



UNIVERSITETET
I OSLO

Rapport nr. 3/05

Bærekraftig næringsutvikling i Norge: Potensialet for verdiskapning og syssel- setting

*Hva kan norsk fagbevegelse bidra
med?*

Audun Ruud, Janka Jelstad, Olav Mosvold Larsen

Rapport



Program for forskning og utredning
for et bærekraftig samfunn

Senter for utvikling og miljø

Rapport nr. 3/05

Bærekraftig næringsutvikling i Norge: Potensialet for verdiskapning og syssel- setting

***Hva kan norsk fagbevegelse bidra
med?***

Audun Ruud, Janka Jelstad, Olav Mosvold Larsen

ISBN: 82-7480-149-0

ISSN: 0806-8992

ProSus 2005
Program for forskning og utredning
for et bærekraftig samfunn (ProSus)
Senter for utvikling og miljø
Universitetet i Oslo
Postboks 1116 Blindern
0317 Oslo
Tlf: 22 85 89 00
Faks: 22 85 87 90
informasjon@prosus.uio.no
www.prosus.uio.no
Besøksadresse: Sognsveien 68, 4. etg.

FORORD

ProSus er et anvendt "Strategisk universitetsprogram" ved Senter for utvikling og miljø (SUM), Universitetet i Oslo. Programmet er opprettet av Norges forskningsråd, Divisjon for store satsinger under programmet for "Miljø, energi og bærekraftig utvikling". Utgangspunktet for finansieringen er en bevilgning over seks år fra Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD).

ProSus skal produsere og formidle ny kunnskap til støtte for en bedre realisering av nasjonale mål for bærekraftig utvikling. Programmets mandat for inneværende periode (2000-2005) er fokusert på tre oppgaver:

Kartlegging og evaluering av Norges oppfølging av Rio-avtalene og retningslinjene fra FN-kommisjonen for bærekraftig utvikling. Programmet fokuserer på de politiske, sosiale og økonomiske mål ved UNCED-prosessen (United Nations Conference on Environment and Development), og skal legge fram regelmessige rapporter om framdrift i Norge med hensyn til erklærte mål og verdier.

Måltrettet strategisk forskning omkring hindringer og muligheter for en mer rasjonell og effektiv realisering av bærekraftig utvikling. Virksomheten gjennomføres i samarbeid med andre forskningsinstitusjoner, både nasjonalt og internasjonalt, og i dialog med frivillige organisasjoner og representanter for nærings- og arbeidslivet.

Informasjon og formidling om alternative styringsstrategier, virkemidler og normative framtidsperspektiver for et mer bærekraftig samfunn, lokalt, nasjonalt og globalt. Virksomheten koordineres via nettverk med andre forsknings- og formidlingstiltak på dette området.

I tillegg til bøker og artikler i vitenskapelige tidsskrifter, publiserer ProSus løpende rapporter og arbeidsnotater for å formidle programmets resultater på en hurtig og direkte måte til nøkkelaktører og beslutningstakere i arbeidet for bærekraftig utvikling. Samtlige publikasjoner av denne typen er kvalitetssikret av én eller flere seniorforskere, og gir til sammen en løpende orientering om resultatene fra ProSus' kjerneprogram SusLink.

En oversikt over programmets prioriterte prosjekter og samtlige publikasjoner er tilgjengelig på vår nettside: www.prosus.uio.no.

William M. Lafferty
Professor i statsvitenskap
Programleder, ProSus

OM PROSUS OG BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING

Fagbevegelsen har en omfattende erfaring med å håndtere næringspolitiske og industrielle endringer. LO kontaktet ProSus høsten 2004 med ønske om å få utredet potensialet for *bærekraftig næringsutvikling* i Norge (jfr. vedlegg 1). ProSus arbeider med å styrke innsikt og forståelse for hvordan nærings- og innovasjonspolitik, forskningspolitikk og regionalpolitikk bedre kan koordineres og samkjøres med nasjonale tiltak for å fremme bærekraftig utvikling. ProSus har som del av sitt arbeid med Norges oppfølging av Agenda 21¹ hatt et konkret fokus på fagbevegelsens mulige rolle med hensyn til å fremme bærekraftig utvikling.

Høsten 2003 presenterte Bondevik II Regjeringen en nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling – omtalt som Nasjonal Agenda 21 (NA21). Denne inneholder mange gode beskrivelser av aktuelle problemstillinger knyttet til bærekraftig utvikling i Norge, men gjennomgående var det magert med forslag på konkrete handlinger. Verdenskommisjonen for Miljø og Utvikling, under ledelse av Gro Harlem Brundtland, og Agenda 21 understreker at sektorintegrasjon er helt avgjørende for å fremme bærekraftig utvikling. Dette er også senere understreket av OECD og EU.

Oppdraget fra LO har gitt oss anledning til å studere nærmere strategiske valg og konkrete handlinger i norsk fagbevegelse. Vi trekker veksler på vår løpende evaluering og strategiske forskning, men mye av basert på nytt innsamlet materiale. Jeg vil spesielt takke Janka Jelstad for et meget solid og systematisk arbeid med å innhente og bearbeide innsamlet data. Samtidig vil jeg framheve innsatsen til Olav Mosvold Larsen vedrørende seksjonen om grønn innovasjonspolitik. Dette fokuset ble inkludert som en illustrasjon på den manglende samordning som råder i norsk politikk. Regjeringen har nylig presentert en ny regionalmelding der man viser til bærekraftig utvikling. Imidlertid føyer dette initiativ seg inn i rekken av eksempler på manglende samordning. Det gjøres ikke en eneste referanse til NA21, og det er heller ikke gjort noen kobling mellom nærings- og miljøpolitikken.

Forbedringspotensialet for å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling i Norge er stort. Vi håper LO vil bruke denne rapporten for å plassere norsk fagbevegelse mer sentralt i dette viktige arbeidet.

ProSus 19. april 2005

Audun Ruud

Seniorforsker og prosjektansvarlig

¹ For ytterligere detaljer rundt Agenda 21, se for eksempel ProSus Guide til Agenda 21 (Tilgjengelig på: <http://www.prosus.uio.no/A21-guide/>)

INNHold

FORORD	5
OM PROSUS OG BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING	7
FORKORTELSER	11
1 INNLEDNING	13
1.1 BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING: HVA ER FAGBEVEGELSENS ROLLE?	14
1.2 INNHOLDET I RAPPORTEN.....	15
2 SAMMENDRAG MED ANBEFALINGER TIL FAGBEVEGELSEN	17
3 HVA SKJER I NORSKE BEDRIFTER? NOEN EKSEMPLER	21
3.1 BEDRIFTENES ARBEID MED BÆREKRAFTIG UTVIKLING	22
3.1.1 Ytre miljø.....	22
3.1.2 Energi	24
3.1.3 HMS og likestilling/mangfold.....	25
3.1.4 Opplæring og kompetanseutvikling.....	27
3.1.5 Forretningsetikk og korrupsjon	28
3.1.6 Forholdet til leverandører	29
3.1.7 Oppsummering.....	30
4 HVILKET POTENSIAL FINNES INNEN OMRÅDET BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING I FORHOLD TIL VERDISKAPNING OG SYSSELSETTING? 33	
4.1 GRØNN INNOVASJONSPOLITIKK – EN ILLUSTRASJON PÅ NORSKE MYNDIGHETERS SAMORDNING AV POLITISKE INITIATIVER OG STRATEGIER FOR EN BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING	33
4.2 DE TILLITSVALGTES ROLLE I BEDRIFTENES BÆREKRAFTSARBEID	37
4.2.1 Ytre miljø.....	38
4.2.2 Energi	39
4.2.3 HMS og likestilling/mangfold.....	39
4.2.4 Opplæring og kompetanseutvikling.....	41
4.2.5 Forretningsetikk og korrupsjon	41
4.2.6 Forholdet til leverandører	42
5 HVORDAN KAN FAGBEVEGELSEN FREMME EN BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING?	43
5.1 FREMME OG HÅNDHEVE LOVPÅLEGG OG AVTALER	43
5.2 VÆRE MED Å STYRKE BÆREKRAFTSRAPPORTERINGEN I BEDRIFTENE.....	44
5.3 VÆRE MED Å ETABLERE GODE STYRINGSSYSTEMER I BEDRIFTENE.....	46
5.4 BRUKE PÅVIRKNINGSMULIGHETENE I BEDRIFTENS ORGANER	46
5.5 STYRKE SAMARBEIDET MED ENGASJERTE BEDRIFTSLEDERE	47
5.6 BIDRA TIL Å SETTE BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING PÅ MYNDIGHETENES DAGSORDEN.....	47
5.7 BRUKE VIRKEMIDDELAPPARATET FOR Å VÆRE PÅDRIVER OVERFOR MYNDIGHETENE.....	49
5.8 INNGÅ SAMARBEID MED FORSKNINGSINSTITUSJONER OG ANDRE ORGANISASJONER.....	49
5.9 DELTA MER AKTIVT I DEBATTEN OM BEDRIFTERS SAMFUNNSANSVAR (CSR)	50

6	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	53
	VEDLEGG	55
	VEDLEGG 1: MANDATET FRA LO	55
	VEDLEGG 2: PRESENTASJON AV BEDRIFTENE	58
	VEDLEGG 3: SPØRRESKJEMA SENDT BEDRIFTENE.....	61

FORKORTELSER

BU	Bærekraftig utvikling
HIP	Regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitik
CSR	Corporate Social Responsibility – Bedrifters samfunnsansvar
KOMPakt	Regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet
MD	Miljøverndepartementet
NA21	Nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling
NFR	Norges Forskningsråd
NGO	Non-Governmental Organisation
NHD	Nærings- og Handelsdepartementet
NHO	Næringslivets hovedorganisasjon
NVE	Norges vassdrags- og energidirektorat
OD	Oljedirektoratet
OED	Olje- og energidepartementet
OG21	Oil and Gas in the 21st Century

1 INNLEDNING

Rapporten er basert på følgende hovedspørsmål formulert av LO: *Hvilket potensial kan vi se innen området bærekraftig næringsutvikling i forhold til verdiskapning og sysselsetting?* (For detaljer om mandatet se vedlegg 1.) Dette er et krevende spørsmål, og bærekraftig næringsutvikling i seg selv kan forstås på mange måter. Vi vil argumentere for en utvidet forståelse sammenlignet med tradisjonelle næringspolitiske analyser, der det kreves en klarere samordning og integrasjon av miljømessige, sosiale og økonomiske forhold både hos myndigheter og i de enkelte foretak. Dette blir klart reflektert i de pågående forsøkene fra EU-kommisjonen på å forene innovasjons- og konkurransepolitikk (Lisboa-erklæringen) med tiltak for å fremme bærekraftig utvikling (Gøteborg-strategien), noe også ProSus nylig har påpekt i et OECD-prosjekt.²

For å drøfte hovedspørsmålet ble vi i samråd med oppdragsgiver enige om å anlegge et klart fokus på private foretak og deres tillitsvalgte. Da er det naturlig også å drøfte samspillet mellom ledelse og ansatte. Bedriftene opererer imidlertid i et nettverk av både konkurrenter, leverandører, kunder, finansielle aktører og andre påvirkningsagenter i og utenfor verdikjeden som bedriftene opererer innenfor. Bedriftspraksis blir imidlertid ofte vurdert i lys av rådende kortsiktige tilbuds- og etterspørselsforhold. Pris blir da ofte referansen, men dersom vi ønsker å problematisere bærekraftig næringsutvikling må dette kortsiktige og snevre perspektivet utvides. Markeder er sterkt påvirket av politisk regulering. Da må også en bærekraftig næringsutvikling forstås i denne sammenheng.

Skal vi fremme en bærekraftig næringsutvikling må miljømessige og sosiale forhold i sterkere grad forenes med tradisjonelle næringspolitiske tiltak. Det må skapes en mer helhetlig forståelse og tilnærming i utformingen av virkemidler. I noen sammenhenger kan dette løses ved ulike former for sosiale og miljømessige ”rensetiltak” etter at verdiene er skapt. I så fall drøfter man ikke rådende produksjons- og forbruksstrukturer, men snarere forsøker man å redusere de negative effektene. Ofte vil ikke dette være tilstrekkelig verken sosialt eller miljømessig. Det kan også bli veldig kostbart på sikt å ”renske opp” etter at verdiene er skapt. Derfor kan det være svært så fornuftig - samtidig som det er politisk klokt - å se nærmere på innholdet i den økonomiske veksten og hva som konkret skjer ute i de enkelte bedriftene. Dette kan knyttes til utforming av lovverket, men vi argumenterer uansett for en mer helhetlig tilnærming til grunnlaget for verdiskapningen – også fordi det kan skape positive endringer utenfor Norge. Det er i et slikt perspektiv vi vil drøfte bærekraftig næringsutvikling i Norge.

² Det vises her til det OECD-initierte prosjektet Monit (Monitoring and Implementing Horizontal Innovation Policy) som inneholdt bidrag fra 13 OECD-land. Norges Forskningsråd finansierte den norske studien og NIFU-STEP (Senter for innovasjonsforskning) hadde det administrative ansvaret. ProSus hadde hovedansvaret for den delen av den norske studien som var relatert til miljøpolitikk og innovasjon. For mer informasjon se f.eks: Lafferty, Ruud og Larsen (kommer): “Environmental Policy Integration: How Will We Recognize it when We See it? The Case of Green Innovation Policy in Norway” I *OECD Monit Proceedings Volume 2 Coordination of innovation policies. Lessons from the Case Studies*. Paris: OECD; Ruud, Audun og Olav Mosvold Larsen (2004): “Coherence og Environmental and Innovation Polices: A green innovation policy in Norway?” *ProSus rapport 5/04*. Oslo: ProSus; Olav Mosvold Larsen (kommer): “Governing Innovation for Sustainable Development: Integration of Environmental and Innovation Policies in Norway” *ProSus rapport 4/05*. Oslo: ProSus.

Norge feirer i år 100 år som selvstendig nasjon. Takket være norsk fagbevegelse fikk man temmet den tøylesløse kapitalismen som da rådet her hjemme. Politiske visjoner skapte velferdsstaten Norge, og norsk fagbevegelse var en helt sentral premissleverandør. I dag blir imidlertid mange velferdsgoder utfordret, i og med at Norge beveger seg fra demokratisk kapitalisme til et kapitalistisk demokrati. De siste årene har vi også sett en gryende debatt rundt bedrifters samfunnsansvar, men dette er ofte internasjonalt orientert og gjerne mot de minst utviklede landene i Sør der Norge har næringsinteresser. Dette er viktig, men Norge har også relevante utfordringer her hjemme. Vi har faglige erfaringer som kan tjene som eksempel på hvordan norske foretak og deres ansatte har fremmet samfunnsansvar i Norge. Rapporten belyser dette med mange eksempler, og vi fremmer også konkrete anbefalinger. Generelt kan man stille følgende spørsmål: Hvorfor kan ikke norsk fagbevegelse sine erfaringer med å temme den tøylesløse kapitalismen, samt med å bygge opp den norske velferdsstaten, også brukes til å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling her hjemme, så vel som internasjonalt?

1.1 Bærekraftig næringsutvikling: Hva er fagbevegelsens rolle?

Siden Brundtland-kommisjonen publiserte sin rapport *Vår Felles Fremtid* i 1987, har begrepet bærekraftig utvikling (BU) blitt grundig diskutert i både akademiske og politiske fora, og en rekke definisjoner har blitt foreslått. Kjernerdefinisjonen er imidlertid gitt i Brundtland-rapporten³:

Bærekraftig utvikling er en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov. Den omfatter to nøkkelmomenter:

- Det å dekke behov, spesielt grunnbehovene til verdens fattige, som bør gis første prioritet
- Ideen om begrensingene som dagens teknologi og sosiale organisering legger på miljøets muligheter til å imøtekomme dagens og fremtidens behov

Det er denne definisjonen som ligger til grunn for arbeidet rundt bærekraftig utvikling i de fleste viktige internasjonale fora, blant annet i FN-systemet. Første del av definisjonen er godt kjent. Derimot er de to nøkkelmomentene – selv om de er svært klargjørende – langt mindre kjent. Det første nøkkelmomentet levner ingen tvil om at det å dekke fundamentale behov har første prioritet. Samtidig kan behovene bare møtes dersom dette gjøres på en økologisk bærekraftig måte. Den økologiske pillaren i definisjonen av BU er derfor avgjørende: ”Minstekravet for bærekraftig utvikling er at de naturlige systemene som opprettholder livet på Jorden, atmosfæren, vannet, jordsmonnet og alt som lever ikke settes i fare”⁴. Det andre nøkkelmomentet impliserer dermed en helt klar retning på den *økonomiske utviklingen* – nemlig ideen om begrensingene som dagens teknologi og sosiale organisering legger på miljøets muligheter til å imøtekomme dagens og fremtidens behov. Dette krever innovasjon, nytenkning og nye samarbeidsformer. Det gir samtidig en klar åpning mot bærekraftig næringsutvikling – slik det blir vist til i denne rapporten.

Målet om bærekraftig utvikling impliserer en avveining mellom tre dimensjoner eller pillarer, der den økologiske dimensjonen danner et grunnlag for å fatte beslutninger

³ Side 42 i Verdenskommisjonen for miljø og utvikling (1987): *Vår felles fremtid*, Oslo: Tiden Norsk Forlag.

⁴ Ibid s 43.

relatert til den sosiale og økonomiske dimensjonen. Dette kan framstilles som følgende sammenheng:

- A. Den sosiale dimensjonen: Å dekke grunnbehovene til verdens fattige i Nord og Sør og for dagens og fremtidige generasjoner.
- B. Den økonomiske dimensjonen: Å bidra til en økonomisk vekst som kan fremme den sosiale dimensjonen
- C. Den økologiske dimensjonen: Å sørge for at den sosiale og økonomiske dimensjonen kan oppnås uten at livsbærende økosystemer lokalt, regionalt, nasjonalt og globalt blir ødelagt.

Fagbevegelsen har primært bidratt langs den sosiale dimensjonen. Næringslivet har sett det som sitt primære ansvar å bidra langs den økonomiske dimensjonen. Dette ansvaret har siden slutten av 1980-tallet blitt gradvis utvidet til også å omfatte den økologiske dimensjonen. De senere årene har det vært et økende fokus på bedriftenes samfunnsansvar – Corporate Social Responsibility (CSR) – som forsøker å forene de tre dimensjonene. I næringslivet omtales ofte disse tre dimensjonene – miljø, sosialt ansvar og økonomi – som den tredelte bunnlinje (TBL). Det er derfor vanlig å se CSR som næringslivets svar på utfordringen som ligger i målet om bærekraftig utvikling, men det er her fortsatt uklart hvordan sosiale og miljømessige hensyn bør balanseres.⁵

Skal bærekraftig næringsutvikling fremmes, må imidlertid næringslivet og fagbevegelsen, i samarbeid med myndighetene, legge alle de tre dimensjonene til grunn for målsettinger på områdene velferdsutvikling, verdiskaping og sysselsetting. Konkret sosial organisering og utforming av virkemiddelapparatet vil også være viktig i denne sammenheng. Fagbevegelsens faktiske og mulige rolle i denne sammenhengen blir dokumentert og drøftet i denne rapporten.

1.2 Innholdet i rapporten

Del 2 av rapporten gir et kort sammendrag av de viktigste funnene og anbefalingene til LO og fagbevegelsen.

I del 3 gis noen eksempler på relevant praksis hos seks utvalgte norske private bedrifter. Rapporten viser hvordan disse bedriftene jobber med aktuelle tema knyttet til miljømessige, sosiale og forretningsetiske utfordringer.

