeidstakarrettar, samarbeid med tillitsvalde), leverandørar (forretningsetikk, kontroll med HMS og arbeidstilhøva, naturressursar), kunde/forbrukar (produktinformasjon, marknadsføringsetikk, konkurranselovgjeving), eigarar (lønsamheit, rapportering, internkontroll) og samfunn (miljø og klima, utvikling av lokalmiljø) (s.8).</p> <p>Samfunnsansvar bør utviklast og utøvast i nært samarbeid med dei tilsette og tillitsvalde og i dialog med leverandørar, kundar og andre interessentar (s. 8). Regjeringa ser det som viktig at fagrørsla vert tekne med i selskapa sitt arbeid med samfunnsansvar. Globale rammeavtalar mellom norske fleirnasjonale selskap og internasjonale arbeidstakarorganisasjonar er eit godt døme på korleis norske bedrifter kan arbeide på konsernbasis (s. 26).</p> <p>Samfunnsansvarlege bedrifter tek på seg eit ansvar for at alle ledda i verdikjeda tilfredsstiller bedrifta sine standardar, så langt det er muleg (s. 36). Minimumsstandard er at bedriftene sitt ansvar omfattar det dei direkte kan påverke som innkjøpar og seljar, gjennom kontraktar eller på annan måte. Ved å la leverandørane vera gjenstand for krav og oppfølging i høve til arbeids- og miljøtilhøve i eigen produksjon og for å følgje opp underleverandørar, kan dei gjerast ansvarlege (s.36).</p>
Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi	Ingen funn.
Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken	<p>Eit av dei sentrale elementa i den nordiske modellen er trepartssamarbeidet mellom representantar for arbeidsgjevarsida, arbeidstakarsida og staten. Samarbeidet omfattar ikkje berre løn, men òg kompetanseutvikling, velferdsgode og arbeidsvilkår i vid forstand.</p> <p>Gjennom forhandlingar og trepartssamarbeid er det gradvis bygd opp tillit og respekt mellom partane og aksept for at det er nødvendig å inngå kompromiss (s. 24).</p>
Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap	<p>Det har vore ei utvikling av interessentdialog som metode for å bidra til at eksterne som er påverka av eit selskap si verksemd vert tilstrekkeleg tekne omsyn til og som metodikk for å identifisere og førebyggje risiko (s. 80).</p> <p>Regjeringa forventar at selskapa vurderer behovet for å inngå globale rammeavtalar med fagrørsla, som gjeld for eit selskap si verksemd i</p>

	heile verda, og opptretr ansvarleg i omstillingsprosessar og gjennomfører desse i dialog med tilsette og lokalsamfunn (s. 82).
Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken	Ingen funn.
Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet	Eit viktig element i næringslivets samfunnsansvar er å gjennomføre aktsamvurderingar, slik det er omtala i OECDs retningslinjer og FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar (s. 80). Regjeringa forventar at selskapa respekterer og bidreg til eit anstendig arbeidsliv kor grunnleggjande arbeidsstandardar og arbeidstakarrettar vert ivaretekne og at arbeidstakarane får ei løn å leve av (s. 83).
Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper	Handlingsplanen tek føre seg aktsamvurderingar, og prinsipp 18. vektlegg at risikovurdering bør skje på grunnlag av innspel frå tilsette eller ekstern ekspertise og på grunnlag av dialog med selskapet sine interessentar. Utanriksdepartementet legg til at “dialog med berørte parter og andre interessentar kan være viktig for å identifisere risiko” (s. 33).
Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles framtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk	Ingen funn.

St.meld. nr.10 (2008-2009) går lengst av desse meldingane i å identifisere kven som er interessentar, og viser til ein modell der ei bedrift føreheld seg til og arbeider med ulike interessentar. Modellen er ikkje forklart i teksten. Det vert forventa at bedrifter tek med seg norske modellar for samarbeid i høve til tilsette og tillitsvalde, og det vert sett på som viktig at fagrørsla vert tekne med i arbeidet med samfunnsansvar. Med atterhald om at modellen representerer Regjeringa sitt syn, er arbeidarane i leverandørkjeda også interessentar selskapa må ta omsyn til. Dette synet vert forsterka av at det står at bedriftene bør vera medvitne om problemstillingar som ligg utanfor deira “innflytelsessfære”. I Norge er det, i følgje stortingsmeldinga, ei utbreidd haldning at bedriftene har eit ansvar for dei tilsette, og at bedriftene er ein del av og må ta ansvar for det samfunnet dei er del av. Bedriftene si verksemd har økonomiske-, miljømessige- og sosiale konsekvensar som det er rimeleg at dei tek ansvar

for. I stortingsmeldinga står det at det ikkje alltid er klart kor langt ansvaret rekk (Utenriksdepartementet 2009). Dette kan tolkast som om at det er opp til selskapa sjølve å vurdere kor langt ut i leverandørkjeda arbeidarane er interessentar.

I Meld. St. 13 (2010-2011) tek ikkje Regjeringa opp tema rundt interessentar. Meld. St. 10 (2014-2015) og Meld. St. 24 (2016-2017) viser til FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer. I dei resterande meldingane og handlingsplanen står det ikkje noko eksplisitt om arbeidstakarane som interessentar, men det vert referert til partane i arbeidslivet, globale rammeavtalar og anstendig arbeidsliv. Fagrørsla er av den oppfatning at ein ikkje kan oppnå eit anstendig arbeidsliv utan at fagrørsla er ein forhandlingspart, og ut frå ein slik ståstad kan ein tolke det som om at fagrørsla vert sett på som ein interessent i desse meldingane. Andre aktørar kan vera av den oppfatninga at ein kan oppnå anstendig arbeidsliv utan å involvere fagrørsla, og vil då tolke dette annleis. Det er få føringar på kor tid, korleis og kor mykje selskapa skal ta omsyn til fagrørsla og arbeidarane som interessentar. Utan føringar, vil involvering av interessentar avhenge av kva styringsmodell selskapet har og kven som har legitim rett til å vera interessent og om selskapet har moralske eller instrumentelle perspektiv på interessentar.

6.2.4. BALANSE MELLOM DET SOSIALE OG DET ØKONOMISKE

Korleis meiner styresmaktene at næringslivet vil tene på å ta samfunnsansvar?

Tabell 5: Balanse mellom det sosiale og det økonomiske

<p>St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi</p>	<p>Mulege konsekvensar av at ei bedrift opptre i strid med egne etiske standardar er at den ikkje oppfyller egne målsetnadar, eller kundar, investorar og lokalsamfunna sine forventningar. Ein annan konsekvens er at selskapa ved til dømes brot på miljøstandardar risikerer å verte ramma av negative tiltak som uttrekk av investeringsfond eller miste prosjektfinsiering. Ein tredje konsekvens er at bedriftene kan verte strafferettsleg ansvarlege eller erstatningsrettsleg ansvarlege i høve til lovverket i heimlandet eller tredjeland der eventuell sak kan reisast (s. 7).</p> <p>Bedriftene har ei klar eigeninteresse i å opptre samfunnsansvarleg. Forbrukarar og kundar stiller i aukande grad krav til at varer og tenester er produserte på ein forsvarleg måte, investorar vektlegg at selskapa har høge standardar, media set kritiske søkjelys på bedriftene si oppfølging av leverandørar og utanlandske dotterselskap, og tilsette og jobbsøkjarar legg i aukande grad vekt på bedriftene sine haldningar til samfunnsansvar. Samfunnsansvar kan vera eit konkurransefortrinn (s. 9).</p> <p>Systematisk arbeid med samfunnsansvar er ein viktig del av framtidretta bedrifter si risikostyring og forretningsstrategi (s. 26).</p>
--	--

	Innføring av etiske retningslinjer i leverandørkjeda er eit risikoverktøy (s. 36).
Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi	Regjeringa meiner at selskapa som skjøttar samfunnsansvaret sitt på ein god og framtidretta måte, viser at dei har strategisk-orienterte-tilnærmingar til samfunnsansvar. Dette meiner Regjeringa bidreg til å styrkje selskapet sin konkurransedyktigheit over tid og dermed også høgast muleg avkastning for staten som eigar. Regjeringa meiner at slike selskap evnar å gripe dei forretningsmulegheitene som oppstår, samstundes som dei gjennom ansvarleg åtfærd reduserer risikoen for uheldige hendingar som kan svekkje marknadsposisjonen og omdømet til selskapet. Selskapa som har strategiske tilnærmingar til samfunnsansvar vil stå i fremste rekkje når dei skal ha tilgang på den mest kompetente arbeidskrafta, dei mest lojale kundane og til lokalsamfunn som legg til rette for verksemda. Dette vil støtte opp under ei langsiktig verdiskaping og dermed god avkastning til staten som eigar (s.53). Regjeringa har høge forventningar til korleis statleg eigde selskap arbeider med samfunnsansvar, både fordi regjeringa meiner det vil gje god avkastning over tid og fordi å opptre etisk rett har ein eigenverdi (s. 55).
Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken	Ingen funn.
Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap	Dei selskapa som skal ivareta samfunnsansvaret sitt på ein god og framtidretta måte, bør ha ein strategisk-orienterte tilnærmingar til samfunnsansvar der dei både vektlegg risikostyring og utnyttar nye forretningsmulegheiter. Slike selskap kan lettare få tilgang på den mest kompetente arbeidskrafta, dei mest lojale kundane og lokalsamfunn som legg til rette for verksemda. Dette kan bidra til å styrkje det einskilte selskapet si konkurranseemne og understøttar den langsiktige verdiskapinga (s. 73). Når staten som eigar stiller forventningar til selskapa sitt arbeid med samfunnsansvar, er det fordi regjeringa meiner at ei god handsaming av slike tilhøve bidreg til å ivareta staten sine aksjonærverdiar og at selskap med statleg eigardelar skal opptre etisk forsvarleg (s. 78).
Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken	Ingen funn.
Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling	Regjeringa viser til ILO-rapporten Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review (ILO 2013) som viser at det er positiv samheng mellom gode arbeidsvilkår og produktivitet. Betringar i arbeidstilhøva kan gje bedrifter tilgang til nye markadar og finansieringskjelder. Dette heng

innenfor utviklings samarbeidet	saman med at importørar og konsumentar i mange land er stadig meir opptekne av tilhøva varene vert produsert under (s. 81-82).
Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipp	Verda har behov for ei økonomisk utvikling som evnar å sørgje for nok mat, vatn og energi til meir enn ni milliardar menneske i 2050, innan ramma av kva jorda kan tole. Eit velfungerande, berekraftig næringsliv er nøkkelen til dette (s.12). Iverksetjing av FNs rettleiande prinsipp vil bidra til likare rammevilkår, meir openheit og større føreseie for selskapa som investerer internasjonalt. Ei harmonisering av forventingane i internasjonale fora som gjev støtte til, inngår partnerskap med og gjev rettleiing til selskapa er viktig (s. 27).
Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk	Ingen funn.

I St.meld. nr 10 (2008-2009) legg styresmaktene vekt på at samfunnsansvar kan vera eit konkurransefortrinn, og at samfunnsansvar er bra forretningsstrategi og risikostyring. Det er ei eigeninteresse for selskapa å vera samfunnsansvarlege. Meld. St. 13 (2010-2011) har mange av dei same argumenta for kvifor selskapa med statleg eigarskap skal ta samfunnsansvar; det vil føre til konkurransefortrinn, redusert risiko, betre omdøme og marknadsposisjon, kompetent arbeidskraft, lojale kundar og lokalsamfunn som legg til rette for verksemda, og såleis langsiktig verdiskaping og høgast muleg avkastning til staten. I Meld. St. 27 (2013-2014) er desse argumenta gjentekne. Meld. St. 35 (2014-2015) legg vekt på tilgang til marknader og finansiering, og at importørar og kundar er opptekne av korleis varer vert produserte, og handlingsplanen for oppfølging av FNs rettleiande prinsipp legg vekt på at UNGP vil føre til likare rammevilkår. I dei resterande meldingane, Meld. St. 25 (2012-2013), Meld. St. 10 (2014-2015) og Meld. St. 24 (2016-2017) er ikkje balansen mellom det sosiale og det økonomiske eit tema.

6.2.5. PRAKSIS OG VERDIAR

Kva verdiar legg styresmaktene vekt på i tilnærmingane til næringslivets samfunnsansvar?

Tabell 6: Praksis og verdiar

<p>St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi</p>	<p>Dei etiske sidene ved næringslivets samfunnsansvar har vorte tydlegare som følgje av globaliseringa. Norske bedrifter er i større grad enn tidlegare engasjerte i land kor menneskerettane står svakt eller vert utfordra, kor arbeidstilhøva er kritikkverdige eller kor born vert brukt som arbeidskraft. Dei er også engasjerte i område der det vert teke få omsyn til miljøet. Lovgjevinga og handhevinga varierer mellom land. Omfanget av korrupsjon varierer òg. Bedriftene møter i aukande grad spørsmål om kva som er akseptabel forretningspraksis og om bedriftene sitt ansvar går lengre enn berre å følgje lova. Den etiske grunngevinga spring ut frå at menneskeverdet ikkje skal krenkjast. På same måte som politikken ikkje er eit mål i seg sjølv, men eit middel for å fremje samfunnsendingar til beste for menneska og miljøet, er ei bedrift si inntening eller verksemd heller ikkje eit mål som kan sjåast isolert frå andre omsyn. Også den økonomiske verksemda treng eit etisk fundament som set menneska, miljøet og breiare samfunnsomsyn i sentrum (s. 6).</p> <p>Ansvarsomgrepet i denne meldinga er knytt til bedriftene sine etiske standardar og tyder moralsk ansvar om ikkje anna er gjeve (s. 7).</p> <p>Bedriftene bør bidra til ei positiv samfunnsutvikling gjennom verdiskaping, anstendig praksis i eiga verksemd og ved å ta omsyn til lokalsamfunna og andre interessentar (s. 7). Gjennom utvikling av nye produkt og tenester, teknologi og produksjonsprosessar, organisasjonsformer og forretnings- og samarbeidsmodellar, kan næringslivet bidra til å løyse utfordringar i samfunnet (s. 28).</p> <p>Ved å leggje til rette for god bedriftskultur, gode rutinar for helse, miljø og sikkerheit (HMS) og overføring av kunnskap og teknologi til eigne verksemdar i utlandet og underleverandørar, kan norske bedrifter bidra til å heve standarden (s. 35). Ved å stille vilkår i kontraktar og etterprøve at ledda i verdikjeda har anstendige arbeidsvilkår og følgjer miljøkrav, tek bedriftene ansvar for omgivnadane sine (s. 35). Bedriftene skal sikre at dei ikkje medverkar til uetisk åtferd (s. 35).</p> <p>Regjeringa meiner at alle bedrifter har eit ansvar som går ut over det å skape økonomiske verdiar. Alle bedrifter kan gjennom samfunnsansvarleg åtferd bidra til å fremje sosiale- og miljømessige verdiar, samstundes som dei styrkjer langsiktig konkurransevne (s. 42).</p>
<p>Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi</p>	<p>Utgangspunktet for dei statlege selskapa sitt samfunnsansvar er at selskapa skal vera lønsame over tid og bidra til gode og trygge arbeidsplassar, skatteinntekter og verdiskaping. Selskapa sitt samfunnsansvar består også i å utvikle varer og tenester, produksjonsmåtar og forretningspraksis som fremjar ei positiv utvikling (s. 52). Regjeringa har høge forventningar til korleis dei statleg eigde selskapa arbeider med samfunnsansvar, både fordi regjeringa meiner det vil gje god avkastning over tid og fordi det har ein eigenverdi å oppetre etisk rett (s. 55). Norske selskap med internasjonal verksemd</p>

	kan bidra til å utvikle arbeidstakarrettar i land som ikkje har kome så langt som Norge på dette området, og bidra til etablering av globale rammeavtalar med fagrørsla (s. 57).
Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken	Det viktigaste verkemiddelet for å få folk ut av fattigdom og sikre ei meir rettferdig fordeling av samfunnetsgoda, er anstendig arbeid (s. 6). Retten til å organisere seg og føre kollektive forhandlingar er grunnpilarar og har ein naturleg plass i diskusjonen om anstendig arbeid, utvikling og fordeling (s. 7). Dei norskeigde selskapa har eit ansvar for å fremje arbeidstakarrettar i det internasjonale engasjementet, og kan bidra med kompetanseoverføring (s. 51).
Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap	Dei norske selskapa kan bidra til å utvikle arbeidstakarrettane i andre land gjennom å setje standardar som er beste praksis i dei einsskilde landa (s. 82).
Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken	Dei norske selskapa orienterer seg mot og etablerer seg i aukande grad i nye vekstmarknadar, i land med svakt styresett og lite utvikla lovverk for vern av menneskerettane. Dei investerer og omset for store beløp og tilset stadig fleire menneske. Gjennom investeringane sine har norske selskap dermed betydeleg innverknad, og ved å opptre ansvarleg kan næringslivet bidra til ei positiv samfunnsutvikling i landa der dei opererer. Regjeringa verdset difor at fleire norske selskap intergrerer samfunnsansvar i forretningsstrategiane sine (s. 55).
Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet	Behovet for næringsutvikling er ofte størst i land med svakt styresett og lite utvikla lovverk for vern av menneskerettane og miljøet, med stor risiko for korrupsjon. Derfor legg regjeringa vekt på at samfunnsansvar, inklusiv ivaretaking av menneskerettane, vert integrert i dialog og praktisk oppfølging av arbeidet med næringsutvikling. Den viktigaste internasjonale referanseramma for ansvarleg næringsliv er OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap og FN's rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar. Desse byggjer på etablerte FN-konvensjonar og standardar. Føremålet er å bidra til sosiale og miljømessige berekraftige marknadar og å sikre likare konkurransevilkår på tvers av landegrensar (s. 80).
Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FN's veiledende prinsipper	Når staten som eigar har forventningar til selskapa sitt arbeid med samfunnsansvar, er det fordi det å vise ansvar er ønskeleg i seg sjølv, og fordi det bidreg til å ivareta staten sin aksjonærverdi på ein god måte (s. 21).
Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles framtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk	Gjensidig avhengigheit betyr felles ansvar og at me må finne felles løysingar. Det er i vår interesse å bidra til førebygging og stabilisering i land truga av konflikt. Det er i vår interesse at menneska får betre levekår og framtidutsikter i eigne land, då dette vil bety auka global tryggleik og fleire framtidige handelspartnerar. Det er til vår fordel å bevare globale fellesgode. Ei meir integrert verd tyder at det på mange måtar gjev mindre meining å skilje skarpt mellom "våre" og "deira" interesser. Det vert i staden meir relevant å snakke om vinn-vinn-situasjonar, der innsats gjev resultat som kjem både låginntektslanda og

	<p>oss til gode. Norsk næringsliv sitt engasjement i låginntektsland er eit døme på dette. Det gjev jobbskaping og inntekter til landa, samstundes som det er i vår interesse at norsk næringsliv finn nye markadar. Det stimulerer til at låginntektslanda vert i stand til å konkurrere med oss (s. 8).</p> <p>Eit ansvarleg næringsliv er ein føresetnad for berekraftig og inkluderande økonomisk vekst (s. 28).</p>
--	--

I følge St.meld. nr 10 (2008-2009) har næringslivet eit etisk ansvar, og skal ikkje krenkje menneskeverdet. Næringslivet treng eit etisk fundament, og skal bidra til ei positiv samfunnsutvikling gjennom verdiskaping og ved å ta omsyn til lokalsamfunn og andre interessentar, løyse utfordringar i samfunnet, heve standardar og bidra til anstendige arbeidsvilkår, og sikre at selskapa ikkje medverkar til uetisk åtferd. Meld. St. 13 (2010-2011) stadfestar at statlege selskap skal bidra til gode og trygge arbeidsplassar, skatteinntekter og verdiskaping, fremje positiv utvikling og utvikle arbeidstakarrettar i andre land. Det har ein eigenverdi for selskapa å opptre etisk. I handlingsplanen vert det forventat at statlege selskap tek ansvar, fordi det er ønskeleg i seg sjølv, og fordi det bidreg til å ivareta staten sin aksjonærverdi på ein god måte. I Meld. St. 25 (2012-2013) skriv Regjeringa at norskeigde selskap har eit ansvar for å fremje arbeidstakarrettar og kan bidra med kompetanseoverføring. I Meld. St. 27 (2013-2014) står det at norske selskap kan bidra til å utvikle arbeidstakarrettar i andre land gjennom å setje standard, og i Meld. St. 10 (2014-2015) står det at norske selskap kan bidra til ei positiv samfunnsutvikling gjennom å opptre ansvarleg. Meld. St. 35 (2014-2015) legg vekt på at næringslivet skal bidra til sosialt og miljømessige berekraftige markandar og Meld. St. 24 (2016-2017) viser til at det er i vår interesse at menneska får betre levekår og framtidssikter i eigne land, og at ansvarleg næringsliv er ein føresetnad for berekraftig og inkluderande økonomisk vekst. Det vert vist til dei positive følgjene det har for eit selskap å ta samfunnsansvar, men berre St. meld. nr. 10 (2008-2009) tek føre seg kva filosofi eller sett med verdiar som ligg til grunn for at næringslivet skal ta samfunnsansvar.

