



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Sosial bærekraft i sjømatnæringen – Er næringen klar for åpenhetsloven?

En kartlegging av norske sjømatbedrifters arbeid og rapportering på menneskerettigheter

Marte Sofie Danielsen

Masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap (60 stp.)

Mai 2022

Forord

Dette året har utfordret meg på mange måter, noe som både har vært krevende, men ikke minst svært givende. Det er vemodig å se at hele fem år har flydd forbi, men alle opplevelsene, erfaringene, mestringene, og kunnskapen jeg tar med meg fra Norges Fiskerihøgskole, ville jeg ikke vært foruten. Å komme i mål med denne oppgaven har på mange måter vært en ordentlig lagseier, og det er derfor mange jeg vil takke.

Først og fremst vil jeg takke hele laget mitt i BK Tromsø damer Elite, som har gitt meg karrierens mest uforglemmelige sesong. I starten av masterperioden ble vi i september Norgesmestere for 2021, og nå i mai leverer jeg min ferdige oppgave som både grunnseriemester og vinner av eliteserien 2022. Til tross for blod, svette og tårer (på begge arenaer), er det ingen tvil om at alle treningene, reisene, og idrettsgleden har hjulpet meg gjennom den lange og seige prosessen med å skrive denne oppgaven.

Jeg hadde dog ikke kommet i mål uten min aller viktigste medspiller denne perioden, min veileder Jahn Petter Johnsen. Sammen har vi begitt oss ut på et tema som har ligget på siden av vårs fagfelt. Likevel har din svært allsidige kompetanse vært til uvurderlig hjelp for meg. Tusen takk for alle gode innspill, kloke ord og ikke minst raske tilbakemeldinger. Det legges virkelig merke til at du prioriterer og bryr deg om dine studenter.

Jeg vil også takke Sjømat Norge og Raftostiftelsen, som initierte et samarbeid med Norges Fiskerihøgskole, og ga meg muligheten til å sette større søkelys på et viktig tema. Ekstra takk til Therese Jebsen (Raftostiftelsen) og Stine Akselsen (Sjømat Norge), for god inspirasjon og oppmuntrende ord, og bistand til å innhente respondenter til undersøkelsen.

Sist, men ikke minst vil jeg rette en takk til familie, venner og samboer, som alltid har hatt troa og heiet meg frem. Jeg vil avslutte med noen inspirerende ord fra min gode medstudent og kontorkompanjong; *«på disse fem årene har vi utviklet oss fra rogn til superior Fiskerikandidat»*. Nå er vi klare for et nytt kapittel ute i arbeidslivet, som Fiskerikandidater.

Tromsø, mai 2022

Marte Sofie Danielsen

Sammendrag

Mange år med økende oppmerksomhet på klimautfordringer knyttet til forvaltning av havressursene har satt miljømessige aspekter i front for diskusjonen om bærekraft i sjømatnæringen. Avsløringer av en rekke menneskerettighetsbrudd i fiskerinæringen i Sørøst-Asia, har derimot tydeliggjort at miljømessig bærekraft ikke er den eneste utfordringen næringen står overfor. Den sosiale dimensjonen har i stor grad blitt nedprioritert. Offentlige rapporter er et viktig utgangspunkt for at utenforstående skal få innblikk i hvordan bedriftene arbeider med å ivareta menneskerettigheter. 1. juli 2022 trer åpenhetsloven i kraft, og vil pålegge bedrifter nye rapporteringskrav om aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter. Disse kravene har siden 2011 vært tydelig formulert i internasjonale og nasjonale frivillige retningslinjer og prinsipper. I denne oppgaven skal jeg derfor undersøke hvorvidt norske sjømatbedrifter er forberedt til å imøtekomme de nye lovkravene, med utgangspunkt i litteratur om bedriftenes samfunnsansvar, åpenhet, betydningen av frivillige retningslinjer og eksisterende lovkrav, og motivasjon for samhandling.

Undersøkelsesmetoder for tema som menneskerettigheter har i liten grad blitt dokumentert av forskere. Formålet med denne oppgaven har derfor også vært å utvikle samt teste et metodisk verktøy for å besvare problemstillingen min. Jeg benyttet metodetriangulering, og gjennomførte en dokumentanalyse, med forhåndsbestemte indikatorer, av utvalgte bedrifters års- og bærekraftsrapporter for å undersøke hvordan de i dag rapporterer på menneskerettigheter, samt en tilhørende spørreskjemaundersøkelse for å undersøke holdninger, motiver og andre bakgrunnsfaktorer for rapporteringen.

Oppsummert viser resultatene at oppmerksomhet rundt menneskerettigheter i liten grad er dokumentert av bedriftene i undersøkelsen, og rapporteringen oppleves i stor grad som et pliktlop som nøyer seg med å møte minimumskravene. Dette gjenspeiles av at de mellomstore bedriftene, som ikke har hatt noen rapporteringskrav på menneskerettigheter, ikke hadde noe dokumentasjon på at de ivaretar menneskerettigheter i bedriften eller i verdikjeden. De store bedriftene, som er omfattet av rapporteringskravene i rskl. §3-3c, viste følgelig større oppmerksomhet på deres ansvar overfor menneskerettigheter. Likevel virker de frivillige retningslinjene å ha hatt liten betydning for rapporteringen, noe som gjør at bedriftene blir nødt å forberede seg på store omstillinger når åpenhetsloven trer i kraft. Resultatene understrekte viktigheten med lovpålagte krav for å konkretisere innholdet i rapporteringen, og dermed sikre tydelig informasjon om hvordan menneskerettigheter ivaretas i virksomheten.

Forkortelser

CSR	Bedriftenes samfunnsansvar (Corporate Social Responsibility)
EU	Den europeiske union
FN	De forente nasjoner
GRI	Global Reporting Index
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
ILO	Den internasjonale arbeidsorganisasjon (International Labour Organization)
ISO	Den internasjonale standardiseringsorganisasjonen (International Organization for Standardization)
OECD	Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OHCHR	FNs høykommissær for menneskerettigheter (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)
Rskl.	Lov av 17. juli 1998 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven)
UNGP	FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (United Nations Guiding Principles)
WBA	World Benchmarking Alliance

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Menneskerettighetsproblematikken i sjømatnæringen	2
1.2	Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål	3
1.2.1	Oppgavens formål	4
1.3	Disposisjon	5
2	Ulike rammeverk for å ivareta menneskerettigheter i næringslivet	6
2.1	Menneskerettigheter	6
2.2	Bedriftenes samfunnsansvar (CSR).....	8
2.2.1	CSR i sjømatsektoren	9
2.2.2	CSR og menneskerettigheter	10
2.3	FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter.....	11
2.4	OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv	13
2.4.1	OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger	14
2.5	Åpenhet som et viktig utgangspunkt for menneskerettighetsarbeidet.....	16
2.6	Åpenhetsloven (2021).....	17
2.7	Dagens rapporteringskrav etter regnskapsloven (1998)	19
2.8	Enkelt rammeverk for å undersøke bedriftenes motivasjon til å rapportere på menneskerettigheter	20
3	Metode.....	22
3.1	Forskningsdesign	22
3.2	Metode for datainnsamling	23
3.2.1	Dokumentanalyse	24
3.2.2	Spørreskjemaundersøkelse	25
3.3	Undersøkelsens populasjon og utvalg	27
3.4	Analyse av data.....	28
3.4.1	Indikatorer for dokumentanalysen	28
3.4.2	Analyse av spørreskjemaundersøkelsen.....	32
3.5	Metodisk kvalitet	33
3.5.1	Evaluerings av dokumentanalysen.....	33
3.5.2	Evaluerings av spørreskjemaundersøkelsen	34
3.6	Personvern og etiske vurderinger	36
4	Resultater.....	37

4.1	Forskningsspørsmål 1: Hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter i sine års- og bærekraftsrapporter?.....	37
4.1.1	Oppsummering av resultatene fra dokumentanalysen	43
4.2	Forskningsspørsmål 2: hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?	45
4.2.1	Oppsummering av resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen	61
5	Diskusjon.....	62
5.1	Hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter?.....	63
5.1.1	Vurdering av kvaliteten på menneskerettighetsrapporteringen.....	63
5.1.2	Betydningen av frivillige retningslinjer	66
5.1.3	Imøtekommer bedriftene sitt samfunnsansvar overfor menneskerettigheter? ...	68
5.2	Hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?.....	70
5.2.1	Holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter	70
5.2.2	Viktige motiver for menneskerettighetsrapporteringen	72
5.2.3	Er det noen praktiske begrensninger for rapporteringen?	73
5.3	Hvor forberedt er bedriftene til å imøtekomme lovkravene i åpenhetsloven?	75
5.4	Refleksjoner rundt metode og metodeutvikling	76
6	Konklusjon	80
7	Videre forskning.....	82
	Referanseliste	83
	Vedlegg	88
	Vedlegg 1. Spørreskjema	88
	Vedlegg 2. Invitasjon og informasjonsskriv til spørreundersøkelsen	99

Tabelliste

Tabell 1 Indikatorsett med poengfordeling for dokumentanalyse	29
Tabell 2 Fordeling av respondentene	45
Tabell 3: I hvilken grad anser du risikoen for at din virksomhet kan bidra direkte eller indirekte til menneskerettighetskrenkelser?	46
Tabell 4: Rangering av temaene etter hvor viktige de er å rapportere på i bedriftens års-/bærekraftsrapport (hvit) og å integrere i bedriftens forretningsstrategi (blå).	47
Tabell 5: I hvilken grad har styret diskutert menneskerettigheter i forbindelse med temaene?	48
Tabell 6: I hvilken grad tar bedriften hensyn til menneskerettigheter i avgjørelser om hvem dere selger varer til, og hvem dere importerer varer fra?	49
Tabell 7: I hvilken grad motiverer følgende interessenter bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?	50
Tabell 8 Matrise: i hvilken grad kredittinstitusjoner motiverer menneskerettighetsrapportering og etterspørsel fra kredittinstitusjoner.	50
Tabell 9 Matrise: i hvilken grad kredittinstitusjoner motiverer menneskerettighetsrapportering og i hvilken grad de ville forbedret rapporteringen ved større etterspørsel fra kredittinstitusjoner.	51
Tabell 10: I hvilken grad motiverer følgende faktorer bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?	51
Tabell 11 Matrise: i hvilken grad bedriftene har satt seg inn i åpenhetsloven og hvorvidt de anser rapporteringskravene som hensiktsmessig.	54
Tabell 12: I hvilken grad har bedriften fulgt OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger i følgende år?	56
Tabell 13 Matrise: følge OECDs retningslinjer og hvorvidt dette har gjort menneskerettighetsarbeid enklere	57
Tabell 14 Matrise: kjennskap til FNs veiledende prinsipper og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	59
Tabell 15 Matrise: benyttelse av FNs veiledende prinsipper og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	60
Tabell 16 Matrise: kjennskap til OECDs retningslinjer og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	60

Figurliste

Figur 1 Aktsomhetsvurderinger. Kilde: Norges kontaktpunkt (2019)	14
Figur 2 Bedriftenes totale poengsum på alle seks indikatorer	37
Figur 3 Gjennomsnittlig totalscore for bedriftsstørrelse	38
Figur 4 Gjennomsnittlig totalscore per kategori	38
Figur 5 Total poengsum for hver indikator	39
Figur 6 Spredning av poeng på alle seks indikatorer	40
Figur 7 I hvilken grad synes du norsk sjømatnæring har en utfordring med risikoer for menneskerettighetskrenkelser?.....	45
Figur 8 I hvilken grad synes du det er viktig å være åpen om bedriftens arbeid med menneskerettigheter?.....	47
Figur 9 I hvilken grad har arbeid med menneskerettigheter vært avgjørende for eventuelle samarbeid?.....	49
Figur 10 I hvilken grad avgjøres hva dere prioriterer i års- og bærekraftsrapporteringen av deres merker og sertifiseringer?	52
Figur 11 I hvilken grad ville det forbedret deres arbeid med menneskerettigheter dersom det hadde vært en slik sertifisering?	52
Figur 12 I hvilken grad påvirker forventninger til bedriftenes samfunnsansvar (CSR) til å rapportere på menneskerettigheter?	53
Figur 13 I hvilken grad har ledelsen satt seg inn i åpenhetsloven og dens krav?	54
Figur 14 I hvilken grad kjenner ledelsen til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter?.....	55
Figur 15 I hvilken grad har bedriften benyttet seg av FNs veiledende prinsipper i sin forretningsstrategi og -drift?.....	55
Figur 16 I hvilken grad kjenner bedriften til OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger?	56
Figur 17 I hvilken grad OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger bidratt til å gjøre det enklere å arbeide med menneskerettigheter i bedriften?	57
Figur 18 Vi har foreløpig ikke hatt nok ____ til å kunne rapportere på menneskerettigheter ...	58
Figur 19 Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	59

1 Innledning

En av dagens globale utfordringer er å sikre befolkningen nok mat, samtidig som at det skal skje på en bærekraftig måte. Sjømat blir sett på som en viktig kilde til bærekraftig mat, da analyser viser at klimaavtrykket er lavt sammenlignet med annen produksjon av animalsk protein (Gephart et al., 2021). Den norske havressursloven legger stor vekt på det miljømessige aspektet i forvaltning av ressursene (havressursloven, 2008), da dette gjennom mange år har vært den største utfordringen for bærekraftig produksjon. I løpet av de siste årene har det imidlertid blitt tydelig at miljømessig bærekraft ikke er den eneste utfordringen næringen på verdensbasis står overfor. Internasjonal sjømatnæring strekker seg på tvers av landegrenser, med global handel som involverer enorme pengesummer. Avsløringer av en rekke alvorlige menneskerettighetsbrudd har dermed satt sosiale aspekter på dagsorden for en næring som har brukt mange år på å arbeide med å forbedre miljøpåvirkningen (Kittinger et al., 2017). Fiskerinæringen spesielt viser seg å være en av de mest utsatte næringene på verdensbasis for brudd på menneskerettigheter (Etisk Handel Norge, 2018).

En aktivitet vil ikke være fullstendig bærekraftig uten å tilfredsstille alle tre dimensjoner av bærekraft; miljømessig, sosial og økonomisk (Vifell & Soneryd, 2012). For å sikre bærekraftig sjømat er det derfor ikke nok å kun redusere klimaavtrykket og forvalte naturressursene, den sosiale dimensjonen må også ivaretas gjennom hele verdikjeden. 2030-agendaen ga verden et felles mål om å sikre bærekraftig utvikling, og belyste viktigheten av næringers og selskapers involvering for å kunne nå FNs bærekraftsmål. 2030-agendaen satte også mennesker i front, og tar gjennom de 169 delmålene sikte på å «realisere alles menneskerettigheter». Over 90% av bærekraftsmålene er både direkte og indirekte knyttet til internasjonale og regionale prinsipper for menneskerettigheter og arbeidsforhold (WBA, 2021).

Til tross for dette har den sosiale dimensjonen også blitt sett på som den minst håndfaste og utviklede bærekraftsdimensjonen (Vifell & Soneryd, 2012; Toussaint et al., 2021). I tillegg har det vært vanskelig å konkretisere konseptet i litteraturen, noe som har gjort det utfordrende for bedrifter å prioritere dette i organisatorisk planlegging (Dillard et al., 2009). Samtidig ser vi en økende etterspørsel etter dokumentasjon av sosial bærekraft, da kunder og interessenter stadig stiller større krav til å vite også hvilke sosiale forhold som ligger bak, og at produktene produseres på en etisk riktig måte (Nøstvold et al., 2019; Teh et al., 2019).

