

arbeidsgivers ansvar og forpliktelser ved hjemmekontor. Det var forventet at det ville komme mange forslag til endringer i den nye forskriften om arbeid i hjemmet da den ble sendt til høring. Overraskende nok, var det foreslått få endringer i forskriften. Departementet ønsker fortsatt at både bruken av hjemmekontor og rettigheter/forpliktelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i størst mulig grad blir regulert gjennom

individuelle avtaler. En slik avtalefrihet medfører at arbeidsgivere må bli mer bevisst på hvilket ansvar de har for arbeidstakere på hjemmekontor, og hvordan de kan sørge for at dette ansvaret blir overholdt i praksis.

De juridiske konsekvensene ved hjemmekontor er en del av det større bildet som blir omtalt som «Future of work». Tilknytningen til arbeidsplassen, arbeidet og

arbeidslivet generelt er i endring. Dette kan føre til både arbeidsrettslige, personvernrettslige og skatterettslige problemstillinger. I tillegg kan den tradisjonelle tankegangen om hvordan man organiserer, leder og driver en virksomhet, bli utfordret. Her er det viktig at virksomheter arbeider med overordnede strategier om hvordan fremtidens arbeidshverdag skal se ut, og sørger for at dette er i overensstemmelse med regelverket.

Åpenhetslov og EU-resolusjon om aktsomhetsvurderinger

Kravene til sosial bærekraft styrkes betydelig

Gjennom forslaget til åpenhetslov som nå er lagt frem i Stortinget, og EUs nylig vedtatte resolusjon om aktsomhetsvurderinger (Human Rights Due Diligence), ligger det an til at kravene til hvordan selskaper jobber med og rapporterer om sosial bærekraft og menneskerettigheter skjerpes.



M.Phil. i Peace and Conflict studies, UiO
Kim Smeby
Manager i Climate Change and Sustainability Services i EY



Siviløkonom, NHH
Marie Blekastad
Konsulent i Climate Change and Sustainability Services i EY

Endringene medfører at arbeidet med å fremme fokuset på menneskerettigheter blir lovpålagt, og at informasjonen blir lett tilgjengelig for forbrukere.

Bakgrunn og utvikling

9. april i år la regjeringen frem forslag om «Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold» for Stortinget. Åpenhetsloven, som den blir hetende i kortform, har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsfor-

hold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester. Samtidig skal loven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

En internasjonal trend

Forslaget som nå behandles i Stortinget, er del av en internasjonal trend. Storbritannia og Frankrike har hatt slike lover i flere år, og lignende forslag behandles nå blant annet i Tyskland og Finland. Også i EU rettes fokuset mot sosial bærekraft, og 10. mars vedtok

EU-parlamentet en resolusjon om aktsomhetsvurderinger (human rights due diligence). Dette er første steg på veien mot å stille betydelige krav til selskaper som opererer innenfor EUs marked når det gjelder deres innvirkning på sosiale forhold og menneskerettigheter. Selskapene vil etter alle solemerker pålegges et langt større ansvar for å vurdere risiko og iverksette tiltak i egne operasjoner og i hele verdikjeden.

Resolusjonen varsler betydelige sanksjoner, fra bøter til ekskludering fra anbuds konkurranser og til og med muligheten for importforbud i tilfeller av overtredelser. EU-kommisjonen utarbeider nå et lovforslag som trolig blir vedtatt i løpet av året, og det er sannsynlig at dette blir tatt inn i medlemslandenes nasjonale lovverk i 2022/23.

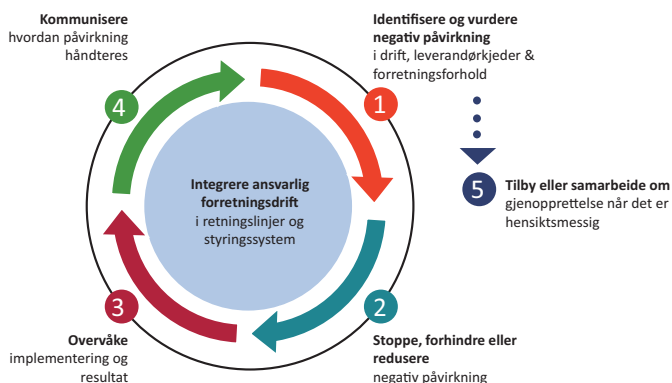
Hvordan dette endrer dagens situasjon

Når det gjelder sosiale forhold og menneskerettigheter, har bedrifter frem til nå i hovedsak vært omfattet av rapporteringskravene på samfunnsansvar i Regnskapsloven. Avhengig av størrelsen på bedriften har arbeidsgivere også vært omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten iht. likestillings- og diskrimineringsloven.