5.2.6. MEIR ENN FILANTROPI

Kva tilnærmingar har styresmaktene til filantropi og samfunnsansvar, og korleis skal samfunnsansvaret integrerast i forretningsdrifta?

Tabell 7: Meir enn filantropi

St. meld. nr 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi	Samfunnsansvar må vera forankra i linjeleiinga og verte følgt opp av toppleiinga og styret (s. 7).
Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi	Historisk tok mange bedrifter, og særleg dei med ein viss storleik, eit breitt samfunnsansvar for dei tilsette og familiarne deira, bygde bustadar, stod for skular og sørge for helsestell. Etterkvart som dette vart offentlege oppgåver, kom gåver og støtte til humanitære og kulturelle aktivitetar meir i sentrum. Tendensen i den seinare tid er at samfunnsansvar vert knytt meir opp mot bedriftene si eiga verksemd og leveransekjede (s. 52). Regjeringa forventar at selskapa sitt arbeid med samfunnsansvar er forankra i styra som er ansvarlege for selskapa, og at det vert rapportert i årsrapportar om korleis arbeidet er forankra i organisasjonen (s. 55-56)
Meld. St. 25 (2012-2013) Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken	Ingen funn.
Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap	Det er styra som har ansvar for å vurdere korleis forventningane staten har angående samfunnsansvar skal følgjast opp (s. 78). Det vert vist til FNs rettleiande prinsipp, GRI og krav om rapportering på samfunnsansvarsområdet for store selskap, jamfør Regnskapsloven §3-3c (s.79).
Meld. St. 10 (2014-2015) Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken	Regjeringa forventar at norske selskap vurderer korleis anbefalingane i anerkjente internasjonale retningslinjer for selskapa sitt samfunnsansvar best muleg kan følgjast opp (s. 55).
Meld. St. 35 (2014-2015) Sammen om jobben. Næringsutvikling	Det vert vist til OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap og FNs rettleiande prinsipp (s. 80).

innenfor utviklingssamarbeidet	
Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper	Regjeringa forventar at norske selskap nyttar FNs rettleiande prinsipp eller OECDs retningslinjer i utviklinga av strategiar for ansvarleg forretningsdrift der det er relevant (s. 9). Det 15. prinsippet gjev anbefalingar til korleis selskapa kan sikre ansvarleg forretningsdrift gjennom konkrete tiltak. Selskapa må vite og vise at dei respekterer menneskerettane. Vegen dit går gjennom å ha gode strategiar og styringssystem (s. 32). FNs rettleiande prinsipp legg stor vekt på at strategiane er forankra i toppleiinga (s. 33).
Meld. St. 24 (2016-2017) Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk	Regjeringa forventar at næringslivet nyttar FNs rettleiande prinsipp eller OECDs retningslinjer i utviklinga av strategiar for ansvarleg forretningsdrift der det er relevant (s. 28).

Meld. St. 13 (2010-2011) summerer styresmaktene si tilnærming på ein god måte. I dokumenta som er analyserte forventar ikkje styresmaktene at selskapa skal halde på med filantropi i tradisjonell betydning. Me ser likevel at mange norske selskap vel å støtte utviklingsprosjekt, og til dømes byggje skular og sørgje for vassforsyning til lokalsamfunna der dei er etablerte. Dette må sjåast i samanheng med omdømebygging.

Det er semje om at samfunnsansvar må vera forankra i linjeleiingar og verte følgt opp av toppleiinga og styret, og dette er stadfesta i St. meld. nr 10 (2008-2009) og Meld. St. 13 (2010-2011). Det er ei forventning om at dei norske selskapa integrerer samfunnsansvar i forretningsstrategiane og frå år 2011 er det forventa at selskapa nyttar FNs rettleiande prinsipp eller OECDs retningslinjer i utviklinga av strategiar for ansvarleg forretningsdrift.

6.3. KONKLUSJON

Styresmaktene sine definisjonar av næringslivets samfunnsansvar ligg tett opp mot dei internasjonale rammeverka eller initiativa som til ei kvar tid er rådande. Det har vore ei utvikling frå anstendig arbeidsliv, OECD-retningslinjene og Global Compact, til FNs rettleiande prinsipp og akksamvurderingar, til FNs berekraftsmål. Frå år 2014/2015 har språkbruken i høve til menneskerettane og anstendig arbeidsliv har vorte meir passiv. Det same gjeld ordbruken i høve til korleis næringslivet føreheld seg til situasjonar der menneskerettane ikkje vert respekterte. Dette er interessant sidan rettleiaren til UNGP presiserer at statane skal ha ikkje-rettslege klageordningar og at selskapa skal ha eigne eller støtte opp om statlege

klageordningar. Styresmaktene har bevega seg vekk frå fokuset på anstendig arbeidsliv og globale rammeavtalar, noko som er påfallande då anstendig arbeidsliv er eitt av dei 17 berekraftsmåla.

Regjeringane har forventa at norske selskap skal respektere menneskerettane, og seinare forventa at dei følgjer FNs rettleiande prinsipp som stadfestar at næringslivet har eit sjølvstendig ansvar. Forventningane til selskapa med statleg eigarskap har vorte styrka gjennom at det ikkje lengre er presisert at samfunnsansvaret er frivillig. Det er òg sterkare forventning om at det private næringslivet ikkje berre gjer seg kjende med, men skal leggje til grunn, dei internasjonale rammeverka i arbeidet med samfunnsansvar. Gjennom heile perioden har styresmaktene vore klare på at det er opp til selskapa sjølve å finne ut om dei internasjonale rammeverka er relevante og korleis og om kva dei vil rapportere. Norske styresmakter meiner at det er eit mål å arbeide for sterke internasjonale initiativ som skal sikre like rammevilkår for næringslivet internasjonalt, og er ikkje for særnorske reglar.

Styresmaktene har gjennom heile perioden lagt opp til at det er selskapa sjølve som skal kontrollere om dei er samfunnsansvarlege. Sivilsamfunnet og fagrørsla skal vera vaktbikkjer og skal kunne klage inn selskapa til nasjonale OECD-kontaktpunkt. Selskapa vert oppmoda til å ha gode varslingsrutinar. Etter at FNs rettleiande prinsipp vart introduserte, har styresmaktene oppmoda selskapa til å ha ikkje-rettslege klageordningar for partar som er råka av verksemda. Fokuset har vore på at det skal vera muleg å varsle om og klage inn manglande respekt for menneskerettane og arbeidstakarrettar, ikkje på korleis selskapa sjølve skal handsame slike situasjonar, gjennom til dømes erstatning og kompensasjon.

St.meld. nr.10 (2008-2009) går lengst av desse meldingane i å identifisere kven som er interessentar. Det vert forventa at norske bedrifter tek med seg modellar for samarbeid i høve til tilsette og tillitsvalde til utlandet, og det vert sett på som viktig at fagrørsla vert tekne med i arbeidet med samfunnsansvar. I dei resterande meldingane og handlingsplanen står det ikkje noko eksplisitt om arbeidstakarane som interessentar, men det vert referert til partane i arbeidslivet, globale rammeavtalar og anstendig arbeidsliv, med unnatak av Meld. St. 10 (2014-2015) og Meld. St. 24 (2016-2017) og handlingsplanen som berre viser til FNs rettleiande prinsipp og OECDs retningslinjer, og Meld. St. 13 (2010-2011) som ikkje tek opp tema rundt interessentar. Det er få føringar frå styresmaktene på kor tid, korleis og kor mykje selskapa skal ta omsyn til fagrørsla og arbeidarane som interessentar. Styresmaktene tek ikkje opp diskusjonen om kven som har legitim rett til å påverke selskapa, og fokuset etter UNGP er på

menneska som vert råka av menneskerettsbrot, altså dei interessentane som vert påverka av selskapet.

I dei meldingane der balansen mellom det sosiale og økonomiske er eit tema, trekk styresmaktene fram fordelar ved å ta samfunnsansvar. Desse fordelande koplar eg til strategisk samfunnsansvar og omdømebygging og omdømehandling; samfunnsansvar er eit konkurransefortrinn, det er risikostyring og ein forretningsstrategi (business case), ein får lettare tilgang til arbeidskraft, lojale kundar, tilgang til nye marknader, tilgang til finansieringskjelder, høgare aksjeverdi og lokalsamfunn som legg til rette for selskapet. Synet på strategisk samfunnsansvaret har ikkje endra seg i perioden.

I følgje St. meld. nr 10 (2008-2009) har selskapa eit etisk ansvar og dei skal ikkje krenkje menneskeverdet. Dette er den einaste meldinga som tek opp det etiske ansvaret. I dei resterande meldingane vert det teke opp kva selskapa kan oppnå ved å opptre etisk: gode og trygge arbeidsplassar, skatteinntekter, verdiskaping, positiv utvikling, høgare standard, betre arbeidstakarrettar i andre land og kompetanseutvikling, berekraftige marknader, betre levekår og så bortetter. Dette tolkar seg som eit uttrykk for kva godt som kjem ut av å ta samfunnsansvar, altså praksisen, medan berre St. meld. nr. 10 (2008-2009) tek føre seg kva filosofi eller sett med verdiar som ligg til grunn for at næringslivet skal ta samfunnsansvar.

Filantropi, i den tradisjonelle betydninga, er ikkje ei forventning frå styresmaktene. Det er forventa at samfunnsansvar skal vera forankra i linjeleiinga og følgt opp av styra i selskapa, og leiinga i selskapa må ta stilling til korleis samfunnsansvarsrammeverka skal følgjast opp og rapporterast på.

Endringar over tid er relaterte til revisjon av, eller nye, internasjonale rammeverk, og forventningane om at selskapa skal leggje rammeverka til grunn er styrka. Fokuset på arbeidstakars rettar, anstendig arbeidsliv og ei løn å leve av har vorte svekka frå Meld. St 27 (2013-2014). Tilnærminga til kva som er selskapa sitt ansvar dersom det har krenkja menneskerettane har vorte meir passivt frå Meld. St. 35 (2014-2015) og det har vore ei meir passiv tilnærming til næringslivet og menneskerettane frå Meld. St. 10 (2014-2015).

Tabellen under er ei oppsummering av kva aspekt ved samfunnsansvar dei ulike meldingane og handlingsplanen fokuserer på. Grøn farge symboliserer at aspektet er handsama og raud farge symboliserer at det ikkje er handsama.

	Frivillig	Handsaming av brot	Arbeids- takarar som interessentar	Sosialt/ økonomisk	Verdiar	Filantropi
St.meld. nr 10 (2008-2009)	Green	Red	Green	Green	Green	Red
Meld. St. 13 (2010-2011)	Green	Red	Red	Green	Red	Red
Meld. St. 25 (2012-2013)	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Meld. St. 27 (2013-2014)	Green	Red	Red	Green	Red	Red
Meld. St. 10 (2014-2015)	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Meld. St. 35 (2014-2015)	Green	Red	Red	Green	Red	Red
Nasjonalt handlingsplan	Green	Red	Red	Green	Red	Red
Meld. St. 24 (2016-2017)	Green	Red	Red	Red	Red	Red

Tabell 8: Konklusjon

Funna i dette kapitlet dannar grunnlaget for analysen og drøftinga i dei to neste kapitla.

7. TEORETISKE TILNÆRMINGAR TIL NÆRINGSLIVETS SAMFUNNSANSVAR

Teoriane om eksplisitt og implisitt samfunnsansvar, samfunnsansvarspyramiden, dei fire hovudkategoriane og tre-domene-modellen kan gje oss ei betre forståing av styresmaktene sine tilnærmingar til samfunnsansvar.

7.1. EKSPLISITT ELLER IMPLISITT SAMFUNNSANSVAR

I følgje Carson, Hagen og Sethi (2015) har næringslivet i Norge sett på det å tilby trygge og sikre arbeidsplassar som å overhalde trepartsamarbeid, avtalar og lover. Samfunnsansvaret har i stor grad vore implisitt, og det har difor ikkje vore naturleg å kommunisere det eksplisitt.

Styresmaktene har vore forsiktige med å kome med eigne krav til korleis næringslivet skal ta samfunnsansvar i utlandet og korleis samfunnsansvaret skal kommuniserast og rapporterast. Det einskilde selskapet kan avgjere dette sjølv, så lenge det held seg innanfor lovverket og kjenner til internasjonale standardar og rammeverk. Dette gjeld også for dei få selskapa som må rapportere på samfunnsansvar i høve til Regnskapsloven. Så lenge det vert rapportert på dei fire kjerneområda, kan selskapa rapportere i høve til prinsippa om å følgje-eller-forklare og “vesentlighet”.

Ut frå analysen av styresmaktene sine tilnærmingar til samfunnsansvar, vil det vera rett å konkludere med at styresmaktene forventar at dei norske selskapa tek eksplisitt samfunnsansvar når dei opererer internasjonalt. Matten og Moon (2008) skriv at det eksplisitte samfunnsansvaret ligg på bedriftsnivå, heller enn å reflektere styresmaktene sine krav. Det er ei fråsegn som ikkje passar i den norske konteksten. Som eit resultat av den nordiske modellen er det i stor grad styresmaktene som har kravd eksplisitt samfunnsansvar når selskapa opererer i utlandet. Dette kravet har òg kome frå sivilsamfunnsorganisasjonar som har vore opptekne av korleis dei norske selskapa, og særleg dei statlege- og delvis-statlege selskapa, opptre i statar der menneskerettane har stått svakt og miljøstandardane har vore låge.

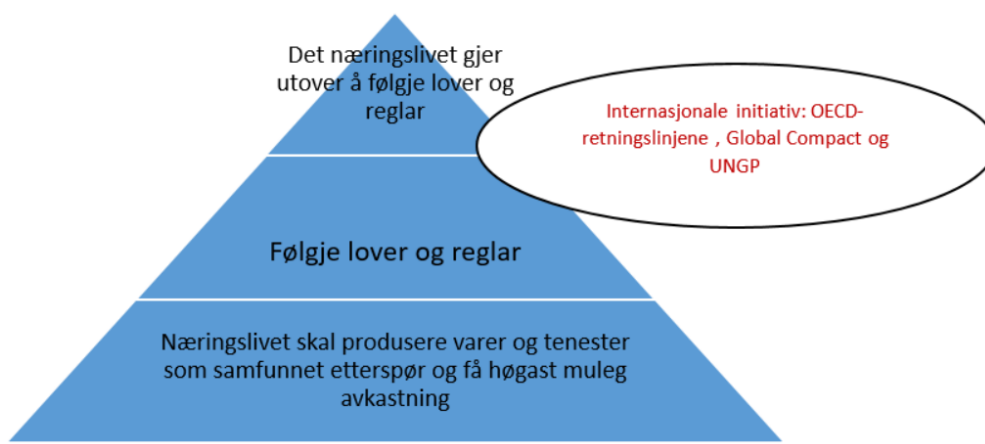
Styresmaktene oppmodar selskapa til å rapportere på samfunnsansvar, men er klare på at dei fleste rapporteringsordningane er frivillige. Samstundes vert det framheva at strategisk handtering av samfunnsansvar er bra for omdøma til selskapa. For å få omdømeeffektar, må samfunnsansvaret kommuniserast eksplisitt og gjerne gjennom rapporteringsordningane. Dei ulike samfunnsansvarsrapportane vert sjeldan ettergått av styresmaktene.

7.2. HARDE, MJUKE OG IMELLOM LOVER I SAMFUNNSANSVARSPYRAMIDEN

Dei internasjonale rammeverka som styresmaktene forventar at næringslivet skal følgje, kallar Utanriksdepartementet for “mjuke-lover-instrument”. I følgje Nieuwenkamp (2016) er det ei misforståing at rammeverka er baserte på “mjuke” lover. Kjerneelementa i Global Compact, OECDs retningslinjer og FNs rettleiande prinsipp er baserte på internasjonale anerkjente menneskerettar og standardar, og er ikkje frivillige i dei fleste jurisdiksjonar, men kodifisert i lover. Ofte er det tilsyna og handhevinga av lovene som er mangelfulle, og konsekvensane av å ikkje følgje lover og reglar kan difor vera små. Som Olsen og Sørensen (2014) har påpeika, er OECD-retningslinjene ikkje reint “mjuke” då OECD-statane har plikta seg til å innføre retningslinjene og opprette kontaktpunkt som skal løyse eventuelle konfliktrar.

Samfunnsansvarspyramiden til Carroll (1991) visualiserar dei fire ansvarsområda eit selskap har. I pyramidane under er filantropi teke ut, då filantropi ikkje er ein av kjernane i norske styresmakter sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar. Det er udiskutabelt at næringslivet skal produsere varer og tenester som samfunnet etterspør. Det første nivået i pyramidene er fundamentet for dei andre nivåa. Det andre nivået, å følgje lover og reglar, er påkravd. Det etiske ansvaret, nivå tre i pyramidene, er det som går utover å følgje lover og reglar. Det er forventa at næringslivet tek eit større samfunnsansvar, men det er frivillig.

Mi tolking av Nieuwenkamp (2016) og Olsen og Sørensen (2014) er at dei internasjonale rammeverka ligg mellom nivå to og tre i pyramidene. Det vil seie at store delar av dette samfunnsansvaret er påkravd, og kodifisert i nasjonale lover. Delar av rammeverka er basert på anbefalingar, resolusjonar, prinsipp, og så bortetter, som ikkje er kodifisert i internasjonale- eller nasjonale lover. Dette er ikkje juridisk bindande, men frivillig.



Figur 9: “Harde”, “mjuke” og “imellom” lover i samfunnsansvarspyramiden. Kjelde: basert på Carroll (1991) sin samfunnsansvarspyramide.

