



Barne- og familiedepartementet

Sendt pr. e-post: postmottak@bfd.dep.no

Deres ref.: 1974857-2

Dato: 24. mars 2020

Vår ref.: 297652

Høring - Etikkinformasjonsutvalgets rapport - Åpenhet om leverandørkjeder

1 INNLEDNING

Vi viser til departementets høringsbrev av 20.12.2019 vedrørende ovennevnte høring.

Det er en prioritert oppgave for Advokatforeningen å drive rettspolitisk arbeid gjennom høringsuttalelser. Advokatforeningen har derfor en rekke lovutvalg inndelt etter fagområder. I våre lovutvalg sitter advokater med særskilte kunnskaper innenfor det aktuelle fagfelt og hvert lovutvalg består av advokater med ulik erfaringsbakgrunn og kompetanse innenfor fagområdet. Arbeidet i lovutvalgene er frivillig og ulønnet.

Advokatforeningen ser det som sin oppgave å være en uavhengig høringsinstans med fokus på rettssikkerhet og på kvaliteten av den foreslåtte lovgivningen.

I saker som angår advokaters rammevilkår vil imidlertid regelendringen også bli vurdert opp mot advokatbransjens interesser. Det vil i disse tilfellene bli opplyst at vi uttaler oss som en berørt bransjeorganisasjon og ikke som et uavhengig ekspertorgan. Årsaken til at vi sondrer mellom disse rollene er at vi ønsker å opprettholde og videreutvikle den troverdighet Advokatforeningen har som et uavhengig og upolitisk ekspertorgan i lovgivningsprosessen.

I den foreliggende sak uttaler Advokatforeningen seg som ekspertorgan. Saken er forelagt Advokatforeningens menneskerettighetsutvalg og lovutvalget for arbeidsrett.

Menneskerettighetsutvalget består av advokatene Else McClimans (leder), Maria Hessen Jacobsen, Cecilia Dinardi, Vidar Strømme, Nicolai V. Skjerdal, Silje Christine Hellesen, Kristian Fredheim, Elisabeth Brodtkorb og Elisabeth Roscher. Advokatfullmektig Hege Moljord bistår utvalget som sekretær.

Lovutvalget for arbeidsrett består av advokatene Tarjei Thorkildsen (leder), Oddvar Lindbekk, Sigrun Sagedahl, Martin Staxrud Jetlund, Simen Lium og Kristin Fjellby Grung. Advokat Rajvinder Bains bistår utvalget som sekretær.

2 SAKENS BAKGRUNN OG NOEN HOVEDTREKK VED LOVFORSLAGET

Etikkinformasjonsutvalget foreslår en lov om virksomheters åpenhet om leverandørkjeder, kunnskapsplikt og aktsomhetsvurderinger og gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid.

Formålet med lovforslaget er å gi forbrukere, organisasjoner og andre rett til informasjon om grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold i virksomheter og i leverandørkjeder. Dette skal gi mulighet til å treffe informerte valg og til å stille spørsmål om ansvarlighet i næringslivet. Videre skal forslaget, gjennom kravene til kunnskap og informasjon, bidra til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid. Målet er å bidra til å bedre arbeidsforholdene for mennesker som er tilknyttet globale leverandørkjeder, både i og utenfor Norge.

Lovforslaget er bl.a. basert på internasjonale konsensus om kravene til ansvarlig næringsliv, herunder særlig FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP prinsippene) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper samt norske tradisjoner for åpenhet og innsyn.

Lovforslagets § 3 d definerer begrepet grunnleggende menneskerettigheter. Definisjonen dekker innholdet i UNGP prinsipp nr. 12, noe som kombinert med kravet til aktsomhetsvurderinger i lovforslagets § 10, gir lovforslaget en bred materiell rekkevidde og dekker en rekke forskjellige menneskerettigheter, ikke bare slaveri og tvang. Det er imidlertid en svakhet ved forslaget at urfolks rettigheter ikke er tydeligere inntatt, jf. ILO konvensjon 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater.

Lovforslaget baserer seg på å pålegge plikter for virksomheter som omsetter varer og tjenester i Norge.