I del 4 vender rapporten seg til hovedspørsmålet, nemlig hvilket potensial som finnes innen bærekraftig næringsutvikling i Norge. Dette spørsmålet legger opp til en omfattende drøfting av koplingen mellom bærekraftig utvikling, nasjonal politikk og norske bedrifters praksis. Det vil være alt for omfattende å diskutere alle relevante politikkområder i en enkelt rapport. For å illustrere utfordringen har vi valgt å gi en oversikt over hvordan norske myndigheter har lyktes i å *integre miljø og innovasjon* i sin politikktøvelse. Her er resultatene derimot magre. Deretter viser rapporten hvordan de tillitsvalgte i de utvalgte bedriftene har vært involvert i bedriftenes bærekraftsarbeid. Dette gir også magre funn.

⁵ Debatten om tolkningen av bedrifters samfunnsansvar har i Norge bl.a. skjedd i lys av regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet – KOMPakt. Dette organet ble nedsatt av Bondevik I regjeringen som en referanse til regjeringens arbeid med menneskerettigheter. Det er derfor ikke så overraskende at sosiale forhold ble vektlagt mye sterkere enn det miljømessige. Samtidig ble det gjort referanser til bedrifters samfunnsansvar og CSR, og debatten konkluderte med at man i større grad må betrakte økonomiske, sosiale og miljømessige forhold i sammenheng. For detaljer som KOMPakt, se: <http://odin.dep.no/ud/mr/naeringsliv/nn.html>

Del 5 gir konkrete anbefalinger til hvordan fagbevegelsen kan påvirke myndighetenes tiltak og de enkelte bedrifter til å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling. Her fokuserer vi både på hvordan dette kan fremmes på sentralt plan i LO, i de ulike forbundene og gjennom de tillitsvalgte i den enkelte bedrift.

I den siste og avsluttende delen gir rapporten en kort oppsummering av hvilket potensial ProSus kan se for norsk fagbevegelse innen området bærekraftig næringsutvikling i forhold til verdiskapning og sysselsetting.

2 SAMMENDRAG MED ANBEFALINGER TIL FAGBEVEGELSEN

Rapporten viser at norske myndigheters strategier og initiativer i liten grad fremmer en bærekraftig næringsutvikling. Det mangler en helhetlig tenkning både i myndighetenes politikk og i mange norske bedrifters praksis. Det er et behov for bedre koordinering og samordning av initiativer og strategier både på ulike politiske nivåer og innen enkelte bedrifter. Her kan norsk fagbevegelse være en pådriver.

Kartleggingen viser at de tillitsvalgte ofte opplever å få ferdige løsninger tredd ned over hodet. De fleste strategier og tiltak har vært, og er, ledelsesdrevet. De tillitsvalgte deltar mest i spørsmål relatert til HMS og kompetanseutvikling, i mindre grad i miljøarbeidet og i svært liten grad når det gjelder initiativ koplet til forretningsetikk og ikke-finansielle krav til leverandører. Vårt inntrykk er at dette bunner både i manglende interesse fra bedriftsledelsens side for å involvere de tillitsvalgte og de ansatte i alle deler av bedriftens bærekraftsarbeid, men også begrenset forståelse og engasjement fra de tillitsvalgte selv. Vi kan heller ikke se at de enkelte forbund eller LO sentralt har hatt tilstrekkelig forståelse for hva som kreves for å fremme en bærekraftig næringsutvikling.

Rapporten peker på at både fagbevegelsen som helhet og de tillitsvalgte i de enkelte bedriftene har store og ubrukte muligheter til å involvere seg. Rapporten kommer med følgende innspill til hvordan de tillitsvalgte og fagbevegelsen kan engasjere seg og bidra til å sette fokus på bærekraftig næringsutvikling i Norge:

1. Bidra til å fremme og håndheve lovpålegg og avtaler

Både på det miljømessige, det sosiale og det forretningsetiske området finnes det i dag lover og bestemmelser som påvirker praksis i privat og offentlig virksomhet. Arbeidsmiljøloven, Internkontrollforskriften, Forurensingsloven, Regnskapslovens krav til rapportering, samt Straffelovens bestemmelser om korrupsjon er eksempler på dette. Frivillige avtaler mellom bedriftene og myndighetene kan også bidra til å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling. Fagbevegelsen har lenge fungert som en vaktbikkje i forhold til håndheving og bevaring av Arbeidsmiljøloven, men denne rollen kan utvides til å omfatte også miljømessige og forretningsetiske lovpålegg, samt andre frivillige avtaler som kan relateres til bærekraftig næringsutvikling.

2. Være med å styrke bærekraftsrapporteringen i bedriftene

Regnskapsloven pålegger alle norske regnskapspliktige virksomheter å rapportere på ytre miljø, arbeidsmiljø og likestilling i styrets årsberetning. Fagbevegelsen og de tillitsvalgte bør bruke Regnskapslovens pålegg om rapportering som en "brekkstang" for få større fokus på disse temaene i bedriftens styre og ledelse. I styrer hvor de ansatte er representert kan de tillitsvalgte direkte være med på å fremme både selve omfanget av den ikke-finansielle rapporteringen og implementering av klare og faste rapporteringsrutiner. I tillegg kan fagbevegelsen og de tillitsvalgte i større grad kreve en bredere frivillig bærekraftsrapportering fra bedriftenes side.

3. Være med å etablere gode styringssystemer i bedriftene

Etablering av styringssystemer koplet til miljømessige, sosiale og forretningsetiske utfordringer skaper troverdighet rundt en bedrifts arbeid med bærekraftig utvikling. Gode styringssystemer sikrer at rapporteringen blir noe mer enn fine ord på papiret. Her kan de tillitsvalgte og fagbevegelsen bidra til å sette fokus på hvordan bedriftene kan etablere gode styringssystemer gjennom organisering, ansvarsfordeling, rapporteringsrutiner, sertifiseringer og kontrollmekanismer.

4. Bruke påvirkningsmulighetene i bedriftens organer

Tradisjonen med bedriftsdemokrati og de ansattes rett til medbestemmelse, deltakelse og innflytelse på arbeidsgivers beslutninger er en del av den norske samarbeidsmodellen. Både Hovedavtalen i privat sektor, Aksjeloven og Arbeidsmiljøloven gir de ansatte rettigheter og muligheter til å delta i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, konsernutvalg, arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling. De tillitsvalgte har gjennom sin representasjon i disse organene muligheter til å påvirke hvilke saker som settes på bedriftens agenda. Denne påvirkningsmuligheten kan brukes til å fremme et mer helhetlig fokus på bærekraftig utvikling i bedriften.

5. Styrke samarbeidet med engasjerte bedriftsledere

Større bedrifter har som regel en egen HMS-ansvarlig og/eller organisasjons- og personalansvarlig. Flere og flere selskaper ansetter også egne CSR-ansvarlige eller ledere for samfunnsansvar. Disse personene kan i kraft av sin stilling spille en viktig rolle for å sette bærekraftig utvikling på agendaen i en bedrift. Et nærmere samarbeid mellom ledelsen og de ansatte er viktig for å omsette vedtatte retningslinjer og politikk til praksis. Fagbevegelsen og de tillitsvalgte kan trekke fordeler av et tettere samarbeid og en god dialog med personer i ledelsen som er engasjert i bedriftens sosiale, miljømessige og/eller forretningsetiske utfordringer.

6. Bidra til å sette bærekraftig næringsutvikling på myndighetenes dagsorden

Rapporten viser at det er svake koplinger mellom ulike politiske strategier som kan relateres til bærekraftig næringsutvikling. Her kan fagbevegelsen være en pådriver for å fremme en mer helhetlig politikk. Den norske samarbeidstradisjonen kan benyttes av fagbevegelsen til å omfatte flere temaområder enn arbeidstakerrettigheter og til å styrke samspeillet mellom myndigheter, fagbevegelse og næringsliv. Denne rapporten fokuserer på private bedrifters bærekraftsarbeid, men også offentlig sektor har store utfordringer på dette området. Her kan vi blant annet nevne beslutning om å innføre miljøledelse i alle offentlige forvaltningsorgan innen utgangen av 2005. Sosial dumping er en annen utfordring der fagbevegelsen har lagt press for å forbedre praksis i offentlig sektor, men hva med praksis i privat sektor?

7. Bruke virkemiddelapparatet som pådriver overfor myndighetene

Virkemiddelapparatet fungerer som premissleverandør for bedriftsadfærd, men fagbevegelsen har i liten grad vært involvert i utformingen av virkemiddelapparatet for en bærekraftig næringsutvikling. Her kan fagbevegelsen være en pådriver for å fremme en mer helhetlig politikk. For eksempel kan enheter som Innovasjon Norge, Enova og SIVA være viktige statlige initiativ for en bærekraftig næringsutvikling. Her har LO anledning til i større grad å involvere seg.

8. Inngå samarbeid med forskningsinstitusjoner og andre organisasjoner

I tillegg til kontakt med myndighetene, kan fagbevegelsen fremstå som en pådriver for bærekraftig næringsutvikling gjennom et tettere samspill med forskningsinstitusjoner og andre eksterne organisasjoner. Flere og flere bedrifter samarbeider med forskningsinstitusjoner og ulike typer organisasjoner, både frivillige og humanitære organisasjoner (NGOer), bransjeorganisasjoner og arbeidslivsorganisasjoner om tema knyttet til bærekraftig utvikling. Noen bedrifter har inngått samarbeid av mer forpliktende karakter med for eksempel Amnesty, Bellona og Initiativ for etisk handel (IEH). Også fagbevegelsen kan etablere et nærmere samarbeid med aktuelle organisasjoner som kan tilføre kunnskap om bærekraftig næringsutvikling.

9. Delta mer aktivt i debatten om bedrifters samfunnsansvar

Det foregår en norsk debatt om bedrifters samfunnsansvar (CSR – corporate social responsibility), men dette har i overraskende liten grad vært knyttet til nasjonale utfordringer. Dette kan illustreres med regjeringsorganet KOMpakt⁶ der også LO har vært representert. Samtidig er størsteparten av norske bedrifter forholdsvis små og har sin virksomhet i Norge. For å gjøre CSR-debatten aktuell og relevant for flere bedrifter bør de sosiale, miljømessige og etiske utfordringene bedriftene møter både her hjemme og internasjonalt, ses i sammenheng. NHO har vist en begrenset interesse for å gjøre denne koplingen mellom det globale og det nasjonale. Her kan fagbevegelsen være en pådriver ved å tufte arbeidet på norske samarbeidstradisjoner.

⁶Se forrige note.

3 HVA SKJER I NORSKE BEDRIFTER? NOEN EKSEMPLER

Bærekraftig bedriftspraksis kan forstås på mange måter. En bedrift må selvsagt drive økonomisk bærekraftig for å sikre sin fremtidige eksistens. En bærekraftig næringsutvikling krever imidlertid også at bedriften forholder seg til miljømessige, sosiale og forretningsetiske utfordringer. På disse tre områdene finnes det et stort potensial for forbedringer i mange norske bedrifter.

Vi har gjort en kartlegging av hva som foregår i noen utvalgte private bedrifter innen områder som kan koples til bærekraftig næringsutvikling. For å konkretisere dette har vi tatt utgangspunkt i følgende seks tema:

- Ytre miljø
- Energi
- Helse, sikkerhet og arbeidsmiljø (HMS) og likestilling/mangfold
- Opplæring og kompetanseutvikling
- Forretningsetikk og korrupsjon
- Forholdet til leverandører

Alle de nevnte temaer er relevante for både produksjonsbedrifter og tjenesteytende næringer, om enn i noe ulik grad. Temaene kan skape utfordringer og konflikter, men spørsmålet er om ikke god praksis innenfor disse områdene like mye kan være en kilde til ny verdiskaping og sysselsetting? For eksempel kan bedrifters arbeid med ytre miljø og med kompetanseheving legge grunnlaget for innovasjon og effektivisering og gjennom dette bidra til økt verdiskapning.

Det er ingen tvil om at svært mange norske bedrifter har en lang vei å gå før de kan sies å drive miljømessig, sosialt og forretningsetisk bærekraftig. Samtidig er det nettopp i de eksisterende gode eksemplene at næringslivet selv, men også fagbevegelsen, kan hente inspirasjon og lærdom. I de eksemplene vi presenterer, fokuserer vi derfor på positive strategier og tiltak som bedrifter har klart å sette i ut i live.

For å få en bedre forståelse av prosjekter og tiltak som kan fremstå som eksempler til etterfølgelse, har vi gjort en kartlegging av hvordan seks norske bedrifter jobber med de overnevnte tema. (For en nærmere presentasjon av bedriftene, se vedlegg 2.) Vi har også sett på i hvilken grad de tillitsvalgte har vært involvert i dette arbeidet. Følgende bedrifter er blitt studert:

- Norske Skog
- Norske Shell
- Choice Hotels Scandinavia
- Kongsberg Gruppen
- Fjord Seafood
- Varner Gruppen

De seks bedriftene er valgt ut fra ulike bransjer og sektorer hvor LO organiserer mange av de ansatte. I tillegg er bedriftene valgt ut på bakgrunn av hvordan de rapporterer om ikke-

finansielle forhold i årsrapporter og på nettsidene. Selv om ikke god rapportering på miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold automatisk gjenspeiler god praksis, er det grunn til å anta at bedrifter som rapporterer omfattende har flere spennende prosjekter på gang enn bedrifter som ikke rapporterer overhodet.

Mye av informasjonen har blitt innhentet gjennom et spørreskjema sendt til en tillitsvalgt i hver av de seks bedriftene (se vedlegg 3). Det samme spørreskjemaet ble sendt til ledelsen i de seks bedriftene. De fleste ga en skriftlig tilbakemelding på spørreskjemaet, men noen ga i tillegg utfyllende kommentarer per telefon.

Det viste seg å være forholdsvis tidkrevende å innhente informasjon om hva som gjøres i de enkelte bedriftene, utover det som allerede foreligger av skriftlig rapportering i årsrapporter og på nettsidene. Det var dessuten vanskelig å få god innsikt i hvilke erfaringer de tillitsvalgte og ledelsen har gjort seg i forhold til konkrete prosjekter og tiltak som bedriftene har satt i gang. Mange av tilbakemeldingene og kommentarene på spørreskjemaet var korte og veldig generelle.

Disse utfordringene med hensyn til innsamling av informasjon er i seg selv interessante. Årsaken er trolig todelt: 1) bedriftene har få prosjekter og tiltak utover det som rapporteres i allerede eksisterende årsrapporter, bærekraftsrapporter og lignende; og 2) mange strategier og prosjekter har ikke kommet stort lenger enn til skrivepulten slik at bedriften og de ansatte har få konkrete erfaringer å vise til. Imidlertid kan det også bunne i tidspress hos de personene vi har vært i kontakt med, og muligens en begrenset interesse for å formidle det arbeidet som gjøres i bedriften. Basert på dette er det derfor vanskelig å trekke noen bastante slutninger om hvorvidt tendensen er at bedriftene underreporterer hva som faktisk gjøres på områder relatert til bærekraftig utvikling, eller om rapporteringen i stor grad gjenspeiler den faktiske praksis.

3.1 Bedriftenes arbeid med bærekraftig utvikling

Det har blitt samlet inn informasjon fra samtlige seks bedrifter på alle de seks overnevnte tema. Imidlertid vil ulike bedrifter trekkes frem for å illustrere hvert enkelt temaområde. Eksempelene som presenteres er dermed kun *et begrenset utvalg* av aktuelle eksempler. Dette innebærer at det sannsynligvis finnes flere gode eksempler innenfor hver bedrift enn hva som presenteres i denne rapporten. Dette betyr dessuten at det finnes flere norske bedrifter enn disse seks som jobber godt med de utvalgte temaene. For øvrig har tilgangen på informasjon vært utslagsgivende for eksempelutvalgelse og hvordan de presenteres. Hovedpoenget med eksemplene er imidlertid at de skal kunne gi noen illustrasjoner på hva som skjer i norske bedrifter. De tillitsvalgtes rolle i dette, vil vi konkret komme inn på dette i neste kapittel.

3.1.1 Ytre miljø

I internasjonal målestokk ligger mange norske bedrifter langt fremme når det gjelder å ta hensyn til det ytre miljø. Hvordan kan norske bedrifters miljøarbeid bidra til en bærekraftig næringsutvikling – og hvilke insentiver har man for å gjøre det? Innføring av tiltak og teknologi som gir en mer effektiv utnyttelse av råstoff eller en reduksjon i energiforbruket vil bety en direkte kostnadsbesparelse for bedriften. Utvikling av miljøteknologi og nye miljøvennlige produksjonsmetoder kan gi bedriften et fortrinn i

konkurransen med andre bedrifter. En føre-var-holdning vil kunne spare bedriften for store utgifter ved eventuelle utslipp og ulykker som krever omfattende opprydning. Overholdelse av miljølovgivning og selvpålagte miljøstandarder vil dessuten kunne hindre bøter og sanksjoner fra myndighetene, eventuell fordømmelse fra omverdenen og tap av et godt omdømme. Hvordan bedriftene forholder seg til relevante miljøutfordringer vil på denne måten spille inn på hvorvidt bedriftene er økonomisk bærekraftig på lang sikt, noe som igjen påvirker verdiskapning og sysselsetting i Norge.

Norske bedrifters rapporteringspraksis på ytre miljø kan gi en pekepinn på bedriftenes bevissthet rundt utfordringer koblet til ytre miljø. Norsk regnskapslov har siden 1998 pålagt alle norske bedrifter å rapportere om virksomhetens påvirkning på ytre miljø i styrets årsberetning (Regnskapslovens §3-3). For regnskapsåret 2004 var det kun 16 prosent av de 100 største norske bedriftene som gjorde dette på en tilfredsstillende måte.⁷ Når det gjelder frivillig miljørapportering utenom styrets årsberetning, rapporterte 31 prosent av disse 100 bedriftene tilfredsstillende. Men mange av bedriftene har et stort forbedringspotensial med hensyn til å informere om hvilke styringssystemer, retningslinjer og leverandørkrav som er på plass på miljøområdet.

Vi har valgt å trekke frem Norske Skog og Fjord Seafood som gode eksempler på hvordan enkelte norske bedrifter jobber i forhold til ytre miljø.

Gjennom sin papirproduksjon må Norske Skog forholde seg til en rekke miljøutfordringer. Norske Skog har blitt kritisert for ikke å ta miljøutfordringene alvorlig nok, spesielt når det gjelder selskapets virksomhet utenfor Norge men også med hensyn til vern av skog i Norge. Imidlertid har selskapet etablert en bred miljøpolitikk og satt i verk mange miljørelaterte tiltak sammenlignet med mange andre produksjonsbedrifter i Norge. Ledelsen i Norske Skog forteller at tiltakene dekker hele verdikjeden, fra leverandørens skogbruksstandarder til resirkulering og avfallshåndtering. Norske Skog har vedtatt miljøprinsipper som skal ligge til grunn for hele virksomheten, og hver fabrikk har et miljøprogram med klare fastsatte mål. Det er iverksatt rapporteringsrutiner for miljødata som inkluderer månedlig standardisert rapportering og en årlig rapportering av tilleggsdata fra alle fabrikkene. Selskapets 14 fabrikker har ISO14001-sertifisering som skal sikre en god miljøstyring av virksomheten. Fabrikken Follum og Saugbrugs er registrert i EMAS. I 2003 ble det gjort miljøinvesteringer for 178 millioner, blant annet gjennom bygging av biobrenselkjel og renseanlegg for avløpsvann. Et returfiberanlegg i Skogn har blitt bygget i henhold til avtale med Miljøverndepartementet for å løse et avsetningsproblem for kommunene. Det er også investert mye i ulike tiltak for å redusere utslippene fra de norske fabrikkene. For å sikre lovlig og miljøvennlig hogst er sporingssystemer for tømmer under etablering. Norske Skog var med da Levende Skog i 1998 utviklet standarder for bærekraftig skogbruk i Norge. Her deltok også Fellesforbundet (FF). Selskapet støtter også Forest Stewardship Council (FSC): et internasjonalt sertifiseringsverktøy for skogbruk som dekker hele verdikjeden fra hogst til miljømerkede sluttprodukter. I samarbeid med andre europeiske papirprodusenter har Norske Skog utarbeidet en felles miljøvaredeklarasjon, Paper Profile, for å gi bedre miljøinformasjon om produktene de selger. Norske Skog rapporterer omfattende om miljøarbeidet. I 2002 vant de *Prisen for beste miljørapport*, og i 2003 fikk de hedelig omtale i denne årlige norske prisutdelingen.