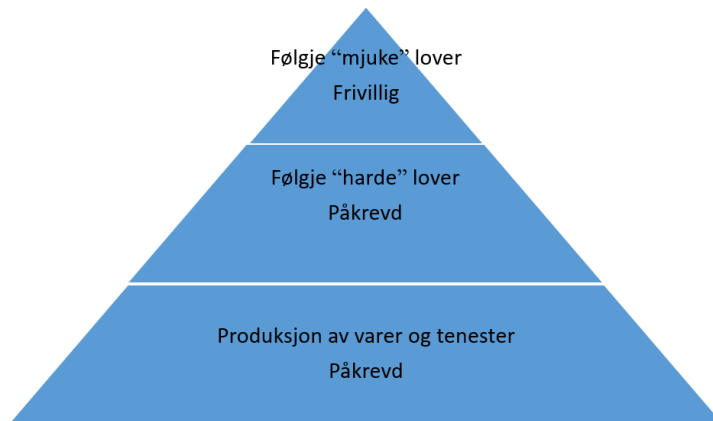
I St.meld. nr. 10 (2008-2009) står det:

“Flere av initiativene (...) inntar dermed en mellomposisjon mellom ren frivillighet og bindende mekanismer, ettersom tilslutning er frivillig, men det følges opp hvorvidt kravene oppfylles. Slike initiativ karakteriseres derfor gjerne som “soft law”-instrumenter og kan i prinsippet utvikles videre både med hensyn til klagemekanismer, dokumentasjons- og åpenhetskrav og sanksjoner” (Utenriksdepartementet 2009: 69).

Internasjonale rammeverk basert på “mjuke” lover vert forstått som ein mellomposisjon mellom reint frivillige og bindande mekanismar. Dette utdraget kan tolkast som at norske styresmakter deler Nieuwenkamp (2016) og Olsen og Sørensen (2014) sitt syn på at dei internasjonale rammeverka er meir bindande, eller meir “harde”, enn dei “mjuke” lovene. Under vil eg argumentere for at dette kan vera ein forhasta konklusjon.

Styresmaktene presiserer at det er frivillig å slutte seg til initiativa som byggjer på “mjuke” lover, altså lover som ikkje er reint frivillige. Det er oppfølginga som gjer at styresmaktene ser dei internasjonale mekanismane som noko meir enn frivillige mekanismar, medan Nieuwenkamp (2016) argumenterer for at menneskerettane er kodifisert i nasjonale lover og dermed er det ikkje opp til det einskilde selskapet om det ønskjer å følgje dei. Dei nasjonale OECD-kontaktpunkta kan mulegeins verte sett på som oppfølging, men heller ikkje Olsen og Sørensen (2014) sitt argument samsvarar med styresmaktene på dette punktet. Styresmaktene har plikta seg til å innføre mekanismar som er i ein mellomposisjon mellom det reint frivillige og bindande, men det er frivillig for selskapa å følgje det styresmaktene har plikta seg til å innføre.

Styresmaktene har i lita grad etterprøv og kontrollert at norske selskap følgjer dei internasjonale rammeverka og rapporteringsinitiativa. I ein evalueringsrapport frå Norad, som tek føre seg korleis UNGP er implementert i statleg støtta næringslivsprosjekt, vert det gjeve kritikk til Utenriksdepartementet, Norad, Innovasjon Norge, Norfund og Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) for manglande kontroll og oppfølging av menneskerettane (Norad 2018). Sidan oppfølginga er manglande og/eller mangelfull og det ikkje vert ført tilsyn av samfunnsansvarsrapportane, kan ein tolke styresmaktene sitt syn på dei internasjonale samfunnsansvarsrammeverka som reint frivillige. Dei internasjonale rammeverka høyrer då til i nivå tre på samfunnsansvarspyramiden.



Figur 10: Styresmaktene sine tilnærmingar til "harde" og "mjuke" lover. Kjelde: basert på Carroll (1991) sin samfunnsansvarspyramide.

I føreordet til handlingsplanen skreiv dåverande utanriksminister Brende at UNGP skal sikre likare rammevilkår for eit berekraftig næringsliv som satsar globalt (Utenriksdepartementet 2015a: 5). Å sikre likare rammevilkår var ikkje del av mandatet til spesialrepresentanten for menneskerettar og næringsliv, Ruggie, som utforma dei tre prinsippa og retningslinjene. Utanriksministeren nemner ikkje menneskerettane med eitt einaste ord i føreordet. I høve til tradisjonell folkerettsleg metode skal UNGP lesast i lys av føremålet og tolking av ordlyden må skje i god tru (Egeland 2015). I følgje Egeland (2015) er dette den mest hensiktsmessige metoden å tolke UNGP, trass i at prinsippa ikkje er rettsleg bindande.

Styresmaktene hevdar, med rette, at selskapa bokstavlegtala ikkje er eit rettssubjekt i høve til menneskerettane. Det er likevel påfallande at dette i så stor grad vert presisert i handlingsplanen for næringsliv og menneskerettar, då føremålet med UNGP er at næringslivet har eit sjølvstendig ansvar i å respektere og unngå å krenkje den universelle menneskerettserklæringa, den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettार, den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettार, ILO-erklæringa om grunnleggjande prinsipp og rettार i arbeidslivet og andre standardar som kan vera relevante, og at næringslivet har eit ansvar for at dei som har vorte negativt påverka av eit selskap si verksemd skal ha tilgang til *remedy*¹³ (Egeland 2015).

¹³ Remedy vert forklart under 8.2. Mulegheit til å klage og tilgang på remedy.

7.3. DEI FIRE HOVUDKATEGORIANE

Garriga og Melé (2004) sin første kategori, instrumentellteoriar, ser på næringslivets samfunnsansvar som eit instrument for å oppnå økonomiske mål. Friedman (1970) sin teori “the social responsibility of business is to increase its profits” er definert som ein instrumentellteori av Garriga og Melé. Friedman har uttalt at “i praksis er det selvfølgelig ofte slik at doktrinen om sosialt ansvar tjener som skalkeskjul for handlinger som er motivert av andre forhold, snarere enn å være den reelle årsaken til disse handlingene” (Friedman 1970, norsk oversetting publisert i MAGMA 2001). I instrumentellteori vert samfunnsansvar sett på som eit instrument for å oppnå økonomiske mål.

I styresmaktene sine tilnærmingar til samfunnsansvar i selskapa med statleg eller delvis statleg eigarskap vert det argumentert for at strategisk samfunnsansvar er eitt av midla for å oppnå høgast muleg avkastning, det strategiske samfunnsansvaret vil vera eit komparativt fortinn, strategiskorientert tilnærming til samfunnsansvar kan bidra til å styrke konkurransedyktigheita til selskapa over tid, og dermed også høgast muleg avkastning for staten som eigar (Nærings- og handelsdepartementet 2011: 53).

Samfunnsansvar er òg ein føresetnad for å få offentleg støtte. I den nasjonale handlingsplanen for næringsliv og menneskerettar står det at staten har ansvar for å vera aktsam når det vert gjeve offentleg støtte eller andre former for bidrag til næringslivet, og dette gjeld spesielt GIEK, Eksportkreditt Norge AS, Innovasjon Norge, Norad og Utanrikstenesta. Forventningar og krav til samfunnsansvar vil redusere risikoen for at selskapa som får kreditt, lån eller anna finansiell støtte trør feil i utfordrande situasjonar, noko som kan gå ut over både selskapa og Norge sitt truverd og omdøme, og ansvarleg forretningsdrift kan vera ein konkurransefordel (Utenriksdepartementet 2015a: 23).

Det private næringslivet vert òg oppmoda til å ta samfunnsansvar for å redusere risiko. Samfunnsansvar kan redusere eigen risiko, og det vil kunne verke positivt for konkurransedyktigheit og økonomisk utvikling. Norske bedrifter i utlandet vert gjerne identifiserte med staten Norge og bedriftene si åtferd er difor av betydning for Norge sitt omdøme (Utenriksdepartementet 2009: 25). Det vert òg vektlagt at systematisk arbeid med samfunnsansvar er ein viktig del av risikostyringa og forretningsstrategien (Utenriksdepartementet 2009: 26).

Hjå Garriga og Melé (2004) er interessenttilnærmingar kategoriserte under sosial integrasjon og normativ interessenttilnærming er kategorisert under etiske tilnærmingar. I følge Hagen og

Mulder (2012) kan interessenttilnærminga vera instrumentell. Interessentane kan verte sett på som viktige fordi dei bidreg til produktivitet og profitt gjennom produksjon eller omdømebygging. Omdømebygging og omdømehandling er sentrale i styresmaktene sine tilnærmingar, og den normative tilnærminga til interessentane får lite merksemd.

Eg konkluderer med at styresmaktene si tilnærming til samfunnsansvar er strategisk. Det vil redusere risiko, vera bra for omdøme og selskapa vil unngå straff eller erstatning. Dette er instrumentelle perspektiv. Eit godt omdøme vil betre marknadsposisjonen, gje god avkastning, nye forretningsmulegheiter og så bortetter. Omdømet til norsk næringsliv er viktig både for dei einskilde selskapa, næringslivet generelt og for staten. Styresmaktene er opptekne av det Byrjeflot (2010) kallar sjølvregulering gjennom omdømehandling. Omdøme er så viktig at næringslivet kjem til å ta samfunnsansvar fordi det er strategisk smart:

“(…) bedrifter som opptrer på en sosial og miljømessig ansvarlig måte, kan styrke sin markedsposisjon og konkurransekraft både ute og hjemme. Betre rapportering om bedriftenes samfunnsansvar vil bidra til mer helhetlig informasjon om selskapets virksomhet. God rapportering vil også bidra til økt åpenhet om virksomheten og bygge opp under et godt omdømme” (Utenriksdepartementet 2009: 83).

Styresmaktene baserer ikkje tilnærmingane berre på instrumentalle perspektiv, men òg på politiske perspektiv. Dei politiske perspektiva tek utgangspunkt i selskapa sin maktposisjon i samfunnet. Denne posisjonen gjev selskapa eit politisk ansvar som fører til at selskapa aksepterer sosiale plikter. Søkelyset vert retta mot samspelet mellom næringsliv og samfunn (Trygstad og Lismoen 2008). I St. meld. 10 (2014-2015) står det at næringslivet bidreg i betydeleg grad til enkelte land sitt inntektsgrunnlag og til generell økonomisk utvikling, og eit aktivt og ansvarleg næringslivsengasjement kan i seg sjølv ha direkte positive påverknadar på menneskerettsområdet. Det at norsk næringslivet er til stades i desse landa kan leggje til rette for ein god dialog med styresmaktene i landa (Utenriksdepartementet 2014: 9).

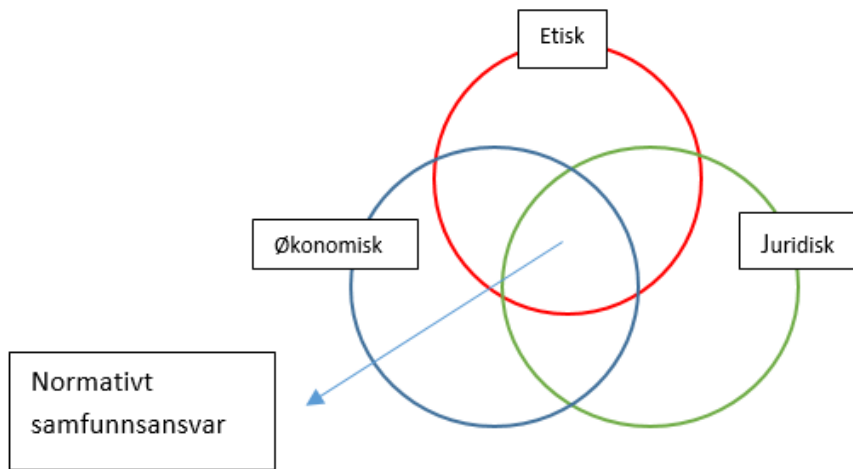
Etter lanseringa av berekraftsmåla har dette samspelet vorte tydelegare. Næringsutvikling vert sett på som ein føresetnad for å realisere menneskerettane. I handlingsplanen står det at eit velfungerande næringsliv er nøkkelen til å skape dei 600 millionar nye jobbane som er nødvendig over dei nest 15 åra (Utenriksdepartementet 2015a: 5). Partnerskap med privat sektor er i følgje styresmaktene nødvendig for å nå berekraftsmåla (Utenriksdepartementet 2017).

Den fjerde kategorien til Garriga og Melé er etiske perspektiv (den tredje kategorien vert presentert til slutt). Etske perspektiv er representerte i styresmaktene sine tilnærmingar til samfunnsansvar då styresmaktene i stor grad baserer seg på internasjonale rammeverk, som igjen byggjer på menneskerettane, internasjonale konvensjonar og standardar. Det felles-beste-tilnærminga ser eg tydeleg i Meld. St. 24 (2016-2017). Berekraftsmåla viser ikkje direkte til menneskerettane, men er forankra i FN-pakta og menneskerettserklæringa. Næringslivet, og spesielt privat sektor, har fått ei stor rolle i det som vert kalla ein global dugnad for å nå berekraftsmåla og utrydde ekstrem fattigdom.

Sosial integrasjon er teoriar der selskapa integrerer sosiale krav fordi selskapa er avhengig av samfunnet for å eksistere og vekse. Desse teoriane fokuserer på å finne, skanne og respondere på dei sosiale krava som gjev selskapa større sosial legitimitet, større sosial aksept og prestisje (Garriga og Melé 2004). Tre-domene-modellen til Schwartz og Carroll (2003) er eit døme på integrasjonsperspektiv, og eg vil diskutere den nærare under. Styresmaktene viser til OECDs retningslinjer og FNs rettleiande prinsipp, som igjen viser til akksamheitsvurderingar. OECD gav ut rettleiaren *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* i juni 2018. Eg meiner at den byggjer på integrasjonsperspektiv, og kan vera eit døme på korleis dei økonomiske-, juridiske- og etiske-domena i modellen til Shwartz og Carroll (2003) er fletta saman, og kan vera vanskeleg å skilje frå kvarandre.

“Effectively preventing and mitigating adverse impacts may in turn also help an enterprise maximise positive contributions to society, improve stakeholder relationships and protect its reputation. Due diligence can help enterprises create more value, including by: identifying opportunities to reduce costs; improving understanding of markets and strategic sources of supply; strengthening management of company-specific business and operational risks; decreasing the probability of incidents relating to matters covered by the OECD Guidelines for MNEs; and decreasing exposure to systemic risks. An enterprise can also carry out due diligence to help it meet legal requirements pertaining to specific RBC issues, such as local labour, environmental, corporate governance, criminal or anti-bribery laws” (OECD 2018: 16).

7.4. TRE-DOMENE-MODELLEN



Figur 11: Tre-domene-modellen. Forenkla modell basert på Schwarts og Carroll sin tre-domene-modell (2003).

Modellen til Schwarts og Carroll (2003) har tre ansvarsområde: økonomisk, juridisk og etisk. Innan det økonomiske domene er alle dei aktivitetane som direkte eller indirekte fører til at selskapet maksimerer utbytte eller aksjeverdien. Det juridiske domene viser til korleis eit selskap føreheld seg til lovverket. Eg legg til grunn for analysen at styresmaktene med “følge lover og reglar” meiner at næringslivet skal følge lovverket restriktivt. Det etiske domene viser til kva ansvar folk flest og interessentar forventar at selskapa tek.

I følge Schwarts og Carroll (2003) er det i segmentet økonomisk/juridisk/etisk ein normativt sett finn det samfunnsansvarlege selskapet. Det tyder at selskapet sine aktivitetar må vera økonomiske i den forstand at varer og tenester vert produserte på mest muleg lønsam måte, i høve til lovverket, og vera etiske. I denne modellen vert det filantropiske aspektet sett på som aktivitetar som er baserte på økonomi, altså at selskapet vil tene på det, det er ein lovpålagt aktivitet eller ein aktivitet basert på etiske prinsipp (Crane, Matten og Spence 2014).

Eg har argumentert for at styresmaktene sine tilnærmingar byggjer på instrumentelle perspektiv og at etiske perspektiv vert brukte til å forklare kva næringslivets samfunnsansvar er. Etiske aktivitetar må i følge Schwarts og Carroll (2003) “go beyond rational egoism concerns and be based on conventionalist, consequentialist, or deontological principles” (Crane, Matten og Spence 2014: 118). I følge Crane, Matten og Spence (2014) tyder dette at selskapa må ta det ansvaret som folk flest og relevante interessentar forventar at selskapet skal ta. Internasjonale

rammeverk, til dømes OECD-retningslinjene, Global Compact og UNGP, er bygde på konvensjonelle standardar. Aktivitetane må òg fremje det som er best for samfunnet og vera baserte på kjerneverdier som tillit, ansvar, omsorg og så bortetter. Konvensjonell standard, innan det etiske domene, er basert på kva organisasjonen, sektoren, profesjonen eller samfunnet ser på som nødvendige for at næringslivet skal fungere (Schwartz og Carroll 2003).

Styresmaktene si tilnærming til samfunnsansvar byggjer på dei konvensjonelle standardane. Ein etisk standard kan òg vera relativt, og det som er ein etisk næringslivsaktivitet i eit samfunn, treng ikkje nødvendigvis vera etisk i eit anna. Gjennom interessentdialog kan selskapa få kjennskap til samfunnet sine forventningar til næringslivet. Det er berre St.meld. nr 10 (2008-2009) som definerer interessentar. I handlingsplanen (2015a: 33) står det at dialog med “berørte parter og andre interessentar kan være viktig for å identifisere risiko”. I følgje UNGP skal selskapa gjera akksamvurderingar i høve til menneskerettane. I OECD-retningslinjene skal dette gjerast i høve til arbeidstakarrettar, miljø, korrupsjon og leveransekedene òg. Gjennom dialog med interessentar kan selskapa identifisere dei sosiale krava og kartlegge kor selskapa står i fare for å bryte med internasjonale standardar. Styresmaktene koplar ikkje akksamvurderingar til interessenttilnærming.

I følgje styresmaktene skal næringslivet bidra med å løyse utfordringane i samfunnet, bidra til positiv samfunnsutvikling, jobbskaping, økonomisk utvikling, berekraftige samfunn og så bortetter. Dette kjem under konsekvensetikk. Det Garriga og Melè (2004) kallar etiske teoriar, eller tilnærmingar som fokuserer på verdier eller på krava som sementerer tilhøve mellom næringsliv og samfunn, er ikkje problematiserte i dei dokumenta eg har analysert. I Meld. St. 27 (2013-2014) står det at det i nokre høver kan vera gode grunnar til at eit selskap ikkje følgjer styresmaktene sine forventningar om samfunnsansvar. Styresmaktene sine tilnærmingane er baserte på at næringslivet har eit ansvar for å følgje menneskerettane og bidra til å nå berekraftsmåla, men er ikkje baserte på at næringslivet har ei etisk plikt, og at denne plikta trumfar andre plikter. Eg tolkar det slik at deontologisk etikk, der etiske normer regulerer åtferda til selskapa, uavhengig av økonomiske konsekvensar, ikkje er representert i styresmaktene sine tilnærmingar.

Styresmaktene har ikkje som mål å gjere dei “mjuke” lovene “harde” ved å innføre nasjonale lover for å regulere norsk næringsliv i utlandet. Styresmaktene vil heller arbeide for at dei internasjonale retningslinjene vert sterkare.

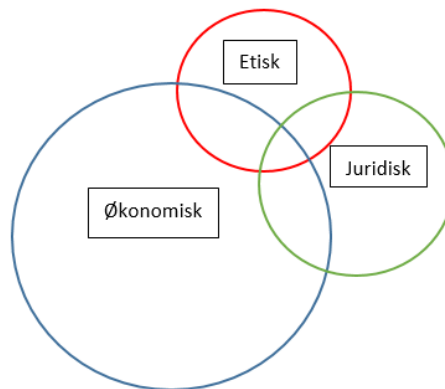
7.5. KONKLUSJON

Norske styresmakter forventar at dei norske selskapa tek eksplisitt samfunnsansvar når dei opererer i utlandet. Det eksplisitte samfunnsansvaret kan kommuniserast gjennom dei frivillige rapporteringsinitiativa og Regnskapslova. Strategisk handtering av samfunnsansvaret er bra for omdømet, og i omdømebygging og omdømehandtering må samfunnsansvaret kommuniserast eksplisitt.