Sosial bærekraft handler først og fremst om samfunnspåvirkning, men det er svært mange faktorer som inngår i dette. Likevel er det tydelig at menneskerettigheter er vesentlig og sentral i forståelsen av begrepet (FN-Sambandet, 2019; Ajmal et al., 2018; McKenzie, 2004; Nøstvold et al., 2019; Teh et al., 2019; Utenriksdepartementet, 2015; WBA, 2021).

Staten bærer i utgangspunktet hovedansvaret under internasjonal og nasjonal lovgivning for å ivareta menneskerettigheter, og bedrifter er dermed underlagt den aktuelle stats regulering (Utenriksdepartementet, 2015). I hvilken grad stater tar dette ansvaret varierer, og i løpet av de siste tiårene har dette ansvaret i økende grad også blitt tilegnet bedriftene selv, gjennom det kjente begrepet «Corporate Social Responsibility» eller «bedriftenes samfunnsansvar», som jeg vil komme tilbake til. Det har derfor blitt utarbeidet en rekke frivillige internasjonale retningslinjer, prinsipper og forventninger om bedrifters arbeid med menneskerettigheter, for å både tilegne mer ansvar til bedriftene, men også for å veilede hvordan de kan arbeide med dette.

Til tross for en økende etterspørsel etter dokumentasjon av sosial bærekraft, har ikke norske bedrifter hatt rapporteringskrav på dette, med unntak av det som kreves av regnskapsloven (rskl.) §3-3c *redegjørelse om samfunnsansvar*. Rskl. §3-3c gjelder kun de store, børsnoterte selskapene, men i realiteten behøver det ikke å bare være disse som kan være involvert i menneskerettighetskrenkelser. For å få ordentlig innsikt i hvordan bedriftene imøtekommer sitt samfunnsansvar overfor menneskerettigheter, har man derfor vært avhengig av at de følger og rapporterer etter de frivillige retningslinjene.

1.1 Menneskerettighetsproblematikken i sjømatnæringen

Bakgrunnen for det reiste spørsmålet omkring sosial bærekraft i sjømatnæringen er saker knyttet til grove tilfeller av slaveri, misbruk og utnyttelse av fiskere i Sørøst-Asia (Nøstvold et al., 2019). Andre avsløringer har vært knyttet til menneskehandel, tvangsarbeid og barnearbeid. Fiskeri og havbruk har også blitt globale industrier som sysselsetter et høyt antall arbeidsinnvandrere. Mangel på opplæring, utilstrekkelige språkkunnskaper og mangel på håndheving av sikkerhet- og arbeidsstandarder gjør denne gruppen spesielt sårbare for å bli utsatt for menneskerettighetskrenkelser. Studier viser at det er størst risiko for arbeidere ombord fiskebåter, på grunn av de isolerte arbeidsforholdene, tilgangen på sårbare arbeidstakere og sterk industrikonkurranse. Det er også sterke indikasjoner på at tvangsarbeid og menneskehandel i fiskerisektoren ofte er knyttet til andre former for kriminalitet, som for eksempel transnasjonal organisert fiskerikriminalitet og korrupsjon (ILO, 2013).

Selv om de verste tilfellene er knyttet til Asia, er det også dokumenterte tilfeller av dårlig sikkerhet og utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft i også de vestlige landene. Fra 2017 til 2019 arbeidet Nofima med en rapport som skulle dokumentere sosial bærekraft i norsk fiskerinæring. Her ble det presisert at sosial bærekraft i den sammenheng omhandlet fravær av slaveri, tvangsarbeid, diskriminering og barnarbeid. I tillegg er det også økende fokus på ytterligere arbeidsrettigheter, som for eksempel friheten til å være organisert, ha en skriftlig arbeidskontrakt, sikkerhet, rett og mulighet til å si ifra om noe ikke er trygt eller riktig, og sosial trygghet som pensjon og forsikring. Resultatene viste at grove brudd på menneskerettigheter er så godt som fraværende i norsk fiskerinæring og at Norge har systemer og reguleringer som ivaretar alle spørsmål som reises internasjonalt om sosial bærekraft i sjømatnæringen (Nøstvold et al., 2019).

Selv om det aldri er mistanke om *alvorlige* brudd på menneskerettigheter i Norge har det likevel vært negative oppslag i media om tilfeller der man frykter diskriminering og sosial dumping (Nøstvold et al., 2019). Det finnes også eksempler på aktører som ikke forholder seg til regelverket. A-krimserveret hadde i mars 2019 kontroll på 20 fiskebruk i Lofoten og Vesterålen, hvor de avdekket flere brudd på arbeidstidsbestemmelser og sosial dumping, og til dels grove brudd på arbeidsmiljøloven (Haram, 2019).

En av de største utfordringene norske sjømatbedrifter opplever, er å ha kontroll over hva som skjer i verdikjeden. Dersom virksomheten importerer råstoff fra underleverandører hvor arbeidernes rettigheter krenkes, støtter og bidrar virksomheten til slik praksis. Som nevnt er næringa blitt svært globalisert, noe som fører til at leverandørkjedene ofte vil være lange og kompliserte, og det kan derfor være vanskelig å få oversikt og kontrollert alle leddene (Njåstad, 2021; Framstad, 2021). Norske bedrifter kan altså ikke hvile på at regelverket fungerer tilsynelatende greit i Norge. Selv om det er en viss distanse til menneskerettighetsbrudd i Norge, med bakgrunn i Nøstvold et al. sin undersøkelse, er dette likevel noe som angår norske bedrifter i stor grad.

1.2 Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål

Som nevnt i introduksjonen har rskl. §3-3c til nå gitt det eneste rapporteringskravet for bedrifters arbeid med sosiale forhold, men den 18. juni 2021 ble derimot åpenhetsloven vedtatt. Åpenhetsloven trer i kraft 1. juli 2022, og vil pålegge bedrifter nye rapporteringskrav om såkalte aktsomhetsvurderinger. Loven vil i tillegg omfatte flere bedrifter enn det rskl. §3-3c gjør i dag (åpenhetsloven, 2021). Aktsomhetsvurderinger går ut på at bedrifter skal

kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer eksisterende og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter av sin virksomhet (Utenriksdepartementet, 2019). Dette innebærer å gjøre risikobaserte vurderinger for om bedriften både direkte og indirekte har, eller kan forårsake eller bidra til krenkelser på menneskerettigheter. Til slutt skal bedriftene redegjøre for deres aktsomhetsvurderinger i årsrapporten eller i et annet offentlig dokument. Med denne loven blir forventningene om kartlegging og rapportering, som har ligget i de frivillige retningslinjene, nå formulert som *krav*.

Med utgangspunkt i dette ønsker jeg å undersøke hvorvidt norske sjømatbedrifter i dag rapporterer i henhold til, og følger de fortsatt frivillige retningslinjene for menneskerettighetsarbeid. Ved å kartlegge dette, undersøker jeg hvorvidt norske sjømatbedrifter i dag er forberedt til å imøtekomme kravene i åpenhetsloven.

Oppgavens problemstilling er dermed følgende:

Hvor forberedt er norske sjømatbedrifter til å imøtekomme kravene i den nye åpenhetsloven?

For å besvare problemstillingen ble to forskningsspørsmål utarbeidet:

1. Hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter i sine årsberetninger og/eller bærekraftsrapporter?
2. Hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?

Forskningsspørsmål 1 undersøkes gjennom en dokumentanalyse av bedriftenes rapporter, mens forskningsspørsmål 2 undersøkes gjennom en spørreskjemaundersøkelse.

1.2.1 Oppgavens formål

Formålet med denne oppgaven er todelt. Først og fremst ønsker jeg å kartlegge dagens status hos norske sjømatbedrifter i henhold til deres rapporteringspraksis og bakgrunnsfaktorer for dette, blant annet holdninger og motiver. Undersøkelsermetoder for å forske på tema som menneskerettigheter er dog i liten grad blitt dokumentert av forskerne (Pham & Vinck, 2018). En del av denne prosessen, og også en del av oppgavens formål, har dermed vært å utvikle og teste et metodisk verktøy for å undersøke bedrifters arbeid og rapportering på menneskerettigheter.

1.3 Disposisjon

Oppgaven er bygd opp av seks hovedkapittel. Innledningen har presentert oppgavens tematikk, aktualisering og formål, samt bakgrunnen for valg av problemstilling og forskningsspørsmål. I kapittel 2 presenteres relevant litteratur og rammeverk som danner utgangspunktet for undersøkelsen. Kapittel 3 gjennomgår og begrunner undersøkelsens metodevalg, inkludert forskningsdesign, datainnsamlings-, og analysemetode, utvalg, og til slutt en kvalitetsevaluering. De empiriske resultatene fra datainnsamlingen presenteres deretter i kapittel 4. I kapittel 5 diskuteres resultatene opp mot litteraturgjennomgangen og rammeverkene fra kapittel 2, samt forskningsspørsmålene. Metodetilnærmingen vil også diskuteres. Basert på diskusjonen blir det i kapittel 6 gitt en konklusjon på oppgavens problemstilling. Avslutningsvis vil forslag til videre forskning bli presentert.

2 Ulike rammeverk for å ivareta menneskerettigheter i næringslivet

Dette kapitlet består av en litteraturgjennomgang av ulike rammeverk for å ivareta menneskerettigheter i næringslivet, som danner utgangspunktet for undersøkelsen. Først vil begrepene «menneskerettigheter» og «bedriftenes samfunnsansvar» bli redegjort. Videre presenteres de mest relevante frivillige retningslinjene, herav FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, samt OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Dette danner utgangspunktet for hvilken praksis som har vært og er forventet av bedriftene. Deretter vil åpenhet i lys av rapportering, samt hvilke rettslige krav som finnes for rapportering på sosiale forhold redegjøres, herav den nye åpenhetsloven samt regnskapsloven. Til slutt vil et enkelt rammeverk for bedrifters motivasjon for samhandling presenteres, der samhandling i denne oppgaven knyttes til rapportering på menneskerettigheter.

2.1 Menneskerettigheter

Arbeidet med menneskerettigheter ble for alvor satt i gang etter andre verdenskrig ved opprettelsen av De Forente Nasjoner (FN) i 1945. Formålet med FN var å opprettholde internasjonal fred og sikkerhet, og for å «fremme og oppmuntre respekt for menneskerettigheter og grunnleggende friheter for alle, uten hensyn til rase, kjønn, språk eller religion» (Strand & Larsen, 2015, s. 17). Noen år senere ble *FNs Verdenserklæring om menneskerettigheter* (10. desember 1948) vedtatt, og danner grunnlaget for hvordan vi kjenner menneskerettighetene i dag. Erklæringen består av 30 artikler som inkluderer både sivile og politiske rettigheter, samt økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. FN definerer menneskerettigheter som «*grunnleggende rettigheter alle har, uavhengig av kjønn, alder, religion, legning, nasjonalitet eller hvor i verden de bor*» (FN-Sambandet, 2021).

I Norge har vi i hovedsak hatt tre definisjoner av menneskerettigheter;

«Grunnleggende rettigheter og friheter som individene har overfor statens myndigheter, og som følger av internasjonale overenskomster og praksis»,

«Uttrykk for de grunnleggende krav til individets stilling under enhver rettsorden»

og *«Grunnleggende moralske krav som bør stilles til rettssystemet, og som i større eller mindre grad kan være sikret ved grunnlovsbestemmelser eller internasjonale overenskomster»* (Strand & Larsen, 2015, s.15).

Selv om disse definisjonene påpeker at menneskerettigheter skal være rettslig beskyttet og et statlig ansvar, er det viktig å huske på at menneskerettigheter også eksisterer uavhengig av nasjonal lovgivning eller internasjonale avtaler (Strand & Larsen, 2015).

Bedrifter er i økende grad blitt bevisste på deres innflytelse, og hvordan de kan bruke dette til å fremme menneskerettigheter. I tillegg er det en økende bevissthet om fordelene ved å gjøre dette. Selv om menneskerettigheter i utgangspunktet er myndighetenes ansvar (dette blir nærmere forklart i kapittel 2.3), kan bedriftene gjøre mye i sin egen virksomhet for å støtte og respektere menneskerettigheter, noe som både gir strategiske og konkurransemessige fordeler, og ikke minst at det er etisk riktig (OHCHR, u. å.). Det er mange som vil bidra til å fremme ansvarlighet for menneskerettigheter og bedre arbeidsforhold i virksomheter og i leverandørkjeder. Myndigheter stiller krav og forventninger til næringslivet, politikere setter kritikkverdige arbeidsforhold på dagsorden, og media, forbrukere, organisasjoner og fagforeninger retter søkelyset mot menneskerettighetskrenkelser i næringslivet (Etikkinformasjonsutvalget, 2019).

I Norge har vi et lovverk for å sikre menneskerettsvern gjennom en rekke generelle og konkrete lovreguleringer, noe som skal hindre bedriftenes muligheter til å krenke menneskerettighetene. Det er nødvendigvis ikke alle land som har like sterk regulering eller håndheving av regelverket. Denne problemstillingen er en av driverne for utviklingen av de mange retningslinjene, konvensjoner og prinsipper, der forventninger til næringslivets ansvar for menneskerettigheter blir adressert. Blant de mest kjente rammeverkene er OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv (1976), FNs Global Compact (1999), ISO 26000 veiledning om samfunnsansvar (2010) og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (2011). Samtidig har konseptet «bedriftenes samfunnsansvar» utviklet seg og fått en sentral betydning i bedrifters arbeid med sosial bærekraft og menneskerettigheter (Kleppe, 2007; Filho, 2019; Camilleri, 2019; Toussaint et al., 2021). Videre vil jeg fokusere på FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, da disse vil være mest relevant for de kommende kravene i åpenhetsloven. Før dette blir redegjort, vil bedriftenes samfunnsansvar bli nærmere forklart da dette er et sentralt utgangspunkt for at bedriftene skal følge de frivillige retningslinjene.

2.2 Bedriftenes samfunnsansvar (CSR)

Bedriftenes samfunnsansvar blir på engelsk oversatt til «Corporate Social Responsibility», herav forkortelsen CSR. Begrepet har siden midten av 1990 vært allment brukt, men begrepets omfang har utviklet seg sterkt fra denne tid, mye på grunn av globaliseringen (Kleppe, 2007). Opprinnelig stammer CSR fra det økonomiske konseptet om å maksimere selskapets fortjeneste, men har over tid utviklet seg til å omhandle forbedring av sosial likeverd. Det nye perspektivet på CSR handler om hvordan bedrifter skaper verdi for interessenter utenfor juridiske og kontraksmessige relasjoner (Ji Hye, 2016). CSR går med andre ord ut på at bedriftene, som viktige aktører i samfunnet, følgelig har ansvar for deres påvirkning. Som nevnt innledningsvis handler sosial bærekraft om samfunnspåvirkning, noe som knytter spesielt denne bærekraftsdimensjonen til CSR. Definisjoner på bedriftenes samfunnsansvar og sosial bærekraft i bedriftssammenheng benyttes derfor ofte om hverandre.

CSR blir av McWilliams og Siegel (2001) beskrevet som handlinger foretatt av en bedrift med intensjon om å fremme sosiale goder utover firmaets direkte interesser og lovpålagte krav. Den Europeiske kommisjonen refererer til CSR som et konsept hvor bedrifter integrerer sosiale og miljømessige hensyn i forretningsdriften og i samhandling med sine interessenter på en frivillig basis (Toussaint et al., 2021). Et viktig poeng med CSR er altså dens frivillige natur og uavhengighet til nasjonal lovgivning.