Alle virksomheter som omfattes av lovforslaget pålegges en kunnskapsplikt om vesentlig risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid, både i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjede. Kunnskapsplikten vil avhenge av virksomhetens størrelse, eierforhold og struktur, aktiviteter, bransje og vare- eller tjenestetyper.

Bakgrunnen for kunnskapsplikten er at virksomheten selv skal bli bevisst på hvilke risikoområder virksomheten berører, og kunne ta grep om dette. Utviklingen i samfunnet i dag viser at forbrukere ønsker å ha denne informasjonen tilgjengelig når de skal velge mellom leverandører av varer og tjenester, og at dersom virksomheter ikke aktivt tar grep for å forbedre sin negative påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeid, vil dette kunne ha negativt utslag for virksomhetens salg.

Kunnskapsplikten innebærer ikke en offentliggjøringsplikt, men en plikt til å kunne oppgi informasjon på forespørsel fra enhver. For å sikre at retten til å kreve opplysninger fra en virksomhet blir effektiv, er det foreslått en klagemulighet til Forbrukertilsynet dersom virksomheten ikke vil imøtekomme informasjonskrav. Lovforslaget inneholder også naturlige unntak for visse typer informasjon, slik som forretningshemmeligheter og personopplysninger.

For større virksomheter foreslås det også en plikt til aktsomhetsvurderinger og offentliggjøring av informasjon. Lovforslaget angir hvilke virksomheter som anses som større bedrifter i lovens forstand.

Videre foreslås det en informasjonsplikt for virksomheter som omsetter varer til forbruker, ved å pålegge disse virksomhetene å offentliggjøre informasjon om hvor deres varer er produsert, og at denne informasjonen skal være lett tilgjengelig.

Forslaget innebærer at Forbrukertilsynet skal ha en veiledende og håndhevende rolle. Tilsynet skal veilede virksomheter, forbrukere og andre om gjennomføring av loven, behandle klager om avvisning og avslag på informasjonskrav, og sammen med Markedsrådet føre kontroll med at bestemmelser i loven overholdes. Ved brudd på forslagets §§ 6 (Åpenhet om produksjonssteder), 7 (Rett til informasjon hos en virksomhet og 10 (Større virksomheters plikt til aktsomhetsvurderinger og offentliggjøring av informasjon) kan det ilegges tvangsmulkt. For gjentatte forsettlig eller uaktsomme brudd på de nevnte bestemmelser, kan det ilegges overtredelsesgebyr.

Lovforslaget går innholdsmessig lengre enn rapporteringsplikten etter eksempelvis Storbritannias lov om moderne slaveri fra 2015 (UK Modern Slavery Act), men – i motsetning til den britiske loven – så er ikke strafferettslige forhold etter nasjonal lovgivning omfattet.

3 KOMMENTAR TIL DE ENKELTE FORSLAGENE

Forslag til lov om åpenhet om leverandørkjeder, kunnskapsplikt og aktsomhetsvurderinger grenser mot flere deler av det eksisterende regelverket på arbeidsrettens område. Advokatforeningen har imidlertid notert seg at Etikkinformasjonsutvalget i liten grad redegjør for forholdet til eksisterende arbeidsrettslig lovgivning i sin utredning. Vi tillater oss derfor å supplere utredningen med noen kortfattede beskrivelser av gjeldende lovgivning på arbeidsrettens område av særlig relevans for lovforslaget.

3.1 Pkt. 8.4 Reguleringen – forholdet til annen lovgivning

Arbeidslivet i Norge er velregulert. Likevel beskrives sosial dumping og andre tilfeller av arbeidslivskriminalitet fortsatt som et problem. Styrket innsats mot utnyttelse av sårbare arbeidstakere er derfor en del av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. Som ledd i dette er det etablert et omfattende samarbeid mellom ulike myndigheter, som Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten, om felles innsats mot arbeidslivskriminalitet, herunder blant annet gjennom opprettelsen av tverretatlige arbeidslivskriminalitetssentre (A-krimsentre) om felles innsats mot denne type kriminalitet. Samarbeidet styrker muligheten for å avdekke lovbrudd og å følge opp ofre for kriminaliteten.

I en del tilfeller innebærer arbeidslivskriminalitet utnyttelse av utenlandske arbeidstakere i Norge. I tillegg til at det er avdekket underbetaling av lønn, krav om tilbakebetaling av lønn og generelt ulovlige arbeidsforhold, har det også vært tilfeller av tvangsarbeid og menneskehandel.