Med bestemmelsene som er foreslått i åpenhetsloven, vil bedriftene få langt flere krav å forholde seg til. For det første legger loven opp til at alle har rett på informasjon. Det betyr at dersom noen etterspør informasjon om hvor en vare er produsert, og under hvilke forhold varen er produsert, skal bedriften kunne svare på dette. Denne delen av loven treffer alle typer bedrifter, uansett størrelse. Dersom bedriften ikke svarer, legger lovforslaget opp til at bedriftene kan straffes med dagbøter.

Dernest vil større selskaper gjennom loven bli forpliktet til å kartlegge risiko for menneskerettighetsbrudd i operasjoner og leverandørkjede, samt å rette opp i negative innvirkninger disse måtte ha. Lovforslaget refererer spesifikt til OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper som standarden virksomhetene skal følge når de utfører aktsomhetsvurderinger. OECDs retningslinjer blir sett på som gullstandarden innen aktsomhetsvurderinger, og kan fremstilles som en gjentakende prosess:

PROSESS FOR AKTSOMHETSVALDERING OG STØTTETILTAK



OECD sin Prosess for aktsomhetsvurdering og støttetiltak. Source: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

Denne kartleggingen må rapporteres på bedriftens nettsider innen 30. juni hvert år samt inngå i årlig rapportering iht. regnskapsloven.

Konsekvensene av manglende etterlevelse

Loven foreslår at dersom en bedrift ikke følger dens krav, skal Forbrukertilsynet kunne gi dagbøter til disse selskapene.

Det er verdt å merke seg at EUs resolusjon åpner opp for langt sterkere reaksjoner enn bøter, inkludert ekskludering fra offent-



Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester.

lige anbudsprosesser og til og med muligheten for å innføre importforbud på varer når det er konstatert rettighetsbrudd i operasjoner eller verdikjede. Mest sannsynlig vil det bli opp til medlemslandene å vurdere hvordan brudd på lovverket skal sanksjoneres når dette tas inn i nasjonal lovgivning.

Selskapene bør heller ikke undervurdere bestemmelsene om tilgang på informasjon som forslaget til åpenhetslov legger opp til. Enkelt personer vil kunne be om innsyn i disse vurderingene, noe som åpner opp for langt større grad av ettergåelse av selskapets arbeid med sosial bærekraft enn det som har vært tilfellet frem til nå.

Hvem det gjelder for, og fra når

Forslaget fra Regjeringen i sin nåværende form innebærer at alle bedrifter får plikt til å gi informasjon om aktsomhetsvurderinger i sine operasjoner og leverandørkjeder.

Det er kun de større bedriftene som er pliktig til å rapportere om kartleggingen av risiko.

Loven er i dette øyeblikket til behandling i Familie- og kulturkomiteen. Komiteen har frist for sin første innstilling i slutten av mai, og loven skal gjennomgå første behandling i Stortinget 9. juni. Det ble avholdt offentlig høring 29. april der de aller fleste stilte seg positive til lovforslaget.

Konklusjon

Forslaget til åpenhetslov representerer skjerpede krav til bedrifter når det gjelder vurderinger av negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold i deres operasjoner og leverandørkjeder. Hvis den blir vedtatt i sin nåværende form, vil åpenhetsloven representere et vannskille. Selskapene vil måtte investere betydelige ressurser i å utføre aktsomhetsvurderinger, for ikke å snakke om potensielle og faktiske negative påvirkninger som vil måtte rettes opp i hele virksomheten og verdikjeden. De omfattende kravene til åpenhet og tilgang til informasjon om vurderingene som gjøres, er også noe nytt i norsk sammenheng. Her vil hele virksomheten måtte tåle dagens lys, og det vil forhåpentligvis forbedre kvaliteten på både arbeidet og rapporteringen på menneskerettigheter og sosiale forhold hos norske selskaper.