ISO 26000 «veiledning om samfunnsansvar» ble utgitt i 2010 av den internasjonale standardiseringsorganisasjonen. Guiden er rettet mot alle organisasjoner, uavhengig av deres aktivitet, størrelse og lokalisering. CSR blir av ISO 26000 beskrevet som tiltakene en bedrift gjør for å bidra til bærekraftig utvikling, og guiden omfatter syv hovedområder innen samfunnsansvar; organisatorisk styring, menneskerettigheter, arbeidspraksis, miljø, rettferdig driftspraksis, forbrukerspørsmål og samfunnsengasjement og -utvikling (Camilleri, 2019). Filho (2019) påpeker at dette ansvaret skal vises gjennom transparent og etisk adferd som (1) bidrar til bærekraftig utvikling, (2) tar hensyn til interessenters forventninger, (3) er i samsvar med gjeldende lover og internasjonale normer, og (4) er integrert i hele organisasjonen og praktisert i alle relasjoner (Filho, 2019).

De nordiske landene toppe listene for størst måloppnåelse for en rekke CSR-krav. Mange av kravene er lovfestet eller fastlagt i avtaler mellom arbeidslivets parter. Som en følge av globaliseringen har selskaper i økende grad handel eller virksomhet i land med svakere demokratier, mangelfull lovgivning og mer korrupsjon. Dette gir muligheter for bedrifter å

øke lønnsomheten sin ved å bryte krav som CSR stiller i hjemlandet. Problemene med CSR oppstår dermed særlig når selskaper handler med eller har aktivitet i land med svakere demokratier, og et vanlig argument for dette er at konkurrentene ikke følger CSR-prinsippene, noe som fører til ujevne konkurranseforhold (Kleppe, 2007).

I FNs Global Compact av 1999 påpekes det at å ta samfunnsansvar starter med bedriftens egne verdier og prinsipper, og at hos ansvarlige bedrifter er disse verdiene de samme uansett hvor de befinner seg. I tillegg påpekes det at ansvarlige bedrifter vet at god praksis på ett område ikke tillater brudd på et annet (UNGC, u.å.). Kravene under CSR varierer og bedriftene er frie til å fastslå CSR-kravene etter eget skjønn (Ji Hye, 2016; Toussaint et al., 2021). Organisasjonskulturen er dermed en viktig driver for sosialt ansvarlig praksis, og ledelsen i bedriftene spiller følgelig en avgjørende rolle for å inkorporere CSR i bedriftens aktiviteter (Camilleri, 2019). Lederne har dermed et ansvar for å promotere bærekraftig praksis ved å gå utover egeninteresse.

2.2.1 CSR i sjømatsektoren

«The Monterey framework» (Kittinger et al., 2017; Teh et al., 2019) definerer samfunnsansvar i sjømatsektoren. Rammeverket inkluderer et spekter av menneskerettighetsbrudd, som for eksempel slaveri og tvangsarbeid, til mer subtile brudd som eksempelvis diskriminering. Ifølge rammeverket består samfunnsansvar i sjømatnæringen av tre prinsipper; (1) beskytte menneskerettigheter og verdighet. Dette prinsippet handler om å respektere grunnleggende menneskerettigheter og menneskers verdighet, og sikre tilgang til ressurser. Beskyttelse av menneskerettigheter krever at grunnleggende menneskerettigheter respekteres, arbeidstakerrettigheter beskyttes, og at det gis anstendige arbeidsforhold og HMS-standarder, spesielt for risikoutsatte arbeidere. Brudd på disse rettighetene i sjømatindustrien har blitt observert over hele verden (Kittinger et al., 2017).

Det andre prinsippet; (2) er å sikre likestilling og rettferdige muligheter til ressurstilgang. Dette prinsippet er opptatt av å sikre sosial likhet, og rettferdighet. Sikring av likestilling krever at arbeidstakere får riktig anerkjennelse, stemmerett og engasjement, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, kultur, legning eller sosioøkonomisk status (Kittinger et al., 2017). Dette innebærer ingen diskriminering, rettferdig fordeling av goder og fordeler til arbeidstakere, og lik inkludering i representasjon og deltakelse i beslutningsprosesser (Teh et al., 2019).

Det tredje prinsippet; (3) handler om å sikre levebrød samt forbedre matsikkerheten. Målet med dette prinsippet er å sikre at sjømatforsyningskjeder ikke opererer på måter som forstyrrer sosiale strukturer eller truer menneskers muligheter til å oppfylle deres rett på næring og levebrød. Ved å sikre at alle kan få tilgang på mat, gjennom for eksempel stordriftsfordeler og lave priser, ønsker man å skape forhold som forbedrer sosioøkonomisk stabilitet og sikkerhet i lokalsamfunn (Teh et al., 2019).

2.2.2 CSR og menneskerettigheter

Bakgrunnen for det reiste spørsmålet om næringslivets ansvar for menneskerettigheter ligger i styringsgapet mellom omfanget og påvirkningen av økonomiske krefter og aktører, og samfunnets evne og kapasitet til å håndtere de negative konsekvensene. Disse gapene tillater at bedrifter og virksomheter av alle slag kan utføre urettmessige handlinger uten tilstrekkelig sanksjonering (Ruggie, 2008).

På grunn av begrepets frivillige basis og tvetydige definisjoner prøver forskere å forstå dynamikken av menneskerettigheter innen CSR. Siden CSR skal være et frivillig engasjement fra bedriftene, betyr dette at bedrifter ikke er forpliktet til slik praksis. På den andre siden er menneskerettigheter imidlertid universelle og forpliktet 'av natur'. Disse universelle rettighetene krever derfor også universelle standarder og prinsipper, som gjelder for alle selskaper og land (Ji Hye, 2016). De universelle standardene kan tydeliggjøre og styrke innholdet i en frivillig CSR, noe som oppfordrer selskaper til å inkludere menneskerettighetsstandarder i implementeringen av CSR-praksis. Dette viser dermed sammenhengen mellom CSR og de frivillige retningslinjene.

Pedersen (2010) oppdaget at ledere hadde en relativ smal oppfatning av hva samfunnsansvaret innebærer. De mente det innebar å ta vare på arbeiderne, og å lage produktene og tjenestene på en miljøvennlig måte. Moyeen og West (2014) oppdaget at miljødimensjonen av bærekraftig utvikling er sentral i ledernes forståelse av CSR. CSR er kanskje spesielt viktig for arbeid med den sosiale dimensjonen ettersom den, som nevnt innledningsvis, ikke har vært like tydelig definert og konkretisert i lovverket og andre rammeverk, i motsetning til arbeid med miljømessig bærekraft.

CSR er sentral teori for denne oppgaven fordi FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer ikke er lovpålagte krav, men forventninger til bedriftene. Det som i dag bare er forventninger, vil i 2022 bli krav for mange bedrifter gjennom åpenhetsloven. De bedriftene

som har menneskerettigheter forankret i sin CSR og har fulgt de frivillige retningslinjene, vil dermed ha et bedre utgangspunkt for å kunne imøtekomme lovkravene.

2.3 FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter

I 2011 introduserte FN et sett med veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, som var en operasjonalisering av John Ruggie's «Protect-Respect-Remedy»-rammeverk (Ji Hye, 2016). Det er viktig å poengtere at FNs veiledende prinsipper (heretter UNGP) gjelder for alle stater og alle virksomheter, uansett om de er nasjonale, transnasjonale eller multinasjonale, og uavhengig av deres størrelse, sektor, beliggenhet, eierskap og struktur (prinsipp 14). Formålet med prinsippene er å forbedre standarder og praksiser for å oppnå håndfaste resultater og bidra til en sosialt bærekraftig globalisering (Utenriksdepartementet, 2015).

UNGP bygger på tre pilarer; (1) statens plikt til å beskytte menneskerettigheter, (2) bedriftenes ansvar til å respektere menneskerettigheter, og (3) tilgang på effektive klageordninger. 31 prinsipper er fordelt på de tre pilarene (FN, 2011). UNGP har på kort tid utviklet seg til å bli den rådende internasjonale standarden, og har blitt innlemmet i mange ulike retningslinjer og rammeverk, blant annet OECDs retningslinjer, FNs Global Compact og ISO 260000. Prinsippene er som nevnt normer og anbefalinger, ikke lovverk, og det slås fast at næringslivet har et selvstendig ansvar for å respektere menneskerettighetene uavhengig av hvilket lovverk som gjelder for landet de opererer i. Dette skal forhindre bedrifter i å kunne gjemme seg bak utviklingslands svake styringssett. Internasjonale konvensjoner regulerer normalt statens plikter, og utelater dermed individers, organisasjoners og selskapers plikter, noe som betyr at næringslivets manglende respekt for menneskerettigheter ikke kan forstås som brudd eller krenkelser i *rettslig* forstand (Utenriksdepartementet, 2015). Det er derfor prinsippene omtaler at staten har en *forpliktelse*, mens næringslivet har et *ansvar*, og det er dermed viktig å skape sterke forventninger til næringslivet.

Det 12. prinsippet i UNGP forklarer hvilke menneskerettigheter som må respekteres av næringslivet:

«Selskapene har som et minimumsansvar å respektere de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene (den såkalte «international Bill of human Rights») og

prinsippene fastsatt i ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet» (Utenriksdepartementet, 2015, s. 31).

De internasjonalt anerkjente menneskerettighetene omhandler først og fremst Verdenserklæringen om menneskerettighetene fra 1948, og FNs to konvensjoner fra 1966 om henholdsvis økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter samt politiske og sivile rettigheter (Utenriksdepartementet, 2015). ILOs kjernekonvensjoner omfatter arbeidstakerrettighetene, og inkluderer organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, forbud mot barnarbeid, forbud mot tvangsarbeid, og forbud mot diskriminering på arbeidsplassen (Utenriksdepartementet, 2011).

Næringslivets ansvar til å respektere menneskerettigheter innebærer etter prinsipp 13 at bedriftene unngår å forårsake eller bidra til negative påvirkninger på menneskerettigheter gjennom egne aktiviteter, og at de tar tak i det dersom det hender. Bedriftene skal også forsøke å forhindre eller dempe negative påvirkninger som er knyttet til deres egen virksomhet, produkter eller tjenester, selv om de ikke har bidratt til disse påvirkningene selv. For at bedriftene skal oppfylle sitt ansvar om å respektere menneskerettighetene, sier prinsipp 15 at de bør ha på plass retningslinjer, inkludert (a) en policy om at bedriften er forpliktet til å respektere menneskerettighetene, (b) risikobaserte aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge, redusere og gjøre rede for hvordan de håndterer deres påvirkning på menneskerettighetene, og (c) prosesser for å håndtere eventuelle negative påvirkninger på menneskerettighetene som selskapet har forårsaket eller medvirket til (FN, 2011).

Tidligere erfaring viser at dersom bedrifter ikke har tilstrekkelig oppmerksomhet på slike risikoer, er det svært sannsynlig for at menneskerettighetsbrudd skjer (UNGP, 2017). UNGP blir derfor av dansk institutt for menneskerettigheter sett på som kanskje det viktigste bidraget fra næringslivet til å realisere FNs bærekraftsmål og bidra til bærekraftig utvikling (WBA, 2021). Det er dermed viktig at bedrifter forstår og gjennomfører slike aktsomhetsvurderinger. I 2015 utarbeidet Norge en nasjonal handlingsplan for hvordan norske bedrifter skal imøtekomme prinsippene i UNGP.

Til slutt presenterer UNGP også to viktige overordnede prinsipper; vesentlighetsprinsippet og «følg eller forklar»-prinsippet, som springer ut fra at alle selskaper er ulikt eksponert for risiko. Vesentlighetsprinsippet går ut på at selskapene skal arbeide med og rapportere om de forhold som er sentrale for virksomhetens innvirkning på mennesker og samfunn, mens «følg

eller forklar» innebærer at bedriftene skal begrunne hvorfor de eventuelt ikke følger prinsippene i UNGP og forventninger fra staten, da det i noen tilfeller kan være gode grunner for (Utenriksdepartementet, 2015).

2.4 OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv

OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv er mest kjent under navnet OECDs retningslinjer for 'flernasjonale selskaper'. Dette er i dag de mest omfattende retningslinjene for ansvarlig næringsvirksomhet, som 50 regjeringer har forpliktet seg til å fremme, blant annet Norge. Retningslinjene er over 40 år gamle, men har blitt revidert en rekke ganger for å gjenspeile endrede forventninger i samfunnet. UNGP var altså først ute med å introdusere risikobaserte aktsomhetsvurderinger som verktøy for hvordan bedriftene skal arbeide med å respektere menneskerettigheter, og dette ble raskt innarbeidet i OECDs retningslinjer. Den nyeste versjonen av retningslinjene kom i 2011, og inkluderte dermed et nytt kapittel om menneskerettigheter som samsvarer med UNGP, i tillegg til en omfattende tilnærming til aktsomhetsvurderinger (Norges kontaktpunkt, 2011). Forventninger og innføring om aktsomhetsvurderinger har dermed vært tydelig formulert og tilgjengelig siden 2011.

Punkt 5 i kapittel 1 i retningslinjene påpeker at de ikke tar sikte på å gjøre forskjellsbehandling mellom flernasjonale og nasjonale selskaper, men at de skal avspeile god praksis for alle. Til tross for at «flernasjonale selskaper» inngår i retningslinjenes overordnede navn, er både flernasjonale og nasjonale selskaper gjenstand for de samme forventningene til atferd, der retningslinjene er relevante for begge parter. På bakgrunn av dette har jeg valgt å benytte det andre navnet, «OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv», for å ikke undergrave faktumet at de også gjelder for andre selskaper. Regjeringen påpeker også at selvom de er klar over at de små og mellomstore bedriftene ikke alltid har samme mulighet som de større til å overholde retningslinjene, oppmuntres det likevel til å følge retningslinjene i mest mulig grad (Norges kontaktpunkt, 2011).

I 2018 ble i tillegg en *konkret* veileder for aktsomhetsvurderinger lansert. Dette var til formål å gjøre det ytterligere enklere for bedrifter å forholde seg til og følge retningslinjene. Åpenhetslovens §4 første ledd viser til nettopp OECDs retningslinjer som standard for aktsomhetsvurderingene. Den konkrete veilederen presenteres nedenfor.

2.4.1 OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger

Risikobaserte aktsomhetsvurderinger innebærer å kartlegge, forebygge og begrense risikoer på menneskerettighetsbrudd i egen virksomhet, verdikjeden og andre forretningsforbindelser. Hvordan bedriften håndterer eksisterende og potensielle negative konsekvenser av virksomheten skal videre kommuniseres. Aktsomhetsvurderingene bør være en kontinuerlig prosess ettersom menneskerettighetsrisikoer kan endre seg over tid (Norges kontaktpunkt, 2011). Veilederen beskriver prosessen i 6 trinn, som er illustrert i figur 1. Trinnene er oppsummert under.



Figur 1 Aktsomhetsvurderinger. Kilde: Norges kontaktpunkt (2019)

(1) Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Dette trinnet handler om å ha relevante retningslinjer, policyer og planer for aktsomhetsvurderinger vedtatt hos ledelsen, som omfatter hele virksomheten, leverandørkjeden og forretningsforbindelser. Ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger skal være tydelig plassert slik at alle involverte vet hva de skal gjøre. Dette trinnet handler også om å bidra til ansvarlig forretningsdrift hos leverandører og forretningsforbindelser, gjennom avtaler og kontrakter.