Dei internasjonale rammeverka som styresmaktene forventar at norske selskap skal følgje, vert av Utanriksdepartementet kalla “mjuke-lover-instrument”. OECD-retningslinjene er eit rammeverk som styresmaktene har plikta seg til. I følgje retningslinjene skal selskapa respektere menneskerettane, analysere kor det er fare for at selskapa ikkje respekterer menneskerettane og gjere opp for seg dersom dei ikkje respekterer menneskerettane. Samstundes framhevar styresmaktene at det er frivillig å følgje rammeverket. Det er vanskeleg å forstå korleis tilslutning til initiativa kan vera frivillig når dei byggjer på “mjuke”- og “imellom”-lover som styresmaktene har plikta seg til. I følgje Cominetti og Seele (2016) er det den manglande handhevinga av samfunnsansvarsstandardar som gjev selskapa høg grad av fleksibilitet og fridom til å bestemme korleis og om dei vil integrere retningslinjene og prinsippa i selskapsstyringa. Norske styresmakter har i lita grad følgd opp korleis selskapa har teke samfunnsansvar, og styresmaktene sine tilnærmingar har vorte “mjukare” ved at språket i høve til menneskerettane og handsaming av brot har vorte meir passivt.

Styresmaktene sine tilnærmingar har dimensjonar som samsvarar med alle dei fire hovudkategoriane til Garriga og Melé. Det instrumentelle perspektivet er tydlegast, og vert nytta når styresmaktene forklarar kvifor næringslivet bør ta samfunnsansvar. Samfunnsansvaret kan vera eit instrument for å oppnå økonomisk mål, og omdømebygging og risikohandsaming står sentralt. Det politiske perspektivet kjenner eg att frå argumenta om kvifor næringslivet trengs for å nå FN's berekraftsmål. Det vert vist til samspelet mellom næringsliv og samfunn, og at den globale dugnaden for å utrydde fattigdom ikkje er muleg utan at det private næringslivet spelar på lag med styresmaktene. Ethiske og integrative perspektiv vert brukte til å forklare kva samfunnsansvar er. Det vert vist til retningslinjer og prinsipp som byggjer på menneskerettane og ILO-konvensjonar, og aktsamvurderingar. Selskapa må ta omsyn til sosiale krav, noko som igjen vil gje selskapa større sosial aksept og prestisje, og dermed også betre omdøme.

Figuren under viser korleis eg tolkar styresmaktene si tilnærming til samfunnsansvar. Det er eit stort fokus på at det vil løne seg økonomisk for selskapa å ta samfunnsansvar, og då hovudsakleg gjennom omdømebygging og risikohandtering, og mindre fokus på det etiske samfunnsansvaret. Innan det etiske domene er fokuset hovudsakleg på konvensjonelle standardar, og konsekvensen av å ta samfunnsansvar, og ikkje på den etiske plikta, eller dei verdiane og filosofien, som styresmaktene meiner at næringslivet bør følgje. Styresmaktene ønskjer ikkje å lovfeste samfunnsansvaret ved å gjera dei “mjuke” lovene “harde”. Styresmaktene byggjer i hovudsak tilnærmingane sine på det Lantos (2001) kallar strategisk samfunnsansvar, og i mindre grad på etisk samfunnsansvar, og det normative segmentet i denne figuren er difor mindre enn i figur 11.



Figur 12: Styresmaktene sine tilnærmingar i tre-domene-modellen. Forenkla modell basert på Schwarts og Carroll sin modell (2003).

8. STYRESMAKTENE SINE TILNÆRMINGAR I POSISJON OG OPPOSISJON

I dette kapittelet vil eg drøfte korleis styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar er kjeda til andre relevante tilnærmingar. I diskursanalyse går ein ut frå at meininga er flytande og ein vesentleg del av analysen er å peike på kva alternative tilnærmingar den konkurrerer med. Det er difor relevant å drøfte kva tilnærmingar andre aktørar har, og korleis desse er i posisjon og i opposisjon til styresmaktene sine tilnærmingar. Dei seks kategoriane som er skildra i teorikapitlet, er utgangspunktet for drøftinga.

8.1. FRIVILLIG ELLER IKKJE?

Kritikarane ser på frivilligaspektet som den største svakheita med næringslivets samfunnsansvar, og hevdar at juridisk bindande ansvar er løysinga (Crane, Matten og Spence 2014). Mange norske aktivistar og organisasjonar, som ForUM, Fokus, Kirkens Nødhjelp, Fremtiden i våre hender, Norsk Folkehjelp og Amnesty, ønskjer bindande standardar som selskapa må følgje (Jære 2015). Partane i arbeidslivet har vore skeptiske til dette. NHO skriv i eit politikkdokument frå 2012 at organisasjonen meiner at “samfunnsansvar er tjent med at internasjonale retningslinjer og prinsipper legges til grunn, og at de viktigste forbedringene er de som løfter standarden der den er lav, heller enn særnorske regler og egne krav for norske bedrifter” (NHO 2012:3).

LO har òg støtta styresmaktene si tilnærming på dette punktet. I boka *Samfunnsansvar – hva kan tillitsvalgte gjøre?* skriv Granden (2009) at LO meiner at kombinasjonen av gjeldande lover, avtalar, reglar, ordningar og sertifiseringssystem er tilstrekkelege dersom dei vert følgde. “LO mener at frivillige ordninger, handlingsplaner utarbeidet av den enkelte bedrift sammen med sjekklister kan være nyttige supplement til “reglene” når norske selskaper etablerer seg utenlands” (Granden 2009: 22). Granden har i e-post (12.10.2018) presisert at dette standpunktet er henta frå eit ti år gammalt dokument, og at det difor ikkje treng representere LO sitt syn i dag. I ein telefonsamtale (16.10.2018) fortalte Heimli, andre nestleiar i LO, at LO ikkje har hatt dette temaet oppe til ny diskusjon og det dermed er uklart kva LO meiner. Han presiserer at LO generelt er skeptisk til å lovregulere det som i Norge vert forhandla fram av partane i arbeidslivet.

LO har fått kritikk for standpunktet sitt. Tørres, som i ei årrekkje har arbeida med fagrørsla og arbeidstakarrettar, hevda at fagrørsla tek det for gitt at internasjonale konvensjonar om arbeidstakarrettar allereie er lovpålagte eller pliktande. Ho meiner at fagrørsla ikkje kan forvente at norske selskap følgjer konvensjonar og OECD-retningslinjene internasjonalt, og må

difor stille krav om det (Tørres 2008). Bye og Hippe (2015) hevdar at fagrørsla har endra standpunkt og innsett at frivillig samfunnsansvar ikkje er nok. Den internasjonale fagrørsla har teke til ordet for reguleringar. Passchier, som er fagrørsla sin talsperson i ILO-styret, har uttalt at utan regulering av handel og arbeidsliv vil globaliseringa verte eit kappløp mot botnen (Hanssen 2018).

FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar vert kritiserte fordi dei er formulerte på ein slik måte at dei ikkje kan handhevast, og det manglar ansvarsmekanismar og rettsmiddel (Nolan 2014). Det er i denne samanheng viktig å huske at spesialrepresentant Ruggie sitt mandata var basert på at FNs menneskerettskommisjonen ikkje godkjente normene som vart lagt fram i 2003. Målet med UNGP var å få til eit rammeverk som FN kunne stille seg bak, og difor er prinsippa abstrakt utforma. Næringslivet og regjeringar ser ofte på dei “mjuke” lovene som meir attraktive enn dei “harde” lovene, då dei viser til kva ein ønskjer å oppnå og det er få kontrollmekanismar (Nolan 2014).

Banerjee (2008) og Reich (2007) hevdar at fleirnasjonale selskap har enorm makt og kan påverke lokal-, nasjonal- og internasjonal politikk, og såleis stogge reguleringar som tek sikte på å sikre samfunnsansvar. Næringslivslobbygrupper kritiserte normene som vart lagde fram for FNs menneskerettskomisjon i 2003 og hevda at det var eit upassande forsøk på å privatisere vage menneskerettssandardar (Nolan 2014: 19). I følgje desse lobbygruppene var den bindande og juridiske tilnærminga for politisk, og ville vera eit hinder for omstilling, innovasjon og kreativitet som næringslivet treng for å finne praktiske løysingar på menneskerettsspørsmåla. Dei same lobbygruppene støtta UNGP basert på “mjuke” lover, og som skil mellom staten si juridiske plikt til å tryggje menneskerettane og eit selskap sitt ansvar for å respektere menneskerettane (Nolan 2014).

Fleire statar har lover som regulerer næringslivets samfunnsansvar, slik som moderne-slaverilova i Storbritannia, lova om aktsamvurderingar i Nederland og samfunnsansvarslova i Frankrike. Den internasjonale fagrørsla ved ITUC og den europeiske fagrørsla ved European Trade Union Confederation (ETUC) har støtta fransk fagrørsla som kjempa for samfunnsansvarslova. Generalsekretæren i ITUC uttalte at denne lova er eit viktig skritt i rett retning for å sikre at selskapa tek ansvar for heile verdikjeda, for arbeidarar og lokalsamfunna som skaper den formuen som tilkjem eigarane og aksjonærene (ITUC 2017). Generalsekretæren oppmoda andre land til å følgje etter. Rafto, Advokatforeiningens menneskerettighetsutvalg og Initiativ for etisk handel føreslår at norske styresmaktene bør

innføre ei norsk moderne-slaverilov (Raftostiftelsen 2018). Moderne slaveri er ein fellesnemnar for arbeidarar som vert utnytta og ikkje er fri til å bryte ut av arbeidstilhøve grunna trugslar, vald, tvang, bedrag og maktmisbruk (Raftostiftelsen 2018: 2).

I St.Meld. nr 10 (2008-2009) står det at Regjeringa ser eit sterkt internasjonalt rammeverk som meir hensiktsmessig enn nasjonale samfunnsansvarsordningar (Utenriksdepartementet 2009: 87). Det er viktig å leggje merkje til at det står sterkt internasjonalt rammeverk, ikkje bindande rammeverk. ITUC lanserte ein kampanje 11. oktober i år der regjeringar vert oppmoda til å støtte ein bindande FN-traktat om næringsliv og menneskerettar (ITUC 2018b). Styresmaktene sin tilnærmingar til bindande lover nasjonalt og internasjonalt er interessante. Nasjonalt er det rettslege rammer fastsatt av staten, velferdsordningar, aktiv arbeidsmarknadspolitikk og kollektive forhandlingar og marknadsreguleringar som ligg til grunn for eit implisitt samfunnsansvar. Når norske selskap opererer i utlandet, skal næringslivets samfunnsansvar og anstendig arbeidsliv fremjast utan denne “suksessoppskrifta”.

8.2. MULEGHEIT TIL Å KLAGE OG TILGANG PÅ REMEDY

I Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, prinsipp 15 står det:

“In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:
16 (a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights; (b) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights; (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute” (OHCHR 2011: 15-16) .

Remedy er eit ord som vanskeleg let seg omsetje. I følgje juridisk ordbok¹⁴ tyder det “the legal means to recover a right or to prevent or obtain redress for a wrong”. Det kan vera vanskeleg å få selskapa som bryt lover og standardar til å endre åtferd (OHCHR 2018). Forsking har vist at offera for menneskerettsbrot utført av næringslivet ofte må kjempe for å få *remedy*, og offera møter både praktiske- og juridiske utfordringar (OHCHR 2018). OECD-kontaktpunkta har i følgje OECD Watch, eit globalt nettverk av sivilsamfunnsorganisasjonar, eit potensial til å verte det UNGP krev: ein ikkje-juridisk klagemekanisme. OECD Watch har lansert ein kampanje for å forankra tilgangen til *remedy* i kontaktpunkta, men det er nødvendig med tiltak som styrkjer

¹⁴ Glosbe.com, URL: <https://glosbe.com/en/nb/legal%20remedy>

legitimiteten og effektiviteten til kontaktpunkta for at dette skal verte ei god løysing (OECD Watch 2018).

FNs Human Rights Office to the High Commissioner (OHCHR) lanserte The Accountability and Remedy Project (ARP) i 2014, med mål om å bidra til meir rettferdige og meir effektive nasjonale system for å handsame *remedy*. Prosjektet har fått fleire mandat frå FNs menneskerettsråd (resolusjon 26/22, 32/10 og 38/13) og har som mål å levere truverdig og praktisk rettleiing til statar, med mål om å få ei meir konsistent iverksetjing av FNs rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar (OHCHR 2018). Eg deltok på OECDs globale forum for ansvarleg næringsliv i Paris 20.-21. juni 2018, der tredje fase av prosjektet vart presentert. Leiaren av det franske OECD-kontaktpunkt har vore med i referansegruppa som har kome med innspel til prosjektet. Ho stilte seg positiv til at kontaktpunkta kan leggje til rette for forhandlingar om *remedy*. Det nederlandske kontaktpunktet har allereie handsama ei sak, “Former employees vs. Heineken”, der klagar fekk kompensasjon av selskapet som vart klaga inn (OECD Watch 2017).

Temaet *remedy* og korleis ein skal forstå det ut frå UNGP og OECD-retningslinjene kan vera forvirrande. Tilgang til ikkje-juridiske-klagemekanismar og *remedy* er ikkje godt forklart i handlingsplanen, og styresmaktene er ikkje tydelege på korleis *remediation* skal skje når norske selskap fører til negative konsekvensar for menneskerettane i utlandet. Statssekretær Hagen sa i ein tale til representantar frå næringslivet hausten 2018 at “with regards to remedy I would like to emphasize the valuable work carried out by the National Contact Point for Responsible Business Conduct” (Hagen 2018), medan det i evalueringsrapporten frå Norad står at “the National Contact Point has no mandate to remedy any human rights violations, e.g. by providing compensation or imposing penalties” (Norad 2018: 8).

I følgje styresmaktene spelar dei frivillige organisasjonane ei sentral rolle i å fremje samfunnsansvarleg åtferd i næringslivet. Dei ønskjer å hindre at menneskerettane vert brotne, arbeider for å ivareta miljøomsyn, betre naturressursforvaltning og ønskjer å hindre og avdekkje korrupsjon (utenriksdepartementet 2009: 94). Samarbeid mellom norske fagforeiningar og arbeidsgjevarorganisasjonar og deira søsterorganisasjonar kan vera eit viktig bidrag til eit betre regulert arbeidsliv (Utenriksdepartementet 2013: 49).

Det norske kontaktpunktet kan handsame saker der norske bedrifter er involverte, og saker som oppstår mot utanlandske bedrifter med verksemd i Norge. Eg har, på vegne av fagforbundet Industri Energi, levert to klager til det norske kontaktpunktet, og har såleis erfart kor mykje

arbeid og ressursar som må til i ein slik prosess. Det er særskild krevjande å dokumentere brot på retningslinjene, og spesielt når brota skjer i land langt frå Norge og som i vårt tilfelle, eit krigsherja land med humanitær katastrofe. Kontaktpunktet skal legg til rette for dialog mellom det innklaga selskapet og klagar, og føremålet er at partane saman skal kome fram til ei semje som inneber at selskapet respekterer retningslinjene. Kontaktpunktet kan ikkje pålegge selskapet å betale erstatning eller kompensasjon, men kan gje oppmodingar til korleis selskapa kan unngå brot i framtida. Omdømetap er riset bak spegelen, og det riset er sjølvstørst for dei store selskapa som har mykje å tape på å få omdømet som ein samfunnsansvarleg aktør øydelagt. For mindre selskap, som ikkje legg vekt på samfunnsansvar i merkevarebygginga si, vil riset vera betrakteleg mindre eller ikkje-eksisterande.

Ørstavik, som har arbeida med næringslivets samfunnsansvar for ulike organisasjonar i nærare 20 år, har uttalt til Bistandsaktuelt.no at dei frivillige organisasjonane møter store utfordringar når dei skal vera samfunnsansvarsvaktbikkjer. Tilgangen til informasjon om selskapa si åtferd utanlands er tilfeldig og avgrensa, og organisasjonane er avhengige av økonomiske ressursar, modige varslarar og solide partnerorganisasjonar i dei aktuelle landa (Jære 2015). Middtun, leiar av Senter for bedrifters samfunnsansvar ved Handelshøgskulen BI, meiner at så lenge samfunnsansvaret ikkje er forankra i institusjonar og lovpålegg, er det krevjande å ha den aktivistrolla som sivilsamfunnet og media har (Jære 2015).

8.3. ER INTERESSENTAR INTERESSANTE?

Ofte vil ikkje fleirnasjonale selskap vera del av ein sosial dialog med arbeidstakarane og fagrørsla, og stoda ute i verda viser at sosial dialog og interessentdialog er mangelvare. Generalsekretær Burrow var sitert i pressemeldinga frå ITUC då Global Rights Index 2018 vart lansert (ITUC 2018b):

“From attacks on civil liberties, the arbitrary arrest, detention and imprisonment of workers, the erosion of collective bargaining and the increasing criminalisation of the right to strike to the exclusion of workers from labour protection, violations of workers’ rights are on the rise. This is a global threat to democracy and security. Governments must act in the interest of working people. They need to change the rules to stop the violations and end corporate greed”.

I undersøkinga fann ITUC at grupper av arbeidstakarar er utelatne frå arbeidslova i 65 prosent av statane i undersøkinga, 87 prosent av statane bryt streikeretten, i 81 prosent av statane vart nokre eller alle arbeidarane nekta retten til kollektive forhandlingar, 38 prosent av statane har avgrensa forsamlingsfridomen, talet på statar der arbeidstakarane vert utsette for fysisk vald og

trugslar auka med 10 prosent (frå 59 til 65), talet på statar der arbeidstakarar vert arresterte auka med 11 prosent (frå 44 til 59), og fagforeiningsrepresentantar vart myrda i 9 av dei 142 statane som vart undersøkte (ITUC 2018b).

I stortingsmeldingane og handlingsplanen vert ikkje interessentdialog kopla til aktsamvurderingar, men Utenriksdepartementet publiserte i 2014 eit notat kalla *Næringslivet samfunnsansvar – verktøy* der denne koplinga vert gjort. I notatet står det at interessentdialog er eit viktig tema innanfor samfunnsansvar generelt og i OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap og FNs rettleiande prinsipp spesielt. Meiningsfull dialog med interessentar har vorte utvikla som metode for å bidra til at dei som vert råka av selskapa si verksemd vert tilstrekkeleg tekne omsyn til, samt som ein del av arbeidet med å identifisere og førebyggje risiko (Utenriksdepartementet 2014c). Når ein les første del av setninga, kan ein få inntrykk at styresmaktene viser til interessentdialog som ei moralsk plikt, medan siste del av setninga kan tolkast som eit instrumentelt interessentperspektiv.

I notatet vert det vist til at Kompakt har utarbeidd ein rettleiar på ti punkt som skildrar kva forventningar konsultasjonsorganet har til korleis norske selskap bør planleggje og gjennomføre dialog og konsultasjonar med interessentar i den utanlandske verksemda si (Utenriksdepartementet 2014c). I rettleiaren vert dei viktigaste interessegruppene identifiserte; urfolksgupper, det sivile samfunn inkludert lokalsamfunn, lokale, regionale og nasjonale styresmakter, sivilsamfunnsorganisasjonar og tilsette i selskapa sine lokale verksemdar og nasjonale og internasjonale fagorganisasjonar (Kompakt 2013). Kompakt argumenterer for interessentinvolvering ut frå ei normativ og ei instrumentell tilnærming; interessentengasjementet skal sikre at rettmessige interessentgrupper vert ivaretekne, og det skal bidra til ei meir rettferdig, sosial og miljømessig berekraftig utvikling. Interessentengasjementet skal utvikle og betre selskapet sin forretningsstrategi, og identifisere, adressere og handtere vesentlege problemstillingar og risiko knytt til selskapet si verksemd (Kompakt 2013). I tillegg er omdømebygging ein vesentleg del av argumentasjonen for kvifor interessentdialog er viktig: “et målrettet interessentengasjement kan forbedre selskapets prestasjoner og resultater. Motsatt kan et dårlig forhold mellom selskap og interessenter føre til en undergraving av selskapets omdømme og virksomhet” (Kompakt 2013: 2). Den legitime retten arbeidstakarar har til å påverke selskapet gjennom til dømes styrerepresentasjon er ikkje eit tema i rettleiaren.