⁷ Gjørberg, Maria og Janka Jelstad (2004): "Bærekraftsrapportering – En kartlegging av ikke-finansiell rapportering i Norges 100 største bedrifter", *ProSus rapport nr. 6/04*, Oslo: ProSus

Fjord Seafood må ta hensyn til bedriftens påvirkning på ytre miljø, spesielt innenfor oppdrettsvirksomheten men også innenfor videreforedling. Fjord har ISO14001- og EMAS-sertifisering for 22 av bedriftens konsesjoner i Norge. For de øvrige konsesjonene er det utarbeidet et program for innføring av denne typen miljøstyringssystemer, og flere anlegg har blitt sertifisert i 2004. I 2003 var Fjord med å etablere EurepGAPs Integrated Aquaculture Assurance Standard. Dette er felles internasjonale standarder for fiskeoppdrett som dekker hele verdikjeden frem til ferdig produkt. Fjord har satt opp en rekke miljømål for sin oppdrettsvirksomhet. Dette omfatter mål for rømmning fra anleggene, lakselus, bruk av antibiotika, biologisk forfaktor (hvor mye fisken spiser for å vokse 1 kg) og håndtering av avfall på land. Klare miljømål og tiltak er definert for alle Fjords oppdrettsanlegg i Norge, Chile og Skottland. I 2003 ble det ikke benyttet antibiotika i norske anlegg, og forbruket skal være lavt ved anleggene i utlandet. Fiskens helse overvåkes gjennom en veterinærtjeneste. Når det gjelder videreforedling, har miljøhensyn vært koplet til matkvalitet, råvareutnyttelse og distribusjon, og det er satt i verk tiltak for å utnytte biprodukter fra virksomheten bedre. Fjord har også eksplisitt inkludert miljø som et fokusområde, koplet til selskapets kjerneverdier og hvordan kunder og forbrukere i økende grad er opptatt av fiskehelse og matkvalitet.

3.1.2 Energi

Forbruk av energi for produksjon av varer eller tjenester er et relevant tema for alle typer virksomhet, ikke bare for energiintensiv industri. Noen bedrifter er storforbrukere av energi gjennom fabrikkproduksjon, mens i andre bedrifter står oppvarming av kontorlokaler eller transport for størstedelen av energiforbruket. Med økte strømpriser høsten 2002 og krisestemning på foråret 2003 har energibruk blitt satt høyere både på den politiske og norske bedrifters dagsorden. En reduksjon i energiforbruket vil ikke bare gi en miljøgevinst for samfunnet, men også en direkte økonomisk gevinst for bedriftene. Energisparing kutter bedriftenes kostnader, noe som øker effektiviteten og styrker konkurranseevnen. Koplingen mellom energibruk og en bærekraftig næringsutvikling er slik sett ganske åpenbar. Noen bedrifter har også mulighet til og interesse av å ta i bruk eller bidra til utvikling av miljøteknologi knyttet til fornybare energikilder som for eksempel vannkraft, vindkraft og solenergi.

Regnskapslovens § 3-3 krever at norske bedrifter skal rapportere på type og mengde energi som forbrukes. For regnskapsåret 2001 var det bare 27 av de 112 største bedriftene i Norge som rapporterte tilfredsstillende på energibruk i styrets årsberetning eller som henviste til en separat miljørapport med den nødvendige informasjonen.⁸ 64 av bedriftene rapporterte ikke om energibruk i det hele tatt. 24 av de 112 fortalte om ulike ENØK-tiltak de hadde satt i verk, og 7 bedrifter gjorde dette på en tilfredsstillende måte. Bare 9 av 112 bedrifter rapporterte om bruk eller planlagt bruk av fornybare energikilder. Norske Skog hadde blant annet et eget kapittel i sin miljørapport om biobrensel, noe som kanskje ikke er overraskende fordi konsernet har svært god tilgang til råmateriale for bioenergi gjennom sin egen produksjon.⁹

⁸ Ruud, Audun og Olav Mosvold Larsen (2003): "Miljørapportering i større norske foretak: Fungerer Regnskapsloven etter intensjonen?", *ProSus rapport nr. 5/03*, Oslo: ProSus 2003

⁹ Ibid: side 47.

Vi har vi sett nærmere på hva som gjøres i Choice Hotels Scandinavia for å illustrere hvordan noen bedrifter jobber med sitt energiforbruk

I 1999 satte *Choice Hotels Scandinavia* i gang et pilotprosjekt for energi "Choice Energy".¹⁰ Prosjektet omfattet først 10 hoteller og var et samarbeid med konsultentselskapet Tempero Energitjenester i Trondheim. Choice ønsket å se hvilke besparelser som kunne gjøres med hensyn til energiforbruk. Målet var en innsparing på 10 prosent av energikostnadene på de 10 hotellene i løpet av to år. Resultatet ble bedre, med en total besparelse på 13 prosent. Choice fikk i 2001 prosjektstøtte fra Enova for å utvide prosjektet til å omfatte ytterligere 32 hoteller. Resultatet i utgangen av 2003 var en samlet reduksjon i energiforbruket på 10 prosent og en reduksjon i kostnadene på 12 prosent. Ved utgangen av 2005 er målet at forbruket skal være redusert med 18 prosent og kostnadene med 20 prosent siden 2001. Hittil har Choice spart 8,4 millioner på dette prosjektet. Hvis målene nås, betyr dette at hotellene som deltar samlet sett vil spare 9-10 millioner kroner i energikostnader hvert år fra 2005.

Prosjektet startet med identifisering av konkrete tiltak og en opplæringskampanje rettet mot de ansatte for å få ned energiforbruket. Interessen fra de ansatte var først ikke så stor, men det ble sendt ut informasjon ukentlig med konkrete regnestykker som de ansatte fikk se. Energi-prosjektet ble også et fast tema på de regelmessige internmøtene, hvor tall for energistatus for de enkelte hotellene ble presentert. Ledelsen i Choice anser Choice Energy-prosjektet som et av de mest vellykkede prosjektene for å bedre driften av selskapet, og prosjektet har fått høy status internt i bedriften. Prosjektleder, Bjørn Kovacs, påpeker at forutsetningene for å lykkes er å sikre forankring hos toppledelsen, samt bruk av en ekstern samarbeidspartner hvor noen jobber fulltid med prosjektet. I tillegg trengs en dedikert prosjektleder internt i bedriften for å lykkes. Prosjektet har medført at Choice har etablert en egen energipolitikk med mål om at hotellene skal være de mest energieffektive i Norge. Det er også utviklet egne nye spesifikasjoner tilknyttet energiforbruk for alle nybygg og rehabiliteringer. Som en illustrasjon på at bedrifters miljørapportering ikke alltid gjenspeiles i praksis kan det sies at selv om dette prosjektet fremstår som svært vellykket, nevnes ikke prosjektet i det hele tatt i miljørapporteringen i styrets årsberetning for 2003.

3.1.3 HMS og likestilling/mangfold

Fagbevegelsen og LO har bidratt til at norsk næringsliv kan sies å ha gode tradisjoner for å arbeide med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS), i tillegg til velferdsordninger for de ansatte og et aktivt bedriftsdemokrati. Dette gjør norske bedrifter til attraktive arbeidsgivere. Kan bedrifter i Norge bruke disse egenskapene også i en konkurransesammenheng og på denne måten øke potensialet for en bærekraftig næringsutvikling?

Norske bedrifters rapporteringspraksis kan også her gi en pekepinn på i hvilken grad HMS og andre sosiale forhold settes på bedriftsledelsens dagsorden. På samme måte som med ytre miljø, er norske bedrifter pålagt å rapportere på arbeidsmiljø og likestilling i styrets årsberetning (Regnskapslovens § 3-3). Lovpåleggene krever en redegjørelse for tilstanden i bedriften, og lovkravet på arbeidsmiljø krever at bedriften særskilt oppgir tall for sykefravær, skader og ulykker. For regnskapsåret 2004 rapporterte 66 prosent av de

¹⁰ Enova (2004): Konkrete besparelser og entusiastiske hotell-medarbeidere. Tilgjengelig pr 19 april 2005 på: <http://www.enova.no/dialog.aspx?action=file&fileid=455>

100 største norske bedriftene tilfredsstillende på arbeidsmiljø, mens 48 prosent rapporterte tilfredsstillende på likestilling.¹¹ Når det gjelder lovpålagt, ikke-finansiell rapportering så rapporterer altså norske bedrifter bedre på indre sosiale forhold enn på ytre miljø. Noen bedrifter rapporterer også frivillig på indre sosiale forhold: Det vil si at de skriver noe om dette *utenfor* styrets årsberetning. 27 prosent av de 100 bedriftene kan sies å ha tilfredsstillende *frivillig* rapportering om HMS, medarbeidertilfredshet, leder- og kompetanseutvikling, likestilling, samt mangfold blant de ansatte med hensyn til alder og kulturell og etnisk bakgrunn.

Vi har sett nærmere på hvordan Choice Hotels Scandinavia og Norske Shell jobber med HMS, likestilling og mangfold.

Choice Hotels Scandinavia har innført faste rutiner for oppfølging av HMS ved alle hotellene som er tilknyttet kjeden. Blant annet gjennomføres det årlige arbeidsmiljøundersøkelser blant alle ansatte. Når det gjelder sikkerhetsarbeidet er det etablert en felles nordisk standard for kvalitetssikring av den enkelte virksomhet. Dette innebærer blant annet at hvert enkelt hotell må gjennomføre og dokumentere minst to praktiske sikkerhetsøvelser hvert år. Disse øvelsene kan fokusere på takling av ulike krisesituasjoner som brann, ran, bombetrusler, sykdom, dødsfall, forgiftning, store miljøødeleggende utslipp m.m. Prosedyrer for sikkerhetsarbeidet er i tillegg nedfelt i en egen sikkerhetsmanual som beskriver og dokumenterer arbeidet i hver enkelt bedrift.

Choice har også utfordringer å ta tak i knyttet til likestilling og mangfold. På lavere nivå i bedriften er kvinner forholdsvis sterkt overrepresentert, så fokus er her rettet mot ansettelse av flere menn. Bedriften som helhet har 5389 ansatte, hvorav 3409 er kvinner. Likestilling er eksplisitt innarbeidet i selskapets politikk som sier at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved lønnsfastsettelse, avansement, rekruttering o.l. I tillegg har bedriften også måttet lære å håndtere et stort etnisk og kulturelt mangfold blant de ansatte. I sammenheng med dette har Clarion Hotel Royal Christiania i Oslo, som tilhører Choice-kjeden, etablert et prosjekt i samarbeid med Aetat og Oslo kommune. Prosjektet er rettet mot integrering av fremmedkulturelle i norsk arbeidsliv. De som deltar i prosjektet jobber på hotellet og går samtidig på kurs i regi av Aetat.

Oljesektoren møter mange utfordringer i forhold til HMS, og *Norske Shell* har etablert en forholdsvis omfattende HMS-politikk. Dette tar utgangspunkt i en nulltankegang med hensyn til skader og ulykker, det vil si at målet er at virksomheten ikke skal medføre noen ulykker eller skader på mennesker eller miljø. Nulltankegangen er nå bredt akseptert i oljebransjen. En rekke kontrollsystemer for å ivareta HMS er etablert, og Norske Shell satte i gang et nytt sikkerhetsprogram i 2003: "Ansvar for egen sikkerhet". Dette programmet retter fokus mot hva den enkelte ansatte kan gjøre for å unngå farlige situasjoner. Et nytt registreringssystem for uønskede hendelser ble samtidig tatt i bruk, og alle HMS-data som rapporteres verifiseres av en ekstern revisor. I 2003 ble programmet Choose etablert i Shell Oljeprodukter (OP) for å sikre en bedre balanse mellom jobb og fritid for de ansatte. Det gjennomføres også arbeidsmiljøundersøkelser, både i Shell-gruppen som helhet, og for de enkelte land og avdelinger. Mange av tiltakene tilknyttet forbedring av arbeidsmiljøet er tilknyttet Draugen-plattformen, hvor Norske Shell er operatør. Her blir det gjennomført spesifikke arbeidsmiljøundersøkelser, og i 2003 ble det

¹¹ Gjølborg og Jelstad (2004): "Bærekraftsrapportering – En kartlegging av ikke-finansiell rapportering i Norges 100 største bedrifter", *ProSus rapport nr. 6/04*, Oslo: ProSus

gjort en total helse-risiko-analyse. Dette ledet frem til en forbedringsplan i forhold til ergonomi, arbeidsmiljø og psykologbistand.

Når det gjelder likestilling og mangfold forteller ledelsen i Norske Shell at bedriften har etablert et prinsipp om at alle kvalifiserte kvinner innkalles til intervju for alle utlyste stillinger, og i selve intervjusituasjonen vil det alltid være en kvinnelig Shell-representant tilstede. Bedriftens mål er 50 prosent kvinner i styret, samt minimum 30 prosent kvinnelig representasjon i ledergruppene for de to forretningsområdene oppstrøm og nedstrøm. Fordi kvinneandelen på ledernivå ikke er tilfredsstillende, er det også et fastsatt mål om å heve representasjon av kvinner på ledernivå og i de høyeste lønnsgruppene slik at andelen kvinner blir gradvis høyere for hvert år. Norske Shell forsøker i tillegg å identifisere kvinner med lederpotensial som på et tidlig tidspunkt kan få den rette veiledning og opplæring for å utvikles til å bli framtidige ledere. Når det gjelder arbeidet med å sikre mangfold blant de ansatte er det nedsatt et eget utvalg som skal arbeide for å sette mangfold og inkludering på dagsorden.

3.1.4 Opplæring og kompetanseutvikling

Hvordan kan opplæring og utvikling av de ansattes kompetanse bidra til en bærekraftig næringsutvikling? Høyt kompetente og kvalifiserte ansatte er helt essensielt for at en bedrift skal lykkes med nyskaping og innovasjon. Misnøye med muligheter for karriereutvikling eller sviktende kompetanse blant de ansatte vil begrense norske bedrifter i å omstille seg og opprettholde sin konkurranseevne internasjonalt. Samtidig er sosial dumping og "outsourcing" en voksende utfordring for norsk næringsliv. Det stiller store krav til omstilling og nytenkning, og det vil kunne innebære en større fleksibilitet i ansettelsesforhold. Jobbene i fremtiden vil uansett ikke være av nøyaktig samme type som i dag. I en globalisert økonomi har norsk næringsliv svekkede muligheter til å konkurrere på pris på arbeidskraft, men samtidig vil man kunne ha store muligheter til å konkurrere på menneskelig kapital. Forutsetningen er at norske bedrifter styrker opplæring og kompetanseutvikling. Dette vil klart kunne bidra til å opprettholde sysselsettingen og velferden i Norge.

For å få nærmere innsikt i hvordan noen norske bedrifter jobber i forhold til opplæring og kompetanseutvikling har vi valgt å se nærmere på Kongsberg Gruppen og Norske Skog.

Det viktigste elementet i *Kongsberg Gruppens* arbeid med opplæring og kompetanseutvikling er bedriftens egen kompetanseskole: "Kongsberg-skolen". Denne skolen tilbyr ulike typer fagkurs og fire lederutviklingsprogram, blant annet et opplæringsprogram for ledertalenter ("Hard Fun") og et internasjonalt lederopplæringsprogram. Tre av programmene er åpne ved at ledere i samsvar med sin overordnede søker om deltagelse. Det siste programmet er et større program der deltagerne velges av konsernledelsen. I bedriften er det i tillegg etablert en egen avdeling for ledelsesutvikling, som har ansvar for å arrangere kursene og som bistår deltakerne i etterkant. Denne oppfølgingen skjer gjennom coaching av både team og enkeltledere. Det er også opprettet en ressursgruppe for å utvikle ledertalenter. Siden Kongsberg Gruppen har mye av sin virksomhet utenfor Norge er det etablert egne opplæringsprogrammer som brukes internasjonalt. Disse programmene skal bidra til å bygge opp kompetanse lokalt og skape et godt samarbeid med det lokale næringslivet.

I *Norske Skog* preges arbeidet med opplæring og kompetanseutvikling av selskapets brede internasjonale virksomhet. Dette åpner for karriereutvikling gjennom deltakelse i internasjonale nettverk og det gir de ansatte muligheter til global jobbrotasjon. Arbeid i grupper og prosjekter brukes aktivt som en del av de ansattes kompetanseutvikling. I 2003 ble det satt i gang et nytt program for ledertrening: Basic Leadership Training. I tillegg er det etablert et lederprogram (Spirit of Norske Skog) for å gjøre lederne kjent med bedriftens visjon, mål og verdier, samt forståelse for etablerte retningslinjer og bedriftens organisasjonsstruktur. Både de tillitsvalgte og ledelsen i Norske Skog sier at det på alle nivåer i bedriften er godt utbygde muligheter for kompetanseutvikling og videreutdanning, både for operatører og ledere. Det legges vekt på utveksling av kunnskap og deling av erfaringer. En rekke av opplæringsprogrammene er globalt forankret, blant annet ledelsesprogrammene, helse og sikkerhetsprogrammene og ulike tekniske program. Bedriftsledelsen forteller at tiltakene har en del fellestrekk: de er generelle og benyttes av alle enheter globalt; de er direkte relatert til den type virksomhet Norske Skog driver; og de er utviklet på grunnlag av eksisterende programmer og interne erfaringer. Programmene forutsetter en betydelig egeninnsats i fritiden fra de ansatte, og det benyttes som regel moderne teknologi som videokonferanser, nettmøter, web-løsninger, interaktive øvelser osv. Alle programmene er tilgjengelig på engelsk, samt på lokale språk der det er nødvendig. Andre mer "on-the-job" opplæringsprogram er lokalt forankret i den enkelte fabrikk.

3.1.5 Forretningsetikk og korrupsjon

De siste årene har det vært flere forretningsetiske skandaler som har vakt stor oppsikt og offentlig debatt (Enron-saken er kanskje den best kjente). Nylig har det også blitt avdekket tilfeller av tvilsom forretningsetisk praksis i norske bedrifter, med sakene i Statoil, Vinmonopolet og i TINE som de mest aktuelle. Koplingen mellom korrupsjon og en bærekraftig næringsutvikling er kanskje ikke åpenbar. Poenget er at en utbredt korrupsjons- og smøringskultur vil ha en uheldig virkning på fremtidig næringsutvikling ved at dette kan hindre økonomisk vekst og velferdsutvikling, både i samfunnet generelt og i den enkelte bedrift. Hvis beslutninger treffes på basis av bestikkelser og skjulte avhengighetsforhold, noe som forsterker uforutsigbarheten i næringslivet og skaper skjeve konkurranseforhold, vil dette kunne hindre innovasjon og teknologisk utvikling. Korrupsjon vil også kunne medføre store kostnader for enkeltelskaper, for eksempel gjennom offentliggjøring og et skadet omdømme. Økonomisk kriminalitet reduserer dessuten statens inntekter og truer statens fordelingspolitikk. Korrupsjon kan også bidra til avgjørelser som bryter med internasjonale miljømessige eller sosiale standarder.

Det er ingen lovpålagte krav om rapportering på forretningsetikk, men et beslektet begrep, "corporate governance", vies mer og mer oppmerksomhet i en del norske selskapers årsrapporter. Corporate governance handler om selskapsstyring og eierstruktur. I snever forstand viser "good corporate governance" til gode kontrollmekanismer mellom eierne, styret og ledelsen i et selskap. Spørsmål knyttet til korrupsjon, styrehonorar, forholdet mellom styre og ledelse, styrets uavhengighet og eventuelle habilitetsspørsmål er viktige i diskusjonen om god virksomhetsstyring. For regnskapsåret 2004 var det bare 11 prosent av de 100 største norske bedriftene som rapporterte om corporate governance,

mens kun 11 prosent av bedriftene i tillegg informerte om eventuelle vedtatte forretningsetiske retningslinjer.