(2) Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser

I dette trinnet skal virksomhetens mulige og faktiske negative påvirkninger eller skade, inkludert i leverandørkjeden, identifiseres for å kunne prioritere de mest alvorlige risikoene. Man ønsker å danne seg et overordnet risikobilde, slik at man kan prioritere risikoområder for grundigere kartlegging og tiltak. Videre handler det om å vurdere hvordan bedriften er involvert i eventuell negativ påvirkning, for å kunne respondere på best mulig måte.

(3) Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Eventuelle funn fra kartleggingen skal i dette trinnet håndteres, ved å stanse egen negativ påvirkning, og å utvikle og iverksette planer og rutiner for å forebygge fremtidig og mulig negativ påvirkning.

(4) Overvåk gjennomføring av resultater

Dette trinnet handler om å sikre at bedriften har nok informasjon til å vurdere om det som gjøres faktisk fungerer. Gode systemer for å registrere og håndtere informasjon danner også grunnlaget for at virksomheten kan kommunisere eksternt.

(5) Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Bedriftens arbeid med aktsomhetsvurderinger, og hva bedriften har gjort skal kommuniseres eksternt. Dette kan rapporteres gjennom bedriftens årsrapport om bærekraft, samfunnsansvar eller tilsvarende. Der det gjelder påvirkning på menneskerettighetene som bedriften forårsaker eller bidrar til, skal de inkludere de berørte rettighetshaverne i formidlingen av informasjonen som angår dem.

(6) Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Dette trinnet handler om å rette opp skade bedriften har forårsaket eller bidratt til. Det handler også om å sørge for, eller samarbeide om, at de som er skadelidende eller potensielt skadelidende har tilgang til en klageordning for å få sin sak hørt (Norges kontaktpunkt, 2019).

2.5 Åpenhet som et viktig utgangspunkt for menneskerettighetsarbeidet

Åpenhet og innsyn har lange tradisjoner i Norge, og er et viktig gode i vårt samfunn som skaper tillit mellom parter. Interessenter skal ha rett til innsyn i hvordan produksjon av varer og tjenester skjer. Det er også svært fordelaktig for bedrifter å være åpen. Investorer er i økende grad interessert i selskapers menneskerettighetsarbeid, og ser åpenhet som en avgjørende parameter i investeringsbeslutninger, og bedriftene kan dermed få økt tilgang til kapital. Åpenhet kan også gi andre fordeler i form av bedre omdømme, motiverte medarbeidere, økt effektivitet og bedre etterlevelse av lovverk, noe som kan føre til konkurransefortrinn. I tillegg vil åpenhet medføre en likere konkurransesituasjon for de virksomhetene som driver seriøst, og virksomheter som ikke har sakene sine i orden, vil måtte søke å forbedre seg (Etikkinformasjonsutvalget, 2019). Det er altså flere årsaker til at bedriftene *vil* rapportere på deres menneskerettighetsarbeid dersom de har gode systemer for dette, enn å unnlate å rapportere det.

Data fra WBAs «Corporate Human Rights Benchmark» viser i tillegg at bedrifter som ikke klarer å identifisere, vurdere og begrense risiko for menneskerettighetsbrudd, også er svært lite sannsynlig til å overvåke eller rapportere på sine handlinger (WBA, 2021). Åpenhet er dermed et viktig utgangspunkt for denne undersøkelsen.

Den vanligste utfordringen med års- og bærekraftsrapportering har til nå vært såkalt «grønnvasking». Grønnvasking er en form for misledende markedsføring der virksomheten fremstiller seg selv som mer bærekraftig enn det som er tilfellet. Dette kan være at man legger litt ekstra godvilje i rapporteringen, benytter begreper som det ikke er dekning for å bruke, eller vektlegger fordeler samtidig som man unnlater å nevne ulemper (grønnvaskingsplakaten, u.å.). Fokuset for rapporteringen blir å tilfredsstille leserne, i stedet for å faktisk sørge for at man etterlever det man skriver. Deloitte hevder at det blir svært viktig å skape troverdighet og tillit til rapporteringen fremover. Grønnvasking vil ikke tjene noen aktører på lang sikt, og det vil undergrave betydningen av å opptre bærekraftig (Deloitte, 2019).

En god årsrapport kan nødvendigvis ikke garantere ansvarlig forretningsvirksomhet, men det er likevel en indikasjon på hva som foregår i bedriftene. Bedrifter ønsker å skape et godt omdømme, og vil derfor offentliggjøre deres sterke sider. Dersom bedriften unnlater å rapportere på spesifikke tema, er dette derfor en indikasjon på at bedriften ikke prioriterer arbeid på dette i like stor grad. På den andre siden kan det også hende at noen bedrifter for

eksempel er svært flinke til å arbeide med menneskerettigheter, men ikke har nok kapasitet til å rapportere tilfredsstillende på dette. Gjennom forskningsspørsmål 2 vil jeg forsøke å avdekke noen av disse utfordringene ved å også undersøke *hvorfor* bedriftene rapporterer slik de gjør.

Bærekraftsrapportering er likevel et hovedverktøy for omstilling (Thornam, 2021), og dersom bedriftene rapporterer på menneskerettigheter, viser dette at de i det minste er oppmerksomme på deres samfunnsansvar for menneskerettigheter, noe som nevnt er viktig for å forebygge krenkelser. De siste årene har vi sett en positiv utvikling i bærekraftsrapporteringen. Det har vært en generell økning i rapportering, og svært mange bedrifter har kommet en lang vei når det gjelder miljømessig bærekraft. Sosial bærekraft, derimot, får ikke like mye oppmerksomhet i rapportene. Undersøkelsen «bærekraft på børs» av The Governance Group i 2019 viser at de 100 største norske børsnoterte selskapene er vesentlig bedre å rapportere på miljømessige forhold enn sosiale (Framstad, 2021), og blant disse inngår en rekke sjømatbedrifter.

Ettersom det har vært et stort fokus på bærekraft i sjømatnæringen, finnes det i dag en rekke merke- og sertifiseringsordninger for bærekraftig produksjon, som også ofte stiller egne krav til rapportering. Disse sertifiseringsordningene har stor verdi for både bedrifter og kunder, da kundene enkelt kan se at produktet tilfredsstillende gir krav for bærekraft. Det finnes derimot ingen slike merker og sertifiseringer rettet spesifikt mot sosiale aspekter ved bærekraft (Osmundsen et al., 2019), noe som også kan ha bidratt til at dette har blitt nedprioritert i arbeidet og rapporteringen. Det vil derfor bli viktig fremover å forsøke å utjevne denne forskjellen, slik at sosial bærekraft og menneskerettigheter får den nødvendige tilstrekkelige oppmerksomheten.

2.6 Åpenhetsloven (2021)

Ifølge etikkinformasjonsutvalget viser tidligere erfaring at det ikke er tilstrekkelig med frivillige retningslinjer for å løfte ansvarlighet i næringslivet til det påkrevde nivå.

Næringslivet må også kunne holdes ansvarlig i rettslig forstand dersom de direkte eller indirekte krenker menneskerettighetene (Etikkinformasjonsutvalget, 2019). Bindende retningslinjer innebærer at alle stiller likt, og at det ikke skal være opp til det enkelte selskap å velge om de skal være aktsomme. Åpenhetsloven; «*lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*», vil dermed bidra til akkurat dette. Loven ble kunngjort 18.06.21 og vil tre i kraft 01.07.22 (åpenhetsloven, 2021).

Aktsomhetsvurderingene, som tidligere gjennomgått i de frivillige prinsippene ved UNGP og OECDs retningslinjer, vil derfor nå bli pålagt av åpenhetslovens §4: *plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger*. Loven vil gjelde for «større» bedrifter, og så lenge bedriften oppfyller to av de følgende kriteriene; salgsinntekt på 70 millioner kroner, balanse på 35 millioner kroner, eller har gjennomsnittlig antall ansatte på 50+ årsverk, vil de omfattes av loven (åpenhetsloven, 2021, §3). Dette betyr at de mellomstore bedriftene, som tidligere ikke har hatt rapporteringskrav på sosiale forhold, vil også omfattes av loven.

Videre vil lovens §5 pålegge bedriftene å *redegjøre* for aktsomhetsvurderingene, og være åpne om arbeidet deres gjennom offentlig tilgjengelige rapporter eller redegjørelser. Denne redegjørelsen skal minst inneholde:

«a) en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, b) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger og c) opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.»
(åpenhetsloven, 2021, §5).

Grunnleggende menneskerettigheter defineres av åpenhetsloven som de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjoner om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner. Anstendige arbeidsforhold innebærer etter loven arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Redegjørelsen av aktsomhetsvurderingene skal være lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider, og kan inngå i redegjørelsen om samfunnsansvar etter rskl. §3-3c. Dersom redegjørelsen er på et eget dokument enn i årsberetningen, skal det i årsberetningen opplyses om hvor redegjørelsen er tilgjengelig (åpenhetsloven, 2021, §3).

2.7 Dagens rapporteringskrav etter regnskapsloven (1998)

Til nå har norske bedrifter kun hatt én lov som omfatter rapportering på samfunnsansvar, da rskl. i 2013 fikk en ny paragraf; §3-3c, *redegjørelse om samfunnsansvar*. Alle store foretak er etter rskl. §3-3c pålagt å rapportere om samfunnsansvar som minst omhandler menneskerettigheter, arbeidsmiljø, sosiale forhold, det ytre miljø, likestilling, ikke-diskriminering og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser. Etter rskl. §1-5 regnes foretak som store dersom de er allmennaksjeselskap, børsnotert, eller andre regnskapspliktige selskap dersom det er fastsatt i forskrift gitt av departementet (rskl., 1998, §1-5). Redegjørelsen om samfunnsansvar skal på det minste inneholde:

«a) en beskrivelse av foretakets forretningsmodell, b) en beskrivelse av foretakets retningslinjer for håndtering av forhold som nevnt, herunder gjennomførte aktsomhetsvurderinger, c) virkninger av retningslinjene, d) de vesentlige risikoene knyttet til foretakets virksomhet som omhandler forhold som nevnt. Der det er relevant og vesentlig, skal det opplyses om forretningsforbindelser, produkter eller tjenester som kan forventes å ha negativ påvirkning på forhold som nevnt, samt hvordan foretaket håndterer disse risikoene, og e) resultatindikator som er relevante for foretakets virksomhet.» (rskl., 1998, §3-3c).

Dersom foretaket ikke har retningslinjer for håndtering av overnevnte forhold, skal dette begrunnes, noe som er i tråd med UNGPs «følg eller forklar»-prinsipp. Redegjørelsen skal gis i enten årsberetningen eller i en egen rapport så lenge denne er offentlig tilgjengelig, og det skal i så fall opplyses i årsberetningen hvor dokumentet kan leses. Det opplyses også at bedriftene kan utarbeide redegjørelsen i samsvar med et rammeverk for slik rapportering fastsatt nasjonalt, av EU eller av et annet organ, og det skal opplyses om hvilket rammeverk som i så fall er benyttet.

En svakhet med rskl. §3-3c er at rapporteringskravet kun gjelder de største bedriftene, når det i realiteten ikke bare er disse bedriftene som kan krenke menneskerettighetene. Mindre og mellomstore bedrifter har altså ikke hatt noen særskilte rapporteringskrav på sosiale forhold. De mellomstore bedriftene er derimot omfattet av rskl. §3-3a, der de må gi opplysninger om arbeidsmiljøet, og en oversikt over iverksatte tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Det skal også opplyses særskilt om skader og ulykker (rskl., 1998, §3-3a). HMS-arbeid vil være knyttet til både arbeidsmiljø og skader og ulykker. Dette gir dermed en mulighet til å rapportere på HMS, noe som vil inngå i anstendige arbeidsforhold, og burde forventes av

bedriftene. Rskl. §3-3b sier også at bedriftene, inkludert mellomstore, skal gi en beskrivelse av foretakets retningslinjer for likestilling (rskl., 1998, §3-3b). Dette er det eneste som kan knyttes til rapporteringskrav på sosiale forhold for mellomstore bedrifter.

2.8 Enkelt rammeverk for å undersøke bedriftenes motivasjon til å rapportere på menneskerettigheter

Forskningsspørsmål 2 skal forsøke å avdekke hvorfor bedriftene rapporterer slik de gjør. For dette arbeidet vil Martinussens (1984) modell av betingelser for samhandling i sosiale systemer bli benyttet som et enkelt utgangspunkt. Martinussen påpeker at organisasjoner er sosiale systemer hvor aktiviteten er rettet mot en bestemt målsetting. Videre vil samhandlingen i et sosialt system påvirkes av ytre rammebetingelser og indre samhandlingsbetingelser, i kombinasjon med forhold som styrer *mulighetene* for samhandling, og faktorer som påvirker *motivasjonen* for samhandling (Martinussen, 1984). Det ble presisert i kapittel 2.2 at utgangspunktet for at bedrifter skal følge frivillige retningslinjer er bedriftens CSR, og at dette i stor grad er knyttet til organisasjonskulturen, noe som setter ledernes holdninger og engasjement i front. For denne undersøkelsen har jeg derfor valgt å fokusere på hvilke ramme- og samhandlingsbetingelser som påvirker motivasjonen for arbeid og rapportering på menneskerettigheter.

De ytre rammebetingelsene forklares som det utvalget av fysiske, sosiale og kulturelle ressurser som medlemmene bruker i samhandlingen. Rammebetingelsene som påvirker motivasjonen, kaller Martinussen «motivasjonsgrunnlaget», og består blant annet av medlemmenes kompetansegrunnlag og normklimaet i samfunnet (Martinussen, 1984). For dette arbeidet har jeg valgt å fokusere på krav og reguleringer fra myndighetene som en ytre motivasjonsfaktor, da formålet med lover om å beskytte menneskerettigheter i stor grad vil være knyttet til normen i samfunnet om å gjøre dette. For kompetansegrunnlaget vil bedriftens kunnskap til å imøtekomme lovkravene undersøkes.

De indre samhandlingsbetingelsene som påvirker motivasjonen, kaller Martinussen «handlingspremissen». Martinussen påpeker at det er en grunninnsikt i forståelsen av sosiale systemer at medlemmene har lært bestemte normer og ferdigheter når det gjelder systemets virkemåte. Dette vil begrense situasjonsforståelsen, vurderingene og holdningene, som videre vil begrense samhandlingen som betraktes som mulig og akseptabel innenfor systemet. Vi er med dette over i organisasjonens verdisystem. Det må skapes normer om at bedriftens virksomhet er rett og fornuftig, og det er de ansattes *oppfatning* om bedriftens mål og midler

som gir motivasjon for samhandling (Martinussen, 1984). Med andre ord må det foreligge normer innad bedriften om at menneskerettighetsarbeid er viktig, for å motiveres til å gjøre dette. På bakgrunn av dette vil bedriftens holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter, samt hva som motiverer rapporteringen undersøkes.

De utvalgte faktorene i undersøkelsen er dermed basert på både indre og ytre motiver eksempelvis i form av verdigrunnlag eller krav, samt materialistiske og altruistiske motiver i form av om de vil oppnå personlige fordeler, eller om det vil tjene samfunnet som helhet og bidra til sosial bærekraft. Dette vil også si noe om hvorvidt de frivillige retningslinjene og prinsippene har vært av betydning for bedriftene. Det vil dog være andre ytre og indre betingelser som påvirker motivasjonen, men disse kan ikke adresseres innenfor rammen av denne undersøkelsen.

3 Metode

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan denne informasjonen skal analyseres og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser (Johannessen et al., 2010). Metodevalgene vil avhenge av det man ønsker å undersøke, og har stor betydning for hvilken type informasjon man innhenter. Hensikten med forskning er å frambringe kunnskap om virkeligheten på en troverdig og gyldig måte (Jacobsen, 2015), og metodevalgene er dermed avgjørende for undersøkelsens utfall. Det finnes utallige tilnærminger til metodevalg, og ulike undersøkelsesopplegg vil ha ulike styrker og svakheter. Hensikten med dette kapitlet er dermed å presentere samt begrunne mine metodevalg for undersøkelsen.