Det arbeides kontinuerlig med ytterligere regulering på dette feltet, senest ved Arbeids- og Sosialdepartementets brev og høringsnotat av 6. juni 2019 med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om styrket håndheving av innleie- og likebehandlingsreglene.

Forslag til lov om åpenhet om leverandørkjeder, kunnskapsplikt og aktsomhetsvurderinger grenser mot flere deler av det eksisterende regelverket på arbeidsrettens område. Etter forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) er norske arbeidsgivere pålagt systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, både for sine egne arbeidstakere, men også for ytre miljø. Forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett pålegger den engasjerende part (bestiller, hovedleverandør og i noen tilfeller underleverandør) plikter for å sikre at allmenngjøringsforskriftene gjennomføres. I tillegg har lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) regler i kapittel 14 om opplysnings- og informasjonsplikt ved innleie fra bemanningsforetak.

3.2 Pkt. 8.4.1 Lovens formål

Etter lovforslagets § 1 skal den foreslåtte loven «sikre forbrukere, organisasjoner, fagforeninger og andre tilgang til informasjon om grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold i virksomheter og i leverandørkjeder, og bidra til å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid».

Rapporteringsplikten etter regnskapsloven § 3-3 c gjelder store foretak og omfatter flere ulike samfunnsansvarsområder inkludert menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Lovforslaget om krav om aktsomhetsvurderinger for større virksomheter og offentliggjøring er ment å utfylle kravet til redegjørelse etter regnskapsloven § 3-3c, se også nedenfor.

På arbeidsrettens område har de gjeldende regler om opplysnings- og informasjonsplikt i aml. kapittel 14, til formål å sikre likebehandling mellom egne ansatte og arbeidstakere som er innleid gjennom bemanningsforetak. Likebehandlingskravet gjelder for lønns- og arbeidsvilkår jf. § 14-12a første ledd. Også forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett har et generelt formål om å bidra til å sikre etterlevelse av de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, jf. forskriften § 1, jf. allmenngjøringsloven § 3. Formålet med internkontroll- forskriften er å fremme et forbedringsarbeid i virksomhetene slik at målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen oppnås jf. forskriften § 1.

Både når det gjelder krav om aktsomhetsvurderinger og offentliggjøring av slike og krav etter gjeldende arbeidsrettslig lovgivning - vurdert opp mot lovforslaget - er lovforslagets formål langt videre enn eksisterende regulering.

Både eksisterende lovgivning og lovforslaget fokus på arbeidstakere og deres arbeidsforhold er således delvis overlappende. Etter lovforslaget legges det imidlertid opp til en tilgjengeliggjøring av informasjon, som gjør at forbrukere, organisasjoner, fagforeninger og andre kan være med på å påvirke virksomhetene for å bidra til forbedring av arbeidsforhold.

Forslag om krav til aktsomhetsvurderinger med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid i lovutkastets § 10 innebærer nye krav sammenlignet med gjeldende rett. Dette er i samsvar med utviklingen og reguleringer i andre land og EU.

3.3 Pkt. 8.4.2 Pliktsubjekter -- virkeområde

Etter lovforslaget § 2 foreslås loven å gjelde «virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge». Dette gjelder uavhengig av om virksomhetens aktiviteter og leverandørkjeder utøves i Norge eller andre land. Ifølge ordlyden er det et krav at varer og tjenester må tilbys i Norge. Norske selskaper som kun tilbyr varer og tjenester i utlandet synes å være unntatt lovens virkeområde.

Dette er et snevrere virkeområde enn regnskapsloven som gjelder regnskapspliktige norske selskaper samt utenlandske foretak som driver virksomhet i Norge og er skattepliktige her etter norsk rett.

Virkeområdet vil imidlertid i stor grad sammenfalle med virkeområdet for internkontrollforskriften. Noen virksomheter vil likevel kunne være omfattet av internkontrollforskriften og ikke lovforslaget, da de ikke tilbyr varer eller tjenester i Norge. Lovforslagets virkeområde strekker seg imidlertid betydelig lenger enn virkeområdet til reglene i aml. kapittel 14 og forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, da de er begrenset til å gjelde henholdsvis ved innleie fra bemanningsforetak, og på de områder hvor det er vedtatt en allmenngjøringsforskrift.