Av de seks bedriftene i utvalget, har vi valgt å se nærmere på hvordan Fjord Seafood og Kongsberg Gruppen jobber med forretningsetikk.

Fjord Seafood utgir en egen informasjonsbrosjyre om forretningsetikk til både internt og eksternt bruk. Brosjyren inneholder regler og retningslinjer for de ansattes opptreden, samt for håndtering av informasjon og omsetning av verdipapirer. Mer spesifikt omfatter dette tema som åpenhet, akseptabel atferd, langsiktig tenkning, integritet, personlige forbindelser/vennskap, taushetsplikt, habilitet, ansattes økonomiske virksomhet, forholdet til kunder og leverandører (for eksempel i forhold til mottak av gaver), representasjon og familieforhold blant ansatte. Ansatte utenfor Norge forventes også å følge dette regelsettet, og reglene er en del av de ansattes ansettelseskontrakt. En av de tillitsvalgte forteller at forretningsetikk er et løpende tema i bedriften, og at dette anses som helt nødvendig for at Fjord skal kunne respekteres som en sunn og attraktiv leverandør av sjømat.

Kongsberg Gruppens forretningsetiske retningslinjer er vedtatt av styret og publisert i et eget hefte til alle ansatte, samt på selskapets nettsider. Retningslinjene omfatter arbeidsmiljø, forholdet mellom medarbeidere, interessekonflikt, taushetsplikt, politisk aktivitet, forholdet til kunder, leverandører og samfunnet for øvrig, korrupsjon, gaver, oppfølging og behandling av avvik fra retningslinjene m.m. Alle konsulenter som selskapet benytter skal gjøres kjent med disse retningslinjene. Fra 2003 har Kongsberg Gruppen styrket arbeidet med forretningsetikk. I den forbindelse ble det satt i gang en større kartlegging av bedriftens praksis på området. I 2003 ble det dessuten opprettet et eget etisk råd, hvor de ansatte har tre representanter. Det ble utarbeidet opplærings- og oppfølgingsplaner for det forretningsetiske arbeidet og et eget opplæringsprogram i etikk for de ansatte er nå igangsatt.

3.1.6 Forholdet til leverandører

Et sentralt tema i debatten om bedrifters samfunnsansvar er hvilke krav bedriftene stiller til sine leverandører. Flere selskaper som selv opptreer forholdsvis ansvarlig i sin egen virksomhet, møter kritikk fordi de velger leverandører som bryter menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter eller miljøpålegg. Større selskaper blir med andre ord i økende grad også holdt ansvarlig for den praksis som finnes hos selskapets leverandører og andre samarbeidspartnere. Leverandørkontrakter fra store selskaper er gjerne svært attraktive. Som oppdragsgiver har store selskaper dermed makt til å påvirke praksisen hos underleverandører gjennom å stille tydelige sosiale, miljømessige og forretningsetiske krav. Samtidig har store bedrifter mange leverandører å forholde seg til. Ansvarlig såkalt "supply chain management" er derfor komplisert.

På samme måte som med forretningsetikk finnes det ingen lovpålagte krav om at norske bedrifter skal rapportere om hvilke krav de stiller til leverandører. Svært få norske bedrifter rapporterer også om dette eller om bedriften overhodet har vedtatt noen slike krav. For regnskapsåret 2004 var det kun 5 prosent av Norges 100 største bedrifter som informerte om miljøkrav overfor leverandører og kun én bedrift rapporterte om sosiale og forretningsetiske krav. Dette var Varner Gruppen som vi også har valgt å se nærmere på her.

Alle kjedene i *Varner Gruppen* får produsert størstedelen av sine varer i Asia. Rundt 60 prosent av tøyene som Varner importerer kommer fra Kina, 30 prosent kommer fra Tyrkia, mens de resterende 10 prosent kommer fra andre land i Asia eller fra Europa. Dette medfører utfordringer for Varner med hensyn til oppfølging av miljømessig, sosial og etisk praksis hos leverandørene. I 2003 etablerte Varner felles etiske retningslinjer for alle sine kjeder og leverandører. Leverandørene pålegges å følge internasjonale konvensjoner og lover for menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø, blant annet tilknyttet ikke-diskriminering, bruk av tvangs-/barnarbeid, rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger, betingelser i forhold til lønn, ansettelse og arbeidstid samt HMS. Miljøkravene omhandler blant annet bruk av kjemikalier i produksjonen av tekstiler. Det er etablert egne innkjøpskontorer i Hong Kong og Tyrkia som følger opp produksjonen hos selskapets leverandører her. Alle leverandører må godkjenne Varners etiske retningslinjer og jevnlig fylle ut evalueringsskjema hvor forbedringstiltak identifiseres. Leverandørene må også godta kontroll fra en uavhengig tredjepart for å sikre overholdelse av retningslinjene.

Varners arbeid med etiske retningslinjer er tilknyttet bedriftens medlemskap i Initiativ for Etisk Handel (IEH). LO var med på å stifte IEH i 2000 i samarbeid med Coop Norge, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Kirkens Nødhjelp. Formålet med IEH er å arbeide for at varer produseres etisk forsvarlig. I IEH samarbeider bedrifter, næringslivsorganisasjoner, fagforeninger og frivillige organisasjoner om dette. IEHs *etiske retningslinjer* er basert på ILOs kjernekonvensjoner og FNs verdenserklæring for menneskerettighetene. Ledelsen i Varner sier de har gode erfaringer med medlemskapet i IEH. Varner har gjennom jevnlig møter med IEH diskutert leverandørforhold og Varners politikk på området. Varner har nylig ansatt en egen CSR-ansvarlig som nå har ansvaret for utviklingen av Varners politikk og praksis med hensyn til samfunnsansvar generelt og leverandørforhold spesielt.

3.1.7 Oppsummering

Det foregår mye relevant og spennende i alle de bedriftene vi har studert mer inngående, men samtidig kan vi dokumentere en mangel på helhetlig tenkning og integrasjon til tross for til dels imponerende rapporteringspraksis. Forbedringspotensialet er derfor stort – nærmest på alle nivå, i alle foretak og i forhold til alle de tema vi har drøftet som relevante for å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling.

På bakgrunn av de valgte temaene som er trukket frem er det naturlig å spørre: Fremstår de seks utvalgte bedriftene som gode eksempler til etterfølgelse? Svaret er både ja og nei. Alle bedriftene har integrert i hvert fall deler av bærekraftsbegrepet i sin virksomhet, noen mer omfattende enn andre. Noen av bedriftene har en mer helhetlig strategi med fokus på både miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold. Andre fokuserer på ett eller noen få tema, slik som for eksempel Varner Gruppen som har sin styrke med hensyn til leverandørkrav men som legger mindre vekt på andre tema.

Det finnes flere bedrifter i Norge som kan fremstå som minst like gode eksempler til etterfølgelse som de seks utvalgte. Samtidig fungerer de seks bedriftene som gode eksempler nettopp ved at de gir et innblikk i hva som skjer i praksis i norske bedrifter i forhold til konkrete tema som er relevante for en bærekraftig næringsutvikling.

Vi vil nå bruke denne generelle innsikten til å problematisere mer generelt hvilket potensial vi kan se innen området bærekraftig næringsutvikling i forhold til verdiskaping og sysselsetting.

4 HVILKET POTENSIAL FINNES INNEN OMRÅDET BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING I FORHOLD TIL VERDISKAPNING OG SYSSELSETTING?

Når fagbevegelsen skal styrke sitt fokus på bærekraftig næringsutvikling må man både se på myndighetens politikk og konkret bedriftspraksis. Derfor er dette kapitlet todelt. Først vil vi gi en illustrasjon på grad av samordning og koordinering av myndighetenes aktuelle strategier ved å fokusere på norsk miljø-, energi- og innovasjonspolitik i lys av hva som kan kalles en *grønn innovasjonspolitik*. Dette vil på ingen måte gi en fullstendig innsikt, men det kan gi en illustrasjon på manglende samordning og koordinering i det norske politiske landskapet. Vi knytter så dette direkte til de konkrete erfaringene og tiltakene som allerede er dokumentert i enkelte foretak, ved at vi tar steget inn i bedriftene og illustrerer hvordan de tillitsvalgte i våre utvalgte bedrifter har vært involvert i ulike deler av bedriftenes bærekraftsarbeid.

4.1 Grønn innovasjonspolitik – en illustrasjon på norske myndigheters samordning av politiske initiativer og strategier for en bærekraftig næringsutvikling

Dersom vår levestandard skal opprettholdes samtidig som den tredje verden skal kunne møte sine behov uten at det truer livsbærende økosystemer er det allment akseptert at vi trenger mer miljøvennlige innovasjoner. Dette er også understreket i definisjonen av BU som vi viste til innledningsvis om behovet for ny sosial organisering. Samtidig er det klart at Norge, som et høykostland, på sikt vil ha behov for å etablere nye næringsveier for å opprettholde det velferdssamfunnet vi har i dag. Innovasjonspolitiske tiltak er derfor viktig, men spørsmålet er hva man betrakter som innovasjon. Vi har mange tekniske utfordringer, men vi vil også understreke betydningen av å utvikle nye samarbeidsformer bl.a. i forhold til hvem som utformer virkemiddelapparatet. Hvis næringspolitikken i tillegg er koblet til eller integrert med miljøhensyn kan den også bidra til bærekraftig utvikling globalt og en mer bærekraftig næringsutvikling nasjonalt. Her må det tenkes nytt. Det gjelder også den regionale styringsutfordringen i Norge all den tid ulike beslutninger tas på ulike nivåer uten at de alltid er like samstemte.

I Industriutvalgets innstilling¹² avgitt til Nærings og Handelsdepartementet (NHD) 1. februar i år tas det til orde for ”miljøteknologi som vekstområde”. Videre har miljøvernministeren satt ned et utvalg som skal utrede ulike scenarier for hvordan Norge kan bli et lavutslippssamfunn i løpet av en 50-års periode. Hovedfokus skal være på mulighetene som ligger i å utvikle og ta i bruk ny teknologi. Dette er ytterligere understreket i den siste Stortingsmeldingen om Regjeringens miljøvernpolitikk og rikets miljøtilstand der et avsnitt er viet ”Satsing på miljøteknologi”. Ikke siden Stortingsmelding 46 (1988-89)

¹² NOU 4 2005: *Industrien mot 2020 – kunnskap I fokus*. Oslo: NHD/Statens forvaltningstjeneste

har det kommet såpass sterke signaler fra regjeringen om at det er viktig å ha et bevisst forhold til ”hvilken retning” økonomien skal vokse i.

En grønn innovasjonspolitik er i stor grad allerede utviklet og iverksatt i land vi liker å sammenlikne oss med. For eksempel har man i EU et omfattende arbeid rundt EUs handlingsplan for miljøteknologi (Stimulating Technologies for Sustainable Development: An Environmental Technology Action Plan for the European Union)¹³. I Sverige har man etablert Vinnova som skal drive med forskning og innovasjon for bærekraftig utvikling. Vinnova har 150 medarbeidere og et budsjett på ca en milliard kroner¹⁴. Det svenske LOs tredje nestleder, Leif Håkansson, sitter i styret i Vinnova. Men hva skjer i Norge? Er miljøpolitiske og innovasjonspolitiske mål integrert og koordinert for å sikre en bærekraftig næringsutvikling?

Det er vanlig å skille mellom horisontal og vertikal integrasjon av politikkområder. Horisontal integrasjon er relatert til regjeringens overordnede ansvar for å koordinere og integrere politikkområder på tvers av sektorene. Vertikal integrasjon er relatert til den enkelte sektors integrasjon av andre politikkområder, her miljø, i egen sektor.

Til tross for de nye signalene fra industriutvalget og regjeringen finnes det i liten grad *horisontal* integrasjon av miljø i innovasjonspolitikken i Norge i dag. Miljø er knapt nevnt i innovasjonspolitiske dokumenter og innovasjon er knapt nevnt i miljøpolitiske dokumenter. I miljøpolitikken var imidlertid innovasjon ansett som et viktig virkemiddel i forbindelse med den direkte oppfølgingen av Brundtland-rapporten på slutten av 80-tallet. Stortingsmelding 58 (1996-97) ”Miljøpolitikk for en bærekraftig utvikling” markerte imidlertid på mange måter en generell endring i norsk miljøpolitisk orientering. Der Stortingsmelding 46 (1988-89) om Norges oppfølging av Brundtlandkommisjonens rapport var proaktiv og vektla tradisjonelle virkemidler basert på lovpålegg, direkte intervensjon og styring, var Stortingsmelding 58 opptatt av nye instrumenter, særlig økonomiske, men også ”frivillige” avtaler¹⁵. Det ”ble forventet at” og næringslivet ble ”oppfordret til” å ta miljøhensyn i sin daglige drift, men myndighetene la i mindre grad til rette for en slik orientering. Slik ble utviklingen i stor grad overlatt til markedskreftene, mens risikoen måtte bli dekket av selskapene selv.

Vi finner noe av den samme tilnærmingen i Nærings- og Handelsdepartementet (NHD). NHD har ansvaret for innovasjonspolitikken i Norge og har utarbeidet en helhetlig plan for innovasjonspolitikken (den såkalte HIP). Det er her viktig å merke seg at den offisielle statusen til HIP er ”plan” – et dokument uten administrativ status. Planer blir ikke forelagt Stortinget og er dermed ikke underlagt parlamentarisk kontroll. Den ambisiøse målsettingen i HIP er at Norge skal bli et av de mest innovative landene i verden. Planen er signert av fem statsråder, men ikke miljøvernministeren. HIP har da heller ikke et spesielt fokus på miljø. Miljø er bare nevnt et par steder og grønn innovasjon er ikke nevnt. Etter å ha lest HIP sitter man igjen med et inntrykk av at jordens bæreevne er ubegrenset og at det ikke spiller noen rolle i hvilken retning økonomien vokser.

NHD har også utarbeidet ett annet offisielt dokument relatert til innovasjon: Stortingsproposisjon 51 (2002-2003) ”Virkemidler for et innovativt og nyskapende næringsliv”. Proposisjonen legger grunnlaget for sammenslåingen av SND, Eksportrådet,

¹³ Mer info på: <http://europa.eu.int/comm/environment/etap/> (Tilgjengelig pr 19 april 2005)

¹⁴ Vinnova – Verket för Innovationssystem. Mer informasjon på: <http://www.vinnova.se/> (Tilgjengelig pr 19. april 2005)

¹⁵ Denne orienteringen går ofte under betegnelsen ”økologisk modernisering” i faglitteraturen.

Norges Turistråd m.fl. i en stor ny enhet – Innovasjon Norge. Selv om det i innledningen til proposisjonen heter at ”regjeringens hovedmål i den økonomiske politikken er arbeid til alle, videreutvikling av det norske velferdssamfunnet, rettferdig fordeling og en bærekraftig utvikling”, er ikke bærekraftig utvikling nevnt i resten av proposisjonen.

De siste årene har vi i Norge også fått både en strategi og en handlingsplan for bærekraftig utvikling. Begge inneholder referanser til grønn innovasjon, men disse er i liten grad konkretisert. Handlingsplanen for BU (NA21) refererer imidlertid til Regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitik (HIP) som ble lansert tre uker senere. Det vises til at ”planen [HIP] er konsistent med handlingsplanen for bærekraftig utvikling”. Som vist over er det imidlertid ingen referanser til bærekraftig utvikling i denne planen. Inkonsistensen mellom planene for innovasjon og bærekraftig utvikling er et godt eksempel på manglende horisontal koordinering og integrasjon av miljø- og innovasjonspolitikken i Norge.

Når det gjelder *vertikal* integrasjon av miljø og innovasjonspolitik ble det på slutten av 80-tallet, i forbindelse med oppfølgingen av Brundtland-rapporten, lansert flere store programmer for miljøteknologi. Satsingene ble i hovedsak finansiert av Miljøverndepartementet. På initiativ fra det som den gang het Næringsdepartementet ble det i 1992 opprettet et Saksbehandlerutvalg som skulle koordinere arbeidet med miljøteknologi. I følge en evalueringsrapport¹⁶ fra 1996 var satsingen svært vellykket målt etter en rekke kriterier som økonomi, arbeidsplasser og eksportpotensial. Likevel ble den ikke videreført og Saksbehandlerutvalget ble etter hvert nedlagt. I 1998 ble det også etablert et miljøfond finansiert av MD som SND var ansvarlig for, men dette ble avvirket etter at den første bevilgningen på 250 millioner kroner var fordelt.

Gitt orienteringen som SND har hatt rettet mot grønn innovasjon skulle en tro at noe av dette var videreført i Innovasjon Norge, NHDs viktigste virkemiddel i innovasjonspolitikken. Det er derfor ganske oppsiktsvekkende at Innovasjon Norge, med over 700 ansatte og et budsjett på nesten 1 milliard kroner, så vidt ProSus kjenner til, bare har ett program som er relatert til grønn innovasjon, nemlig et program for bio-energi i landbruket med et budsjett på 18 millioner kroner. I tillegg kan Innovasjon Norge støtte miljøsertifisering av bedrifter. I en foreløpig versjon av Innovasjon Norges strategiplan inngår heller ikke miljø i de ”strategiske satsinger for 2004-2005”, men nye energikilder er nevnt under et tilleggspunkt som omhandler stimulering av nye nærings- og kunnskapsmiljøer som på noe sikt har potensial til å utnytte internasjonale teknologi- og markedsmuligheter. NHD har også andre virkemidler i sin portefølje, men verken SIVA, Teknologirådet eller det statlige investeringsselskapet Argentum har fokus på miljø.

Olje og Energidepartementet (OED) har verken ansvaret for den overordnede miljø- eller innovasjonspolitikken. Likevel er petroleumsvirksomheten teknologiintensiv og den har betydelig direkte og indirekte miljøpåvirkning. Også når det gjelder innenlands bruk av gass er OED interessant. Faktisk er det OED som står for den mest offensive satsingen på miljøteknologi i Norge, både relatert til virksomheten på sokkelen og i forbindelse med det nylig etablerte Gassnova, som har det overordnede ansvaret for satsingen på gasskraftteknologier med CO₂-håndtering.

¹⁶ Hagen, Inger, Lasse Bræin og Tom E. Christensen (1996): ”Hele virkemiddelapparatet i arbeid. Evaluering av offentlig norsk miljøteknologisatsing 1989-94. Oslo: Institutt for studier av forskning og utdanning (ISBN 82-7218-360-9)

I petroleumspolitikken er teknologistrategien OG21 (Oil and Gas in the 21st Century) spesielt interessant. OG21 er etablert av OED for å realisere hovedmålet i norsk petroleumspolitikk – ”den langsiktige utviklingsbanen” – som tar sikte på å realisere olje-produksjon på sokkelen i over 50 år til og gassproduksjon enda lenger. OED har hovedansvaret for OG21, men sekretariatet driftes av representanter fra oljeindustrien i samarbeid med Norges Forskningsråd. Det er utarbeidet en strategi som har som hovedmål å generere ny teknologi og kunnskap som kan sikre lønnsom og miljøvennlig utvikling av ressursene på sokkelen. Videre er det utarbeidet ni teknologimål hvorav de to første er miljørelatert: Nullutslipp til sjø og 30 prosent reduksjon i utslipp til luft innen henholdsvis 2005 og 2012. OG21 samarbeider tett med industrien og Norges Forskningsråd (NFR). NFR-programmene Petromaks og Demo 2000 er tett koordinert med OG21, blant annet ved at de har en rekke felles styremedlemmer.