Datainnsamlingsprosessen vil også redegjøres, og til slutt vil metodevalgene evalueres.

3.1 Forskningsdesign

Yin (2003) definerer valg av forskningsdesign som «logikken som linker dataene man skal samle inn og det som skal konkluderes til studiens problemstilling» (Yin, 2003).

Forskningsdesignet for denne undersøkelsen har først og fremst et induktivt utgangspunkt, som vil si at teorien dannes etter datainnsamlingen. Man går altså fra empiri til teori, i motsetning til deduktive studier som, basert på teori, innhenter data for å teste teorien (Johannessen et al., 2010). Induktive studier kjennetegnes også ved at en benytter tidligere observasjoner om et fenomen til å si noe om fremtiden. For denne undersøkelsen vil bedriftenes (tidligere) rapporteringspraksis på menneskerettigheter benyttes for å si noe om hvor forberedt de er til å imøtekomme de nye kravene (fremtiden).

Det er vanlig å skille mellom tre overordnede typer forskningsdesign; eksplorativt eller utforskende, deskriptivt og kausalt. Induktive studier og utforskende design går som regel hånd i hånd, ettersom man vil undersøke et område det finnes lite forhåndskunnskaper og teorier på. Man ønsker gjennom utforskende studier å ha et åpent sinn for å identifisere alle mulige aktuelle variabler. Deskriptive studier har til formål å beskrive et fenomen for å gi økt innsikt og forståelse, i form av kvantifiserbar data. Dette forutsetter at man vet hvilke variabler som er relevante å undersøke basert på tidligere utforskende undersøkelser. Kausale studier undersøker årsak-virkningssammenhenger mellom bestemte variabler (Supphellen et al., 2014).

Det overordnede designet for denne studien er i hovedsak utforskende ettersom åpenhetsloven er et nytt fenomen og det er forholdsvis lite innsikt i menneskerettighetsarbeid i norske sjømatbedrifter. Det er heller ingen tidligere studier eller teorier som undersøkelsen tar utgangspunkt i, men legger heller føringer for hva som senere kan være interessant å undersøke dypere. Dermed har denne oppgaven som nevnt også til formål å utvikle og teste et metodisk verktøy for å besvare oppgavens problemstilling. Utgangspunktet er at det skal være mulighet for å gjennomføre statistiske analyser ved et stort nok datamateriale, men samtidig kunne ha en verdi for et mindre utvalg da resultatene også kan tolkes kvalitativt. Metoden forklares nærmere i neste delkapittel.

3.2 Metode for datainnsamling

Ifølge Pham og Vinck (2018) er det en mangel på formell og detaljert dokumentasjon av selve undersøkelsesopplegget for forskning på tema som menneskerettigheter. Dette er følgelig et lite utforsket område, noe som underbygger oppgavens andre formål. Pham og Vinck (2018) hevder også at det å forske på komplekse tema som menneskerettigheter nødvendigvis ikke lar seg gjøre direkte gjennom én konkret metode, men at det i større grad krever en kombinasjon av ulike datakilder og tilnærminger. For denne undersøkelsen er datainnsamlingen derfor todelt, og det ble innhentet primærdata gjennom både dokumentanalyse og spørreskjemaundersøkelse. Dette kalles metodetriangulering (Johannessen et al., 2010), og datainnsamlingen ble gjennomført parallelt.

Ved valg av datainnsamlingsmetode er det ofte et skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode, men i praksis er dette skillet i ferd med å viskes noe ut (Jacobsen, 2015). Det blir stadig vanligere å kombinere metodene, noe som også denne undersøkelsen gjør.

Spørreskjemaundersøkelser er betegnet som kvantitativ metode fordi det består av faste svaralternativer som kan kvantifiseres. Likevel har jeg inkludert en tekstboks under hvert spørsmål, der respondentene også har mulighet å legge en kommentar i form av tekst.

Dokumentanalyser er i utgangspunktet kvalitativ metode ettersom det dreier seg om analyse av tekst med vekt på nærlesning og praksisorientering. Imidlertid påpeker Asdal og Reinertsen at dette ikke avgrenser å også kunne benytte kvantitative og statistiske metoder for dokumentanalyse (Asdal & Reinertsen, 2020). I denne undersøkelsen vil dokumentene analyseres ved hjelp av en tallbasert poengskala, som jeg har utviklet for dette formålet. Dette kommer jeg tilbake til.

Mange vil hevde at eksplorative studier krever en kvalitativ tilnærming for å få dypere og mer nyansert informasjon, men som nevnt avhenger metodevalgene av problemstillingen, og en må en tilpasse metoden til sitt spesifikke formål. Formålet med denne undersøkelsen er å kartlegge dagens status hos norske sjømatbedrifter i henhold til deres praksis for menneskerettighetsrapportering, samt bakgrunnsfaktorer, for å få et overordnet bilde på hvor godt næringa er i stand til å imøtekomme de nye lovkravene. Jeg ser det derfor mer hensiktsmessig å skaffe data fra en større populasjon, med flere bedrifter av ulik størrelse og omfang, noe en kvalitativ metode ikke tillater i like stor grad som kvantitativ. I tillegg ble det gjort en vurdering av oppgavens tematikk i henhold til valg av metode, der det kanskje vil føles tryggere å delta, samt svare ærlig ved et anonymt spørreskjema enn et ansikt-til-ansikt-intervju. Videre i kapitlet vil datainnsamlingsmetodene begrunnes, og innsamlingsprosessen vil redegjøres.

3.2.1 Dokumentanalyse

Problemstillingen skal besvares ved hjelp av forskningsspørsmål 1 og 2. Forskningsspørsmål 1, «hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter i sine årsberetninger og/eller bærekraftsrapporter?», vil besvares ved å gjøre en dokumentanalyse av bedriftenes års- og bærekraftsrapporter. Årsaken til dette er først og fremst fordi det ved nye rapporteringskrav, som tidligere har vært forventninger, vil være naturlig å undersøke hvordan bedriftene har rapportert tidligere. Hvorvidt dette sier noe om hvor godt bedriftene arbeider med menneskerettigheter støttes av at åpenhet og innsyn har lange tradisjoner i Norge, og det foreligger, som påpekt i kapittel 2.5, gode motiver for bedriftene å ville rapportere om sitt arbeid. Bedriftenes nettside ble inkludert i dokumentanalysen der de i årsrapporten henviste til relevant informasjon på nettsiden. Dette var som oftest ulike policyer og etiske retningslinjer.

Asdal og Reinertsen (2020) påpeker at dokumentanalyse kan ses på som en form for feltarbeid, der dokumentene er et sted vi oppsøker for å finne ut av hva som foregår, og for å undersøke en type aktivitet. I denne undersøkelsen vil følgelig dokumentene være bedriftenes års- og/eller bærekraftsrapporter, og undersøkes for å kunne si noe om hvordan de har arbeidet med og rapportert på menneskerettigheter. Det påpekes også at en viktig sjangereffekt ved offentlige dokument (som årsrapportene er) er å skape autoritet, og dermed tillitt og legitimitet. Hvordan dokumentet og teksten er utformet, er basert på bevisste valg tatt av avsenderen, og det er ofte en intensjon bak fremstillingen av dokumentet som avsender vil

få frem. Det er dermed viktig å tenke over hvilken intensjon som kan ligge bak, og hvordan dette kan påvirke det som fremkommer i dokumentet. Dette vil være spesielt relevant i henhold til årsrapporter og grønnvaskingsproblematikken. Dokumentanalyse handler om å se hele dokumentet, ikke bare teksten, men også dens egenskaper, kvaliteter, og hva det prøver å formidle (Asdal & Reinertsen, 2020). Det er altså ikke bare det som står fysisk skrevet som er av betydning, men også det som *ikke* er inkludert, noe som vil være et sentralt utgangspunkt for denne undersøkelsen.

3.2.2 Spørreskjemaundersøkelse

For å besvare forskningsspørsmål 2, «*hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?*», ble det benyttet spørreskjema med lukkede svaralternativer. Spørsmål om arbeid og holdninger til menneskerettigheter kan naturligvis oppleves som sensitivt, og ubehagelig å svare på dersom personens og bedriftens identitet ikke er beskyttet. Spørreundersøkelsen er derfor helt anonym for å senke terskelen til å delta, og samtidig sikre så ærlige og gyldige svar som mulig.

Årsaken til at jeg velger denne metoden er som nevnt for å skaffe data fra et større utvalg, samt gjøre det enklere å sammenligne resultatene på grunn av standardisering. Denne standardiseringen muliggjør også generalisering fra utvalg til populasjon (Johannessen et al., 2010). Utgangspunktet er derfor å kunne ha mulighet for generalisering, da dette vil være fordelaktig for spørreskjemaets formål, som er å få et overordnet bilde av holdninger, motiver og andre bakgrunnsfaktorer for arbeid og rapportering på menneskerettigheter. I tilfellet av denne undersøkelsen vil generalisering derimot ikke være mulig. Dette kommer jeg tilbake til.

Utforming av et godt spørreskjema forutsetter at det gjennomføres et grundig forarbeid med gjennomgang av relevant litteratur, ettersom det ikke vil være mulig å justere spørsmålene i ettertid (Johannessen et al., 2010). Med utgangspunkt i litteraturgjennomgangen og Martinussens motivasjonsrammeverk har jeg kommet frem til tre hovedkategorier som spørsmålene i spørreskjemaet er utformet etter; holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter, motiver for rapportering, og kjennskap til kravene i åpenhetsloven. Som nevnt skal spørsmålene forsøke å få frem blant annet beskrivelser av bedriftens verdisystem som indre samhandlingsbetingelser, og hvordan lovreguleringer og kompetansegrunnlaget virker som ytre rammebetingelser for bedriftenes motivasjon til å rapportere på menneskerettigheter. Holdninger og motiver skal forsøke å få frem hvordan verdisystemet og reguleringene motiverer, mens kompetansegrunnlaget vil være knyttet til kjennskap og kunnskap om kravene i åpenhetsloven. Dette vil dermed inkludere kjennskap til de frivillige

retningslinjene som åpenhetsloven bygger på, herav UNGP og OECDs retningslinjer. Som nevnt tok Martinussens rammeverk også for seg forhold som styrer *mulighetene* for samhandling, men dette er ikke det største fokuset for denne undersøkelsen. Likevel har jeg inkludert to spørsmål som omhandler bedriftenes tid og kapasitet til å rapportere på menneskerettigheter, for å avdekke om de bestemte forholdene kan ha betydning for rapporteringen.

Selv om spørreskjema vil egne seg best for denne undersøkelsens formål er det også noen ulemper ved metoden en må ta hensyn til. En risiko ved lukkede svaralternativer er at respondentene kan oppleve at enkelte svaralternativer ikke helt passer hva de ønsker å svare, og de må motstridende tilpasse sine svar etter de oppgitte alternativene (Johannessen et al., 2010). 1. november 2021 måtte divisjonsdirektør i Nofima, Magnar Pedersen, uttale seg i Facebookgruppen «Fiskerinytt» etter sterke reaksjoner knyttet til en spørreundersøkelse som omhandlet brudd på regelverk innenfor torskefiskeriene. Flere respondenter opplevde at undersøkelsen ikke hadde tilstrekkelig med svaralternativer, og følte dermed at de ikke kunne svare riktig. På bakgrunn av dette, samt at menneskerettighetstemaet som nevnt kan være sensitivt, har jeg inkludert svaralternativene «ønsker ikke å svare» og «vet ikke» der det er naturlig. Dette er for at respondentene ikke skal oppleve noen form for press, og føle at de må gi et svar de ikke kan stille seg bak. Det å ha et slikt svaralternativ kan derimot også være en enkel utvei, der respondentene ikke behøver å ta ordentlig stilling til spørsmålet.

En annen utfordring med spørreskjema er at spørsmålene kan tolkes ulikt (Johannessen et al., 2010). Det er viktig at ord og uttrykk blir forstått på samme måte. Derfor har jeg innledningsvis i spørreskjemaet definert de viktigste begrepene som har størst risiko for å tolkes ulikt. I tillegg er det inkludert et kommentarfelt under hvert spørsmål der respondentene får mulighet å kommentere spørsmålet eller svaret sitt dersom de ønsker.

Spørreskjemaet ble utviklet gjennom Nettskjema.no¹ med anonym løsning. Skjemaet ble sendt ut av kommunikasjonsansvarlig i Sjømat Norge på e-post til daglig leder i alle 800 medlemsbedrifter. Dette var nødvendig ettersom deres medlemslister ikke ligger offentlig tilgjengelig. Spørreskjemaet og informasjonsskrivet som ble sendt til bedriftene kan ses under

¹ Nettskjema.no er utviklet og driftes av Universitetets senter for informasjonsteknologi (USIT) ved UiO, og er et verktøy for utforming og gjennomføring av spørreundersøkelser på nett.

vedlegg 1 og 2. Det ble purret totalt fire ganger, tre fra Sjømat Norge til alle bedriftene, og en fra meg personlig til 16 av bedriftene det ble gjort dokumentanalyse av. Dette resulterte i 16 respondenter.

3.3 Undersøkelsens populasjon og utvalg

Populasjon kan forklares som undersøkelsens målgruppe, altså alle dem man ønsker å si noe om. En kan skille mellom teoretisk og faktisk populasjon (Jacobsen, 2015). Den teoretiske populasjonen for denne undersøkelsen er alle norske sjømatbedrifter som blir omfattet av åpenhetsloven, men på bakgrunn av samarbeid med Sjømat Norge er det deres medlemsbedrifter som skal undersøkes. Med sine nesten 800 medlemmer (Sjømat Norge, u.å.), vil dette likevel representere en stor andel av norske sjømatbedrifter. Den faktiske populasjonen vil dermed være avgrenset til Sjømat Norges medlemsbedrifter, da det kun er disse bedriftene det faktisk kan sies noe om.

For dokumentanalysene vil det være nødvendig å gjøre et utvalg for å begrense omfanget. Med utgangspunkt i undersøkelsens utforskende design, ble det gjort et stratifisert utvalg for å skaffe mest mulig bredde. Populasjonen ble delt i grupper basert på bedriftsstørrelse og hvilken del av næringa de er engasjert i. Dette er den samme gruppeinndelingen som ble benyttet i spørreskjemaets innledende spørsmål. Ettersom små bedrifter ikke er pålagt å levere årsberetning ble kun mellomstore og store bedrifter inkludert. De ulike kategoriene er oppdrettsnæringen, hvitfisknæringen, salg og bearbeiding av oppdrettsfisk, og salg og bearbeiding av hvitfisk. Norske børsnoterte sjømatselskaper domineres av oppdrettsselskaper, men flere er vertikalt integrert og har virksomhet innen de andre kategoriene. Det ble derfor gjort dokumentanalyse av 6 store bedrifter, der alle har virksomhet i oppdrettsnæringa. For de mellomstore bedriftene ble det i hovedsak valgt tre bedrifter innen hver kategori, men fordi det er et flertall av oppdrettsbedrifter ble en av disse erstattet med en ekstra bedrift eksklusivt innen bearbeiding og salg. Til sammen ble det gjort dokumentanalyse av 18 norske sjømatbedrifter som er organisert i Sjømat Norge.