Reglene i aml. kapittel 14 om opplysnings- og informasjonsplikt pålegger både innleier og bemanningsforetaket plikter når arbeidstakere leies inn gjennom bemanningsforetak. Reglene gjelder også når arbeidstakere er utsendt fra et annet land, jf. aml. § 1-7, jf. forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr. 1556 § 2.

Reglene i internkontrollforskriften gjelder for alle virksomheter som omfattes av en av lovene som angis i forskriftens § 2, og omfatter dermed et flertall av alle virksomheter i Norge.

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett gjelder for bestiller og leverandører der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. allmenngjøringsloven § 3. For tiden gjelder vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser, elektrofag, fiskeindustri-bedrifter, godstransport på vei, jordbruks- og gartnerinæringene, persontransport med turbil, renhold, skips- og verftsindustrien og overnatting, servering og catering.

(Gitt at lovutkastets overordnede formål hva gjelder kravene til virksomhetenes kunnskap og informasjon er å fremme respekt og grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid i virksomheter og leverandørkjeder, er det etter Advokatforeningens oppfatning ingen grunn til å begrense virkeområdet til virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge. Norske virksomheter som kun tilbyr varer og tjenester i utlandet bør også omfattes.

3.4 Pkt. 8.4.4 Kunnskapsplikt og informasjonsplikt

Lovforslaget innebærer en generell kunnskapsplikt for alle virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, jf. forslaget § 5. Denne kunnskapsplikten innebærer at virksomheter pålegges å ha kunnskap om «vesentlig risiko for negativ påvirkning av grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjeder».

Videre innebærer lovforslaget en plikt til aktsomhetsvurdering og offentliggjøring av informasjon for større virksomheter jf. forslaget § 10. Dette innebærer en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for «å kartlegge, forhindre og begrense mulig negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid, og gjøre rede for hvordan dette håndteres». I tillegg kreves det at virksomheten av

eget tiltak offentliggjør en beskrivelse av virksomhetens struktur, driftsområde og leverandørkjeder, virksomhetens aktsomhetsvurderinger, og resultater av aktsomhetsvurderinger.

Krav til redegjørelsen for styringssystemer og aktsomhetsvurderinger i lovutkastets § 10 henger sammen med rett til informasjon etter lovutkastets § 7 og må også ses i sammenheng med gjeldende krav til redegjørelse om samfunnsansvar i regnskapsloven § 3-3 c første ledd der det kreves opp lysninger om «retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder» som foretaket benytter bl.a. når det gjelder hensynet til menneskerettigheter. Lovutkastet krever imidlertid i tillegg opplysninger om aktsomhetsvurderinger, risiko for negativ påvirkning og informasjon om forhold i leverandørkjeden.

På arbeidsrettens område pålegger reglene i aml. kapittel 14 både innleier og bemanningsforetak plikter til å sikre likebehandling av innleide arbeidstakere når det gjelder lønn- og arbeidsvilkår, jf. § 14-12 a første ledd. Innleier plikter å gi bemanningsforetak og tillitsvalgte hos innleier nødvendig informasjon for at innleide arbeidstakere skal kunne sikres like vilkår, jf. § 14-12 b (1) og (4). Bemanningsforetaket plikter å gi informasjon til egne ansatte for at de skal kunne vurdere om de likebehandles, jf. § 14-12 b (2). Videre plikter bemanningsforetaket å dokumentere overfor innleier hvilke lønns og arbeidsvilkår som legges til grunn for de innleide, jf. § 14-12 b (3).

Internkontrollforskriften pålegger norske arbeidsgivere å systematisk arbeide med helse, miljø og sikkerhet, både for egne arbeidstakere og for det ytre miljøet. Forskriften er begrenset til å gjelde innad i egen virksomhet. Pliktene etter forskriften skal gjennomføres ved å dokumentere flere forhold jf. forskriftens § 5. Dette gjelder blant annet mål for helse, miljø og sikkerhet, oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt, og å iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av norsk helse-, miljø- og sikkerhetslovgivning.