Når det gjelder energisektoren er det gjort helt klart at regjeringen vil føre en energipolitikk som støtter en ambisiøs miljøpolitikk (se f. eks. Stortingsmelding 29 1998-99). Blant annet har Enova fått ansvaret for å spare 12 Twh innen 2010, hvorav 4 Twh skal bli generert fra vindenergi. Til tross for disse ambisiøse målene er det imidlertid få tiltak relatert til innovasjon i Enova. Bedrifter som Scanwind (vindmøller) og ScanWafer (solenergi) har riktignok fått noe støtte, men mesteparten av satsingen er relatert til investeringsstøtte ved kjøp av allerede konkurransedyktig, ferdigutviklet og ofte importert teknologi. Gassnova derimot ble etablert 1. januar i år med et stort budsjett for å realisere gasskraftverk med CO₂-håndtering i Norge. Gassnova er således den største satsingen på miljøteknologi i Norge i dag.

Horisontal integrasjon av miljø og innovasjonspolitikk har altså de siste 10 årene i svært liten grad vært prioritert. Dette kan imidlertid være i ferd med å endres. Både industriutvalgets innstilling (der LOs Roar Flåthen var representert) og den siste Stortingsmeldingen om Rikets miljøtilstand og regjeringens miljøvernpolitikk (St meld 21 2004-2005) omtaler i det minste grønn innovasjon. I petroleum- og energipolitikken har det imidlertid vært et fokus på miljø over lengre tid. I petroleumspolitikken er miljømål blant annet integrert i teknologistrategien OG21, og i energipolitikken er miljømål integrert og diskutert spesielt i forhold til gasskraftverk, men også relatert til vannkraftutbygging og vindkraftutbygging.

Når det gjelder vertikal integrasjon av miljø- og innovasjonspolitikk har det tidligere vært en del satsinger på miljøteknologi i regi av MD og NHD, men det er svært lite som skjer for øyeblikket. Det er oppsiktsvekkende at en såpass stor organisasjon som Innovasjon Norge ikke har flere tiltak relatert til grønn innovasjon, i hvert fall hvis vi sammenlikner med det store arbeidet som gjøres i EU og Sverige. Situasjonen er imidlertid noe annerledes hvis vi ser på OED. Både OG21 og Gassnova er viktige tiltak. Ingen av dem er imidlertid knyttet til NHD sin innovasjonsplan (HIP), selv om Olje og Energiministeren har signert innovasjonsplanen.

Det er selvsagt mulig å fremme bærekraftig teknologisk endring uten at tiltakene er knyttet til en overordnet plan. Det finnes enkelttiltak i alle de tre departementene vi har studert her. Selv om slike ”ad-hoc tiltak” er svært skjøre i den daglige driften og budsjettprosessen i departementene – der de ofte må konkurrere med andre viktige(re) politikkområder – danner de et utgangspunkt for videre arbeid.

Som hovedkonklusjon ser det imidlertid ut til at NHD og OED har vidt forskjellige tilnærminger til innovasjonspolitikk. NHD vektlegger ingen andre politikkområder enn

innovasjon i innovasjonsplanen. OED understreker derimot i den siste petroleumsmeldingen at den norske kontinentalsokkelen har de strengeste miljøkravene i verden. Videre understrekes det at myndighetene må bidra til mer forskning og utvikling fordi miljøteknologimarkedet er begrenset og det tar tid å etablere seg i det internasjonale markedet. Der NHD ser ut til å være nøytral i forhold til retningen på innovasjonspolitikken, har OED satt konkrete mål for sine politikkområder der miljø, i hvert fall i en viss grad, er integrert. Dette kan i større grad også følges opp av fagbevegelsen blant annet ved å foreslå nye innovative samarbeidsformer. Dette er også reflektert i våre anbefalinger, men la oss først se litt nærmere på de tillitsvalgtes konkrete rolle i enkelte bedrifters bærekraftarbeid.

4.2 De tillitsvalgtes rolle i bedriftenes bærekraftsarbeid

Hvilken rolle spiller de tillitsvalgte i norske bedrifters arbeid med temaer relatert til bærekraftig utvikling? Det gis ofte uttrykk for at norsk næringsliv har gode tradisjoner for et aktivt bedriftsdemokrati som gir de ansatte muligheten til å påvirke beslutninger i bedriften og bedriftens videre utvikling. Dette forutsetter et forholdsvis godt og åpent samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte. Fagbevegelsen har tradisjonelt fokusert på de ansattes lønns- og arbeidsforhold. De siste årene har imidlertid også andre ikke-finansielle tema som miljø og forretningsetikk i større grad blitt satt på dagsorden i bedriftene. Ut fra tradisjonen med et aktivt bedriftsdemokrati hvor de ansatte og fagforeningene involveres i bedriftens strategier, er det interessant å spørre: Hvordan forholder de tillitsvalgte seg til disse ”nye” temaene? Hvordan er samspillet mellom ledelsen og tillitsvalgte når det gjelder spørsmål som ikke er direkte koplet til de ansattes arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter? Hvilke initiativ tar de tillitsvalgte selv overfor bedriftsledelsen for å bli involvert i bedriftenes tiltak og strategier relatert til sosiale forhold, miljø og forretningsetikk? Og hvis de tillitsvalgte ønsker å delta og komme med innspill, gir bedriftsledelsen de tillitsvalgte denne muligheten? Vi vil her understreke at vårt fokus er rettet mot de seks bedriftene vi har studert nærmere (jfr. kap.3). I tillegg til de enkeltes muligheter ligger det selvsagt store muligheter i de ulike forbund og i LO sentralt. Dette kommer vi da også tilbake til senere i rapporten.

Etter å ha studert nærmere hva som skjer i noen store norske bedrifter er hovedinntrykket at de fleste strategier og tiltak har vært, og er, ledelsesdrevet. De tillitsvalgte involveres i liten grad, men dette avhenger av hvilket tema vi ser på. De tillitsvalgte deltar mest i spørsmål relatert til HMS og kompetanseutvikling, noe som ikke er overraskende med tanke på at dette er tradisjonelle og veletablerte tema for fagbevegelsen. De tillitsvalgte involveres i mindre grad i bedriftenes miljøarbeid, og de deltar i svært liten grad når det gjelder bedriftenes arbeid med forretningsetikk og leverandørkrav. Hva er årsaken til den begrensede deltakelsen? Bedriftsledelsen er nok i noen tilfeller ikke flink nok til å invitere de tillitsvalgte med i arbeidet. Samtidig virker det som det er en begrenset forståelse hos de tillitsvalgte for hvordan og hvorfor temaer som strekker seg utover tradisjonelle arbeidstakerspørsmål, er relevant og bør være av interesse for de tillitsvalgte og for fagbevegelsen generelt. Dette kan også forstås i lys av de prioriteringer som de tillitsvalgte må gjøre med hensyn til hvilke temaområder man velger å bruke tid og ressurser på.

4.2.1 Ytre miljø

Ser vi på de seks utvalgte bedriftenes arbeid med ytre miljø og energi er inntrykket at bedriftsledelsen har drevet frem hovedparten av de strategier og tiltak som er satt i verk. De tillitsvalgte har i begrenset grad engasjert seg, men de har også i liten grad fått muligheten til å engasjere seg i disse spørsmålene. Samtidig er det tydelig at hensynet til ytre miljø ikke er et ukjent tema for de tillitsvalgte, og de vi har vært i kontakt med anser miljø som en relevant sak for fagbevegelsen.

Noen av de tillitsvalgte involveres ikke i bedriftens miljøarbeid overhodet, og de ansatte informeres kun om strategier og tiltak i etterkant, gjennom skriftlig informasjon eller på møter. Andre er involvert i miljøarbeidet gjennom deltakelse i avdelingsutvalg, bedriftsutvalg og arbeidsmiljøutvalg (AMU). De forteller at miljøspørsmål drøftes her fra tid til annen. Samtidig understreker flere av de tillitsvalgte at det i disse organene har et mye sterkere fokus på spørsmål tilknyttet HMS enn ytre miljø. Tillitsvalgte er representert i styret i noen av de seks utvalgte bedriftene, og et par av disse tillitsvalgte forteller at bedriftens miljøstrategi har vært oppe til diskusjon i styret, om enn ikke i omfattende grad.

Ledelsen i en av bedriftene fremhever den årlige miljørapporteringen som et sentralt element i bedriftens miljøarbeid, men ingen av bedriftene forteller at de tillitsvalgte eller de ansatte aktivt inviteres til å komme med innspill eller tilbakemeldinger i forbindelse med bedriftens miljørapportering. I en av bedriftene deltar derimot hovedverneombudet i bedriftens miljøutvalg, som blant annet er ansvarlig for innsamling av data til selskapets årlige miljørapport. Den tillitsvalgte her forteller samtidig at det viktigste for å drive frem miljøarbeidet har vært, og er, signalene som kommer fra styret og den øverste ledelsen. Samtidig understrekes det at siden det blir mellomledernes ansvar å fronte miljøarbeidet, blir det ofte personavhengig hvor stort fokus det legges på dette arbeidet i den enkelte avdeling. Den tillitsvalgte sier at i enkelte tilfeller har derfor fagforeningen og verneombudene måttet tre inn i en "politirolle" i forhold til å følge opp miljøarbeidet i praksis.

For øvrig uttrykker flere av de tillitsvalgte at de er godt fornøyd med hvordan bedriften jobber med ytre miljø. I en av bedriftene hvor de tillitsvalgte har vært lite involvert i utviklingen av miljøstrategier, og hvor de konkrete initiativene som oftest har kommet fra ledelsen, understreker den tillitsvalgte at det er et godt samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte når det gjelder den faktiske iverksettingen av ulike miljøtiltak og -prosjekter. Ledelsen i bedriften bekrefter at den opplever god støtte fra de tillitsvalgte og de ansatte forøvrig i forhold til dette.

Ledelsen i en av bedriftene forteller at fagforeningsrepresentantene deltar i bedriftens Miljøforum. Dette er et forum som har ansvar for å koordinere miljøarbeidet og som har en pådriver- og en overvåkningsfunksjon i denne sammenhengen. Samtidig som flere trekker frem ledelsen som drivkraft, fremheves det både i denne og i en av de andre seks bedriftene at norske myndigheter gjennom sin lovgivning og sine fastsatte tidsfrister er en viktig drivkraft for at ytre miljø settes på bedriftens dagsorden. Kunder og den generelle oppmerksomheten rundt miljøspørsmål i samfunnet er to andre motivasjonsfaktorer som nevnes.

4.2.2 Energi

Svært få av de tillitsvalgte kjenner til om bedriften deres har satt i gang tiltak for energisparing, men den tillitsvalgte i Kongsberg Gruppen kan fortelle at bedriften har installert automatiske lysbrytere som et energisparingstiltak. I tillegg har Næringsparken i Kongsberg, hvor Kongsberg Gruppen har mye av sin virksomhet, installert fjernvarmeanlegg, men anlegget fyres på olje i stedet for på strøm. Den tillitsvalgte sier at mye av årsaken ligger i norske myndigheters avgiftspolitik som gjør det vanskelig for Næringsparken å bruke den renest mulige energien til oppvarming. I denne forbindelse nevner ledelsen i Kongsberg Gruppen at det gjennomføres et energiøkonomiseringsprosjekt i Næringsparken (Enova-prosjekt) som ser ut til å medføre en betydelig større reduksjon i energiforbruket enn hva som var målet med prosjektet. Dette er den samme positive erfaringen som Choice har gjort gjennom sitt Choice Energy-prosjekt. Choice Energy-prosjektet har først og fremst vært drevet av ledelsen i Choice, og de tillitsvalgte har i liten grad vært involvert i utviklingen av prosjektet. Den tillitsvalgte ved et av hotellene nevner ikke dette prosjektet ved navn, men forteller at de tillitsvalgte i sin rolle som ansatte ved de enkelte hotellene har vært med på å iverksette ulike tiltak for å redusere energiforbruket, samt vært ansvarlig for opplæring av de ansatte med hensyn til rutiner tilknyttet ENØK-tiltak.

4.2.3 HMS og likestilling/mangfold

Helse, sikkerhet og arbeidsmiljø er velkjente tema for fagbevegelsen, og det er derfor ikke overraskende at det først og fremst er dette de tillitsvalgte har best kjennskap til og er mest involvert i. Både de tillitsvalgte og bedriftsledelsene nevner arbeidsmiljøutvalg (AMU) som en viktig arena for de ansattes deltakelse i bedriftenes arbeid med HMS og beslektede tema. AMU anses av noen som den viktigste kanalen for de tillitsvalgte med hensyn til å engasjere seg og påvirke beslutninger i forbindelse med arbeidsmiljøet og andre sosiale spørsmål. Noen tillitsvalgte er også representert i bedriftens styre, hvor disse spørsmålene til tider har vært oppe til diskusjon. En annen av de tillitsvalgte forteller at det er faste månedlige møter mellom de tillitsvalgte og ledelsen, og at HMS-spørsmål ofte tas opp her.

De fleste av de seks bedriftene skriver i sine årsrapporter at bedriften gjennomfører faste arbeidsmiljøundersøkelser. En tillitsvalgt i en av bedriftene understreker at fagforeningen bør bli flinkere til å følge opp resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og bruke undersøkelsen til å ta tak i ting som ikke fungerer så bra.

En av bedriftene har etablert en prosjektgruppe, hvor de tillitsvalgte deltar, som drøfter HMS-spørsmål og andre spørsmål relatert til blant annet likestilling og opplæring. Samtidig sier ledelsen i denne bedriften at selv om de ansatte er noe involvert i disse temaene, kan bedriften bli flinkere til å involvere sine ansatte generelt og de tillitsvalgte spesielt. De ansatte involveres i stor grad i omstillingsprosesser og i den daglige driften på de lokale enhetene men ikke like godt når det gjelder drøftinger rundt bedriftens fremtidige utvikling. Bedriftsledelsen sier de ønsker å bli bedre på dette, og det er igangsatt et prosjekt sammen med de tillitsvalgte for å utvikle et mer involverende arbeidsmiljø. Dette er en større satsning over flere år hvor målet er at det skal være noe mer enn bare lønn som motiverer de ansatte til å stille på jobb.

Når det gjelder omorganiserings- og nedbemanningsprosesser sier det nasjonale avtaleverket at de ansatte "så tidlig som mulig skal sikres reell innflytelse".¹⁷ Hovedinntrykket er at de tillitsvalgte og klubbene i forholdsvis stor grad involveres i det som skjer rundt eventuelle omstillinger og nedbemanninger i bedriftene, selv om flere av de tillitsvalgte kunne ønske større gjennomslagskraft for sine syn. I en av bedriftene er de tillitsvalgtes deltakelse i slike prosesser innarbeidet som et krav i samarbeidsavtalen mellom fagforeningen og bedriften.

Når det gjelder Shell har dette selskapet vært gjennom store omstillingsprosesser på europeisk nivå. Dette har også preget Norske Shell, og i denne forbindelse har en gruppe sammensatt av AMU-representanter og fagforeningsrepresentanter vært aktivt involvert og konsultert. De ansattes representanter har deltatt på møter internasjonalt, sammen med den øverste ledelsen i Europa og sammen med "staff councils" fra Nederland og Storbritannia. I tillegg har Norske Shell Undersøkelse og Produksjon arrangert diskusjoner og konsultasjoner for at de ansatte skulle få innflytelse på omstillingsprosessen. De ansatte på Draugen-plattformen, hvor Norske Shell er operatør, har måttet forholde seg til disse omorganiseringene. Dette har skjedd i tilknytning til prosjektet "Draugen 2020" som legger opp fremtidsstrategien for Draugen-plattformen. Ledelsen har forsøkt å samarbeide med den enkelte ansatte for å finne gode løsninger. Likevel har sykefraværet økt, og i årsrapporten sier selskapet at dette må ses som en følge av belastningen med omorganiseringen. Fagforeningen ble involvert i omstillingsprosessen på Draugen, men i konsekvensutredningene som et eksternt konsulentfirma utarbeidet ble likevel ikke fagforeningens kommentarer inkludert. Dette virker ikke spesielt motiverende for økt deltakelse i slike omstillingsprosesser.

En tillitsvalgte i en annen av bedriftene forteller at de ansatte på grunn av stadig økende krav til effektivisering av driften, opplever et meget sterkt press i forhold til bevaring av eksisterende arbeidsplasser, lønnsforhold og et godt arbeidsmiljø. De tillitsvalgte har i denne bedriften ikke vært involvert i de omstillinger som har funnet sted, men de har forsøkt å drøfte utfordringer med ledelsen i forhold til kompetanseutvikling. Den tillitsvalgte sier at opplæringen av de ansatte på grunnplanet likevel har blitt svekket de siste årene, og at slik opplæring heller ikke lenger betales hvis den skjer utenom vanlig arbeidstid. De tillitsvalgte har jobbet med et vellykket prosjekt for å sikre lik lønn til avdelingslederne, men bedriften har for øyeblikket ingen andre sosiale tiltak hvor de tillitsvalgte eller de ansatte involveres.

Når det gjelder arbeid med likestilling og mangfold ser det ut til å være forholdsvis begrenset aktivitet i de seks bedriftene. Noen av bedriftene forteller at det er etablert likestillingsavtaler og/eller tiltak for å sikre likestilling, men det er lite informasjon om hvordan disse avtalene og tiltakene fungerer i praksis, og om de har hatt noen effekt. Det meste som skjer på likestillingsområdet er koplet til at kvinner oppfordres til å delta i lederopplæringsprogrammer. Hovedinntrykket er at de tillitsvalgte er lite involvert i dette arbeidet.

¹⁷ Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen, Aagoth Elise Storvik (2003:231): "Makt og demokrati i arbeidslivet", Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, Gyldendal Norsk Forlag.

4.2.4 Opplæring og kompetanseutvikling

Opplæring og kompetanseutvikling oppfattes av de tillitsvalgte og bedriftsledelsene som ett av elementene i et bredere arbeid med HMS. En av de tillitsvalgte understreker at de ansatte har vært, og er, mer involvert i kompetanseutvikling enn i bedriftens arbeid med ytre miljø. Dette ser ut til å være trenden i alle de seks bedriftene. Noen av de tillitsvalgte har mulighet til å delta i planleggingen og videreutviklingen av de kurs og opplæringsprogrammer som bedriften tilbyr sine ansatte. Dette gjelder både opplæring koplet til HMS og mer faglig og teknisk rettet opplæring, hvor innspill fra de ansatte kan gjøre opplæringen bedre og mer relevant.

Flere av bedriftene trekker frem årlige medarbeidersamtaler med den enkelte arbeidstaker som et sentralt element i kompetanseutviklingen. Fjord Seafood har i tillegg etablert et nærmere samarbeid med Høgskolen i Tromsø. På samme måte som Kongsberg Gruppen, har Fjord etablert en egen "bedriftsskole": Fjord Seafood-skolen. Det er her satt i gang et eget ledelsesprogram for utvikling av mellomledere.

Ledelsen i Norske Shell forteller at det annet hvert år arrangeres en bedriftskonferanse hvor ledelsen, de tillitsvalgte, verneombud og hovedverneombud fra både Undersøkelse og Produksjon og fra nedstrømsiden er representert. Konferansen går over to dager og tar for seg spørsmål som de ansatte og selskapet er opptatt av. Agendaen settes av ledelse og de tillitsvalgte i samarbeid. Det arrangeres i tillegg månedlige møter med fagforeningen, samt en årlig tur hvor aktuelle tema tas opp. På denne turen deltar tillitsvalgte fra andre Shell-selskaper for gjensidig utveksling av synspunkter og erfaringer.

Ledelsen for en av bedriftene sier at de ansattes deltakelse i videreutviklingen av opplæringsprogrammer er en forutsetning for at programmene skal være relevante for deltakerne. Det fremheves også at de ansattes representanter skal bli informert og få anledning til å komme med sine synspunkter på programmene. Både for å gjøre programmene best mulig og for å sikre at de ansattes representanter fremstår som gode ambassadører med hensyn til kompetanseutvikling i bedriften generelt. I denne konkrete bedriften forteller lederen at de tillitsvalgte ofte trekker frem viktigheten av at det gis tilstrekkelig tid og prioritet til opplæring i det daglige arbeidet, og et godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte er nødvendig for å få til dette.