Styresmaktene forventer at norske bedrifter “tar med seg god virksomhetspraksis fra Norge, herunder modeller for samarbeid i forhold til ansatte og tillitsvalgte” (Utenriksdepartementet 2009: 12). Diskusjonen rundt interessentar er ein diskusjon om kven som er påverka av eit selskap si verksemd, men òg kven som kan påverke selskapet og kva rett dei har til det. Det er synet på eigedomsretten som er utgangspunktet for korleis eit selskap er organisert, og typen selskapsmodell legg føringar på korleis selskapet integrerer interessentar. Hagen (2010) skil mellom tre modellar; selskap som ein sosial institusjon, selskap som ei eining i den økonomiske sfæren og selskap som ei samling kontraktar. I følgje Hagen (2010) er modellane normative og viser til kven som har legitim rett til å styre eit selskap. I eigedomsmodellen skal styret styre på vegne av eigaren, i kontraktmodellen skal styret sørge for at marknaden kan styre, i interessentmodellen skal styret sørge for fellesinteresser, medan direktøren skal følgje opp, i direktørmodellen spelar styret ei meir passiv rolle og i det politiske selskapet er styret å forstå som selskapet sitt storting (Hagen 2010).

I eit økonomisk perspektiv er eigedomsretten ein institusjon som dannar eit viktig vilkår for den liberale kapitalistiske marknadsøkonomien, men i følgje Hagen og Mulder (2013) finnes det ikkje ein generell definisjon av omgrepet eigedomsrett. Eigaren har lov til å bruke hans eller hennar eigedom etter fri vilje, ut frå føresetnaden om at ikkje lova eller kontraktar inngått av eigaren avgrensar denne retten. Eigedomsretten er den mest absolutte retten til eigedom, men den kan vera avgrensa gjennom juridiske eller konvensjonelle midlar (Hagen og Mulder 2013).

På 1970-talet fekk ein i ei rekkje europeiske land ulike variantar av reglar for tilsette sin rett til styrerepresentasjon (Hagen 2010), og i Norge er det aksjelova kapittel 6, med tilhøyrande forskrifter som regulerer dette. Aksjelova § 6-4 gjev eit fleirtal av dei tilsette rett til å krevje styremedlemmar til styret i verksemdar med over 30 tilsette og kor det ikkje er bedriftsforsamling, og § 6-5 gjev dei tilsette rett til å velje styremedlemmar ved konsernforhold (Basma 2009). Dei tilsette kan velje maksimum 1/3 av styremedlemmane, resten vert valt av generalforsamlinga. Dei tilsette har i utgangspunktet ikkje andre roller, ansvar eller oppgåver enn dei andre styremedlemmane, men kan bringe inn eit anna fokus enn dei andre medlemmane (Basma 2009). I 2003 vart det vedteke eit lovkrav om minst 40 prosent representasjon av kvart kjønn i bedriftsstyrer, og lovkravet gjeld for allmennaksjeselskap, offentleg eigde selskap og samvirkeselskap (Teigen 2015). Mange av dei norske selskapa som opererer internasjonalt er allmennaksjeselskap, og den norske staten eig aksjar i ei rekkje av dei store selskapa. Få studiar innan interessentteori tek føre seg tilsettere representasjon (Hagen 2010) og i dei dokumenta som

er analyserte, tek ikkje styresmaktene opp tilsettere-representasjon i høve til næringslivets samfunnsansvar i utlandet.

I Medl. St. 25 (2012-2013) står det at norskeigde selskap har eit ansvar for å fremje arbeidstakarrettar i sitt internasjonale engasjement, og kan i tillegg bidra med kompetanseoverføring (Utanriksdepartementet 2013: 51). Kompetanseoverføring viser her til sosial dialog og partane i arbeidslivet. Sjølv om eit selskap har hovudkontor i Norge, er det ikkje alle leiarane og mellomleiarane på kontora og fabrikkane i Norge og rundt om i verda som kjenner til modellar for samarbeid mellom leiinga og tillitsvalde, den nordiske modellen og tradisjonen med sosial dialog og trepartssamarbeid. Det kan difor vera ulike oppfatningar om kva norske styresmaktene meiner når selskapa skal bidra med kompetanseoverføring. Den nordiske modellen fordrar sterke, representative og uavhengige arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar, og maktbalansen er særskild viktig.

Banerjee (2008) hevdar at interessentdialog er problematisk då selskapa kan definere dialogen ut frå sine interesser, og ikkje samfunnsinteressene. Ei rekkje fleirnasjonale selskap har større omsetjing enn bruttonasjonalproduktet i ein skilde land. Utbyte frå desse selskapa er ei av dei viktigaste distribusjonskriteria for rikdom i verda (Hagen og Mulder 2013). Mange av dei store fleirnasjonale selskapa er ikkje villige til å gå i sosial dialog med den lokale-, nasjonale- og internasjonale fagrørsla. Gjennom dei globale rammeavtalane arbeider fagrørsla med å få avtalefesta internasjonale nettverk. Føremålet er at representantar frå fagforeiningane ved dei ulike produksjonsstadane i verda skal kunne møte den internasjonale leiinga i selskapet samla og ha ein felles dialog.

8.4. THE BUSINESS CASE

I doktorgradsavhandlinga si frå 2011 studerte Gjølborg nordiske pionerbedrifter innan næringslivets samfunnsansvar. To-tredjedelar av leiarane i bedriftene i undersøkinga svarte at innsatsen innan samfunnsansvar var motivert av omdøme- og merkevarebygging. I følgje Gjølborg (2012) er kausaltilhøve mellom sterkt samfunnsansvarsengasjement og høge sosiale og miljømessige standardar falskt, og funna hennar viser at det er ein omvendt årsakssamanheng: høge sosiale og miljømessige standardar gjer at selskapa engasjerer seg i samfunnsansvarsinitiativ for å formidle kor flinke dei er.

Dei frivillige rammeverka vert ikkje sett på som effektive for å skape samfunnsansvarlege selskap, men som eit verktøy for å kommunisere ansvarleg åtferd. Ingen av Gjølborg sine respondentar peikte på samfunnsansvarsaktivitetar som årsaka til at dei hadde høge sosiale og

miljømessige standardar. Dei peika på reguleringar, avtalar og sterke normative forventningar frå heimemarknaden (Gjølberg 2012). Samanhengen mellom frivillige samfunnsansvarsrammeverk og omdømebygging ser ein i dette sitatet frå Almlid, fungerande NHO-sjef. Han vart intervjuet i høve lanseringa av Global Compact-nettverket i Norge, og sa at “når bedrifter tar ansvar lønner det seg, ikke bare for samfunnet, men oftest også for bedriftene selv. Det gir bedre risikokontroll, og i mange tilfeller også bedre omdømme” (NHO 2018a).

Politikarar og næringslivsrepresentantar, i denne oppgåva representert ved utviklingsminister Astrup (2018a), framhevar at det norske næringslivet er best i samfunnsansvarsklassen. Røvik (2010) viser til at omdømehandling kan innebære tiltak som vert nytta for å styrkje ei oppfatning av, og tillit til, eit selskap. Byrkjeflot (2010) hevdar at omdømehandlinga kan vera ein strategi for å kome betre ut av omdømeundersøkingar. I eit intervju i Aftenposten forklarar Gjølberg kvifor norsk næringsliv ofte gjer det godt på samfunnsansvarsrangeringar. Årsaka er i følgje henne at norske selskap har store fordelar fordi regelverket heime er strengt og fagforeiningane står sterkt. Selskapa har med andre ord eit godt utgangspunkt ved å gjere litt av det same som dei gjer heime, når dei opererer ute (Nordby 2012).

Det kan hende at årsaka til at norsk næringsliv kjem godt ut av samfunnsansvarsrangeringar er ein kombinasjon av desse to tilnærmingane. Selskapa veit kva som vert forventa av dei som samfunnsansvarlege aktørar heime, og brukar dette i historieforteljing, den frivillige rapporteringa som i følgje Ditlev-Simonsen (2013) inneheld ein stor dose sjølvskryt, om kor samfunnsansvarlege dei er i utlandet. I følgje Townsend (2015) kan næringslivets samfunnsansvar misbrukast for å skape ein illusjon av at næringslivet tek ansvar. Det er stor skilnad på å rapportere for å sjå bra ut og å endre åtferda og den økonomiske tilnærminga. Dersom eg legg Røvik (2010) si skildring av omdømehandling til grunn, kan styresmaktene si tru på sjølvregulering, gjennom rapportering og omdømehandling, tolkast som naiv. Det tydelege ekspressive aspektet i omdømehandling handlar om å presentere selskapet på ein mest muleg fordelaktig måte, ikkje ein mest muleg korrekt måte.

Delar av næringslivet er samde i at omdømehandling ikkje er nok for å sikre samfunnsansvar. I 2015 arrangerte Initiativ for etisk handel, i samarbeid med Utanriksdepartementet og Kontaktpunktet, eit dialogseminar om den norske handlingsplanen for FN's rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar. Representantar frå næringslivet som var tilstade på seminaret etterlyste klarheit. Samfunnsansvaret må verte meir enn ei omdømeøving, næringslivet treng

pålegg, krav og lovending, meinte dei (Initiativ for etisk handel 2015). Det er verd å merkje seg at dette mest truleg var næringslivsaktørar som er medlemmar av Initiativ for etisk handel.

8.5. VERDIAR

I følgje Crane, Matten og Moon (2014) har det historisk vore professorar innan næringslivsetikk som har undervist i næringslivets samfunnsansvar, og difor har mange tema vorte analyserte frå eit etisk perspektiv. Næringslivsetikk kan definerast som “the study of business situations, activities and decisions where issues of right and wrong are addressed (Crane og Matten 2010: 5). Som diskutert over, er styresmaktene sine tilnærmingar hovudsakeleg baserte på konvensjonell- og konsekvensstandard, og ikkje på deontologisk standard.

I følgje Van Staveren (2007) vil lover baserte på deontologisk etikk, det vil seie lover som regulerer åtferda til selskapa ved at lovbrota vert kompenserte gjennom til dømes bøter og økonomisk erstatning, vera med på å avgrense negative eksternalitetar gjennom å fremje positiv fridom. Dette perspektivet kallar Lantos (2001) etisk samfunnsansvar, og det inneber at selskapa gjer opp for skadane dei påfører andre. Van Staveren (2007) meiner at moralske lover som fører til fordeling av ressursar, kan sikre alle ei løn å leve av og anstendige liv.

Dei negative verknadane av den globaliserte økonomien er kjende, og mange arbeidarar vert utnytta. I følgje Utenriksdepartementet (2009) har dei norske selskapa i større grad enn tidlegare engasjement i land der menneskerettane står svakt eller vert utfordra, kor arbeidstilhøva er kritikkverdige og der born vert nytta som arbeidskraft. I St. Meld. nr. 10 (2008-2009) står det at den etiske grunngevinga for bedriftene sitt samfunnsansvar spring ut frå at menneskeverdet ikkje skal krenkjast (Utenriksdepartementet 2009: 6). Av dette sluttar eg at den etiske grunngevinga baserer seg på menneskerettserklæringa, dei to konvensjonane om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar og sivile og politiske rettar samt ILO-konvensjonen. I meldingane som har kome etter denne, er ikkje koplingane mellom etikk og menneskerettane like klare. Det vert referert til rammeverk som byggjer på konvensjonelle standardar, og ikkje direkte til menneskerettane.

Utenriksdepartementet skriv at FNs rettleiande prinsipp er ei global norm som klargjer kva roller staten og næringslivet har i høve til å beskytte mot, og redusere risiko for, menneskerettsbrot i næringsverksemda (Utenriksdepartementet 2014a). Sidan føremålet med UNGP var å etablere ein global standard, er prinsippa abstrakt utforma. Det ligg difor eit stort ansvar på dei som tolkar og dei som skal realisere prinsippa (Egeland 2015). Ansvaret for å respektere menneskerettane finn ein i UNGP andre kapittel, frå og med prinsipp 11. Som eit

minimum bør selskapa respektere den universelle menneskerettserklæringa, den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar, den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettar og ILO-erklæringa om grunnleggjande prinsipp og rettar i arbeidslivet. Selskapa kan også måtte ta i bruk andre standardar, som til dømes FN-instrument som gjeld urfolk sine rettar (Egeland 2015).

I handlingsplanen for næringsliv og menneskerettar (Utenriksdepartementet 2015a: 13) står det at UNGP ikkje er ein ny konvensjon, men *tek utgangspunkt i* den eksisterande folkerettslege plikta statar har til å tryggje individ mot overgrep frå tredjepartar, som næringslivet. Styresmaktene presiserer fleire gongar i handlingsplanen (Utenriksdepartementet 2015a :8, 13, 18 og 30) at det er staten som har ansvar for å sikre menneskerettane, og at næringslivet ikkje er eit pliktsubjekt. Eg tolkar dette som at styresmaktene meiner at næringslivet sitt ansvar for å respektere menneskerettane er avgrensa, og UNGP vert framstilt som meir frivillige enn det som er føremålet med rammeverket.

FNs berekraftsmål byggjer på menneskerettane, men det er to ord ein ikkje finn i 2030-agendaen; demokrati og menneskerettar. Måla har vorte til gjennom mellomstatlege forhandlingar der sivilsamfunnsorganisasjonar og det private næringsliv har bidrege (Norad 2014). FNs berekraftsmål har vorte den leiande diskursen innan utanriks- og utviklingspolitikk, og byggjer på det moralsk prinsippet: *leaving no one behind*. I Meld. St. 24 (2016-2017) ser ein korleis dette har påverka norsk politikk på ulike område. Det er verd å leggje merkje til at indikatorane for om ein har oppnådd anstendig arbeid i høve til Berekraftsmåla¹⁵ ikkje samsvarar med ILO sine anstendig-arbeid-indikatorar¹⁶.

“Human rights are not voluntary; they are an expression of human dignity and the right to be protected in that human dignity” (McCorquodale 2014: 66). I følgje McCorquodale (2014) refererer dei fleste tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvar til ein skilje eller ei knippe menneskerettar, og det er difor viktig at ein skil mellom det som er samfunnsansvarspolitik og det som er dei faktiske menneskerettane.

¹⁵ https://www.ssb.no/natur-og-miljo/artikler-og-publikasjoner/_attachment/337380?_ts=16109ab6150

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

8.6. BEREKRAFTSMÅL I STADEN FOR FILANTROPI?

Filantropi er ikkje noko styresmaktene forventar frå næringslivet, men frå 2015 har det kome forventningar om at næringslivet skal bidra til å nå FN's berekraftsmål og utrydde fattigdom. I Meld. St. 24 (2016-2017) vert privat sektor sett på som drivkrafta for varig utvikling og fattigdomsreduksjon. Det er privat sektor som skal utvikle nødvendige teknologiar og nye løysingar som må til for å nå berekraftsmåla (Utenriksdepartementet 2017: 67), og engasjementet frå privat sektor er i følge stortingsmeldinga heilt nødvendig for å oppnå økonomisk framgang i utviklingsland (Utenriksdepartementet 2017: 9). Er berekraftsmåla ny-filantropi, og dermed tilbake i pyramiden?



Figur 10: Berekraftsmåla i samfunnsansvarspyramiden. Kjelde: basert på Carroll (1991) sin pyramide.

I handlingsplanen for næringsliv og menneskerettar står det kva styresmaktene forventar av næringslivet:

“Globaliseringen innebærer en gjensidig sårbarhet der alle kan påvirkes av kriser og hendelser langt borte. Og de globale utfordringer verden nå står overfor, som fattigdomsbekjempelse, klimaendringer, befolkningsvekst og økt press på ressurser, må løses i fellesskap og samarbeid mellom private og offentlige aktører. Kort sagt har verden behov for en økonomisk utvikling som evner å sørge for nok mat, vann og energi til mer enn ni milliarder mennesker i 2050, innen rammen av jordas tålegrense. Et velfungerende, bærekraftig næringsliv er nøkkelen til det” (Utenriksdepartementet 2015a: 12).

I januar 2018 vart Nikolai Astrup utnemnd til utviklingsminister. Allereie dagen etter utnemninga varsla utviklingsministeren ein ny giv i utviklingspolitikken: “Vi trenger en sterk prioritering av FN's bærekraftsmål, bedre samordning av utviklingspolitikken og vi må mobilisere næringslivet i kampen mot fattigdom (...) Økonomisk vekst og friere handel er nøkkelen til å løfte folk ut av fattigdom for godt” (Astrup 2018).

I analysen har eg kome fram til at styresmaktene ikkje forventar filantropi i den tradisjonelle betydinga. Ny-filantropi skil seg frå den tradisjonelle filantropien ved at den ikkje byggjer på ei genuin eller etisk tilnærming, men er strategisk og i større grad investeringsorientert. Styresmaktene si oppmoding til næringslivet om å delta i berekraftsdugnaden, kan sjåast på som eit ønske om at selskapa skal engasjera seg i ny-filantropi for å vera samfunnsansvarlege.

I Meld. St. 24 (2016-2017) står det at globale investeringar og handel betyr mykje meir for utvikling i fattige land enn bistand, og selskapa si forståing av korleis dei skal utøva samfunnsansvaret sitt er viktig for at verksemda deira i fattige land skal kome lokalbefolkninga til gode. Vidare står det at mange leiande selskap ser berekraftsmåla som ein mulegheit til å tenke nytt og revurdere korleis verksemda skal tilpassast endringane i verda for å sikre lønsamheit på sikt. Berekraftsmåla er nyttige for næringslivet, samstundes treng det internasjonale samfunnet næringslivet for å nå berekraftsmåla, og eit ansvarleg næringsliv er ein føresetnad for berekraftig og inkluderande økonomisk vekst (Utenriksdepartementet 2017: 11). Den siste setninga her er viktig, og er den einaste staden i meldinga at eg finn koplinga mellom næringslivets samfunnsansvar og berekraftsmåla. I ein liten boks på same side kan ein lese ei kort oppsummeringa av kva styresmaktene forventar av norske selskap i høve til samfunnsansvar. Full sysselsetjing og anstendig arbeid til alle, berekraftsmål 8, er det ikkje referert til. Slutninga mi om at ny-filantropi er del av styresmaktene si tilnærming til samfunnsansvar kan vera forhasta då styresmaktene i liten grad koplar samfunnsansvar til berekraftsmåla.

På Norad sine heimesider kan ein lese om berekraftsmål 8 under overskrifta *Trivsel på jobb er god business*. I artikkelen er Lakså frå seksjon for næringsutvikling i Norad intervjuet: “Noen tror at det å innføre gode arbeidsvilkår går utover produksjon og inntening. Det er ikke nødvendigvis sant. Gode arbeidsforhold og trivsel på jobben viser seg å ha god effekt. Dette er smarte forretningstiltak som kan øke fortjenesten” (Norad 2016). Lakså fokuserer ikkje på kjernen i anstendig arbeid, slik ILO har definert det, men på næringslivet og profitt. Anstendig arbeidsliv er ikkje det same som trivsel på jobben. Anstendig arbeidsliv handlar om grunnleggande rettar. At Norad meiner at gode arbeidsvilkår, som me må gå ut frå er eit synonym for anstendige arbeidsvilkår i denne samanhengen, kan gå ut over profitten til eigarane er oppsiktsvekkande. Norad meiner at det er smart av næringslivet å respektere grunnleggande rettar, men i høve til UNGP har selskapa eit eige ansvar for å gjere nettopp det.