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett pålegger bestiller, hovedleverandør og i noen tilfeller underleverandør plikter. Innholdet er nærmere definert i forskriftens § 3. Pliktene i forskriften innebærer for det første en informasjonsplikt for det overordnede ledd nedover i kontraktskjeden, for eksempel fra en byggherre til en entreprenør, om at arbeidstakere som engasjeres i arbeidet skal ha minst de lønns- og arbeidsvilkår som følger av relevant allmenngjøringsforskrift. Informasjonsplikten gjelder også for bestillere som ikke er næringsdrivende. Videre pålegger forskriften en påseplikt, som innebærer at det må iverksettes system og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskriftene etterleves. Denne plikten gjelder kun for næringsdrivende. Påseplikten gjelder hele kontraktskjeden, også i forhold til innleide arbeidstakere.

Hovedvekten av pliktene i eksisterende arbeidsrettslig regulering gjelder innad i egen virksomhet, eller som ledd i egen virksomhet. Informasjonen skal formidles nedover eller oppover i kjeden, og ikke ut til offentligheten. Lovforslaget retter seg i hovedsak utad. Virksomhetene må naturligvis fremskaffe informasjon internt og nedover i kjeden, men bakgrunnen for innhenting av informasjonen er at dette skal kunne formidles ut.

Den informasjon virksomheten selv skal inneha etter gjeldende regulering, overlapper på enkelte punkter hva det kreves kunnskap om etter lovforslaget. Samlet sett gjelder eksisterende regulering områder som dekkes av begreper som grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid jf. forslagens § 3 bokstav d og e. Dette gjør at de virksomheter som allerede er omfattet av nevnte regulering, allerede har en del relevant informasjon som er nødvendig for å oppfylle den foreslåtte kunnskapsplikten samt plikt til

aktsomhetsvurdering og offentliggjøring. Dette gjelder særlig interne forhold som virksomheten plikter å ha kunnskap om etter internkontrollforskriften, men også gjennom reglene i arbeidsmiljøloven om innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak, og allmenngjøringsforskriftene. Lovforslaget omfatter imidlertid bl.a. nye spesifikke krav til gjennomføring av aktsomhetsvurderinger og en videre plikt til å informere utad enn etter eksisterende regulering bl.a. om forhold i leverandørkjeden.

Foretak som omfattes av regnskapsloven § 3-3 c kan innta opplysninger etter lovforslaget i redegjørelsen om samfunnsansvar i årsberetning eller annet tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-3 c, femte ledd.

3.5 Pkt. 8.4.5 –Rettighetssubjekt -- innsynsrett

Lovforslaget gir «enhver» rett til «informasjon om en virksomhets forhold til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid i virksomheten og i virksomhetens leverandørkjeder», jf. § 7 (1). Det legges også opp til en klageadgang når virksomheter ikke imøtekommer krav om innsyn jf. § 12. Krav om informasjon kan fremsettes både muntlig og skriftlig, jf. § 7 (3).

På arbeidsrettens område gir reglene i aml. kapittel 14 gir arbeidstaker rett til innsyn i opplysninger som er nødvendige for å vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet til likebehandling, jf. § 14-12b (2). Også innleier er gitt en rett til innsyn overfor bemanningsforetaket jf. § 14-12b (3), og tillitsvalgte hos innleier er gitt innsynsrett overfor innleier jf. § 14-12b (4).

Etter forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett er det kun tillitsvalgte etter lovens definisjon som kan be om innsyn i dokumentasjonen om lønns- og arbeidsvilkår, og innsynsbegjæringen skal rettes mot hovedleverandør jf. § 7 første ledd. Etter § 3 er tillitsvalgte definert som «tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen». Forskriften inneholder likevel en utvidelse av personkrets dersom hovedleverandør ikke har slike tillitsvalgte, jf. § 7 annet ledd. I så fall kan tillitsvalgte hos underleverandør kreve dokumentasjon fra underleverandørens underleverandører. Advokatforeningen har erfaring med at begrepet «tillitsvalgt» etter eksempelvis arbeidsmiljøloven kan dekke mange former for utpeking av slike, og at det avhengig av den faktiske situasjon i virksomheten noen ganger kan være vanskelig å vite hvem som oppfyller kravet til å opptre som tillitsvalgte etter den enkelte regel.