Det ble ikke foretatt et utvalg for spørreundersøkelsen da metoden tillater å hente data fra mange respondenter og det er fordelaktig for undersøkelsen å få så mange svar som mulig. Å sende spørreskjema via e-post innebærer i tillegg en større risiko for frafall der respondenter ikke svarer på skjemaet (Jacobsen, 2015). For å sikre så mange svar som mulig med god spredning innad næringa, ble det derfor sendt ut til alle bedriftene. Dette resulterte, som nevnt etter flere purringer, i totalt 16 respondenter.

3.4 Analyse av data

For at data skal kunne analyseres er det nødvendig å redusere noe av kompleksiteten. For kvantitative data, og følgelig spørreskjemaundersøkelsen der antallet er stort nok, innebærer dette koding slik at statistiske analyser kan gjennomføres. Metoden er dermed lagt opp til at statistiske undersøkelser kan gjennomføres dersom svarantallet er tilstrekkelig. Imidlertid vil dette ikke kunne gjøres for denne undersøkelsen, på bakgrunn av få svar. For kvalitative data, og følgelig dokumentanalysen, vil man forenkle samt strukturere materialet slik at en får god oversikt. Analysetilnærmingen for dokumentanalysen vil i størst grad minne om en innholdsanalyse, der man reduserer dataet i et sett overordnede kategorier slik at man kan se på likheter og ulikheter mellom ulike enheter knyttet til de definerte kategoriene (Jacobsen, 2015). I stedet for kategorier har jeg benyttet ulike forhåndsbestemte indikatorer.

3.4.1 Indikatorer for dokumentanalysen

For å analysere dokumentene ble det utarbeidet et indikatorsett med poengskala (tabell 1) som tillater å konvertere de kvalitative dataene til kvantitative data. Dette reduserer datamengden samt muliggjør grafiske framstillinger av resultatene, som også kan sammenlignes med resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. Indikatorsettet tar først og fremst utgangspunkt i kommende lovkrav fra åpenhetsloven, og OECDs konkrete veileder for aktsomhetsvurderinger illustrert i figur 1. Det viktigste utgangspunktet er åpenhetslovens §5 og trinn nr. 5 i OECDs veileder, som sier at virksomheten skal redegjøre for aktsomhetsvurderingene de gjennomfører. Åpenhetsloven nevner både menneskerettigheter (som også inkluderer arbeidstakerrettigheter) og anstendige arbeidsforhold, og indikatorene vil inkludere begge kravene.

Ved dokumentanalysen er jeg ikke nødvendigvis ute etter en fullkommen aktsomhetsvurderingsprosess etter OECDs veileder, men indikatorer for at bedriften har oppmerksomhet på områdene. Bedrifter vil score på de ulike indikatorene så lenge det er noe i rapporten som tilsvarer beskrivelsen for indikatoren, uten at det nødvendigvis er knyttet til en egen aktsomhetsvurderingsprosess. Dette er fordi all oppmerksomhet på menneskerettigheter vil være relevant for å si noe om bedriftene er forberedt til å imøtekomme kravene.

For hver indikator kan en bedrift få opp til tre poeng avhengig av hvor omfattende og fullstendig rapporteringen på indikatoren er. En fordel med dette er at det vil være enklere å sammenligne bedriftenes rapporter, da utformingene kan ha stor variasjon. Indikatorene er utformet slik at de skal fange opp ulike variasjoner i hvordan bedriftene uttrykker seg ved at

de starter svært generelt, men spesifiseres videre. Til sammen kan bedriftene få opp til 18 poeng.

Det er utarbeidet 6 indikatorer med navn I1, I2, I3, I4, I5 og I6. Følgende indikatorer ble benyttet:

Tabell 1 Indikatorsett med poengfordeling for dokumentanalyse

I	Beskrivelse	Poeng	Kriterier for poeng
I1	<p>Forankre ansvarlighet overfor menneskerettigheter:</p> <p>(OECDs veileder, UNGP, åpenhetsloven §4)</p> <p>Ansvarlighet skal forankres i virksomheten gjennom policyer og forpliktelser til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter fastsatt av ILO og FN-konvensjoner.</p>	0	Ikke kommentert – bedriften gir ingen informasjon som omfatter virksomhetens ansvarlighet overfor menneskerettigheter.
		1	Bedriften nevner at de respekterer menneskerettigheter uten mer substans.
		2	Bedriften viser til policyer/forpliktelser til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter fastsatt av ILO og FN-konvensjoner.
		3	Bedriften oppfyller overstående krav, og i tillegg viser til en forventning om at bedriftens forretningsforbindelser i verdikjeden respekterer grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.
I2	<p>Kartlegg og vurder negativ påvirkning på menneskerettigheter ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser:</p> <p>(OECDs veileder, UNGP, åpenhetsloven §4)</p> <p>Bedriften skal kartlegge og beskrive dens prosess for å identifisere risikoer for krenkelser av menneske- og arbeidstakerrettigheter i hele verdikjeden.</p>	0	Ikke kommentert – bedriften nevner ingen risikokartlegging på menneskerettigheter.
		1	Bedriften nevner at de kartlegger risikoer for menneskerettighetsbrudd, ELLER Bedriften følger «følg eller forklar»-prinsippet, og forklarer hvorfor de ikke gjør dette.
		2	Bedriften beskriver dens prosess for å identifisere risikoer for krenkelser av menneske- og arbeidstakerrettigheter i hele verdikjeden.
		3	Bedriften oppfyller overstående krav og i tillegg utpeker de viktigste risikoene som er kartlagt og som bedriften prioriterer.
I3	<p>Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade:</p> <p>(OECDs veileder, UNGP, åpenhetsloven §4)</p> <p>Bedriften skal ha planer for tiltak til å begrense, forhindre eller forebygge eventuelle risikoer for menneskerettighets- og arbeidstakerrettighetsbrudd. Det</p>	0	Ikke kommentert – bedriften nevner ingenting om hvordan de skal håndtere menneske- og arbeidstakerrettighetsrisikoer.
		1	Bedrifter nevner at de har tiltak for å begrense, forhindre eller forebygge eventuelle risikoer, ELLER Bedriften følger «følg eller forklar»-prinsippet, og forklarer hvorfor de ikke gjør dette.

	skal opplyses om tiltak de har iverksatt eller som de planlegger å iverksette for å begrense de vesentlige risikoene.	2	Bedriften opplyser om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser.
		3	Bedriften oppfyller overstående krav og i tillegg presenterer virkninger eller forventede virkninger av tiltakene.
I4	<u>Sikre anstendige arbeidsforhold:</u> (Åpenhetsloven §4) Bedriften skal også sikre anstendige arbeidsforhold. Dette er arbeidsforhold som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og forhindrer sosial dumping, inkludert HMS, riktige lønnsforhold, anstendige boforhold, arbeidstidsbestemmelser, ikke-korrupsjon etc.	0	Ikke kommentert – bedriften nevner ingenting om at de sikrer anstendige arbeidsforhold.
		1	Bedriften nevner at de sikrer anstendige arbeidsforhold. Må nevne minst to forhold for å oppfylle kriteriet. ELLER Bedriften følger «følg eller forklar»-prinsippet, og forklarer hvorfor de ikke gjør dette.
		2	Bedriften viser til policyer/retningslinjer for å sikre anstendige arbeidsforhold.
		3	Bedriften oppfyller overstående krav og i tillegg viser til en forventning om at bedriftens forretningsforbindelser i verdikjeden sikrer anstendige arbeidsforhold for sine arbeidere.
I5	<u>Kartlegge risikoer for negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold:</u> (Åpenhetsloven §4) Bedriften skal identifisere og kartlegge mulige risikoer for at virksomheten bidrar til negativ påvirkning på arbeidernes arbeidsforhold. Denne prosessen skal beskrives samt de viktigste risikoene skal presenteres.	0	Ikke kommentert – bedriften nevner ingen risikokartlegging for anstendige arbeidsforhold.
		1	Bedriften nevner at de kartlegger risikoer for negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold (mer enn kun HMS for å oppfylle kriteriet), ELLER Bedriften følger «følg eller forklar»-prinsippet, og forklarer hvorfor de ikke gjør dette.
		2	Bedriften beskriver dens prosess for å identifisere risikoer for anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden.
		3	Bedriften oppfyller overstående krav og i tillegg utpeker de viktigste risikoene for anstendige arbeidsforhold som er kartlagt og som bedriften prioriterer.
I6	<u>Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold:</u> (Åpenhetsloven §4) Bedriften skal ha planer for tiltak til å begrense, forhindre eller forebygge eventuelle risikoer for negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold. Det skal opplyses	0	Ikke kommentert – bedriften nevner ingenting om hvordan de skal håndtere risikoer for negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold.
		1	Bedriften nevner at de har tiltak for å begrense, forhindre eller forebygge eventuelle risikoer, ELLER Bedriften følger «følg eller forklar»-prinsippet, og forklarer hvorfor de ikke gjør dette.

om tiltak de har iverksatt eller som de planlegger å iverksette for å begrense de vesentlige risikoene.	2	Bedriften opplyser om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske eller begrense vesentlig risiko for negative påvirkning på anstendige arbeidsforhold.
	3	Bedriften oppfylder overstående krav og i tillegg presenterer virkninger eller forventede virkninger av tiltakene.

Indikatorerne skiller mellom menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, selv om disse begrepene som forklart i går litt hånd i hånd. Akkurat hvor skillet mellom begrepene går er noe flytende, men det viktigste er at bedriftene viser at de respekterer menneskerettigheter. Selv om faktorer som likestilling, ikke-diskriminering og HMS vil være relatert til menneskerettigheter (spesielt ikke-diskriminering, som er en del av arbeidstakerrettighetene), får de ikke poeng for dette på indikatorerne som gjelder menneskerettigheter. Bedriftene må vise at de respekterer menneskerettigheter generelt, og de nevnte faktorene vil dermed knyttes til anstendige arbeidsforhold. Når det gjelder indikator 5 har jeg påpekt at bedriftene må nevne noe mer enn bare risikokartlegging for HMS, da dette er et krav i arbeidsmiljøloven (aml., 2005, §3-1), og må derfor gjøres uavhengig av en aktsomhetsvurderingsprosess. I tillegg må de på indikator 4 nevne minst to forhold, ettersom at bedrifter skal etter rskl. §3-3b gi en beskrivelse av foretakets retningslinjer for likestilling. Anstendige arbeidsforhold er langt mer enn dette, og et rettslig krav om å nevne likestilling er derfor ikke tilfredsstillende overfor indikatoren.

Poengskalaen 0-3 ble i første omgang valgt for å kunne skille mellom kvaliteten på rapporteringen, samtidig som at materialet skal være enkelt og håndterbart, og ikke for avansert. Dette vil dog være mulig å justere og gjøre mer spesifikt ved videre utvikling av metodeverktøyet. Som nevnt er dette et pilotarbeid, og indikatorsettet kan utvikles videre til å for eksempel tilpasses ulike typer bedrifter og bransjer. Til slutt er det viktig å huske på at ved bruk av et slikt verktøy er det fremdeles rom for at den enkelte forsker vil utøve skjønn, noe som kan påvirke resultatene.

Poengfordelingene på de ulike indikatorerne blir videre grafisk fremstilt med en rekke figurer som trekker frem de viktigste resultatene. Til dette ble Excel benyttet, og gjør resultatene mer oversiktlig og enklere å tolke. I tillegg til å presentere bedriftenes poengscore, blir relevante eksempler på formuleringer som ga den gitte poengscoren gjengitt.

3.4.2 Analyse av spørreskjemaundersøkelsen

Ettersom det bare var 16 respondenter, er det ikke hensiktsmessig å benytte statistiske analyseprogram. Excel ble derfor benyttet til å fremstille datamaterialet. Selv om det ikke ble benyttet statistiske analyseprogram, vil det likevel være mulig å trekke slutninger basert på skjønnsmessige tolkninger av resultatene.

Spørreskjemaet bestod av 30 spørsmål, hvor det ble benyttet en fem punkts likert-skala med faste svaralternativ; i svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad, for 23 av dem. For tre spørsmål ble skalaen svært uenig – svært enig benyttet.

Datamaterialet kunne derfor grafisk fremstilles i figurer og tabeller. Ved store utvalg er det vanlig å omgjøre svarantallet til prosentandeler for å gjøre det enklere å forstå forholdene i datamaterialet (Jacobsen, 2015). Ettersom det kun var 16 respondenter ble det vurdert at antallet vil gi den mest virkelighetsnære fremstillingen, uten å være uoversiktlig. Ved hjelp av koding kunne diverse sentralmål regnes ut for å bidra til en bedre forståelse av datamaterialet. Dette er kanskje ikke svært nødvendig for omfanget av mitt material, men poenget er at metoden også skal kunne benyttes på større utvalg, og jeg valgte derfor å inkludere sentralmålene. Ettersom svaralternativene er rangordnet, altså på ordinalt målenivå, vil «i svært liten grad» bli omgjort til 1, og «i svært stor grad» til 5. Dette gir tallverdiene 1-5, og ble benyttet til å regne ut gjennomsnitt og median. Svaralternativet «Vet ikke» og «Vet ikke/ønsker ikke å svare» ble altså ikke inkludert i beregningen.

Gjennomsnitt er det vanligste sentralmålet som benyttes (Jacobsen, 2015), og viser den gjennomsnittlige verdien som respondentene til sammen svarer. Dette regnes ved å addere alle svarene, for deretter å dele på antall svar. Gjennomsnittet vil derfor være følsom for ekstreme verdier. Medianen vil derimot ikke være følsom for ekstremverdier, og beskriver derfor den «typiske» verdien i materialet (Johannessen et al., 2010). Medianen er altså verdien som befinner seg i midten etter at svarene er organisert i stigende rekkefølge. Siden verdiene for denne undersøkelsen kun varierer mellom 1-5 vil det ikke være noen svært ekstreme verdier, men det vil likevel være en fordel å benytte begge sentralmålene for å få en bedre forståelse av resultatene, både for forsker og for leser.

For å avdekke eventuelle trender og forskjeller mellom de ulike bedriftsstørrelsene, ble grafene utformet slik at de både viser det totale svarantallet (blå søyle), samt hvordan dette fordeler seg på de små, mellomstore og store bedriftene, henholdsvis med oransje, grå og gul

søyle. I tabellene skilles bedriftsstørrelsene i parentesene, der svart tall er mellomstore, mens rødt tall er store bedrifter. De små bedriftene vil kun være i totalantallet.

3.5 Metodisk kvalitet

Når datainnsamlingsmetodene er valgt, er det viktig å gjøre kritiske evalueringer av dataets kvalitet, da man ønsker å frambringe resultatene på en troverdig og gyldig måte. Reliabilitet og validitet brukes som mål på undersøkelsens kvalitet, altså sammenhengen mellom datainnsamlingen og det man ønsker å finne ut av. Disse begrepene vil ha en noe forskjellig tilnærming ved kvalitative og kvantitative undersøkelser. Generelt sett er validitet en betegnelse på hvor godt man klarer å måle det man har til hensikt å måle, altså hvor gyldige resultatene våre er overfor virkeligheten. Reliabilitet handler om kvaliteten på selve dataet og fremgangsmåten for datainnsamlingen, altså hvor godt man kan stole på det som er samlet inn. Validiteten vil forsterkes av blant annet høy reliabilitet (Jacobsen, 2015). I dette kapitlet vil reliabilitet og validitet for begge datainnsamlingsmetodene diskuteres. Denne undersøkelsen er noe flytende mellom kvalitativ og kvantitativ metode, noe som gjør at kvalitetsvurderingene må tilpasses de enkelte metodene.