Med 17 mål og 169 delmål er det ein fare for at næringslivet føler seg overvelda og ikkje veit kor det skal starte. I rapporten *Næringslivets bidrag til FNs bærekraftsmål* (NHO 2018) tek NHO føre seg korleis norsk næringsliv kan bidra til å oppfylle berekraftsmåla, men NHO koplar ikkje berekraftsmåla til samfunnsansvarsrammeverka. På side 7 kan ein lese om anstendig arbeid og arbeidstakarrettar, og at dette er spesielt relevant for bedriftene. I rapporten er det ingen døme på korleis norsk næringsliv arbeider med mål 8, men det vert vist til korleis norske selskap arbeider med klima, energi, hav og matsikkerheit.

I desember 2016 åtvvara Mestad, leiar av det norske OECD-kontaktpunktet, om å sjå dei ulike gode initiativa som lausrivne frå kvarandre. Han ser på UNGP og OECDs retningslinjer som gode og viktige verktøy for å nå berekraftsmåla. Dersom næringslivet tek samfunnsansvar i høve til UNGP og OECDs retningslinjer vil det kunne løfte fleire menneske ut av fattigdom enn noko anna tiltak under FNs 2030-agenda. Ved å stille krav om anstendige arbeidstilhøve og leveløn i heile verdikjedene kan ein, i følgje Mestad, nå opp mot to milliardar menneske (Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv 2016a).

Rees, president i Shift¹⁷, og Bakker, president i WBCSD¹⁸, skriv at det er allment kjent at ein ikkje vil nå berekraftsmåla utan eit meningsfullt engasjement frå privat sektor. Næringslivet har ei viktig rolle som finansieringskjelde, innan innovasjon og teknologisk utvikling og som ein sentral motor for økonomisk vekst og sysselsetjing. Det er mindre kjent at innlemming av respekt for menneskerettane i selskapa si verksemd og langs verdikjedene i selskapa er ein av dei viktigaste mulegheitene næringslivet har til å fremje berekraftsmåla (Shift 2018). I følgje Shift er det freistande for næringslivet å gjere det det allereie gjer, og pakke det inn i berekraftsmålspapir, eller å fokusere på lettvinne mål. Det vert understreka at selskapa må vedta prinsipielle tilnærmingar til berekraftsmåla gjennom å identifisere korleis dei kan maksimere sitt bidrag, og menneskerettane må alltid stå i fokus (2018).

Berekraftsmåla kan verte brukt som eit ny-filantropisk verktøy i omdømebygging. Dersom berekraftsmåla er lausrivne frå næringslivets samfunnsansvar, kan berekraftsmåla i tillegg verte brukt til å dekkje over at selskapa ikkje tek samfunnsansvar. FNs berekraftsmål vert utvatna når

¹⁷ Shift is the leading center of expertise on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Shift's global team facilitates dialogue, builds capacity and develops new approaches with companies, government, civil society organizations and international institutions to bring about a world in which business gets done with respect for people's fundamental welfare and dignity. Shift is a nonprofit, mission-driven organization

¹⁸ The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) is a global, CEO-led organization of over 200 leading businesses and partners working together to accelerate the transition to a sustainable world. WBCSD helps its member companies become more successful and sustainable by focusing on the maximum positive impact for shareholders, the environment and societies.

næringslivet brukar dei om fasade for eiga vinning skriv Moene, professor ved Universitetet i Oslo, i eit debattinnlegg hausten 2018 (Moene 2018). Moene viste til Shell, som etter hans meining brukar berekraftsmåla for å gjere seg immune mot kritikk, og skreiv at tilslutninga til berekraftsmåla vert fine ord utan innhald når næringslivet ikkje tek opp eiga åtferd til kritisk diskusjon. Moene seier seg samd med Friedman; “one social responsibility of business – to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game”, og presiserer at den siste føresetnaden er viktig. Moene meiner at næringslivsetikk først og fremst bør følgja demokratiske vedtekne lover og reglar, og næringslivet si omfamning av berekraftsmåla kan verta oppfatta som eit ønske om færre reguleringar (Moene 2018).

Almlid, fungerande administrerande direktør i NHO, svara at Moene har gamle fordomar mot selskapa si evne og vilje til å skape samfunnsansvarleg utvikling. Samfunnet skal i følgje Almlid ha forventningar til at bedriftene er medvitne om ansvaret sitt, samstundes som berekraftig business er god business. Det at norske selskap opptrer berekraftig og tilpassar forretningsmodellane sine for å oppfylle måla, kan gi konkurransefordelar (Almlid 2018). Shift åtvarar selskapa mot å tilpasse forretningsmodellane. Dersom ein skal nå berekraftsmåla, må næringslivet ta nye prinsipielle val og endre forretningsmodellane slik at menneska og miljøet er i fokus, og anstendig arbeidsliv bør vera næringslivet sitt hovudfokus (Shift 2018). Camilla Houeland, som deltok i paneldebatt hjå Fafo sommaren 2018, er uroa over at debatten rundt berekraftsmål mål 8 kan verte redusert til ein debatt om vekst og arbeidsplassar, og at arbeidstakarrettar, sosial tryggleik og sosial dialog forsvinn. Ho meiner det er på tide å ta fram att anstendig arbeid-agendaen (Hanssen 2018a).

Ei gjennomgang av 16 talar og innlegg av utviklingsminister Astrup¹⁹ i perioden januar til juli 2018 viser at han nemnde FN's berekraftsmål 101 gongar, medan næringslivets samfunnsansvar berre vart nemnt 11 gongar. Astrup nemnde ikkje berekraftsmål 8 ein einaste gong, medan anstendig arbeid vart nemnt 6 gongar. I rapporten *Sytten mål – en framtid. Slik kan Norge nå FN's bærekraftsmål innen 2030* vert styresmaktene oppmoda til å ta ei leiande rolle i det internasjonalt arbeidet for å få på plass eit pliktande rammeverk (ForUM 2017). ForUM meiner at dersom me skal nå berekraftsmåla må næringslivet sine investeringar vera ansvarlege. Selskapa må følgja OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap, FN's rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar og ILOs anstendig arbeid-agenda. Jobbskaping, sysselsetjing

¹⁹ Oversikt over talane og ordteljinga – vedlegg 3.

og dialog mellom partane i arbeidslivet, der grunnleggjande og universelle arbeidstakarrettar vert respekterte, og arbeidarane får ei løn å leve av og sosial tryggleik, må stå sentralt i styresmaktene si tilnærming til berekraftsmåla (ForUM 2017).

8.7. KONKLUSJON

Mange argumenterer for “harde” lover og bindande standardar. NHO og LO har vore skeptiske til ei slik tilnærming, og har støtta styresmaktene sine tilnærmingar. Delar av næringslivet vil ha tydlegare retningslinjer og meir proaktiv haldning frå styresmaktene. Den internasjonale fagrørsla støttar nasjonale samfunnsansvarslover, i mangel på internasjonale lover og sanksjonsmulegheiter. ITUC har lansert ein kampanje for å få regjeringar til å støtte ein bindande FN-traktat om næringsliv og menneskerettar. Fleire land har innført nasjonale lover, og i haust har det kome forslag om at norske styresmakter bør innføre ei moderne-slaverilov. Ut frå tilnærmingane styresmaktene har hatt til bindande standardar, konkluderer eg med at styresmaktene ikkje kjem til å støtte desse initiativa i nær framtid.

I følgje Ruggie (2013) tyder prinsippet *remedy*: “those who are harmed must have redress” (2013: xxi). I høve til UNGP skal statane og næringslivet ha ikkje-rettslege-klageordningar for partar som vert påverka av eit selskap sine aktivitetar og offera skal ha tilgang til prosessar som kan gje dei *remedy*. Det nasjonale OECD-kontaktpunktet har rolla som ikkje-juridisk-klagemekanisme, men har ikkje mandat til å forhandle *remedy*. Media, frivillige organisasjonar og fagrørsla har i oppdrag å vera vaktbikkjer i høve til næringslivet sitt engasjement i utlandet, men det er krevjande når samfunnsansvaret ikkje er forankra i lovverket og ein ikkje har mekanismar for *remedy*. Klager til kontaktpunkta resulterer i oppmodingar til korleis selskapet kan unngå brot i framtida, og omdømetap er “straffa” for selskapa som bryt retningslinjene.

Interessentdialog er av styresmaktene identifisert som ein metode for å ta omsyn til dei som vert påverka av selskapa si verksemd i utlandet, samt i arbeidet med å identifisere og førebyggje risiko. Kompakt legg vekt på at interessentdialog er instrumentell og viktig for omdømebygging. Styresmaktene fokuserer på dei som vert påverka av eit selskap. Dette står i kontrast til korleis det er innanlands, der fokuset er på kven som har legitim rett til å påverke og der eigedomsretten er juridisk avgrensa for å sikre arbeidstakarar og begge kjønn representasjon i selskapsstyra. Styresmaktene oppmodar norske selskap til å ta med seg erfaringar med partssamarbeid når dei opererer i utlandet. Ei slik oppmoding fordrar kjennskap til den nordiske modellen og sosial dialog.

I følge Gjølberg (2012) er omsynet til omdøma hovudårsaka til at dei nordiske selskapa tek samfunnsansvar i utlandet. Styresmaktene har stor tru på at selskapa, gjennom omdømehandling og sjølvregulering, vil ta samfunnsansvar for å oppnå økonomiske mål. I høve til omdømeteori kan denne tilnærminga tolkast som naiv, då det ekspressive aspektet i omdømehandling handlar om å presentere selskapet på ein mest muleg fordelaktig måte.

Den etiske grunngevinga for næringslivets samfunnsansvar er at menneskeverdet ikkje skal krenkjast. Koplinga mellom etikk og menneskerettane var sterkast i det eldste dokumentet som vart analysert, og har vorte svakare sidan. I staden for å referere direkte til menneskerettane, refererer styresmaktene til UNGP og OECD-retningslinjene, og det kan difor vera vanskeleg å skilje kva som er menneskerettar og kva som er samfunnsansvarspolitik. Internasjonale rammeverk kan tolkast, og i handlingsplanen for næringsliv og menneskerettar gjer styresmaktene greie for rammeverket på ein slik måte at det står fram som uventa “mjukt” og frivillig.

FNs berekraftsmål har vorte til gjennom mellomstatlege forhandlingar der statar, sivilsamfunnsorganisasjonar og det private næringsliv har bidrege. Ein kan difor stille spørsmål om den denotologiske etikken har vorte ofra på vegen fram mot rammeverk som alle partane kan godta. Eit argument for dette har skjedd, er at det ikkje er samsvar mellom anstendig-arbeid-indikatorane til FNs berekraftsmål og ILO sin anstendig-arbeid-agenda.

Frå 2015 har det kome forventningar om at næringslivet skal delta i ein global dugnad for å redusere fattigdom. Styresmaktene si oppmoding til næringslivet om å delta i berekraftsdugnaden kan sjåast på som eit ønske om at næringslivet på ny skal engasjera seg i filantropi for å vera samfunnsansvarlege, og då ny-filantropi som er strategisk og investeringsorientert. Dette argumentet møter motbør då styresmaktene i liten grad koplar berekraftsmåla til næringslivets samfunnsansvar. Berekraftsmåla vert ofte framstilte som uavhengige av næringslivets samfunnsansvar, noko både leiaren av det norske kontaktpunktet, internasjonale og nasjonale sivilsamfunnsorganisasjonar og norske akademikarar, åtvarar mot.

9. HOVUDKONKLUSJON

I den nordiske modellen er det nasjonale samfunnsansvaret definert gjennom økonomisk politikk, ein velferdsstat med universelle ordningar basert på politiske vedtak og kollektive forhandlingar og arbeidsmarknadsreguleringar. Norske styresmakter sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvaret i utlandet byggjer i stor grad på internasjonale rammeverk. Dei større endringane i tilnærmingane kan koplast til revidering av rammeverka eller til nye rammeverk. I meldingane frå 2014 til 2017 er det i tillegg språklege endringar som har innverknad på korleis ein forstår styresmaktene sine tilnærmingar til næringslivets samfunnsansvaret: språket i høve til næringslivet og menneskerettar vart meir passiv, det er ei meir passiv haldning til kva som er selskapa sitt ansvar dersom menneskerettane ikkje vert respekterte. I tillegg vart fokuset på anstendig arbeidsliv og ei løn å leve av vart svekka. Regjeringa var representert i ILO-styret i styreperioden 2014-2017, og det er oppsiktsvekkjande at norsk samfunnsansvarspolitik i høve arbeidstakarane vart svekka samstundes som regjeringa skulle vera med å styre “FN si vaktbikkje i arbeidslivet”²⁰.

Det samfunnsansvaret selskapa skal ta internasjonalt, vert definert gjennom internasjonale forhandlingar der politikarar, sivilsamfunnsorganisasjonar og det private næringslivet deltek. Styresmaktene ønskjer ikkje å lovregulere samfunnsansvaret, men heller styrkje dei internasjonale rammeverka. Trass i ønske om sterke rammeverk, tolkar styresmaktene UNGP snevert, og legg stor vekt på det frivillige aspektet og staten sitt ansvar i å hindre menneskerettsbrot. Det er viktig å skilje mellom samfunnsansvarsrammeverka og menneskerettane, då rammeverka vert tolka og er baserte på samfunnsansvarspolitik.

Styresmaktene har ei strategisk og instrumentell tilnærming til næringslivets samfunnsansvar i utlandet, der sjølvregulering og omdømehandling står sentralt. Nasjonalt fannar styresmaktene om den nordiske modellen. Det kan verke sjølvmotseiande at styresmaktene, som definerer det samfunnsansvaret selskapa skal ta i utlandet som frivillig og basert på “mjuke” lover, ønskjer at partane i arbeidslivet og selskapa skal ta med erfaringar frå den nordiske modellen, som er basert på “harde” lover og avtaleverk, til utlandet.

Styresmaktene forventar at næringslivet er best i samfunnsansvarsklassen, men styresmaktene er ikkje best i klassen når det gjeld å fremje eit meir pliktande samfunnsansvar. Fleire

²⁰ FN-sambandet: “Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs organisasjon for arbeidslivet. ILO jobber med å sikre arbeideres rettigheter verden over. ILO er FNs vaktbikkje i arbeidslivet”. URL: <https://www.fn.no/Om-FN/FNs-organisasjoner-fond-og-programmer/Den-internasjonale-arbeidsorganisasjonen-ILO>.

europiske statar har innført samfunnsansvarslover som nasjonale selskap må følgje når dei opererer internasjonalt, og norske organisasjonar ønskjer at styresmaktene følgjer etter. Sivilsamfunnsorganisasjonar og den internasjonale fagrørsla arbeider for ein pliktande FN-traktat om næringslivet og menneskerettane. Det vil overraska meg om norske styresmakter støttar desse initiativa i nær framtid.

Diskusjonen om lovpålagt samfunnsansvar og “harde” og “mjuke” lover kjem ikkje til å stilne med det første. Sivilsamfunnsorganisasjonar og delar av fagrørsla arbeider for ei etisk tilnærming til samfunnsansvar, der selskapa er moralsk ansvarlege og må kompensera økonomisk når det ikkje tek samfunnsansvar. Oppfylging av det tredje UNGP-prinsippet, tilgangen til *remedy*, er sentralt i dette arbeidet.

CSR og næringslivets samfunnsansvar har vore moteord i mange år, men det kan sjå ut som om berekraftig næringsliv er meir “hot”. Utviklingsministeren nyttar “berekraft” flittig. I talane og innlegga hans frå første halvdel av 2018, bruker Astrup følgjande berekraftsformuleringar: *berekraftig næringsutvikling, berekraftig samfunn, berekraftig verden, berekraftige systemer i offentlig sektor, berekraftige lønnsomme forretningsmodeller og berekraftig havøkonomi*. FNs berekraftsmål har gjort berekraft til den leiande diskursen innan ei rekkje politikkområde, både nasjonalt og internasjonalt. Ei utfordring ved berekraftsdiskursen er at det som ikkje vert inkludert i diskursen, kan oppfattast som irrelevant. Når styresmaktene ikkje gjer ei sterkare kopling mellom næringslivets samfunnsansvar og berekraftsmåla, kan ILO sin anstendig-arbeid-agenda og ei løn å leve av, som var ein viktig del av næringslivets samfunnsansvar i stortingsmeldingane fram til 2015, falle ut av diskursen. Det same gjeld globale rammeavtalar som ikkje har vore nemnde sidan Meld. St. 27 (2013-2014).

LITTERATURLISTE

- Almlid, Ole Erik (2018): "Næringslivet er en del av løsningen". *Dagens Næringsliv* 21.08.18 (lasta ned 01.10.2018). URL: <https://www.dn.no/avisen/DN%202018-08-22/25>
- Amao, Olufemi (2011): *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law. Multinational corporations in developing countries*. London and New York, Routledge.
- Andersen, Svein S. (2013): *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Astrup, Nikolai (2018): "Ny giv i utviklingspolitikken". *Dagsavisen* 18.01.2018 (lest 12.06.2018). URL: <https://www.dagsavisen.no/nyemening/ny-giv-i-utviklingspolitikken-1.1086085>
- Astrup, Nikolai (2018a): "Nøkkelrolle for næringslivet". *Dagens Næringsliv* 05.02.2018 (lest 12.06.2018). URL: <https://www.dn.no/mening/2018/02/04/1951/Innlegg/nokkelrolle-for-naeringslivet> også publisert på URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/naringsliv_utvikling/id2588333/
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2008): *Strategi for et anstendig arbeidsliv*. Pressemelding 05.09.2008. Nr 90.. URL: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strategi-for-et-anstendig-arbeidsliv/id525795/>
- Arbeidsdepartementet (2013): *Statsbudsjettet 2013*. URL: <https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2013/Dokumenter/Fagdepartementenes-proposisjoner/Arbeidsdepartementet/Prop-1-S/Del-3-Omtale-av-sarlige-tema/8-Strategi-for-eit-anstendig-arbeidsliv-globalt/>
- Banerjee, Subhabrata B. (2008): "Corporate Social Responsibility: The Good, the Bad and the Ugly". *Critical Sociology* 34 (1) 51-79. Los Angeles, London, New Delhi and Singapore, Sage Publication.
- Barkemeyer, Ralf (2009): "Beyond compliance – below expectations? CSR in the context of international development". *Business Ethics: A European Review*. Volume 18. Number 3. July 2009.
- Basma, Anette Bjørlin (2009): "Hovedregler for ansattes medbestemmelse og styrerepresentasjon". *MAGMA*, publisert 3/2009. URL: <https://www.magma.no/hovedregler-for-ansattes-medbestemmelse-og-styrerepresentasjon>
- Bratberg, Øivind (2014): *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. Cappelen Damm Akademisk.
- Bronchain, Philippe (2003): "Towards a sustainable corporate social responsibility". European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Business & Human Rights Resource Center (2018): *United Nations Sub-Commission Norms on business & human rights: explanatory materials*. Lest 15.11.2018. URL:

<https://www.business-humanrights.org/en/united-nations-sub-commission-norms-on-business-human-rights-explanatory-materials>