Internkontrollforskriften inneholder ikke spesielle regler om innsynsrett.

Lovforslaget er med andre ord mer omfattende enn eksisterende regulering, når det gjelder innsynsrett. I tillegg kreves det etter eksisterende regulering at informasjonen kun brukes til bestemte formål, og at bakgrunnen for innsynet må begrunnes. I lovforslaget foreligger det ikke krav til hva informasjonen skal brukes til, eller begrunnelse for innsynet. Advokatforeningen oppfatter dette som en positiv utvidelse av informasjonsplikten, og en forutsetning for at loven skal ha tilsiktet effekt.

3.6 Pkt. 8.4.7 Tauhetsplikt og unntak

Lovforslaget inneholder ikke regler om taushetsplikt. Dette ville være mot dets formål med åpenhet om leverandørkjeder og sikre enhver informasjon om grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid i virksomheten. Forslaget inneholder imidlertid unntak som innebærer at enkelte typer informasjon ikke kan kreves utlevert. Unntakene er angitt i forslaget § 8 a til c, og gir hjemmel for å avslå krav om informasjon dersom det er urimelig, angår personopplysninger, eller angår drifts- eller forretningsmessige forhold som det er grunn til å verne om.

Heller ikke internkontrollforskriften inneholder ikke spesielle regler om taushetsplikt.

Både reglene i aml. kapittel 14 og forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett inneholder imidlertid bestemmelser om taushetsplikt. Etter aml. § 14-12 b (5) andre punktum har «Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her» taushetsplikt om opplysningene. Etter forskriftens § 11 første ledd har «Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her» taushetsplikt om opplysningene. Bakgrunnen for at disse reguleringene inneholder regler om taushetsplikt, er at informasjonen som blir utlevert inneholder personopplysninger.

3.7 Pkt. 8.4.7 Veiledning, kontroll, håndheving og sanksjoner

Etter lovutkastet kap. 3 er Forbrukertilsynet foreslått som veiledningsorgan og klageorgan og – sammen med Markedsrådet – som kontroll og håndhevingsorgan.

Veiledningsplikten tar utgangspunkt i forvaltningens alminnelige veiledningsplikt, men går noe lenger når det gjelder aktiv veiledning. Tilsynet skal gi veiledning både til virksomheter, forbruker og andre om gjennomføringen av bestemmelsene i lovforslaget, inkludert plikt til aktsomhetsvurderinger etter § 10. Det er lagt til grunn at veiledning må trekke på erfaringer og utarbeides i samspill med andre aktører med relevant kompetanse, eksempelvis Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) og ulike andre aktører som Norges OECD kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv.

Håndheving av de foreslåtte lovkravene er foreslått lagt til Forbrukertilsynet og Markedsrådet. I hovedsak vil kontroll med etterlevelse utøves i tilknytning til pliktene etter §§ 6, 7 og 10. Det er i denne forbindelse lagt til grunn at Forbrukertilsynet må tilføres ressurser for å utvikle kompetanse på menneskerettighetsfeltet

Det er foreslått sanksjoner i form av tvangsmulkt og overtredelsesgebyr for overtredelse av §§ 6, 7 og 10

4 OPPSUMMERING

Lovforslaget har en del til felles med gjeldende arbeidsrettslig regulering, men dekker for alle gjennomgåtte forhold et noe annet og videre område. Advokatforeningen mener at gjeldende regulering ikke vil være tilstrekkelig for å oppnå de formål som er angitt for lovforslaget.

Lovforslagets § 3 d definerer begrepet grunnleggende menneskerettigheter. Kombinasjonen av at loven dekker menneskerettigheter generelt og kravet til aktsomhetsvurderinger i lovforslagets § 10, gir lovforslaget et bredt nedslagsfelt. Etter Advokatforeningens syn er dette en god løsning. Det er imidlertid

en svakhet at urfolks rettigheter ikke er tydeligere inntatt, jf. ILO konvensjon 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater.

Advokatforeningen støtter lovforslaget og ser positivt på at kunnskapsplikt og passiv informasjonsplikt er foreslått for alle virksomheter som er underlagt loven. Etter Advokatforeningens syn bør imidlertid ikke loven være begrenset til virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, men også gjelde norske virksomheter som kun tilbyr varer og tjenester i utlandet. Vi foreslår at lovforslagets § 2(1) reflekterer dette og tillater oss følgende forslag til ny tekst: Loven gjelder for virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge. Loven gjelder også virksomheter registrert i Norge som tilbyr varer og tjenester i utlandet.