4.2.5 Forretningsetikk og korrupsjon

Hovedinntrykket er at forretningsetikk fremstår som et nærmest ukjent tema for de tillitsvalgte, og de tillitsvalgte har vært svært lite involvert i bedriftenes arbeid på dette området. Ingen av de tillitsvalgte har deltatt i utarbeidelsen av etiske retningslinjer, men et par stykker har fått nærmere informasjon om hvordan retningslinjene kan og skal brukes i de ansattes egen arbeidssituasjon. I en av bedriftene er de ansatte representert i bedriftens Etiske råd, men den tillitsvalgte vi har vært i kontakt med nevner ikke dette. Bedriftsledelsen i en av bedriftene forteller at alle nyansatte får informasjon om selskapets etiske retningslinjer, og alle avvik rapporteres regelmessig for å hindre gjentakelse og skape forbedring av praksis. En av de tillitsvalgte kjenner ikke til om bedriften har etablert noen forretningsetiske retningslinjer, men han viser til at arbeidsreglementet og arbeidet i AMU til en viss grad ivaretar hva som er gjeldende akseptabel atferd blant de ansatte. Han sier at det blant annet er vedtatt streng praksis i arbeidsreglementet når det gjelder mottak

av gaver fra kunder og leverandører. Alle gaver skal registreres før det gjøres en vurdering av hvorvidt de kan mottas.

I enkeltselskaper er det ledelsen som skal gjennomføre de praktiske grepene med informasjon, opplæring og etablering av styrings- og kontrollsystemer knyttet til forretningsetikk, men det er styret som er ansvarlig for utvikling av forretningsetiske retningslinjer og rutiner. Med tanke på at flere av de tillitsvalgte deltar i styret som de ansattes representant, er den manglende kunnskapen hos noen av de tillitsvalgte om hvorvidt bedriften har forretningsetiske retningslinjer litt overraskende, spesielt for de bedriftene som faktisk har etablerte retningslinjer. Dette tyder på at temaet i liten grad har vært gjenstand for diskusjon i bedriftsstyrene.

4.2.6 Forholdet til leverandører

På samme måte som med forretningsetikk, er leverandørkrav så å si et ukjent tema for de tillitsvalgte i de seks bedriftene vi har vært i kontakt med. I de bedriftene som har etablerte sosiale, miljømessige og forretningsetiske krav til sine leverandører, har de tillitsvalgte i liten grad vært med på utformingen av disse kravene. Flere av de tillitsvalgte sier at de ikke vet om bedriften deres har etablert slike krav til leverandørene.

En av de tillitsvalgte forteller at bedriften hans ikke har nedfelt leverandørkrav i de etiske retningslinjene, men at dette er under utarbeidelse som standardtekst i innkjøpsdokumentet som bedriften benytter. De tillitsvalgte i denne bedriften har faktisk vært involvert i utarbeidelsen av bedriftens miljømessige leverandørkrav, men ikke i forhold til forretningsetiske krav. En annen av de tillitsvalgte forteller at han vet at bedriften har etablert krav til leverandørene, men fagforeningen har ikke vært involvert i dette arbeidet. Så vidt han kjenner til har det heller ikke blitt gitt noe informasjon om disse kravene på arbeidsplassen. Ledelsen i en annen av de seks bedriftene sier at det er etablert retningslinjer for hvordan de ansatte skal opptre i forhold til leverandører, men at disse retningslinjene ikke har blitt formidlet til de ansatte ennå. Dette skal skje i løpet av kort tid. En av bedriftene har gjennomført en kartlegging av de største leverandørenes miljøprofil, og det er laget miljøkrav som er innarbeidet i standardbetingelsene for innkjøp og i forbindelse med kvalitetsrevisjon av leverandørene. Så langt er det imidlertid ikke innført eventuelle konsekvenser av å ikke etterleve kravene. De tillitsvalgte har deltatt i dette arbeidet gjennom sin deltakelse i bedriftens miljøforum. Sosiale og forretningsetiske leverandørkrav har også blitt diskutert i denne bedriften, men ledelsen forteller at dette ikke er utarbeidet foreløpig.

5 HVORDAN KAN FAGBEVEGELSEN FREMME EN BÆREKRAFTIG NÆRINGSUTVIKLING?

Ut fra et begrenset utvalg på kun seks bedrifter kan man ikke si så mye om hva det er som generelt kjennetegner norske bedrifter som jobber godt med bærekraftig utvikling. Imidlertid har ProSus de siste fire årene kartlagt rapporteringspraksis på området bærekraftig utvikling i Norges 100 største bedrifter. Gjennom dette arbeidet antydes noen spesifikke bakenforliggende forhold som ser ut til å være av betydning for hvilke bedrifter som rapporterer godt. Med en antagelse om at det i det minste er en viss sammenheng mellom god rapportering og god praksis, kan dette fortelle oss noe om hva som påvirker bedrifter til å integrere bærekraftsbegrepet, eller deler av det, i sin virksomhet. Basert på ProSus sine tidligere studier av bærekraftsrapportering, kan følgende forhold trekkes frem:¹⁸

- Lovpålegg og frivillige avtaler koplet til bærekraftig utvikling og samfunnsansvar
- En helhetlig tilnærming til bærekraftsrapportering
- Gode styringssystemer for samfunnsansvar
- Bærekraftsarbeidet drøftes i bedriftens sentrale organer
- Engasjerte bedriftsledere
- Nær kontakt med norske myndigheter
- Samarbeid med forskningsinstitusjoner og andre organisasjoner
- Deltakelse i debatten om bedrifters samfunnsansvar

Alle punktene kan sies å være koplet til samspillet mellom fagbevegelsen, næringslivet, myndigheter og andre samfunnsaktører. Ved å identifisere hvilke drivkrefter og motivasjonsfaktorer som påvirker norske bedrifter kan man også peke på områder hvor fagbevegelsen og LO kan engasjere seg for å bidra til en bærekraftig næringsutvikling. Nedenfor presenterer vi noen konkrete anbefalinger til hvordan fagbevegelsen kan innta en pådriverrolle.

5.1 Fremme og håndheve lovpålegg og avtaler

Fagbevegelsen har lenge fungert som en vaktbikkje i forhold til håndheving og bevaring av Arbeidsmiljøloven. Denne rollen kan utvides til å også omfatte miljømessige og forretningsetiske lovpålegg, samt frivillige avtaler som kan relateres til bærekraftig næringsutvikling.

I debatten om næringslivets samfunnsansvar er ofte dynamikken mellom lovpålegg og frivillige initiativ oppe til diskusjon. Næringslivet selv med sine bransjeorganisasjoner (som NHO i Norge) har vært sterke talsmenn for at initiativene må være frivillige og komme fra bedriftene selv. En del frivillige organisasjoner har stilt seg mer tvilende til næringslivets

¹⁸ Gjølberg og Jelstad (2004): "Bærekraftsrapportering – En kartlegging av ikke-finansiell rapportering i Norges 100 største bedrifter", *ProSus rapport nr. 6/04*, Oslo: ProSus

evne til å ta sosiale og miljømessige hensyn på frivillig basis, og har i større grad krevd at myndighetene griper inn med regulative virkemidler.

Både på det miljømessige, det sosiale og det forretningsetiske området finnes det i dag lover og bestemmelser som har påvirket praksis i både privat og offentlig virksomhet. Arbeidsmiljøloven som ble vedtatt på 1970-tallet la grunnlaget for mye av det som gjøres på det sosiale området i norske bedrifter i dag. Innenfor helse og sikkerhet finnes det også en rekke etablerte krav og standarder som har bidratt til sunnere og tryggere arbeidsforhold for de ansatte. Lover og bestemmelser har presset norske bedrifter til å endre og forbedre sin praksis på disse områdene. Norsk fagbevegelse har spilt en helt sentral rolle i dette arbeidet.

Når det gjelder bedriftenes forhold til ytre miljø har Forurensingsloven og Produktkontrollloven hatt en betydelig effekt på forurensingsintensiv industri i Norge. Fagbevegelsen kan i større grad bruke sin kjennskap til arbeidet med styrking og bevaring av arbeidsmiljø og HMS, til å styrke koplingen mellom ytre og indre miljø. Blant annet har en utvidelse av stansingsretten til også å omfatte ytre miljø vært oppe til diskusjon, men ingen endring har vært gjort. Fremdeles har verneombudet kun rett til å stanse arbeidet dersom det er fare for de ansattes liv og helse, ikke hvis det er fare for miljøødeleggelser (Arbeidsmiljølovens § 27). Fagbevegelsen kan her i større grad fremstå som en pådriver for en utvidelse av stansingsretten.

Forretningsetikk og korrupsjon har i liten grad blitt satt på norske myndigheters dagsorden før de siste årene. I 1999 ble OECDs konvensjon mot bestikkelser av utenlandske tjenestemenn innarbeidet i norsk lov, og korrupsjon var oppe til diskusjon i KOMpakt (Regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet). Men det var først med Europarådets konvensjon mot korrupsjon at norske myndigheter gjennomførte store endringer i norsk lov, og fra 4. juli 2003 trådte nye bestemmelser i Straffeloven i kraft (Straffeloven § § 276a – 276c). Både offentlig og privat virksomhet omfattes av den nye lovgivningen som både tar for seg aktiv (tilbud) og passiv (mottak) korrupsjon. Loven er forholdsvis fersk, og har ennå ikke vært prøvet i rettssystemet. Her har fagbevegelsen et verktøy som brukes mer aktivt.

Fagbevegelsen har tradisjonelt kjempet for å lovfeste de ansattes rettigheter og bedriftenes forpliktelser. Lovverket kan være et godt redskap for å fremme en bedre praksis, og dette har vist seg gjennom Arbeidsmiljøloven og andre krav knyttet til HMS. Samtidig bør fagbevegelsen være varsom så man ikke blir så låst i fokuset på lovpålegg at det blir en hemsko for at alternative instrumenter for forbedringer kan tas opp til vurdering. Lovpålegg fungerer sjelden tilfredsstillende på egenhånd hvis det mangler mekanismer for kontroll og oppfølging. Noen av de tillitsvalgte viser da også til at frivillige avtaler mellom bedriftene og myndighetene i visse sammenhenger fremstår som et vel så vellykket virkemiddel som lovpålegg. Disse avtalene gir større fleksibilitet ved at de kan tilpasses de spesifikke utfordringene en bransje står overfor. Denne typen avtaler fører også kanskje med seg større velvillighet fra bedriftenes side enn et generelt lovpålegg gjør.

5.2 Være med å styrke bærekraftsrapporteringen i bedriftene

Regnskapsloven pålegger alle norske regnskapspliktige virksomheter å rapportere på miljø, arbeidsmiljø og likestilling i styrets årsberetning (Regnskapslovens § 3-3). ProSus' kartlegging av hvordan de 100 største bedriftene i Norge følger opp disse lovpåleggene,

viser at lovpålegg kan være et effektivt virkemiddel for å få fram opplysninger om ikke-finansielle forhold. Mens bare halvparten av bedriftene i utvalget velger å ha utfyllende frivillig rapportering, ser vi at alle bedriftene rapporterer om miljø, arbeidsmiljø og likestilling i styrets beretning, om enn av svært varierende kvalitet.¹⁹ Noen av bedriftene avfeier for eksempel miljø som et irrelevant tema, men de viser i hvert fall at de er klar over rapporteringsplikten, om enn ikke omfanget av den. Det er derfor grunn til å tro at langt færre bedrifter ville rapportert om miljø, arbeidsmiljø og likestilling i styrets beretning om dette ikke var lovpålagt. Lovpåleggene medfører at bedriftsstyrene må forholde seg til disse temaene. Som bedriftenes øverste organ, kan dette igjen sette i gang interne bevisstgjøringsprosesser og konkrete tiltak koplet til bedriftens arbeid med samfunnsansvar. Dette var argumentet ble brukt da pålegget om miljørapportering i styrets beretning ble vedtatt av Stortinget i 1998.²⁰

Vår kartlegging har vist at de ansatte og tillitsvalgte i liten grad har vært involvert i hvordan bedriftene rapporterer om miljømessige, sosiale og etiske forhold, såkalt bærekraftsrapportering. Det er ingen automatisk sammenheng mellom god rapportering og god praksis, men rapportering kan være et viktig og nyttig virkemiddel for å sette i gang prosesser i en bedrift som igjen påvirker praksis. De tillitsvalgte kan i større grad enn i dag bruke regnskapslovens pålegg om rapportering på ytre miljø, arbeidsmiljø og likestilling som en "brekkstang" for få større fokus på disse temaene i bedriftens styre og ledelse. I styrer hvor de ansatte er representert kan de tillitsvalgte direkte være med på å fremme både selve omfanget av den ikke-finansielle rapporteringen og implementering av klare og faste rapporteringsrutiner. Som et alternativ eller supplement til juridiske pålegg, kan fagbevegelsen i samspill med bransjeorganisasjoner og myndigheter bidra ved å finne fram til standarder som fremmer felles rapporteringspraksis. De tillitsvalgte kan dessuten i de enkelte bedrifter ta initiativ til en bredere frivillig rapportering.

Samtidig må man ikke glemme at rapportering kun er et middel, og ikke et mål i seg selv. Fokus bør være på kvalitet fremfor kvantitet i rapporteringen. Lange og omfattende rapporter er ikke alltid sammenfallende med systematisk og nyttig rapportering, og såkalt "teppebombing" er et mer og mer vanlig problem innenfor bærekraftsrapportering. Noen bedrifter ser ut til å bruke rapporteringen først og fremst som er markedsføringsverktøy for å fortelle "solskinshistorier" og presentere et ensidig positivt bilde av bedriftens virksomhet. Fagbevegelsen og de tillitsvalgte kan arbeide for at rapporteringen gir et realistisk bilde av virkeligheten, og ikke bare blir et middel for å fremme bedriftens omdømme eller for å bygge en merkevare.

Gjennom deltakelse og engasjement fra de enkelte fagforeninger og klubber, både når det gjelder den lovpålagte og den frivillige rapporteringen, kan fagbevegelsen opparbeide seg en bred oversikt over hva som foregår i norske bedrifter. Dette vil gi LO godt innsyn i hvordan norsk næringsliv forholder seg til miljømessige, sosiale og forretningsetiske utfordringer. Dette gir igjen et godt utgangspunkt for å forstå hvilke konkrete skritt som må tas for å skape en mer bærekraftig næringsutvikling i Norge.

¹⁹ Med unntak av én bedrift som ikke rapporterer på likestilling.

²⁰ Ruud, Audun og Larsen, Olav Mosvold (2003:13): "Miljørapportering i større norske foretak: Fungerer Regnskapsloven etter intensjonen?", *ProSus rapport nr. 5/03*, Oslo: ProSus 2003

5.3 Være med å etablere gode styringssystemer i bedriftene

Etablering av styringssystemer koplet til miljømessige, sosiale og etiske utfordringer, skaper troverdighet rundt en bedrifts arbeid med bærekraftig utvikling. Gode styringssystemer sikrer at retningslinjer, policies og rapportering blir noe mer enn fine ord på papiret. Her kan de tillitsvalgte og fagbevegelsen bidra til å sette fokus på hvordan bedriftene kan etablere gode styringssystemer gjennom organisering, ansvarsfordeling, sertifiseringer, rapporteringsrutiner og kontrollmekanismer. Er samfunnsansvaret forankret hos toppledelsen, linjeledelsen eller i en egen avdeling? Hvilke rutiner finnes for å overvåke og avdekke feil? Revideres arbeidet med samfunnsansvar eksternt eller av en internrevisjon? Hvilke konsekvenser har brudd på retningslinjene? Belønnes eller måles de ansatte etter oppfølging av bedriftens strategi for samfunnsansvar?

Det vil være de bedriftene som klarer å få etablert gode styringssystemer som også klarer å integrere bærekraftsbegrepet i sin praksis. For å inspirere til etablering av styringssystemer og for å få disse til å fungere, kan fagbevegelsen og de tillitsvalgte bruke sine påvirkningsmuligheter i bedriftens organer slik at deltakelsen reelt blir styrket. De bør også styrke dialogen med engasjerte ledere i bedriften. Da kan også medbestemmelse og bedriftsdemokratiet styrkes.

5.4 Bruke påvirkningsmulighetene i bedriftens organer

Tradisjonen med bedriftsdemokrati og de ansattes rett til medbestemmelse og innflytelse på arbeidsgivers beslutninger, er en del av den norske samarbeidsmodellen. Både Hovedavtalen i privat sektor, Aksjeloven og Arbeidsmiljøloven gir de ansatte rettigheter og muligheter til å delta i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, konsernutvalg, arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling.

Hovedavtalen pålegger alle bedrifter med tariffavtale og mer enn 100 ansatte å opprette et bedriftsutvalg, hvor både representanter for bedriften og for de ansatte deltar. Utvalget har ingen myndighet, men skal informeres og kan drøfte et vidt spekter av saker. Ifølge Hovedavtalen bør dessuten egne avdelingsutvalg opprettes hvis bedriften har selvstendige avdelinger og mer enn 200 ansatte. Tillitsvalgte i ulike bedrifter under samme konsern, har også rett til å etablere et felles konsernutvalg som kan kreve å få diskutere saker med konsernledelsen. Arbeidsmiljøloven pålegger at virksomheter med mer enn 10 ansatte har et eget verneombud. I tillegg er Arbeidsmiljøutvalg pålagt for alle virksomheter med mer enn 50 ansatte, men også i mindre virksomheter hvis de ansatte krever det. Aksjeloven slår fast at de ansatte har rett til å velge ett medlem til bedriftens styre dersom bedriften har over 30 ansatte og et flertall av de ansatte krever dette. Mer enn 50 ansatte gir rett til å velge 1/3 av medlemmene. Denne retten gjelder også konsernstyrer. I tillegg skal bedrifter med mer enn 200 ansatte som regel ha en bedriftsforsamling hvor de ansatte velger 1/3 av representantene. Bedriften kan imidlertid velge å ikke ha bedriftsforsamling etter avtale med de ansatte, og i stedet gi de ansatte ekstra representasjon i bedriftens styre.

De tillitsvalgte har gjennom sin representasjon i disse organene muligheter til å påvirke hvilke saker som settes på bedriftens agenda. Denne påvirkningsmuligheten kan brukes til å fremme et mer helhetlig fokus på bærekraftig næringsutvikling i bedriften.

5.5 Styrke samarbeidet med engasjerte bedriftsledere

Enkeltpersoner i norske bedrifter, både i den øverste ledelsen og på mellomledernivå, kan være viktige entreprenører for å integrere bærekraftsbegrepet, eller deler av det, i bedriftens virksomhet, både i den daglige driften og i mer langsiktige utviklingsstrategier.

Den øverste selskapsledelsen vil ha hovedansvaret for implementering av selskapets policy relatert til økonomi, sosiale forhold og ytre miljø. Samtidig vil mellomledere kunne spille en svært sentral rolle gjennom å hindre eller legge til rette for konkrete endringer i en bedrift.

Større bedrifter har som regel en egen HMS-ansvarlig og/eller organisasjon- og personalansvarlig. Flere og flere selskaper ansetter også egne CSR-ansvarlige eller ledere for samfunnsansvar. Disse personene kan i kraft av sin stilling spille en viktig rolle for å sette bærekraftig utvikling på agendaen i en bedrift. Vi spurte de tillitsvalgte i de bedriftene vi har sett nærmere på, om noen i ledelsen har stått frem som en inspirator i bedriftens arbeid med miljømessige og sosiale forhold. En av de tillitsvalgte nevnte bedriftens organisasjonssjef som en positiv drivkraft for bedriftens miljømessige og sosiale arbeid. En annen tillitsvalgt trakk frem bedriftens CSR-ansvarlig som en pådriver for det interne arbeidet.

Et nærmere samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte er viktig for å omsette vedtatte retningslinjer og policies til praksis. De tillitsvalgte kan trekke fordeler av en god dialog med personer i ledelsen som er ansvarlige for og jobber med bedriftens sosiale, miljømessige og/eller forretningsetiske utfordringer. Spørreskjemaet som ble sendt ut til i forbindelse med innsamling av informasjon til denne rapporten, bidro faktisk til å sette i gang en ny dialog mellom den tillitsvalgte og den CSR-ansvarlige i en av bedriftene.