3.5.1 Evaluering av dokumentanalysen

Reliabilitet (pålitelighet)

I kvantitativ forskning handler reliabilitet om konsistens i målingene og mulighet til å gjenskape en studie og få samme resultat, mens for kvalitative studier er dette i utgangspunktet ikke mulig da forskerens egne fortolkninger alltid vil påvirke resultatene (Leseth & Tellmann, 2014). Selv om dokumentanalysene ble gjennomført med utgangspunkt i fastsatte indikatorer og en kvantitativ poengscore, kan en ikke med sikkerhet si at ulike forskere vil komme frem til samme poengscore og resultat. Dette er fordi det fremdeles vil være rom for forskeren å gjøre egne tolkninger om hvorvidt indikatoren tilfredsstilltes, spesielt ved de største og mest omfattende rapportene der det er mye spredt informasjon. For å øke reliabiliteten er forskningsprosessen, inkludert indikatorene, grundig beskrevet og begrunnet i metoden. Indikatorene er forsøkt utformet så konkret som mulig, og innholdet i begrepene «menneskerettigheter» og «anstendige arbeidsforhold» er godt beskrevet. Dette tillater å gjenskape studien i større grad, samt gjøre vurderinger om funnene er reliable (Leseth & Tellmann, 2014). Ettersom dokumentanalyser, i motsetning til et intervju ikke vil kunne påvirkes av sosiale settinger, styrker også dette reliabiliteten.

Når det gjelder dokumentanalyser er kildekritikk et svært viktig aspekt (Asdal & Reinertsen, 2020), som også vil være med på å avgjøre dataets reliabilitet (Jacobsen, 2015). En må vurdere hvorvidt en kan stole på både selve dokumentet, avsenderen og hvor man fant det. En må også vurdere hvor godt dokumentet passer til selve problemstillinga. Ettersom jeg kun har forholdt meg til bedriftenes egen nettside samt Brønnøysundregisteret kan jeg med sikkerhet stole på at jeg har fått den informasjonen jeg var ute etter og at jeg kan stole på avsenderne. Om innholdet i deres rapporter og nettsider gjenspeiler virkeligheten har jeg ingen garanti på, da grønnvasking, som tidligere diskutert, kan forekomme. Likevel vil dokumentanalysen være svært etterprøvbart, samt konkret gi svar på forskningsspørsmål 1, noe som styrker reliabiliteten.

Validitet (gyldighet)

Validitet kan deles inn i intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om i hvilken grad datamaterialet svarer til forskerens intensjoner med undersøkelsen (Leseth & Tellmann, 2014). Ettersom dokumentanalysen tok utgangspunkt i de konkrete trinnene for aktsomhetsvurderinger, som vil omfattes av åpenhetsloven, vil resultatene være gyldige overfor problemstillingen. Den interne validiteten for dokumentanalysene er dermed høy da intensjonen var å se hvordan bedriftene har rapportert i henhold til retningslinjer og kommende lovkrav, og det er argumentert i litteraturen og metoden for hvorfor dette kan brukes til å trekke konklusjoner om problemstillingen.

Den eksterne validiteten handler om hvorvidt undersøkelsen er overførbart til andre sammenhenger og utvalg, altså om funnene fra undersøkelsen kan generaliseres til andre enn dem man faktisk har undersøkt (Leseth & Tellmann, 2014). Resultatene fra denne undersøkelsen vil ikke kunne generaliseres fra utvalg til populasjon, ettersom det undersøkes et mindre antall enheter, i dette tilfellet 18 av omkring 800 bedrifter. Dette er en vanlig utfordring ved kvalitative undersøkelser, da utvalget ofte er lite. Med et utforskende design er generalisering dog ikke hovedmålet.

3.5.2 Evaluering av spørreskjemaundersøkelsen

Ved kvantitative undersøkelser er det mulig å statistisk analysere dataets reliabilitet og validitet ved hjelp av dataprogram, men dette forutsetter at man har et tilstrekkelig antall respondenter. For denne undersøkelsen var det, til tross for flere purringer, kun 16 respondenter, noe som er langt under ønsket svarprosent. Dette medfører noen begrensninger for kvalitetsevalueringen, og jeg er derfor nødt til å benytte alternative evalueringsmål. Å

forske på kontroversielle og intrikate spørsmål kan være en utfordring. Med en så lav svarprosent er det dermed nødt å gjøres en vurdering om hva som eventuelt kunne bli gjort annerledes for å sikre flere svar. Dette vil jeg dog komme tilbake til i diskusjonsdelen når metoden som verktøy for å besvare problemstillingen diskuteres.

Reliabilitet (pålitelighet)

Til tross for få respondenter, vil reliabiliteten forsterkes av at det er daglig leder i bedriftene som har svart på undersøkelsen, da h*n har god kunnskap og nærhet til bedriftens rapporteringspraksis. Ettersom spørreundersøkelsen ble sendt på e-post foreligger det likevel en liten risiko for at noen andre kan ha svart på skjemaet, da det er ingen måte å garantere dette på. Det er dog svært usannsynlig og vil ikke påvirke reliabiliteten i betydelig grad. Reliabiliteten styrkes av at det er faste svaralternativer, men forhold ved konteksten undersøkelsen ble besvart i kan likevel påvirke svarene. Dette kan være for eksempel stress eller at respondenten ikke tenker nøye over svarene. Dette er faktorer som ikke kan kontrolleres, men som kan være lurt å tenke på når datamaterialet gjennomgås.

I tillegg må en vurdere hvorvidt respondenten kan ha egeninteresse for å gi usanne besvarelser. At respondentene svarer ærlig kan ikke garanteres, men undersøkelsens anonymitet bidrar til å minske denne feilkilden. For å forsikre at spørreskjemaet er forståelig og at selve utformingen ikke svekker reliabiliteten, ble skjemaet pre-testet separat av både veileder og bi-veileder. Jeg henvendte meg også til kontaktperson i Sjømat Norge for å få spørreskjemaet pilottestet av noen i populasjonen, men dette lot seg ikke gjøre. Dette er noe som dermed kan ha utelukket betydningsfulle justeringer.

Validitet (gyldighet)

Spørsmålene i spørreskjemaet forsøker å fange opp bakgrunnsfaktorer for hvorfor bedriftene rapporterer slik de gjør. Spørsmålene er utformet med utgangspunkt litteraturen, samt Martinussens motivasjonsrammeverk, noe som styrker undersøkelsens validitet. Siden det er et så stort frafall, er det dog fare for at utvalget blir skjevt. Det er viktig å ha motivene for å besvare undersøkelsen i bakhodet. En kan tenke seg at det er større sannsynlighet for at de som synes menneskerettighetsarbeid er viktig vil ta seg tiden til å besvare undersøkelsen. Dette kan heller ikke kontrolleres, og det vil derfor være en risiko for at resultatene blir lite representative. Det vil altså ikke være mulig å generalisere resultatene fra spørreundersøkelsen til resten av populasjonen på grunn av det lave svarantallet.

Til tross for dette forsterkes undersøkelsens validitet ved at det er benyttet to datainnsamlingsmetoder, der de kan fungere som kritiske tester av hverandre (Jacobsen, 2015). Dette gjør at man kan få en mer nyansert beskrivelse og et klarere bilde av fenomenet. Denne kombinasjonen, altså et indikatorsett med et tilhørende spørreskjema for å undersøke hvordan bedriftene arbeider med menneskerettigheter, har ikke etter min forståelse blitt gjort før. Til syvende og sist vil resultatenes reliabilitet og validitet avhenge av hvor godt dette metodeinstrumentet har fungert.

3.6 Personvern og etiske vurderinger

I desember 2021 lanserte Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora en ny utgave av de forskningsetiske retningslinjene. Disse retningslinjene er gjennomgått. Datainnsamlingen er utført etter retningslinjer fastsatt av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Etersom spørreundersøkelsen bruker en såkalt «anonym løsning» ved Nettskjema.no, og ikke inneholder opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner direkte eller indirekte, er det ikke meldeplikt til NSD. Ved spørreskjemaet ble det vedlagt et informasjonsskriv der bedriftene ble informert om hva det innebærer å delta, at det er frivillig å delta og at det ikke vil være mulig å bli gjenkjent i publikasjonen.

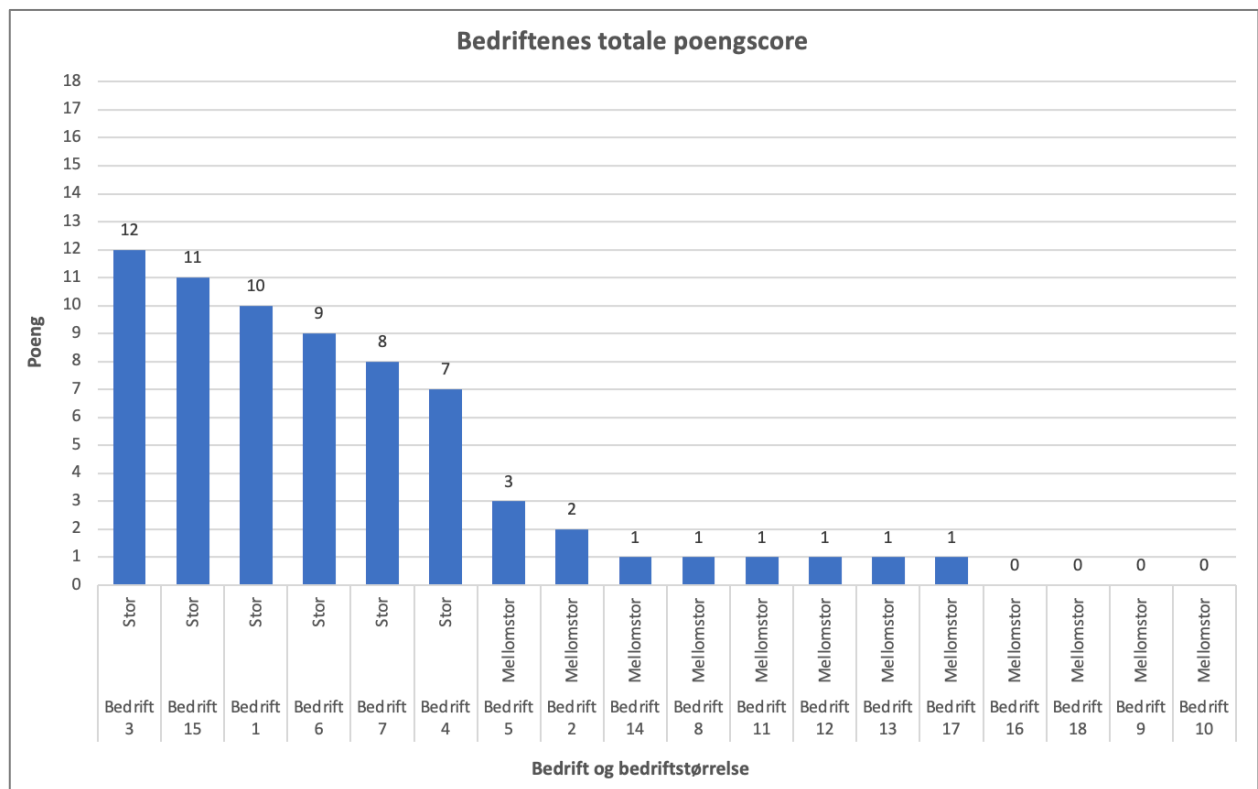
Selv om årsrapportene ligger offentlig tilgjengelig, ble også bedriftene i dokumentanalysen anonymisert for å unngå «uthenging» av enkeltbedrifter og potensiell misbruk av informasjonen. Sjømat Norge har fått informasjon om hvilke bedrifter som ble inkludert, slik at bedriftene selv kan ta kontakt dersom de ønsker å vite egen poengscore.

4 Resultater

I dette kapitlet presenteres de empiriske resultatene fra studien. Hensikten med studien er å kartlegge hvorvidt norske sjømatbedrifter er forberedt til å imøtekomme lovkravene i den nye åpenhetsloven, og dette skal besvares gjennom to forskningsspørsmål. Først presenteres funnene fra dokumentanalysen som belyser forskningsspørsmål 1. Deretter presenteres funnene fra spørreskjemaundersøkelsen som belyser forskningsspørsmål 2.

4.1 Forskningsspørsmål 1: Hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter i sine års- og bærekraftsrapporter?

Figur 2 viser, i synkende rekkefølge, bedriftenes samlede poengsum på alle 6 indikatorer.

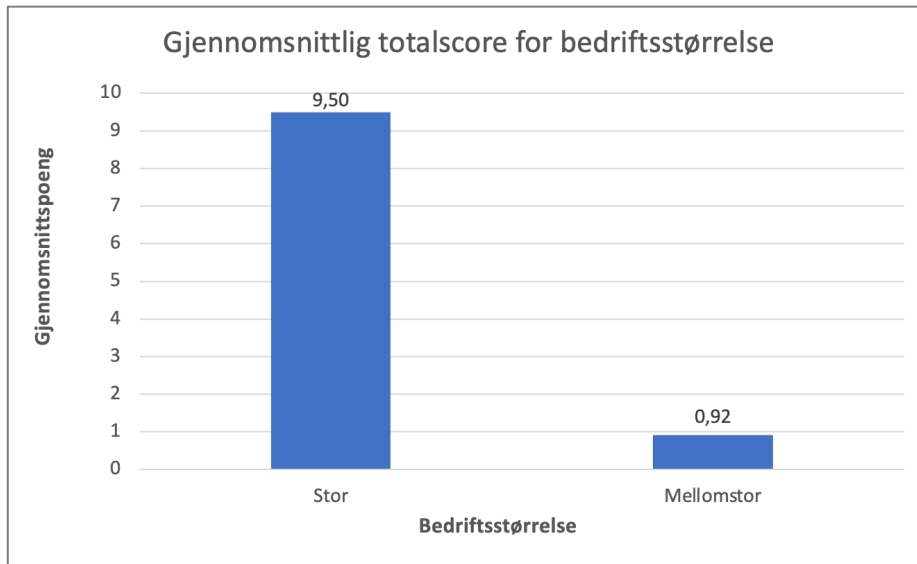


Figur 2 Bedriftenes totale poengsum på alle seks indikatorer

Blant de 18 bedriftene, scorer *bedrift 3* høyest med en poengsum på 12 av totalt 18 mulige poeng. 11 av bedriftene scorer altså under 3 poeng, hvor hele fire bedrifter fikk 0 poeng. Av figuren kommer det frem et tydelig skille mellom de store og mellomstore bedriftene, der de store bedriftene fikk høyere poengscore enn de mellomstore. Dette viser at de store bedriftene har i større grad rapportert om menneskerettigheter, enn de mellomstore. Likevel er det bare 4 poeng som skiller den store bedriften med lavest score (*bedrift 4*) og den mellomstore

bedriften med høyest score (*bedrift 5*), mens 5 poeng skiller *bedrift 4* fra *bedrift 3*. De store bedriftenes rapportering var dermed noe varierende.