Lovforslaget ivaretar i stor grad forbrukerinteresser bl.a. gjennom fokus på informasjonspliktens betydning for å gi forbrukere bedre mulighet til å ta informerte kjøpsvalg. Tanken synes å være å påvirke atferd i næringslivet gjennom forbrukerinteresser. Forbrukerperspektivet understrekes ytterligere ved at Forbrukertilsynet foreslås gitt sentrale roller i forbindelse med veiledning og håndheving. Øvrige av lovforslagets målgrupper kan imidlertid, etter Advokatforeningens syn, ivaretas ved at Forbrukertilsynet tilføres ressurser for å utvikle kompetanse på menneskerettighetsfeltet, jf. punkt 8.4.7 over og avsnitt 59 nedenfor. Det forutsettes at det settes av nok ressurser til veiledning av og bruk av sanksjoner i virkemiddelapparatet.

Etter Advokatforeningens syn ivaretar forslaget på en god måte også ivaretakelsen av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår for enkeltindivider, herunder tiltak som kan forhindre brudd på menneskerettigheter og bidra å forbedre arbeidsvilkårene for arbeidere i leverandørkjeden. I denne forbindelse ønsker Advokatforening særlig fremheve sin støtte til forslag om krav til at større virksomheter gjennomfører aktsomhetsvurderinger med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid. Slike aktsomhetsvurderinger vil etter Advokatforeningens syn kunne bidra til bevissthet om menneskerettigheter og påvirkningsmuligheter blant annet ved at det legges til rette for at virksomheter kan iverksette tiltak for å redusere risiko og rette opp negativ påvirkning på menneskerettigheter. Dette er også i samsvar med den internasjonale utviklingen på dette området som går i retning av mer lovregulering både i enkeltland og på europeisk nivå.

Når det gjelder utfordringen med å forbedre arbeidsvilkårene for arbeidere i leverandørkjeden vil det etter Advokatforeningens syn kunne være et fornuftig praktisk virkemiddel å innta et tilleggskrav i lovforslagets § 7 om rett til informasjon om og offentliggjøring av leverandørlistene.

Advokatforeningen ser positivt på at aktsomhetsvurderinger for større virksomheter og offentliggjøring er ment å utfylle kravet til redegjørelse om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c og at rapporteringen kan samordnes og skje årsberetning eller annet tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-3 c, femte ledd.

Vi vil også påpeke at eksisterende plikter etter gjeldende lovgivning på arbeidsrettsfeltet gjør at en del virksomheter allerede har mye av den informasjon og dokumentasjon som lovforslaget dekker, slik at arbeidsmengden ved de utvidede pliktene neppe vil bli uforholdsmessig.

Det har ikke vært en del av Etikkinformasjonsutvalgets mandat å vurdere de strafferettslige aspekter knyttet til moderne slaveri etter norsk rett, herunder hvorvidt de eksisterende straffebudene og tiltakene mot arbeidslivskriminalitet i Norge er tilstrekkelige i så måte. Som nevnt innebærer arbeidslivskriminalitet

i noen tilfeller også utnyttelse av utenlandske arbeidstakere i Norge inkludert tvangsarbeid og menneskehandel her i landet. En lov som pålegger næringslivet kunnskaps- og informasjonsplikt er ikke alene tilstrekkelig til å adressere alle aspektene knyttet til bekjempelse av tvangsarbeid og slaverilignende forhold. Granavolden-erklæringen legger opp til en egen gjennomgang av de strafferettslige aspektene knyttet til moderne slaveri, samt det offentliges innsats mot, grov arbeidslivskriminalitet. I tillegg til vedtakelsen av etikkinformasjonsloven bør det etter Advokatforenings syn også vurderes om det er behov for en særskilt utredning av disse nasjonale forholdene i tillegg til lovforslaget.



Jens Johan Hjort
leder

Vennlig hilsen



Merete Smith
generalsekretær

Saksbehandler: Trude Molvik
tm@advokatforeningen.no