I tillegg til bedriftsledelsen, kan fagbevegelsen med fordel styrke dialogen med andre aktører som er, eller bør være, engasjert i bærekraftig næringsutvikling og tema relatert til dette. Dette omfatter blant annet norske myndigheter, NHO og frivillige organisasjoner (NGOer). Vi vil understreke at det faktisk finnes flere miljøer som har et aktivt CSR engasjement som enkelt bedrifter i større grad kunne ta del i.

5.6 Bidra til å sette bærekraftig næringsutvikling på myndighetenes dagsorden

Samspillet mellom myndigheter, næringsliv og fagbevegelse påvirker hva som skjer i forhold til bærekraftig næringsutvikling i Norge. Rapporten viser at det er svake koplinger mellom myndighetenes ulike politiske strategier relatert til bærekraftig næringsutvikling. Her kan fagbevegelsen være en pådriver for å fremme en mer helhetlig politikk i Norge. Mens norske historiske tradisjoner med bedriftsdemokrati kan være et redskap for de tillitsvalgte for å fremme bærekraftsarbeidet i den enkelte bedrift, kan tradisjonen med trepartssamarbeide åpne verdifulle muligheter for fagbevegelsen med hensyn til å påvirke myndighetenes politikk. Fagbevegelsen bør jobbe for at den norske samarbeidstradisjonen favner bredere enn arbeidstakerrettigheter og HMS. En slik utvidelse av samarbeidet vil kunne styrke den manglende koordineringen som denne rapporten påviser.

Enkelte bedrifter har nærere kontakt med myndighetene enn andre. Denne kontakten kan være etablert i kraft av at de er store. Dessuten har noen bedrifter sin virksomhet innenfor sektorer hvor myndighetene er sterkere involvert, som for eksempel i olje- og

gassektoren. Samtidig finnes det også en historisk arv som har påvirket forholdet mellom privat og offentlig sektor, spesielt blant de tidligere statseide bedriftene. Flere av disse er også bedrifter med lange historiske røtter i det norske samfunnet. Vi snakker om hjørnesteinsbedrifter som har sett det som en naturlig rolle å være en bidragsyter til samfunnet utover det rent økonomiske. For eksempel i Statoils tilfelle, sier tidligere konsernsjef Harald Norvik:

Statoils utvikling i Norge har vært veldig sterkt preget av selskapets samfunnsrolle. Det var et gjennomgående kulturfenomen at Statoil hadde et spesielt ansvar, delvis fordi bransjen var ny, delvis fordi det ble forventet at Statoil ivaretok helt spesielle oppgaver. Særlig på 1970- og 1980-tallet var dette fremtredende.²¹

Samtidig må det understrekes at det pågår store endringer i forholdet mellom det private og det offentlige. Fokuset på næringslivet som et redskap for å bygge det gode samfunn er under press. Man kan snakke om en mulig overgang fra demokratisk kapitalisme til kapitalistisk demokrati, hvor demokratiske verdier utfordres på markedsreformenes alter.²²

Det er vanskelig å si hvorvidt nær kontakt med norske myndigheter fremmer fokus på bærekraftig utvikling i norske bedrifter. Det er samtidig ikke utenkelig at bedrifter som enten på grunn av sin størrelse, historie, eierskapsform eller virksomhet er i tett dialog med norske myndigheter, påvirkes til å trekke inn ikke-økonomiske forhold i sine vurderinger i større grad enn andre bedrifter. Vi ser en tendens til at de aller største norske bedriftene, hvorav også de fleste har vært, eller er, delvis statseide, er blant de som rapporterer best om bedriftens sosiale, miljømessige og etiske utfordringer.²³ Få av de 6 bedriftene vi har studert her svarer på spørsmålet om hvordan de opplever kontakten med norske myndigheter, men de i bedriftsledelsen som kommenterer dette, sier at de stort sett opplever en god og konstruktiv dialog. Det politiske rammeverket oppfattes ikke som noen hindring for sysselsetting og verdiskapning.

Denne rapporten fokuserer på private bedrifters bærekraftsarbeid, men også norsk offentlig sektor står overfor store utfordringer. Offentlig sektor bør blant annet i større grad etablere klare krav i forhold til innkjøp og anbud, som ikke bare tar hensyn til å minimere kostnader på kort sikt. Et eksempel er Grønn stat og forslaget om innføring av miljøledelse i alle offentlige forvaltningsorgan innen utgangen av 2005.²⁴ En undersøkelse gjennomført i regi av Nordisk ministerråd²⁵ viser at bare 40 prosent av norske offentlige tildelingsbeslutninger knyttet til kjøp av varer og tjenester inneholder en eller annen form for miljøkrav, sammenlignet med 60 prosent i Danmark og Sverige. Fagbevegelsen kan gjennom å sette søkelys på manglende bevissthet fra myndighetenes side, påvirke praksis i offentlig sektor rundt miljø og andre tema knyttet til en bærekraftig næringsutvikling.

²¹ Intervju med Harald Norvik, konsernsjef i Statoil 1988-1999, Oslo 11. juli 2003.

²² Christensen, Sverre A., Harald Espeli, Eirinn Larsen og Knut Sogner (2003): Kapitalistisk demokrati? Norsk næringsliv gjennom 100 år, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

²³ Gjølborg og Jelstad (2004).

²⁴ For flere detaljer om Grønn stat se: <http://www.gronnstat.no> (Tilgjengelig pr 19. april 2005).

²⁵ "Norge dårligst på miljøkrav", Aftenposten, 14. april 2005.

5.7 Bruke virkemiddelapparatet for å være pådriver overfor myndighetene

Til tross for de nye signalene fra industriutvalget og regjeringen finnes det i liten grad miljøtiltak i innovasjonspolitikken i Norge i dag. I tillegg er innovasjon knapt nok nevnt i miljøpolitiske dokumenter. Det gjøres imidlertid mye interessant i OED, hovedsakelig relatert til teknologiutvikling på sokkelen og gasskraftverk med CO₂-håndtering. Her bør fagbevegelsen være en pådriver for å fremme en mer helhetlig politikk. Eksempelvis bør fagbevegelsen være mer synlig i høringsprosessene rundt miljøpolitiske og innovasjonspolitiske dokumenter. Nærings- og energipolitikken er viktig for LO, noe som også understrekes i den næringspolitiske tiltaksplanen vedtatt i LOs sekretariat 7. juni 2004. I lys av de framførte argumentene i denne utredningen mener vi likevel at en slik tiltaksplan i større grad bør ses i sammenheng med andre relevante områder, som HMS-spørsmål, samt gjerne fremme innovative løsninger for å styrke de norske samarbeidstradisjonene.

Det er svak integrasjon av miljøaspekter i det relevante virkemiddelapparatet for næringsutvikling. I den grad det finnes et virkemiddelapparat for en bærekraftig næringsutvikling i Norge har fagbevegelsen i liten grad vært involvert i utformingen den. Også i virkemiddelapparatet kan LO øve mer direkte innflytelse. Enheter som Innovasjon Norge og ENOVA burde være relevante. Dette kan også styrke fokuset på bedre samordning mellom ulike politiske styringsnivåer og spesielt regionenes rolle. Innflytelse i virkemiddelapparatet kan utøves ved egen styrerepresentasjon, via ansattes representanter eller gjennom LOs betydelige politiske nettverk. Det kan også minnes om at det svenske LO er representert ved sin tredje nestleder i VINNOVA (Forskning och innovation för hållbar tillväxt), en av den svenske regjeringens viktigste initiativ for en bærekraftig næringsutvikling.

5.8 Inngå samarbeid med forskningsinstitusjoner og andre organisasjoner

I tillegg til kontakt med myndigheter, kan fagbevegelsen være en pådriver for bærekraftig næringsutvikling gjennom et tettere samspill med forskningsinstitusjoner og andre eksterne organisasjoner. Flere og flere bedrifter samarbeider med forskningsinstitusjoner og ulike typer organisasjoner, både frivillige og humanitære organisasjoner (NGOer), bransjeorganisasjoner og arbeidslivsorganisasjoner om tema tilknyttet bærekraftig utvikling. Også fagbevegelsen kan etablere et nærmere samarbeid med aktuelle organisasjoner som kan tilføre noe i forhold til bærekraftig næringsutvikling. De tillitsvalgte i de enkelte bedrifter kan bli inspirert og lære ved å gå i dialog med de organisasjonene som bedriftene jobber med, og eventuelt fremme forslag om nye relevante samarbeidspartnere for bedriften.

Kontakt og samarbeid med forskningsinstitusjoner vil være spesielt relevant for å sikre best mulig opplæring og kompetanse hos bedriftenes ansatte. Blant de 6 bedriftene vi har studert nærmere har flere av disse et nært samarbeid med høyskoler og universiteter. Dette skjer gjennom kurs og videreutdanning arrangert av bedriften og høyskolen/universitetet i samarbeid. I tillegg kan et nærmere samarbeid med forskningsinstitusjoner brukes til å videreutvikle bedriftens praksis rundt bærekraftig utvikling generelt, og i forhold til mer spesifikke utfordringer bedriften møter i sin virksomhet. For eksempel

etablerte Statoil i 1998 et samarbeid med Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI), Norsk senter for menneskerettigheter (SMR), Fridtjof Nansens Institutt (FNI) og ECON for å lære mer om utfordringer relatert til menneskerettigheter som selskapet kunne støte på når det etablerte seg i Aserbajdsjan. Denne landanalysen la grunnlaget for Statoils videre arbeid med menneskerettigheter.

Flere og flere bedrifter har etablert et samarbeid med frivillige organisasjoner, og noen bedrifter har inngått partnerskap av mer forpliktende karakter. Både Amnesty International Norge, Bellona og Initiativ for etisk handel (IEH) har vært villige til å gå inn i en tettere dialog med norske bedrifter for å utveksle synspunkter og kunnskap. Personer både i Statoil og i Bellona sier at de har hatt stor gjensidig nytte av Statoils Miljøforum hvor miljøorganisasjonene har deltatt i diskusjoner. Ledelsen i Norske Shell fremhever Bellona som en av flere viktige pådrivere i bedriftens miljøarbeid. Transparency International Norge (TI) har siden 2003 bistått bedrifter som ønsker mer kunnskap om forretningsetiske spørsmål og korrupsjon. Disse organisasjonene sitter også på mye kompetanse og kunnskap som fagbevegelsen og de tillitsvalgte kan trekke veksler på.

Norske Skog og Statoil har inngått globale arbeidslivsavtaler med den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ICEM (The International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union). Norske Skog og ICEM inngikk denne avtalen i 2002, i samarbeid med Fellesforbundet (FF). Avtalen gjelder selskapets ansatte over hele verden, og den tar for seg basisrettigheter knyttet til arbeidsforhold, helse og sikkerhet, organisasjonsfrihet, kollektiv forhandlingsrett o.l. Avtalen vurderes årlig. Statoil var det første norske selskapet som inngikk en tilsvarende avtale i 1998, og leder for energiseksjonen i ICEM og politisk spesialrådgiver i NOPEF sier i denne sammenheng: "Valget av Statoil var innlysende med tanke på det tradisjonelt harmoniske forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge." Siden Norge er det eneste landet i verden med en nasjonalt omfattende arbeidsavtale (Hovedavtalen), var skrittet til et internasjonalt avtalenivå kortere for Statoil og for Norske Skog enn for selskaper med en annen nasjonal bakgrunn. Her ser vi igjen betydning av å fremme et bredere engasjement både i forhold til å påvirke myndighetenes politikk samt bedriftens strategiske valg.

Oppsummert vil alle disse punktene kunne legge grunnlaget for en mer aktiv deltakelse i debatten rundt bedrifters samfunnsansvar både her hjemme og i utlandet.

5.9 Delta mer aktivt i debatten om bedrifters samfunnsansvar (CSR)

Den norske debatten rundt bedrifters samfunnsansvar, såkalt CSR (Corporate Social Responsibility) har vært konsentrert rundt de utfordringer norske bedrifter møter når de etablerer seg utenfor landet. Spesielt har det vært fokusert på at bedriftene i størst mulig grad skal bevare den samme praksis som i Norge med hensyn til arbeidsforhold, HMS og miljø. Den norske CSR-debatten startet for alvor på midten av 1990-tallet da Gro Harlem Brundtland kritiserte norske selskaper for ikke å ta ansvar i forhold til menneskerettigheter når de etablerte seg i Asia. Samme år ble det også satt i gang en kampanje mot Statoils engasjement i Nigeria med krav om oljeboikott av landet på grunn av myndighetenes omfattende brudd på menneskerettighetene. Det vakte sterke reaksjoner da ledelsen i Statoil nektet å kritisere det nigerianske regime eller trekke seg ut av landet under henvisning til at det var UD, ikke norske selskaper, som skulle drive utenrikspolitikk.

Statoil-saken fikk et politisk etterspill med opprettelsen av KOMpakt, ”Regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet”. KOMpakt dannet grunnsteinen i det norske CSR-nettverket som vokste frem. I tillegg til statssekretærer fra UD og NHD, ble LO og NHO, samt forskningsinstitusjoner, NGOer og selskaper (Statoil, Norsk Hydro, Telenor og Det norske Veritas) invitert med. Formålet med KOMpakt var å ”bidra til økt bevissthet om menneskerettighetsspørsmål i næringslivet” og å ”skape økt dialog, informasjonsutveksling og gjensidig forståelse mellom menneskerettighetsmiljøer, næringsliv og norske myndigheter.”²⁶ Menneskerettigheter dominerte diskusjonen i KOMpakt frem til 2000. Deretter har flere elementer i CSR blitt inkludert i debatten, først og fremst utfordringer relatert til korrupsjon, men også til en viss grad miljø. KOMpakt ble sett som et pionerprosjekt i internasjonal sammenheng fordi så mange ulike aktører ble inkludert i diskusjonen, og forumet ble en inspirasjon for FNs CSR-initiativ Global Compact²⁷.

Fagbevegelsen har vært lite synlig i den norske CSR-debatten. Deltakelsen har først og fremst vist seg gjennom regjeringsorganet KOMpakt hvor LO har vært representert. Spørsmålet er ihvilket grad det er utviklet noe eierskap ute i de ulike fagforbund? Men forklaringen kan kanskje knyttes til det faktum at KOMpakt i all hovedsak har fokusert på store norske bedrifter som er etablert i utlandet. Størsteparten av norske bedrifter og norske fagforbund er orientert mot forholdsvis små bedrifters virksomhet i Norge. Men det er her vi mener at fagbevegelsen har en mulighet til å komme sterkere på banen.

For å gjøre CSR-debatten aktuell og relevant for flere bedrifter, bør de sosiale, miljømessige og etiske utfordringer bedriftene møter i større grad ses i sammenheng med hva som skjer i Norge. Dette kan også rettfærdiggjøres innenfor den CSR orientering som bl.a. anlegges av NHO. Tiltak hjemme i Norge vil nemlig også ha betydning for den globale utviklingen, og de aller fleste norske bedrifter har fremdeles et stort forbedringspotensial. NHO har imidlertid vist en begrenset interesse for å gjøre denne koplingen mellom det globale og det nasjonale. Her kan fagbevegelsen være en pådriver ved å bringe CSR-debatten hjem, og tufte det videre arbeidet på norske samarbeidstradisjoner.

²⁶ St. meld. nr. 21 (1999-2000): *Menneskeverd i sentrum*. Oslo: UD/Statens forvaltningstjeneste

²⁷ Mer om Global Compact på <http://www.unglobalcompact.org/> (Tilgjengelig pr 19. april 2005).

6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Rapporten viser at norske myndigheters strategier og initiativer i liten grad fremmer en bærekraftig næringsutvikling – i hvert fall ikke dersom dette skal knyttes til en koordinert håndtering av miljømessige, sosiale og økonomiske hensyn. Det mangler en helhetlig tenkning i norsk politikk, men også i mange norske bedrifter. Likevel fremstår mange bedrifter i Norge som bedre eksempler enn myndighetene. Oppsummert kan vi fastslå at det er et behov for bedre koordinering og samordning av initiativer og strategier både på ulike politiske nivåer og innen de enkelte bedriftene. Her har også norsk fagbevegelse en utfordring.

Kartleggingen av bedriftspraksis viser at de fleste strategier og tiltak har vært, og er, ledelsesdrevet, og at de tillitsvalgte ofte opplever å bli presentert ferdige løsninger uten å ha vært involvert. De tillitsvalgte deltar i diskusjoner relatert til HMS og kompetanseutvikling. Når det gjelder ytre miljø er involveringen mye mer begrenset, og vi finner at de tillitsvalgte ute i de enkelte foretakene også i svært liten grad er involvert på områdene forretningsetikk og krav til leverandører. Spørsmålet er hvorfor? Dette kan bunne i begrenset forståelse og engasjement fra de tillitsvalgte selv, men vi kan heller ikke se at de enkelte forbund eller LO sentralt har hatt tilstrekkelig forståelse for hva som kreves for å fremme en bærekraftig næringsutvikling. Samtidig virker det som det er manglende interesse fra bedriftsledelsens side for å involvere de tillitsvalgte og de ansatte på mange av områdene vi har drøftet i denne utredningen.

Rapporten kommer med konkrete innspill til hvordan de tillitsvalgte og fagbevegelsen kan engasjere seg og bidra til å sette fokus på bærekraftig næringsutvikling i Norge. Vi viser til mange forhold som er knyttet til utfordringer utenfor den enkelte bedrift. Et tema er knyttet til utvikling og håndheving av lovpålegg og avtaler. Alternativt kan man bidra til å sette bærekraftig næringsutvikling på myndighetenes dagsorden. Vi vil likevel fremheve at det kan være vel så viktig å ta tak i foretakenes egne prioriteringer. Her er bærekraftsrapportering en viktig referanse. Dette kan styrke relevante styringssystemer i bedriften, men vi argumenterer for at styringssystemer knyttet til den tredelte bunnlinje og CSR ofte må fremmes i bedriftens mer formelle organer. Da kan det være viktig at man styrker dialogen internt med ledelsen i bedriften. Dialogen bør også knyttes til utforming av virkemiddelapparatet, der LO kan fremme nye samarbeidsformer. Som støtte til denne dialogen kan det samtidig være en idé å styrke samarbeidet med forskningsinstitusjoner og andre relevante organisasjoner som har kjennskap til bærekraftig utvikling. Dersom LO tar tak i disse temaene, vil fagbevegelsen også stå betydelig sterkere i den generelle debatten rundt bedrifters samfunnsansvar.

Norske myndigheter har vedtatt en nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling – NA21, men så langt har det ikke blitt noen handling ut av planen. Et sterkere engasjement fra fagbevegelsen på de temaer vi har drøftet i denne rapporten vil kunne skape bedre planer og styrket handling for bærekraftig næringsutvikling i Norge. Dette krever at fagbevegelsen utvider sitt tradisjonelle næringspolitiske fokus. Da kan norsk fagbevegelse også øke sin innflytelse rundt debatt og praksis på bedrifters samfunnsansvar og bærekraftig utvikling mer generelt.

VEDLEGG

Vedlegg 1: Mandatet fra LO

Landsorganisasjonen i Norge (LO) ønsker en utredning med den overbyggende tittelen; 'Bærekraftig næringsutvikling – potensialet for verdiskaping og sysselsetting'. I det følgende beskrives bakgrunn for en slik utredning, og hvilke forhold / tema som ønskes belyst. Vi ønsker tilbakemelding med prosjektskisse og kostnadstilbud innen 21. november 2004. Vi tenker oss prosjektet ferdigstilt medio februar 2005.