- Bye, Vegard og Ivar Hippe (2013): *Oppfører den norske staten seg ordentlig som kapitalisert ute i den store verden? Om internasjonalisering og samfunnsansvar*. Forum for Utvikling og Miljø. URL: <https://www.forumfor.no/assets/docs/Oppf%C3%B8reren-den-norske-staten-seg-ordentlig-som-kapitalist-ute-i-den-store-verden.pdf>
- Byrkjeflot, Haldor (2010): “Omdømmehåndtering – drivkrefter, kritikk og paradokser”. *Scandinavian Journal of Public Administration* 14 (1-2): 3-24.
- Carroll, Archie B. (1979): “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”. *The Academy of Management Review* Vol. 4, No. 4 (Oct., 1979), pp. 497-505.
- Carroll, Archie. B. (1991): “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward a Moral Management of Organizational Stakeholders”. *Business Horizons* 34(4), 98-48. DOI: 10.1016/007-6813(91)90005-G i Espen Rahbek Pedersen (2010): “Modelling CSR: how Mangers Understand the Responsibilities of Business Toward Society”. *Journal of Business Ethics* (2010) 91: 155-166. DOI: 10.1007/s10551-009-0078-0
- Carson, Siri Granum, Øyvind Hagen and S. Peakash Sethi (2015): “From Implicit to Explicit CSR in a Scandinavian Context: The Cases of HÅG and Hydro”. *Journal of Business Ethics* (2015) 127-31. DOI 10.1007/s10551-013-1791-2
- Cominetti, Marta og Peter Seele (2016): “Hard soft laws or soft hard laws? A content analysis of CSR guidelines typologized along hybrid legal status”. *UmweltWirtshftsForum*, November 2016, Volume 24, Issue 2-3, pp 127-140.
- Crane, Andrew and Dirk Matten (2010): *Business ethics: managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization* (3rd edn), Oxford: Oxford University Press.
- Crane, Andrew, Dirk Matten and Laura Spence (eds) (2014): *Corporate Social Responsibility: Readings and Cases in a Global Context*. London: Routledge.
- Dahlsrud, Alexander (2006): “How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions”. Publisert 9. november 2006 i *Wiley InerScience*. DOI: 10.1002/csr-132.
- Ditlev-Simonsen, Caroline D. (2013): “Ny proposisjon om samfunnsrapportering”. *MAGMA* Publisert: 2/2013 s. (12-14). URL: <https://www.magma.no/ny-proposisjon-om-samfunnsansvarsrapportering>
- Egeland, Ane Sydnes (2015): *Berørt, men blir de hørt? Delskapers involvering av rettighetsbærere i henhold til FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)*. Masteroppgave, det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.
- Elkington, J. (1998): *Cannibals with Forks*. New Society Publishers, Gabriola Island, Canada i Espen Rahbek Pedersen (2010): “Modelling CSR: how Mangers Understand the Responsibilities of Business Toward Society”. *Journal of Business Ethics* (2010) 91: 155-166. DOI: 10.1007/s10551-009-0078-0

- Everett, Euris L. og Inger Furseth (2012): *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Evju, Stein (2010): “Kollektiv autonomi, “den nordiske modell” og dens fremtid”. *Arbeidsrett* 01-02/2010 (volum 7).
- Fifka, Matthias S. (2015): “The Dictionary of Corporate Social Responsibility: An Introduction” in Samuel O. Idowu (editor in chief) *Dictionary of Corporate Social Responsibility – CSR, Sustainability, Ethics and Governance*. Cam Heidelberg New York Dordrecht London, Springer.
- FN-sambandet (2018): *Bærekraftig utvikling*. Sist oppdatert 07.09.2018. URL: <https://www.fn.no/Tema/Fattigdom/Baerekraftig-utvikling>
- FN-sambandet (2018a): *Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)*. Lest 06.11.2018. URL: <https://www.fn.no/Om-FN/FNs-organisasjoner-fond-og-programmer/Den-internasjonale-arbeidsorganisasjonen-ILO>
- ForUM (2013): *Slapp lovendring om samfunnsansvar*. 24.04.2013. URL: <http://forumfor.no/nyheter/2013/slapp-lovendring-om-samfunnsansvar>
- ForUM (2017): *Syten mål – en framtid. Slik kan Norge nå FNs bærekraftsmål innen 2030*. URL: http://www.forumfor.no/assets/docs/bkmal_liten.pdf
- Friedman, Milton (1970): “The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits”. *New York Times Magazine*, September 13th: 32-33, 122, 126.
- Friedman, Milton (1970b): “Næringslivets sosiale ansvar er å øke overskuddet”. Oversatt fra engelsk av Elisabeth Haukeland for Språkverkstaden DA. Gjengitt fra New York Times Magazine, 13. sept. 1970, s. 32-33 og s. 122, 124 og 126. *MAGMA* 5/2001.
- Garriga, Elisabeth and Domènec Melé (2004): “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”. *Journal of Business Ethics* 53 (1-2), pp. 51-71.
- Granden, Gro (2009): *Samfunnsansvar – hva kan tillitsvalgte gjøre?* Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Granden, Gro (2018): Personleg epost datert 12.10.2018.
- Gjøølberg, Maria (2011): *The political economy of corporate social responsibility (CSR)*. Dissertation submitted for the degree of PhD in Political Science. University of Oslo.
- Hagen, Inger Marie (2011): *Det mektige mindretallet. Ansattrepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations*. Doktoravhandling. Fafo. URL: https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20146.pdf
- Hagen, Inger Marie og Bernard Johann Mulder (2012): “Why stakeholders?”. Kapittel 2, s. 41-71, i *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach*. Vol. II redigert av Vitols, Sigurt og Johannes Heuschmid. European Trade Union Institute (ETUI), Brussel.

- Hagen, Marianne (2018): “Næringsliv og menneskerettigheter”. Tale, 18.10.2018. URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/naringsliv_mr/id2616229/?utm_source=www.regjeringen.no&utm_medium=epost&utm_campaign=nyhetsvarsel%2019.10.2018&utm_content=Utenrikssaker
- Hanssen, Nina (2018): “ILO-topp håper på drahjelp fra Norge for et fremtidig anstendig arbeidsliv”. *FriFagbevegelse* 19.02.2018. Sist oppdatert 04.06.2018. URL: <https://frifagbevegelse.no/ntlmagasinet/ilotopp-haper-pa-drahjelp-fra-norge-for-et-fremtidig-anstendig-arbeidsliv-6.158.530490.c5320a3cec>
- Hanssen, Nina (2018a): “FNs bærekraftsmål påvirker norske arbeidstakerer”. *FriFagbevegelse* 19.06.2018. Sist oppdatert 24.06.2018. URL: <https://frifagbevegelse.no/ntlmagasinet/fns-barekraftsmal-pavirker-norske-arbeidstakere-6.158.552021.41fb8e1f45>
- Heimli, Roger (2018): Telefonsamtale 16.10.2018.
- Hippe, Ivar og Vegard Bye (2013): *Oppfører den norske staten seg ordentlig som kapitalist ute i den store verden. Om internasjonalisering og samfunnsansvar*. ForUM. URL: <https://www.forumfor.no/assets/docs/Oppf%C3%B8rer-den-norske-staten-seg-ordentlig-som-kapitalist-ute-i-den-store-verden.pdf>
- Håskoll-Haugen, Anne (2015): “Filantropene kommer – og nå åpner de kontor i Norge”. *Bistandsaktuelt*. Sist oppdatert 19.04.2015. URL: <https://www.bistandsaktuelt.no/nyheter/2014/filantropene-kommer--og-na-apner-de-kontor-i-norge/>
- ILO (2013): *Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO Manual, 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO (2018): *Decent work*. (Lest 26.08.2018). URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- Initiativ for etisk handel (2008): “IEH spør – Støre svarer. Stortingsmelding om næringslivets samfunnsansvar”. *Initiativ for etisk handel (IEH) – Samfunnsansvar i leverandørskjeden*. Annonsebilag nr. 3, (s. 16-17). URL: [file:///C:/Users/aht/Downloads/St%C3%B8re-intervju%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/aht/Downloads/St%C3%B8re-intervju%20(2).pdf)
- Initiativ for etisk handel (2015): *Direkte tale fra næringslivet til myndighetene*. Publisert 18. november 2015. URL: <http://etiskhandel.no/Artikler/12397.html>
- ITUC (2017): *ITUC and ETUC Back French Corporate Responsibility Law*. ITUC 10.03.2017. URL: <https://www.ituc-csi.org/ituc-and-etuc-back-french>
- ITUC (2018): *Global Rights Index 2018: The World's Worst Countries for Workers*. International Trade Union Confederation. URL: [file:///C:/Users/aht/Downloads/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/aht/Downloads/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2%20(1).pdf)

- ITUC (2018a): *ITUC Global Rights Index 2018: Democrativ Spaces shrinks and Unchecked Corporate Greed on the Rise*. News 07.06.2018. URL: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018-20299>
- ITUC (2018b): *Governments Should Back Binding UN Treaty on Business and Human Rights*. URL: <https://www.ituc-csi.org/governments-should-back-binding-un>
- Jære, Lisbet (2015): “Vil gjøre samfunnsansvar enklere”. *Bistandsaktuelt*. Sist oppdatert 20.08.2015. URL: <https://www.bistandsaktuelt.no/nyheter/2015/vil-gjore-samfunnsansvar-enklere/>
- Kant, Immanuel (1998) [1785]: *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. New York: Cambridge University Press.
- Knudsen, Alf Kåre (2017): “Nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven”. *Hegnar.no*. Publisert: 24. 06.2017. Lest 21.11. 2018. URL: <https://www.hegnar.no/Nyheter/Naeringsliv/2017/06/Nye-regler-om-varsling-i-arbeidsmiljoeloven>
- Kompakt (2013): *Forventninger til norske selskapers håndtering av interessentengasjement*. Anbefalinger fra Kompakt 17.09.2013. URL: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ud/vedlegg/naeringsliv/kompakt/130917-interessentengasjement-ti-punkts-veileder.pdf>
- Lantos, Geoffrey P. O. (2001): “The boundaries of strategic corporate social responsibility”. *The Journal of Consumer Marketing*, Santa Barbara, Vol. 18, Iss. 7 (2001): 595-63-
- Loga, Jill (2016): *Frivillighet og forretning. En kunnskapsoversikt om nye former for samspill mellom sivilsamfunnet og marked*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, rapport 2016:8, Oslo.
- Mathisen, Werner Christie (1997): *Diskursanalyse for Statsvitere: Hva, hvorfor og hvordan*. Forskningsnotat 01/97. Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Matten, Dirk and Jeremy Moon (2008): ““Implicit” and “Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility”. *The Academy of Management Review*, Vol. 33. No. 2 (Apr., 2008), pp 404-424. Academy of Management (lest 29.01.2018).
- McCorquodall, Robert (2014): “International Human Rights Law Perspective on the UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights”. Chapter 3 (51-77) in Blecher, Lara, Nancy Kaymar Stafford and Gretchen C. Bellamy (eds) (2014): *Corporate Responsibility for Human Rights Impacts. New Expectations and Paradigms*. Chicago, American Bar Association.
- Mestad, Ola og Frode Elgesem (2017): “Ansvarlige selskaper rapporterer”. Dagens Næringsliv, publisert 18.12.2017. URL: <https://www.dn.no/innlegg/arsrapport/regnskapsregler/ansvarlige-selskaper-rapporterer/2-1-234275>
- Midttun, Alte (2014): “Bedrifters samfunnsansvar i en global økonomi”. *Idunn* nr. 03 2014.

- Moene, Kalle (2018): “Profitabel bærekraft. FNs bærekraftsmål utvannes når næringslivet bruker dem som fasade for egen vinning”. *Dagens Næringsliv* 17.08.2018. (Lasta ned 01.10.2018) URL: <https://www.dn.no/med-egne-ord/shell/fn/bangladesh/profitabel-barekraft/2-1-399771>
- Nèron, Pierre-Yves (2010): “Business and the Polis: What Does it Mean to See Corporations as Political Actors?” *Journal of Business Ethics* (2010) 94:333–352. DOI 10.1007/s10551-009-0266-y
- NHO (2012): *Samfunnsansvar. NHOs politikkdokument*. NHO.
- NHO (2018): *Næringslivets bidrag til NFs bærekraftsmål*. URL: https://www.nho.no/contentassets/3a75ceed49e5432b863a328796221bc9/nho-barekraftmal_rapport.pdf
- NHO (2018a): *Norsk nettverk for samfunnsansvar*. Lest 22.10.2018. URL: <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/norsk-nettverk-for-samfunnsansvar/>
- Nieuwenkamp, Roel (2016): *CSR is dead! What’s next?* OECD Insights Blog, 22. January 2015. Lest 09.01. 2018. URL: <http://oecdinsights.org/2016/01/22/2016-csr-is-dead-whats-next/>
- Nolan, Justine (2014): “All Care, No Responsibility? Why Corporations Have Limited Responsibility and No Direct Accountability for Human Rights Violations under International Law”. Chapter 1(3-25) in Blecher, Lara, Nancy Kaymar Stafford and Gretchen C. Bellamy (eds) (2014): *Corporate Responsibility for Human Rights Impacts. New Expectations and Paradigms*. Chicago, American Bar Association.
- Norad (2008): *St.Meld. Nr. 10 (2008-2009) Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*. Publisert 01.11.2008. Sist oppdatert 16.02.2015. URL: <https://norad.no/om-bistand/publikasjon/2008/st.meld.-nr.-10-2008-2009-naringslivets-samfunnsansvar-i-en-global-okonomi/>
- Norad (2014): *Bærekraftsmålene. FNs bærekraftsmål blir førende for norsk utviklingspolitikk frem mot 2013*. Publisert 25.09.2014. URL: <https://norad.no/om-bistand/dette-er-fns-barekraftsmal/barekraftsmalene/>
- Norad (2016): *Trivsel på jobb er god business*. Sist oppdatert 04.10.2016. URL: <https://norad.no/om-bistand/dette-er-fns-barekraftsmal/mal-8-anstendig-arbeid-og-okonomisk-vekst/>
- Norad (2018): *UNGP, Human Rights and Norwegian Development Cooperation Involving Business*. Report 11/2018, Evaluation Department. URL: <https://norad.no/contentassets/834e42daf0164b3d97d488a49a491345/11.18-human-rights-and-business-in-norwegian-development-cooperation.pdf>
- Nordby, Kristin Jonassen (2012): “Tar samfunnsansvar av PR-hensyn”. *Aftenposten* 15.03. 2012, sist oppdatert 16. 03.2012. URL: <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/L0V8R/Tar-samfunnsansvar-av-PR-hensyn>
- Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2011): *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*. Oslo, Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. URL: https://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringsliv2/files/2013/11/OECD_retningslinjer_web.pdf

- Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2014): *Prosedyre for behandling av enkeltsaker*. URL:
https://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringsliv2/files/2013/11/FINAL_KPprosedyreregler_norsk_godkj1.pdf
- Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2016): *Årsrapport 2016*. Oslo, Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv.
- Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2016a): *Et ansvarlig næringsliv er en forutsetning for å nå FNs bærekraftsmål*. URL:
<https://www.responsiblebusiness.no/nyheter/et-ansvarlig-naeringsliv-er-en-forutsetning-for-a-na-fns-baerekraftsmal/>
- Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2018): *Norges Kontaktpunkt* (lest 09.10.2018). URL: <https://www.responsiblebusiness.no/norges-nasjonale-kontaktpunkt/>
- Nærings- og fiskeridepartementet (2014): “Et mangfoldig og verdiskapende eierskap”. Meld. St. 27 (2013-2014). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/899ac257df2648d788942b78c6d59787/no/pdfs/stm201320140027000dddpdfs.pdf>
- Nærings- og handelsdepartementet (2011): “Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi”. Meld. St. 13 (2010-2011). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/63b6e091e7e84effbb0e7e2083fc21a8/no/pdfs/stm201020110013000dddpdfs.pdf>
- OECD (2011): *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*. OECD. URL:
https://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/OECD_retningslinjer_web.pdf
- OECD (2018): *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. URL:
<http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>
- OECD Watch (2017): *Former employees vs. Heineken*. (Lest 10.09.2017). URL:
https://www.oecdwatch.org/cases/Case_446
- OECD Watch (2018): *OECD Watch's Remedy Campaign*. (Lest 25.09.2018). URL:
<https://www.oecdwatch.org/remedy-campaign>
- OHCHR (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, United Nations, New York and Geneva. URL:
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OHCHR (2018): *OHCHR Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses*. Lest 08.10.2008. URL:
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>

- Olsen, Anders W. A. og Kari B. Orderdalen (2014): “Etterlevelse av de nye rapporteringskravene for samfunnsansvar – hva skal redegjørelsen inneholde og hvilke plikter har revisor?” *Praktisk økonomi og finans*, 03/2014 Volum 30.
- Olsen, Birgitte Egelund og Karsten Engsig Sørensen (2014): “Strengthening the Enforcement of CSR Guidelines: Finding a New Balance between Hard Law and Soft Law”. *Legal Issues of Economic Integration* 2014, Vol. 41(4), pp 9-35.
- Reich, Robert B. (2007): *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life*. New York: Alfred A. Knopf i Byrjeflot, Haldor (2010) “Omdømmehåndtering – drivkrefter, kritikk og paradokser”.
- Ruggie, John Gerard (2013): *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*. New York, W.W. Norton & Company, Inc.
- Pedersen, Espen Rahbek (2010): “Modelling CSR: how Mangers Understand the Responsibilities of Business Toward Society”. *Journal of Business Ethics* (2010) 91: 155-166. DOI: 10.1007/s10551-009-0078-0
- Quazi, A. M og D. O'Brien (2000): “An Empirical Test of a Cross-National Model of Corporate Social Responsibility”. *Journal of Business Ethics* 25, 33-51. DOI: 10.1023/A:1006305111122 i Espen Rahbek Pedersen, (2010): “Modelling CSR: how Mangers Understand the Responsibilities of Business Toward Society”. *Journal of Business Ethics* (2010) 91: 155-166. DOI: 10.1007/s10551-009-0078-0
- Raftostiftelsen (2018): *En norsk modern slaverilov*. URL: <https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/18777/Rafto%20-%20moderne%20slaverilov%20rapport%20-%20webversjon.pdf>
- Ringdal, Kristen (2013): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Ryghaug, Marianne (2002): “Å bringe tekst i tale – mulige metodiske innfallsvinkler til tekstanalyse i statsvitenskap”. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* 04/2002 (volum 18).
- Røvik, Kjell Arne (2010): “Managementtrender”. *Praktisk økonomi & finans* 03/2010 (volum 26).
- Schwartz, Mark S. and Archie B. Carroll (2003). “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 13, No. 4 (Oct., 2003), pp. 503-530 Published by: Cambridge University Press
- Sivesind, Karl Henrik (2015): “Giving in Norway: An Ambitious Welfare State with Self-Reliant Nonprofit Sector” kap. 14 (s. 230-248) i Wiepking, Pamala og Femida Handy (red): *The Palgrave handbook of Global Philanthropy*. Basingstoke: Palgrave.
- Shift (2018): *The Human Rights Opportunity. 15 real-life cases of how business is contributing to the Sustainable Development Goals by putting people first*. Shift, New York. URL: https://www.shiftproject.org/media/resources/docs/TheHumanRightsOpportunity_Shift-07-17-2918.pdf?utm_source=website&utm_medium=button-SDGs&utm_campaign=SDGs_Download-PDF