Bakgrunn

Norsk næringsliv har skapt arbeidsplasser og verdier som har vært med å realisere det velferdssamfunnet vi har i dag. Et velferdsamfunn hvor levestandard og produksjonskostnader er blant de høyeste i verden. For å kunne videreføre produksjon under slike forutsetninger kreves det at man ligger i forkant av utviklingen og satser på områder hvor man har naturgitte eller menneskeskapte fortrinn samt et aktivt samspill mellom private og offentlige aktører. Næringslivet er avhengig av at offentlige aktører legger forholdene til rette gjennom stabile og på sikt konkurransedyktige rammevilkår. Gode rammevilkår er en nødvendig forutsetning, men ikke tilstrekkelig. En aktiv næringspolitikk som fremmer videreutvikling, rekruttering og nyskaping er en vel så viktig forutsetning for å hevde seg i fremtidens globale konkurranse. En aktiv næringspolitikk er dessuten en nødvendig garantist for videreføring av velferdsamfunnet.

Velferdsutviklingen avhenger av hvordan kunnskap utvikles og anvendes – herunder hvordan kunnskap omsettes til innovasjon som grunnlag for næringsvirksomhet, verdiskaping og sysselsetting. Mangelen på innovasjon svekker evnen til næringsutvikling, verdiskaping og dermed muligheten til å opprettholde velferdsgodene. Framtidig velferdsutvikling er avhengig av å tenke nytt i forhold til næringsutvikling.

Utfordringer

Begrepet velferdsutvikling har det siste tiåret blitt utfordret gjennom blant annet bærekraftbegrepet – en idé som søker å inkorporere økonomiske, sosiale og miljømessige betingelser og mål for samfunnsutviklingen. Nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling omtaler f. eks. i liten grad næringsutvikling som en viktig drivkraft i en bærekraftig samfunnsutvikling. Dette må i større grad sees i sammenheng.

En målsetting er at de tre elementene i bærekraftbegrepet legges til grunn for samfunnets mål om velferdsutvikling, verdiskaping og sysselsetting. En katalysator for å drive denne prosessen er en næringsutvikling bygget på medvirkning, kompetanse og forskning, og der markedskrav (offentlig og privat) og myndighetskrav i økende grad responderer på et næringsliv som legger etikk, verdier og miljø til grunn for forretningsideer, innovasjon og produksjon. Mulighetene ligger dermed i samspill og synergi mellom næringslivet, myndigheter og marked. Bærekraftbegrepet vitaliseres ved å

bruke næringsutvikling som motor i en bærekraftig samfunnsutvikling, samtidig som næringslivet forholder seg til fremtidsrettede suksesskriterier og myndighetene legger til rette rammebetingelser for innovasjon og nyskaping. Følgende figurer operasjonaliserer et slikt målsetting, og suksesskriterier knyttet til dette.

Premiss	Katalysator	Målsetting
Bærekraftig utvikling	Bærekraftig næringsutvikling	Velferdsamfunnet = Bærekraftig samfunnsutvikling
økonomi sosiale forhold miljø	medvirkning kunnskap og kompetanse forskning innovasjon markeds / myndighetskrav til etikk, verdier og miljø	verdiskaping sysselsetting

Suksesskriterier

Medvirkning: legger til rette for deltagelse, engasjement og godt arbeidsmiljø

Kompetanse: basert på høy kunnskap og kompetente medarbeidere. Krav til stabil og kvalifisert arbeidskraft

Forskning: nær kontakt med forskning og utviklingsmiljøer

Innovasjon: foregangsmiljøer i et internasjonalt marked

Etikk, verdier og miljø: fokus på

- etikk i visjon og strategiske valg
- verdier i samfunnsmessig betydning
- totalmiljøet i produksjon og forbruk

Utfordringer som ønskes belyst:

Hvordan få til en reell kobling av bærekraftbegrepet til verdiskaping og næringsutvikling? Det vil være behov for en strategisk overordnet målsetting hos myndighetene der bærekraftig næringsutvikling inngår som en naturlig del og forutsetning for en helhetlig velferdsutvikling.²⁸ For at næringslivet skal ta utfordringen på alvor er det imidlertid en forutsetning at suksesskriteriene lar seg forene med bedriftsøkonomiske krav. En av hovedutfordringene er å skape aksept og forståelse for at bærekraftbegrepet må inn som en naturlig del i en helhetlig verdiskapningsprosess, og at verdiskaping og næringsutvikling må inn som sentrale forutsetninger for en bærekraftig samfunnsutvikling.

Det er viktig å analysere pådriverrollene i forhold til utviklingen av et bærekraftig næringsliv. Hvilke mekanismer er - eller kan bli - viktige for å fremme en slik utvikling?

²⁸ Jf. handlingsprogram og tanker om offentlig-private partnerskap slik det ble lansert av WSSD Johannesburg 2002.

1) Hovedspørsmål:

Hvilket potensial kan vi se innen området 'bærekraftig næringsutvikling' i forhold til verdiskaping og sysselsetting?

2) Delspørsmål:

Myndighetene har som tilrettelegger et sett virkemidler. Nasjonale og internasjonale rammebetingelser ligger i bunn for næringspolitikk og verdiskapingspolitikk generelt. Utover disse vil det være behov for en ytterligere spissing av innsatsfaktorer i forhold til innovasjonspolitik og bærekraftpolitikk. Samtidig har staten og lokal/regionale myndigheter et ansvar gjennom lov om offentlige anskaffelser og gjennom 'Grønn stat' programmet for å påvirke bærekraftig produksjon og forbruk.

I hvilken grad er det samordning / koordinering mellom aktuelle strategier, planer og aktører? F. eks. Regjeringens innovasjonsplan, Prosjektet 'Innovasjon 2010', Nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling, og omorganisering av virkemiddelapparatet?

Næringslivet kan bidra til å fremme bærekraftige produkter, tjenester og forbruk gjennom å spille en pådriverrolle i markedet - både som produsent og konsument. Som høykostland må norsk produksjon være kunnskapsintensiv, og dermed ligge i forkant i produktutviklingen. Spesielt for mindre og mellomstore bedrifter kan dette være en utfordring.

Gode eksempler: Hva kjennetegner virksomheter som aktivt integrerer bærekraftbegrepet - eller deler av dette - i sin virksomhetsstrategi?

Vedlegg 2: Presentasjon av bedriftene

Norske Skog

Norske Skog produserer avis- og magasinpapir til trykkerier over hele verden. I løpet av det siste tiåret har selskapet forandret seg fra en norsk industribedrift til et globalt industrikonsern. Det er nå verdens nest største produsent og leverandør av papir med 24 hel- og deleide fabrikker og salgskontorer i 15 land, i fem verdensdeler. Norske Skog har en andel på 13 prosent av det globale markedet for avis- og magasinpapir. Selskapet har ni fabrikker i Europa, to fabrikker i Sør-Amerika og tre fabrikker i Asia. I tillegg er selskapet deleier i flere selskaper: Pan Asia, Malaysian Newsprint Industries og Norske Canada. Norske Skog har ca 7300 ansatte. Inkludert selskapets deleide selskaper er antall ansatte 9873. En del av de ansatte er organisert i Fellesforbundet (FF).

Fjord Seafood

Fjord Seafood ble etablert i Brønnøysund i 1996. Fra å drive lokal fiskeoppdrett med to konsesjoner, har selskapet utviklet seg til en global leverandør av sjømat til Europa, USA og Asia. Selskapet ble børsnotert i 2000. Fjord driver oppdrettsvirksomhet i Norge, Storbritannia, Chile og USA, og selskapet er nå verdens tredje største oppdrettsaktør. Fjord driver i tillegg videreforedling i Storbritannia, Frankrike, Belgia, Nederland, Island og Chile. De siste årene har Fjord blitt preget av redusert etterspørsel og svake markeder, og selskapet har gjennomgått omfattende restruktureringer siden 2000 for å redusere kostnader. Dette innebærer salg og nedlegging av anlegg og virksomhet i blant annet Sveits og Chile. Fjord har totalt ca 2070 ansatte. 350 personer er ansatt i Fjord Seafood Norge. På grunn av omorganiseringer ble antall ansatte redusert med 670 årsverk i løpet av 2004, først og fremst i Norge og i Chile. En del av de ansatte er organisert i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN).

Choice Hotels Scandinavia

Choice Hotels Scandinavia er et hotelloperatør- og franchiseselskap med til sammen 140 hoteller. Selskapet ble etablert høsten 1990 da det fikk franchise-rettigheter for Norge etter avtale med Choice Hotels International. Choice har selv driftsansvaret for 93 av de 140 hotellene, mens de resterende 47 er tilknyttet selskapet gjennom franchise-avtaler. Choice har 68 hoteller i Norge, 48 i Sverige, 17 i Danmark, 6 i Finland og 1 hotell i Estland. Hovedkontoret ligger i Oslo. Selskapet ble notert på Oslo Børs i 1997, og har egne datterselskaper i Sverige og Danmark. Konserndirektør Petter Stordalen er selskapets største aksjonær med 38 prosent av aksjene. Choice har ca 5390 ansatte, mens 39 personer er ansatt i morselskapet Choice Hotels Scandinavia ASA. En del av de ansatte er organisert i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF).

Norske Shell

Norske Shell er et datterselskap av det internasjonale energiselskapet Royal Dutch/Shell-Group. Norske Shell har to hovedforretningsområder: 1) Undersøkelse og Produksjon

(UP) med leting, utbygging, produksjon og drift av olje- og gassfelt. 2) Oljeprodukter (OP) som inkluderer raffinering og distribusjon, samt salg og markedsføring av oljeprodukter. I tillegg er selskapet engasjert i salg og markedsføring av gass og strøm. Norske Shell har også et landsomfattende nett av rundt 700 bensinstasjoner. Selskapet ble grunnlagt i 1912 under navnet Norsk-Engelsk Mineralolie Aktieselskab (NEMAK) og startet sin virksomhet som et rent markedsføringsforetak for petroleumsprodukter. Selskapet har deltatt aktivt i leting etter olje og gass på den norske kontinentalsokkel helt siden de første undersøkelsene ble foretatt i 1964. Norske Shell er driftsoperatør for Draugen-plattformen, og deltatt i utbyggingen av *Troll Gass* som kom i produksjon i 1996. I desember 1999 ble Norske Shell tildelt operatørskapet for driften av *Ormen Lange-feltet*. Rundt 940 personer er direkte ansatt i Norske Shell. Ca 500 av disse er ansatt i Undersøkelse & Produksjon (UP), mens ca 440 er ansatt i Oljeprodukter (OP). I tillegg har selskapet 2700 ansatte på bensinstasjonene, det vil si totalt rundt 3640 ansatte. En del av de ansatte er organisert i Norsk olje- og petrokjemisk fagforbund (NOPEF).

Kongsberg Gruppen

Kongsberg Gruppen er et internasjonalt teknologikonsern med hovedkontor på Kongsberg. Konsernet er etablert på 40 steder i 23 land. Selskapet ble notert på Oslo Børs i 1993. Virksomheten er konsentrert om to forretningsområder: 1) Kongsberg Maritime og 2) Kongsberg Defence & Aerospace. Kongsberg Maritime ble etablert som eget forretningsområde i 1995. I 1996 ble SIMRAD-konsernet kjøpt opp, og Kongsberg SIMRAD og Kongsberg Maritime Ship Systems ble slått sammen til Kongsberg Maritime i 2003. Virksomheten er fokusert på maritim informasjonsteknologi som inkluderer dynamisk posisjonering, maritim automasjon, navigasjon, hydroakustikk, simulatorer, kommunikasjon og informasjonsstyring. Kongsberg Defence & Aerospace leverer høyteknologiske forsvarssystemer til et internasjonalt marked, og er blant de ledende innen sjømålsmissiler, militær kommunikasjon og våpenstyringssystemer. Kongsberg Gruppens virksomhet i Norge er plassert på Kongsberg, samt i Horten, Asker, Kjeller, Egersund, Bergen, Stjørdal, Trondheim og Tromsø. På Kongsberg eier selskapet 100 prosent av Kongsberg Næringspark. Kongsberg Gruppen er også etablert i Canada, USA, Sør-Amerika, i tillegg til i mange land i Europa, Midtøsten og Asia. Kongsberg Maritime har rundt 2432 ansatte, mens Kongsberg Defence & Aerospace har omlag 1650 ansatte. Kongsberg Gruppen som helhet har rundt 4180 ansatte, og ca 920 av disse jobber utenfor Norge. 32 personer er ansatt i morselskapet. En del av de ansatte er organisert i Fellesforbundet (FF).

Varner Gruppen

Frank Varner åpnet sin første klesforretning "Frank Varner" på Grunerløkka i Oslo i 1962. I tiårene etter ble stadig nye butikker åpnet rundt i Norge. Varner Gruppen er idag Norges største detaljist innen tekstil. Selskapet har 8 ulike kjedekonsepser: Dressmann, Cubus, Carlings, Vivikes, Bik Bok, Varners, Warehouse og Urban. Dette omfatter totalt 439 butikker i Norge. I tillegg er det etablert 372 butikker i Sverige, Island, Danmark, Latvia, Polen, Finland og Tyskland. Hovedkontoret er i Norge, men det er også etablert en rekke regionskontorer i de landene hvor selskapet er representert. I konsernet som helhet

er det 5800 ansatte. 240 av de ansatte jobber på hovedkontoret. En del av de ansatte er organisert i Handel og Kontor (HK), under "HK privat detalj" (ett av 12 bransjeråd i HK) .

Vedlegg 3: Spørreskjema sendt bedriftene

SPØRRESKJEMA

På oppdrag fra Arbeidslivsavdelingen i LO sentralt søker ProSus29 bedre innsikt i hvordan din bedrift fremmer bærekraftig næringsutvikling.

Vi har valgt å se nærmere på hvordan dere jobber med følgende forhold:

Ytre miljø og arbeidsmiljø, opplæring av de ansatte, likestilling, leverandørforhold, forretningsetikk, samt hvordan bedriften kommuniserer og samarbeider med interessenter/aktører utenfor bedriften.

Flere norske bedrifter jobber aktivt og godt med disse tingene, og i en større sammenheng kan arbeidet som foregår i enkeltbedrifter inspirere andre bedrifter og næringslivet generelt til nye tiltak som kan opprettholde konkurransevnen i norsk næringsliv. Slikt sett kan en bærekraftig næringsutvikling være med å trygge den fremtidige velferden og sysselsettingen i Norge.

I denne sammenheng er vi interessert i å høre mer om hvilke erfaringer du har i forhold til din egen bedrift, i hvilken grad fagforeningen/klubben har vært involvert i bedriftens arbeid i forhold til de nevnte temaene.

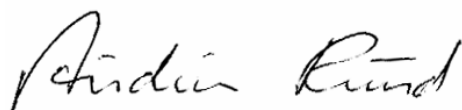
Håper du kan ta deg tid til å svare på de 15 spørsmålene nedenfor. Hvis noen av spørsmålene er vanskelig å svare på, kom gjerne med forslag til andre aktuelle personer som vi kan kontakte.

Svarene kan enten sendes på e-post til janka.jelstad@prosus.uio.no, eller på faks til 22 85 87 90. Dersom du foretrekker å svare muntlig, kan vi bistå med et intervju per telefon.

Oppklarende spørsmål kan besvares på e-post eller tlf. 22 85 87 98.

Tusen takk for hjelpen!

Vennlig hilsen



Audun Ruud
seniorforsker

ProSus – Program for forskning og utredning for et bærekraftig samfunn.
Universitetet i Oslo

²⁹ ProSus er et strategisk forskningsprogram ved Universitetet i Oslo. For flere detaljer se: <http://www.prosus.uio.no>

SPØRSMÅL

Ytre miljø

1. Har fagforeningen/klubben vært involvert i og engasjert seg i bedriftens miljømessige og sosiale strategier og tiltak?
 - a. Hvis ja, hvordan? (f.eks. gjennom egne møter, arbeidsmiljøutvalg, representasjon i styret og utvalg på lokalt plan og/eller på konsernnivå, involvering i årsrapporteringen i styrets beretning på ytre miljø, arbeidsmiljø og likestilling)
 - b. Hvis nei, hvorfor ikke?
2. Hva anser du som de viktigste drivkreftene bak selskapets arbeid med ytre miljø (den øverste ledelsen, mellomledere, fagforeningen/klubben, de ansatte generelt, enkeltpersoner eller avdelinger i bedriften, norske myndigheter, EU, andre aktører)?
3. Klarer bedriften å følge opp vedtatte konkrete miljøprosjekter/tiltak, og hvordan lykkes man med å sette disse ut i live ute på de enkelte arbeidsplasser?
4. Omfatter bedriftens miljøstrategi noen tiltak for å redusere energiforbruket?

Sosiale forhold og arbeidsmiljø

5. Tøffere konkurranse og økt fokus på effektivisering av driften kan gå på bekostning av arbeidsforholdene til de ansatte. Man må balansere effektivisering i forhold til å bevare sysselsetting, lønnsforhold og et godt arbeidsmiljø.
 - a. Hvordan forholder din bedrift seg til denne utfordringen? Gjennomføres f.eks. arbeidsmiljøundersøkelser, tiltak for å bedre trivselen o.l.?
 - b. Har fagforeningen/klubben og de ansatte blitt involvert i eventuelle omstillingsprosesser?
6. Er fagforeningen/klubben og de ansatte involvert i hvordan bedriften jobber med sosiale utfordringer tilknyttet opplæring, arbeidsmiljø, likestilling osv.? Hvis ja, på hvilken måte?

Opplæring og kompetanseutvikling

7. Hvordan jobber bedriften med opplæring og kompetanseutvikling hos de ansatte? Mellomledere vil kunne spille en svært sentral rolle med hensyn til å enten hindre eller legge til rette for konkrete endringer og utvikling av gode sosiale og miljømessige forhold i en bedrift. Hvordan foregår opplæring og kompetanseutvikling på mellomledernivå i din bedrift?

Likestilling

8. Er det satt i gang konkrete tiltak for å fremme likestilling i din bedrift?
 - a. Hvis ja, hvordan fungerer dette?
 - b. Hvis nei, hvorfor ikke?

Leverandørforhold

9. Har bedriften miljømessige, sosiale eller forretningsetiske (korrupsjon) krav til sine underleverandører?

- a. Hvis ja, hvordan informeres det om disse kravene ute på de enkelte arbeidsplasser? Og har fagforeningen/klubben vært involvert i utarbeidelsen av disse kravene?
- b. Hvis nei, hvorfor ikke?

Forretningsetikk

10. Har bedriften etablert forretningsetiske retningslinjer som tar for seg korrupsjon og smøring og annen uetisk atferd?
 - a. Hvis ja, hvordan har selskapet lyktes i å etablere en sunn bedriftskultur som i praksis hviler på disse retningslinjene? Har fagforeningen/klubben vært involvert i dette arbeidet?
 - b. Hvis nei, hvorfor ikke?

Dialog med interessenter/aktører utenfor bedriften

11. Hvilke aktører/interessenter utenfor bedriften har bedriften mest kontakt med, og hvilke av disse er viktigst for bedriften med tanke på fremtidig suksess, både med hensyn til verdiskapning og med hensyn til utvikling av gode miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold i din bedrift? (Eks. på aktører: Norske myndigheter, lokale myndigheter (kommune/fylke), EU, bransjeorganisasjoner, morselskap, andre bedrifter, frivillige organisasjoner, forskningsinstitusjoner osv.)
12. Hvordan er dialogen mellom bedriften og norske myndigheter? Anses norske myndigheter og det politiske rammeverket som en støtte eller en hindring når det gjelder din bedrifts muligheter til å bidra til økt sysselsetting og verdiskapning i Norge?

Annet

13. Er det noen andre vellykkede og interessante strategier/tiltak/prosjekter i bedriften som ikke har vært nevnt, som kan koples til bærekraftig næringsutvikling?
14. Vet du om andre personer i fagforeningen/klubben som er engasjert i disse temaene som vi kan kontakte for ytterligere informasjon?
15. Hvilke personer i bedriftsledelsen kan det være aktuelt for oss å snakke med om disse temaene? Har noen i ledelsen vist seg som en inspirator i bedriftens arbeid med miljømessige og sosiale forhold?