- Skarning, Nicolay og Ane Berge (2013): "Global framework agreement i multinasjonale selskaper- forholdet til fagforeningene og menneskerettene". *Jusstorget* 31.05.2013 (lest 26.08.2018). URL: <https://www.jusstorget.no/global-framework-agreement-i-multinasjonale-selskaper-forholdet-til-fagforeningene-og-menneskerettighetene/>
- Syse, Henrik og Jørn Bue Olsen (2013): "Hva er ansvar?" *MAGMA* 2/2013. URL: <https://www.magma.no/2013-2>
- Stake, R. E. (1995): *The art of case study research*. Thousand Oaks, Calif: Sage (i Ringdal, Kristen (2013): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget).
- Sørensen, Stian (2008): *Filantropiske handlinger blant omdømmesterke norske bedrifter – genuint, etisk eller strategisk filantropi?* Masteroppgave i Organisasjon og ledelse, Universitetet i Tromsø.
- Teigen, Mari (2015): *Kjønnsbalanse i bedriftsstyrer Sammen drag av kunnskap om virkninger av lovkrav om kjønnsbalanse*. Institutt for samfunnsforskning, Rapport 2015:02, Mari Teigen (red.). URL: https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2442532/R_2015_2_V1_23.04.15%2B%25282%2529.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- The Global Compact Network Nordic Countries (2018): *DET NORSKE UNGC-NETTVERKET ER ETABLERT!* (Lest 28.11.2018) URL: <http://gcnordic.net/about-the-nordic-network/countries/norway/>
- Townsend, Mike (2015): *CSR is dead. So, what comes next?* 2degrees Community 05.01.2015. Lest 09.01.2018. URL: <https://www.2degreesnetwork.com/groups/2degrees-community/resources/csr-dead-so-what-comes-next/>
- Tjora, Aksel (2012): *Kvalitative forskingsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Trygstad, Sissel og Håvard Lismoen (2008): *Fagbevegelsen og CSR*. Fafos Rådsprogram 2006-2008. Fafonotat 2008:04.
- TUAC (2018): *Cases*. URL: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/Cases2.asp>
- Tørres, Liv (2008): "Skal samfunnsansvar være frivillig?". Fri Fagbevegelse, publisert 27.11.2008. oppdatert 16.12.2013. URL: <https://frifagbevegelse.no/skal-naringslivets-samfunnsansvar-vare-frivillig--6.158.57148.a5f0d0a971>
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "protect, Respect and Remedy" Framework*. New York and Geneva, United Nations.
- UN Sustainable Development Knowledge Platform (2018): *Sustainable Development Goal 8. Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. (Lest 16.08.2018) URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>
- Utenriksdepartementet (2009): "Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi". St. meld. nr 10 (2008-2009). URL:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d1301a2369174dd88f8e25d010594896/no/pdfs/stm200820090010000dddpdfs.pdf>

Utenriksdepartementet (2011): *FN: Nye retningslinjer for menneskerettighetsbrudd fra næringslivet*. Nyhet 21.06.2011. URL:
https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mr_retningslinjer/id648691/

Utenriksdepartementet (2013): “Dele for å skape. Demokrati, rettferdig fordeling og vekst i utviklingspolitikken”. Meld. St. 25 (2012-2013). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4a44b0028c5b43d5845c2e84247136cf/no/pdfs/stm201220130025000dddpdfs.pdf>

Utenriksdepartementet (2014): “Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken”. Meld. St. 10 (2014-2015). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/261f255d028b42cab91ad099ee3f99fc/no/pdfs/stm201420150010000dddpdfs.pdf>

Utenriksdepartementet (2014a): *Handlingsplan for FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter*. Nyhet: 19.09.2014. URL:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/naringsliv-mr/id2000932/>

Utenriksdepartementet (2014b): *FNs Global Compact*. Sist oppdatert: 24.11.2014. URL:
https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/global_compact/id630148/

Utenriksdepartementet (2014c): *Næringslivets samfunnsansvar – verktøy*. Sist oppdatert: 28.11.2018. URL:
https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/ansvar_verktoy/id2076660/

Utenriksdepartementet (2015). “Sammen om jobben. Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet”. Meld. St. 35 (2014-2015). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/e25c842a003d4892986ce29678102593/no/pdfs/stm201420150035000dddpdfs.pdf>

Utenriksdepartementet (2015a): “Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper”. Utenriksdepartementet. URL:
https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/naringsliv/ud_naringsliv_og_menneske_uu-versjon2.pdf

Utenriksdepartementet (2015b): *Nasjonal handlingsplan for næringsliv og menneskerettigheter*. Pressemelding 12.10.2015. URL:
https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/plan_mr/id2457726/

Utenriksdepartementet (2016): *Næringslivets samfunnsansvar* (Sist oppdatert: 26.05.2016). URL: https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/naringslivets_samfunnsansvar/id2076260/

Utenriksdepartementet (2017): “Felles ansvar for felles fremtid. Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk”. Meld. St. 24 (2016-2017). URL:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/217f38f99edf45c498bfc04b7ef1f7e/no/pdfs/stm201620170024000dddpdfs.pdf>

- Van Staveren, Irene (2007): "Beyond Utilitarianism and Deontology: Ethics in Economics". *Review of Political Economy* Vol.19. 2007.
- Vigneau, Laurence, Michael Humphreys and Jeremy Moon (2015): "How Do Firms Comply Sustainability Standards? Processes and Consequences of Adopting the Global Reporting Initiative". *Bus Ethics* (2015) 131: 469. URL: <https://doi-prg.pva.uib.no/10.1007/s10551-014-2278-5>
- Wenstøp, Fred (2006): "Mindsets, rationality and emotion in multi-criteria decision analysis". *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis* 13(4): 161-172. URL: <https://doi.org/10.1002/mcda.384>
- Windsor, D. (2001): "Corporate Citizenship: Evaluation and Interpretation. J. Andriof and M. McIntosh (eds) *Perspectives on Corporate Citizenship*. Sheffield, Greenleaf, side 39-52 (i Banerjee, Subhabrata B. (2008): "Corporate Social Responsibility: The Good, the Bad and the Ugly").
- Wood, D. J. (1991): "Social Issues in Management: Theory and Research in Corporate Social Performance". *Journal of Management* 17(2), 383-406. DOI: 10.1177/014920639101700206 i Espen Rahbek Pedersen, (2010): "Modelling CSR: how Mangers Understand the Responsibilities of Business Toward Society". *Journal of Business Ethics* (2010) 91: 155-166. DOI: 10.1007/s10551-009-0078-0.
- Yin, Robert K. (1989): *Case Study Research: Design and Methods*. Newbury Park, Calif: Sage Publications (i Andersen, Svein S. (2013): *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. Bergen, Fagbokforlaget).
- Yin, Robert K. (2013): "Validity and generalization in future case study evaluations". *COSMOS Corporation, USA*.

VEDLEGG

VEDLEGG 1: ARGUMENTA FOR AT CRS TOK SJØLVMORD

Nieuwenkamp (2016) (fritt omsett frå engelsk):

- a) CSR vert ofte assosiert med filantropi og frivillig arbeid, og ikkje langsiktig berekraftig utvikling. Dette gjeld spesielt i område der CSR-aktivitetar er avgrensa til at selskapa byggjer skular eller sponsar lokale aktivitetar. Ofte er bedriftene sine CSR-rapportar skildringar av prosjekt og aktivitetar der ein “gjev noko tilbake” til lokalsamfunna.
- b) CSR vert ofte forstått som eit valfritt tillegg som ligg utanom kjerneverksemda. Til dømes har ofte den ansvarlege for CSR ansvar for frivillige tiltak, medan ansvaret for ikkje-frivillige plikter, som til dømes korrupsjon og skatt, ligg under innkjøp, HR eller juridisk avdeling. RBC, slik det er fremja av OECD, gjev eit meir integrert perspektiv der bedriftenes samfunnsansvaret vert sett på som del av kjerneverksemda, og må integrerast i eigarstyring, innkjøp, økonomi og så bortetter.
- c) Kjerneelementa i RBC, slik dei er skildra i UN Global Compact eller OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap, er ikkje frivillige i dei fleste jurisdiksjonar. Dei er basert på gjeldande lover og internasjonalt anerkjente standardar.
- d) CSR forstått som noko frivillige, impliserer at det ikkje er konsekvensar dersom ein ikkje tek ansvar. Dette er ei misforståing. Forsking viser at ansvarleg forretningspraksis kan resultere i positive resultat, medan uansvarleg praksis kan føre til at ein ikkje får tilgang til finansiering og dermed eit negativt resultat.
- e) CSR er assosiert med gamledags sosiale revisjonssystem. Det frivillige, perifere konnotasjonane i CSR gjer at manglar ofte berre vert korrigert dersom det er av betydning for andre delar av verksemda, som til dømes at manglane vil ha økonomiske konsekvensar. Det verste døme på dette er Rana Plaza. Fleire klesmerker hadde revidert fabrikkene før den kollapsa, men fortsette å bestille kle frå fabrikkene trass i at helse, miljø og sikkerheit-tilhøva for arbeidarane var kritiske. Næringslivets samfunnsansvar eller RBC går lengre enn revisjonskontrollar, og understrekar at det er viktig med ein kontinuerleg prosess der ein analyserer kor ein må vere aktsame og identifiserer risiko, førebyggje og avgrense, og handterer negative situasjonane når dei oppstår.
- f) CSR har ofte vore brukt som eit PR-verktøy. Heldigvis har mange selskap flytta CSR ut av PR- og kommunikasjonsavdelingane sine (Nieuwenkamp 2016).

VEDLEGG 2: KAPITTEL 5 I OECDs RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG NÆRINGS LIV

Selskapene bør, i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, de rådende forhold mellom partene i arbeidslivet og praksis i arbeidsforhold samt gjeldende internasjonale arbeidsrettslige standarder,

1. a) respektere den rett arbeidstakere i flernasjonale selskaper har til å opprette eller slutte seg til fagforeninger og representative organisasjoner etter deres eget valg, b) respektere den rett arbeidstakere i flernasjonale selskaper har til å få fagforeninger og representative organisasjoner etter deres eget valg anerkjent med henblikk på kollektive forhandlinger, og delta, enten enkeltvis eller gjennom arbeidsgiverorganisasjoner, i konstruktive forhandlinger med slike representanter med sikte på å inngå avtaler om arbeidsvilkår, c) bidra til effektiv avskaffing av barnearbeid og treffe øyeblikkelige og effektive tiltak for å sikre at de verste former for barnearbeid snarest mulig blir forbudt og avskaffet, d) bidra til avskaffing av alle former for tvangsarbeid og treffe tilstrekkelige tiltak for å sikre at tvangsarbeid ikke forekommer i deres virksomhet, e) i all sin virksomhet følge prinsippet om likestilling og likebehandling på arbeidsmarkedet og i saker om arbeids- eller yrkesforhold ikke forskjellsbehandle arbeidstakerne på grunnlag av rase, farge, kjønn, religion, politiske meninger, nasjonal tilhørighet, sosial bakgrunn eller annen stilling, med mindre visse preferanser for arbeidstakernes egenskaper er i tråd med en fastlagt statlig politikk som har som mål å fremme økt likestilling på arbeidsmarkedet, eller gjelder arbeidets art,

2. a) gi arbeidstakernes representanter de ressurser som kreves for å bidra til at det kan utformes effektive tariffavtaler, b) gi arbeidstakernes representanter de opplysninger som kreves for å kunne føre meningsfulle forhandlinger om arbeidsvilkår, c) gi arbeidstakerne og deres representanter opplysninger slik at de kan danne seg et pålitelig bilde av foretakets, eventuelt hele selskapets, resultater,

3. fremme samråd og samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og deres representanter i saker av felles interesse,

4. a) overholde standarder for arbeidsforhold og forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som ikke er mindre gunstige enn dem som følges av tilsvarende arbeidsgivere i vertslandet, b) når flernasjonale selskaper driver virksomhet i utviklingsland, der det ikke nødvendigvis finnes tilsvarende arbeidsgivere, sørge for best mulige lønninger, goder og arbeidsforhold, i samsvar

med myndighetenes politikk. Disse bør stå i forhold til selskapets økonomiske stilling, men bør som et minstekrav være gode nok til å tilfredsstille arbeidstakernes og deres familiers grunnleggende behov, c) treffe tilstrekkelige tiltak for å sikre helse og sikkerhet på arbeidsplassen der de driver virksomhet,

5. så langt det lar seg gjøre i deres virksomhet, og i samarbeid med arbeidstakernes representanter og eventuelt også relevante statlige myndigheter, bruke og lære opp lokal arbeidskraft slik at de kan bedre sine kvalifikasjoner,

6. dersom det vurderes å foreta endringer i virksomheten som kan få store konsekvenser for sysselsettingen, særlig ved nedlegging av enheter som innebærer massepermitteringer eller masseoppsigelser, gi varsel i rimelig tid om slike endringer til arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner, eventuelt også til relevante statlige myndigheter, og samarbeide med arbeidstakernes representanter og ansvarlige statlige myndigheter for å begrense de negative følgene så langt det lar seg gjøre. På bakgrunn av de særlige forholdene i hver enkelt sak bør ledelsen gi varsel før det treffes endelig beslutning. Andre framgangsmåter kan også benyttes for å få til et meningsfylt samarbeid med sikte på å begrense følgene av slike beslutninger,

7. i forbindelse med forhandlinger i god tro med arbeidstakernes representanter om arbeidsvilkår, eller når arbeidstakerne benytter sin rett til å organisere seg, ikke true med flytting av hele eller deler av en driftsenhet fra det aktuelle landet eller overføre arbeidstakere fra selskapets enheter i andre land for på utilbørlig vis å påvirke forhandlingene eller hindre arbeidstakerne i å benytte sin rett til å organisere seg,

8. legge forholdene til rette for at arbeidstakernes representanter kan forhandle om tariffavtaler eller om spørsmål som gjelder forholdet mellom ansatte og ledelsen, og tillate at partene drøfter saker av felles interesse med representanter for ledelsen som har myndighet til å treffe avgjørelse i disse sakene.

VEDLEGG 3: BEREKRAFTSMÅL 8

UN Sustainable Development Knowledge Platform (2018) (fritt omsett frå engelsk):

8.1. Oppretthalde ein økonomisk vekst per innbyggjar som er i samsvar med tilhøva i dei respektive landa, og ein vekst i bruttonasjonalprodukt på minst sju prosent per år i dei minst utvikla landa.

8.2. Auke den økonomiske produktiviteten gjennom diversifisering, teknologisk modernisering og innovasjon, blant anna med vekt på lønsame og arbeidsintensive sektorar.

8.3. Fremje ein utviklingsretta politikk som støttar produktiv verksemd, oppretting av anstendige arbeidsplassar, entreprenørskap, kreativitet og innovasjon, og stimulerer til formalisering av og vekst i talet på særsmå, små og mellomstore bedrifter, blant anna ved å sørge for tilgang til finansielle tenester.

8.4. Til og med 2030 gradvis betre utnyttinga av globale ressursar innan forbruk og produksjon, og arbeide for å oppheve koplinga mellom økonomisk vekst og miljøødelegging, i samsvar med det tiårige handlingsprogrammet for berekraftig forbruk og produksjon, der dei utvikla landa går framfor.

8.5. Innan 2030 oppnå full og produktiv sysselsetjing og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personar med nedsett funksjonsevne, og oppnå lik løn for likt arbeid.

8.6. Innan 2020 betydeleg reduksjon av andelen unge som verken er i arbeid eller under utdanning eller opplæring.

8.7. Treffe raske og effektive tiltak for å avskaffe tvangsarbeid, få slutt på moderne slaveri og menneskehandel og sikre at dei verste formene for barnarbeid vert forbode og avskaffa, under dette rekruttering og bruk av barnesoldatar, samt avskaffe alle former for barnarbeid innan 2015.

8.8. Beskytte arbeidstakars rettar og fremje eit trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakarar, under dette arbeidsinnvandrarar og særleg kvinnelege innvandrarar, samt arbeidstakarar i vanskelege arbeidstilhøve.

8.9. Innan 2030 utarbeide og setje i verk politikk for å fremje ei berekraftig turistnæring som skapar arbeidsplassar og fremjar lokal kultur og lokale produkt.

8.10. Styrke nasjonale finansinstitusjonar si evne til å stimulere til og utvide tilgangen til bank- og forsikringstenester samt finansielle tenester for alle.

8.a. Auke støtta til handelstetta bistand (Aid for Trade) til utviklingsland, særleg dei minst utvikla landa, blant anna gjennom eit betre integrert rammeverk for handelsrelatert fagleg bistand til dei minst utvikla landa.

8.b. Innan 2020 utvikle og setje i verk ein global strategi for sysselsetjing av ungdom, og gjennomføre ILOs "Global Jobs Pact".

VEDLEGG 4: GJENNOMGANG AV UTVIKLINGSMINISTER ASTRUP SINE INNLEGG OG TALAR

- 1) 18.01.2018: Ny giv i utviklingspolitikken. Innlegg Dagsavisen, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny_giv/id2586913/
- 2) 23.01.2018: Åpningsinnlegg på forskningsseminar. Tale, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/seminar_norad/id2587425/
- 3) 05.02.2018: Nøkkelrolle for næringslivet. Innlegg Dagens Næringsliv, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/naringsliv_utvikling/id2588333/
- 4) 06.02.2018: Innlegg på konferanse for internasjonalisering og utvikling. Tale, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nho_konferanse/id2588883/
- 5) 09.02.2018: Innlegg på bærekraftskonferansen i Bergen. Tale, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innlegg_uib/id2589275/
- 6) 12.02.2018: Innlegg på innspillsmøte med sivilsamfunnsaktører. Tale, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innlegg_inspillstreff/id2590101/
- 7) 17.02.2018: Utvikling krever samspill. Innlegg VG, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvikling_samspill/id2590015/
- 8) 26.02. 2018: Utvikling krever samarbeid. Innlegg Dagbladet, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvikling_samarbeid/id2591290/
- 9) 20.03.2018: Vi trenger næringslivet i kampen mot fattigdom. Innlegg Dagsavisen, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/bekjempe_fattigdom/id2593301/
- 10) 26.05.2018: Redegjørelse om utviklingspolitikk 26. april. Tale til Stortinget, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/redegjorelse_180426/id2599458/
- 11) 03.05.2018: Regjeringens forventninger til norsk næringsliv fra et utviklingsperspektiv, åpningsinnlegg Advokatforeningens menneskerettighetsseminar, URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/forventninger_naringsliv/id2600119/
- 12) 22.05.2018: Utvikling er mye mer enn bistand – slik jobber Norge for å nå bærekraftsmålene. Gjesteforelesning ved NTNU. URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innlegg_dragvoll/id2601924/
- 13) 16.05.2018: Innlegg ved 2018 Business for Peace Roundtable. URL: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/business_roundtable/id2602397/
- 14) 05.07.2018: Utvikling er mye meir enn bistand. Artikkel i Dagsavisen. URL: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvikling-er-mye-mer-enn-bistand/id2606965/>

Tabell 9: Gjennomgang av utviklingsminister Astrup sine talar og innlegg første halvdel 2018

	Berekraftsmåla	Næringslivets samfunnsansvar	Berekraftsmål 8	Anstendig arbeid
Ny giv i utviklingspolitikken	6	0	0	0
Åpningsinnlegg på forskningsseminar	4	0	0	0
Nøkkelrolle for næringslivet	1	2	0	1
Innlegg på konferanse for internasjonalisering og utvikling	1	0	0	1
Innlegg på bærekraftskonferansen i Bergen	21	0	0	0
Innlegg på innspillmøte med sivilsamfunnsaktører	9	0	0	0
Utvikling krever samspill	4	0	0	0
Utvikling krever samarbeid	3	0	0	0
Vi trenger næringslivet i kampen mot fattigdom	0	0	0	0
Redegjørelse om utviklingspolitikk 26. april	18	0	0	1
Regjeringens forventninger til norsk næringsliv fra et utviklingsperspektiv	4	4	0	1
Utvikling er mye mer enn bistand – slik jobber Norge for å nå bærekraftsmålene	23	0	0	0
Innlegg ved 2018 Business for Peace Roundtable	3	5	0	2
Utvikling er mye meir enn bistand	4	0	0	0
SUM	101	11	0	6