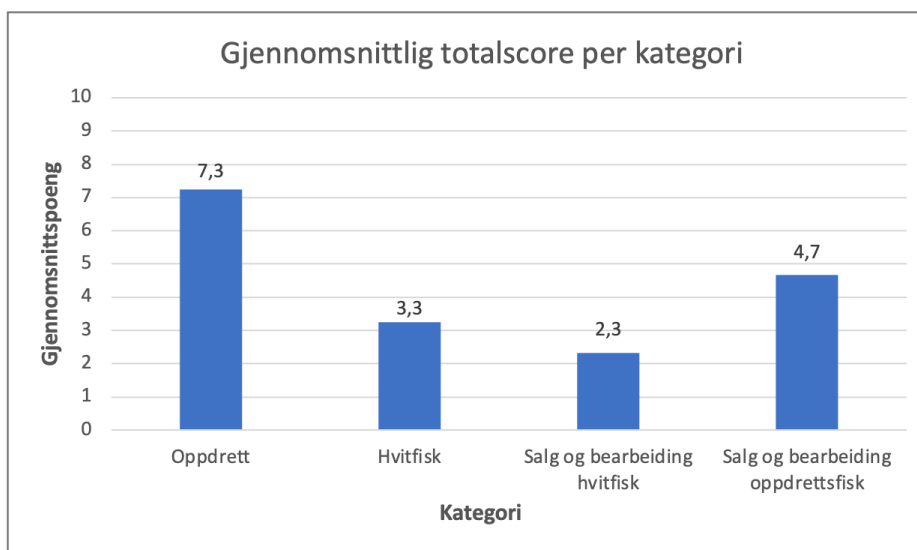
Ved å sammenligne gjennomsnittsscore for de store og mellomstore bedriftene vil fordelingen derimot se slik ut:



Figur 3 Gjennomsnittlig totalscore for bedriftsstørrelse

Figur 3 viser at gjennomsnittlig totalscore for de store bedriftene er 9.5 poeng, mens for de mellomstore bedriftene var det 0.92 poeng.

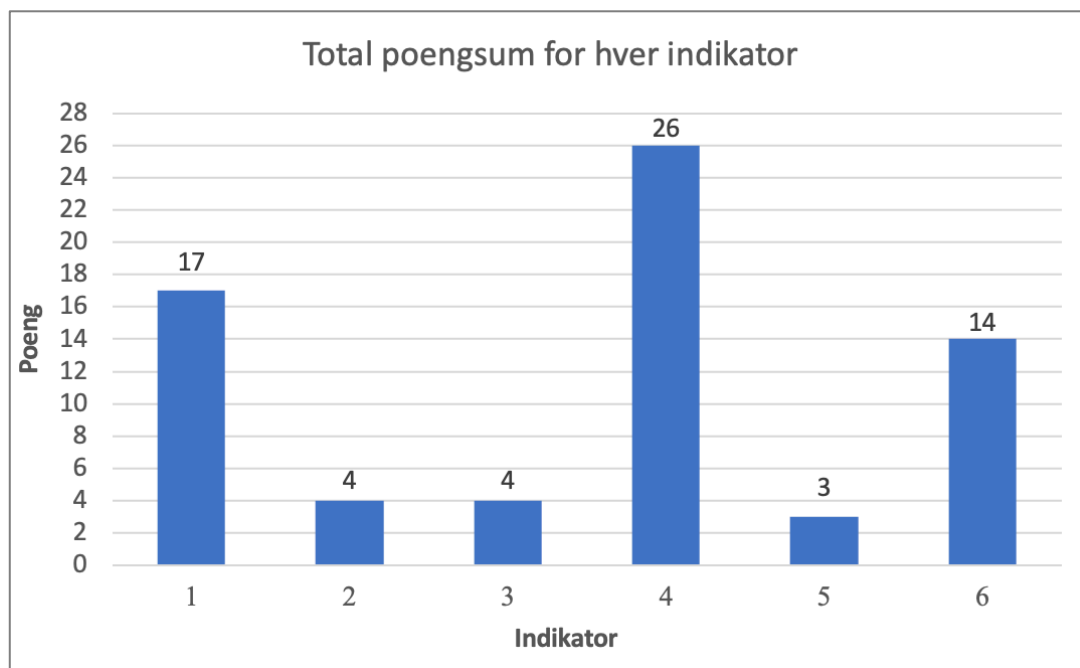
Ved å sammenligne de fire ulike kategoriene for hvilken del av næringen bedriftene er engasjert i, vil gjennomsnittlig totalscore fordele seg slik:



Figur 4 Gjennomsnittlig totalscore per kategori

Her ser vi at bedriftene innen oppdrettsnæringen har i gjennomsnitt høyest poengsum på indikatorene, med 7.3 poeng. Dette vil dog ha en sammenheng med at alle de store bedriftene, med høyest poengsum, er i denne kategorien. På samme måte vil salg og bearbeid av oppdrettsfisk ligge på andreplass da flere av oppdrettsselskapene er vertikalt integrert og videreforedler egen og andres oppdrettsfisk.

Ved å se på hvordan bedriftene til sammen scorer på de ulike indikatorene, vil poengene fordele seg slik:



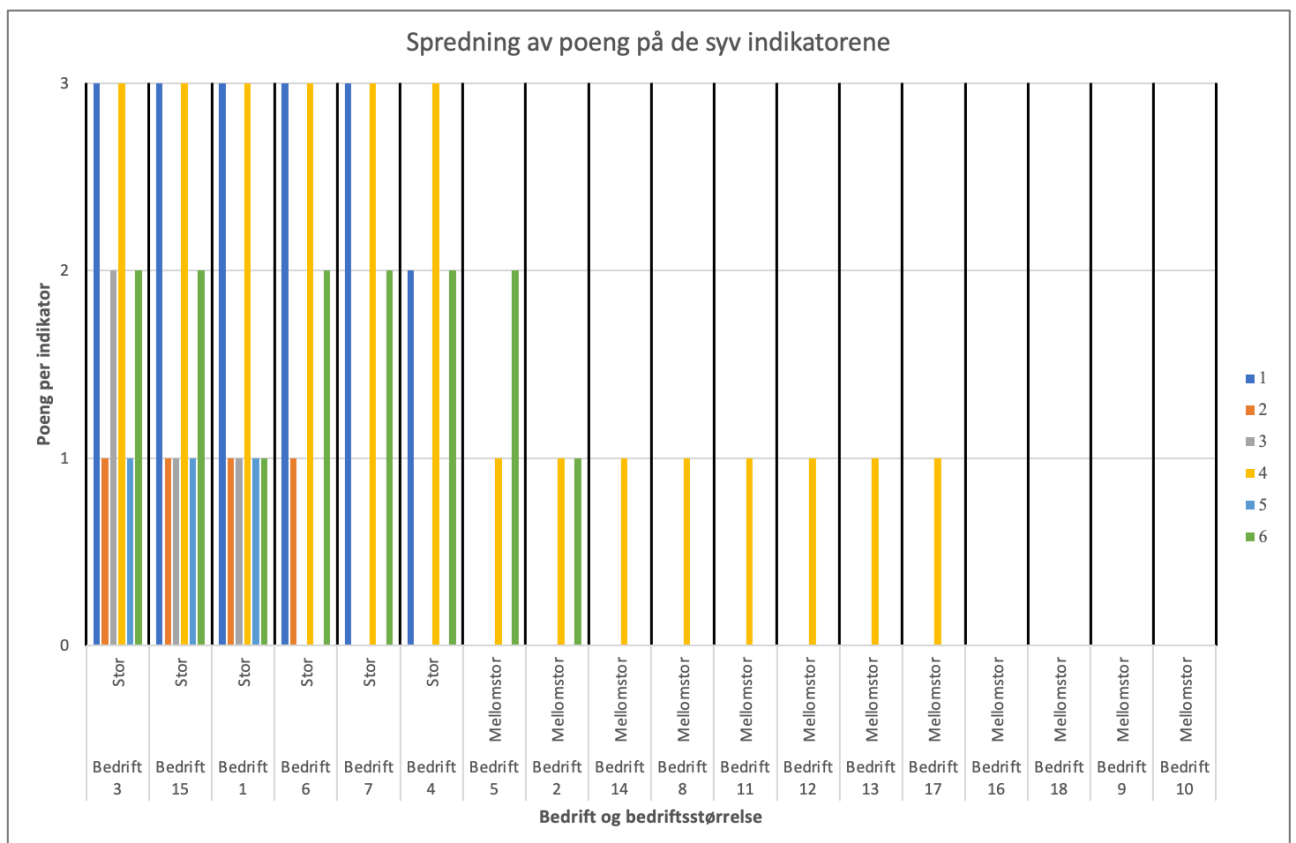
Figur 5 Total poengsum for hver indikator

Hver indikator kan få opp til 48 poeng totalt. Figur 5 viser at bedriftene scorer høyest på indikator 4 – sikre anstendige arbeidsforhold. Alle de mellomstore bedriftene som fikk minst 1 poeng totalt, scoret dette på indikator 4 (se figur 6). «Likestilling» var det dominerende begrepet i årsrapportene til de mellomstore bedriftene. De som kun nevnte dette, fikk dog ikke poeng. De mellomstore bedriftene som fikk poeng, nevnte som oftest diskriminering og HMS i tillegg, noe som tilfredsstilte minimumskravet for 1 poeng på indikator 4.

De fem bedriftene med høyest poengsum fikk full pott med 3 poeng på både indikator 4 og 1. Indikator 1 – forankre ansvarlighet overfor menneskerettigheter, var indikatoren som fikk nest høyest score. *Bedrift 4* fikk 2 poeng på indikator 1, noe som betyr at ingen av de mellomstore bedriftene fikk poeng på denne indikatoren. Dette vises tydelig i figur 6.

Bedriftene scorer lavt på indikator 2, 3 og 5. I2 og I5 går ut på å kartlegge risikoer for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og er dermed et vesentlig trinn i aktsomhetsvurderingsprosessen. Poengene fordelte seg mellom henholdsvis de fire og tre bedriftene med høyest totalscore. For I3, som går ut på å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning på menneskerettigheter, var det de samme tre bedriftene som fikk henholdsvis 2 og 1 poeng. Til tross for at bedriftene scoret lavt på indikator 3, fikk indikator 6 – stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning på anstendige arbeidsforhold, relativt mange poeng. Dette er fordi bedriftene (som oftest) presenterte forebyggende tiltak som omhandlet HMS, og vil dermed være knyttet til den lovpålagte risikokartleggingen for HMS nevnt i metoden. Under figur 6 vil noen eksempler på poengfordelingen gis.

Figur 6 illustrerer spredningen av bedriftenes poeng på de seks indikatorene. Bedriftene er skilt fra hverandre ved hjelp av de svarte loddrette linjene, og søylene representerer hver indikator. Der det mangler søyler vil det bety at bedriften har fått 0 poeng på indikatoren.



Figur 6 Spredning av poeng på alle seks indikatorene

Figuren viser at det som skiller første- og andreplass er indikator 3, der *bedrift 3* fikk 2 poeng, mens *bedrift 15* fikk 1 poeng.

Bedrift 3 hadde den mest omfattende formuleringen på denne indikatoren, der de forklarte hva «safe trucking»-prosjektet er og at de tar del i dette for å redusere risiko for trafikkulykker ved lastebiltransport. De nevnte også hvordan bedriften reduserer risiko for sosial dumping i transportsektoren og jobber for å forbedre kravene til transportselskaper. I tillegg forklarte de hvordan de sikrer riktige lønnsforhold i bedriften, samt begrenser risiko relatert til HMS, noe som gjorde at de også fikk 2 poeng på I6.

Det var hele fem andre bedrifter som også fikk 2 poeng på indikator 6. Det som gikk igjen i rapportene var beskrivelser av forebyggende tiltak relatert til korrupsjon og HMS. *Bedrift 6* forklarte eksempelvis hvilke tiltak de har benyttet for å redusere dykkerulykker.

Bedrift 5 og *2* var de eneste av de mellomstore bedriftene som fikk poeng på en annen indikator enn I4. *Bedrift 5* fikk 2 poeng på indikator 6, med formuleringen:

«En del av arbeidsprosessen i slakteri og filetfabrikken er av en slik art at det kan oppstå belastningsskader. Ledelsen har søkelys på disse utfordringene. Det er i over tid investert betydelige summer i utstyr og tilpasninger i slakteri, filet- og oljefabrikk for å redusere omfanget av belastende arbeidsoppgaver» (sitat fra årsrapport).

Bedrift 2 fikk 1 poeng på indikatoren da de nevnte at de har innleid bedriftshelsetjenester for å forebygge skader. De utdyper ikke noe nærmere hva bedriftshelsetjenesten faktisk gjør, så derfor holdt dette kun til 1 poeng.

Det var ingen bedrifter som scoret mer enn 1 poeng på indikator 2 – kartlegg og vurder risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser. Eksempler på formuleringer som ga 1 poeng er:

«In 2020, no significant actual negative impacts were identified in xxx's supply chain concerning human rights, labor practices of impact on society. (...) We will continue our work to identify and mitigate risks in our supply chain» (sitat fra årsrapport).

Dette er en ganske generell formulering som ikke gir godt grunnlag til å si noe om hva bedriften faktisk gjør, men det indikerer likevel at bedriften har gjort og skal gjøre noe for å identifisere negativ påvirkning, som tilfredsstiller minimumskravet. Et annet eksempel er følgende:

«Suppliers have been categorized and risk-assessed in order to identify those who carry the greatest risk regarding potential breaches of the Code. Those carrying the greatest risk undergo an electronic assessment during which they have to provide a detailed explanation and description of their governance practices, (...), supply chain management, sustainability practices, occupational health and safety management, fair working conditions...» (sitat fra årsrapport).

Her viser bedriften at de kartlegger risikoen for at deres leverandører kan bryte bedriftens etiske retningslinjer. De etiske retningslinjene ble derfor gjennomgått, og de inkluderte en rekke menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne formuleringen ga derfor 1 poeng både for indikator 2 og 5.

Bedrift 3 var den eneste bedriften som nevnte begrepet aktsomhetsvurdering i deres årsrapport. De skrev følgende:

«xxx is currently implementing the UN Guiding Principles of Business and Human Rights», og «In 2020, we did not perform any human rights reviews. During 2021, we will conduct a due diligence process for our supply chain, identify the risks to prioritize, assess grievance mechanisms and remediation» (sitat fra årsrapport).

Selv om *bedrift 3* skrev at de ikke gjennomførte noen menneskerettighetsvurderinger i 2020, har de likevel fått 1 poeng på indikator 2 på bakgrunn av følgende formulering:

«Some areas in our supply chain have particular high risk of breaching human rights. One such area is labor rights in the transportation industry. Most of our salmon is transported by trucks to the European or North American markets. There are some particular risks connected to this part of our supply chain, which we are aware of and working to mitigate» (sitat fra årsrapport).

Her viser bedriften at de er klar over at en spesifikk del i deres verdikjede er større utsatt for risikoer for menneskerettighetsbrudd, noe som indikerer at de har gjort en vurdering og kartlagt denne risikoen. Selv om de har utpekt lastebiltransport som en av risikoområdene bedriften følger opp, fikk de ikke 3 poeng på indikatoren ettersom de ikke oppfylte overstående krav for 2 poeng, altså å beskrive dens prosess for å identifisere risikoer for krenkelser av menneskerettigheter i hele verdikjeden.

Det var heller ingen bedrifter som fikk over 1 poeng på indikator 5, og kun tre bedrifter som fikk poeng. Et eksempel på en formulering som ga 1 poeng er følgende:

«As a part of an internal Human Rights risk assessment, the most material Human Rights issues for xxx are considered to be 1) Local Community engagement, 2) Health & Safety, 3) Freedom & Equality, 4) Freedom of assembly and association, 5) Fair employment and fair pay, and 6) Ban on slavery, child labour, and forced labour»
(sitat fra årsrapport).

Denne interne risikovurderingen for menneskerettigheter avdekket forhold som både gjelder anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, og ga derfor 1 poeng for både indikator 5 og 2. Dette er dog også en ganske svak og overfladisk formulering da de ikke spesifiserer konkrete risikoer innen de nevnte forholdene.

Av bedriftene som fikk totalt 0 poeng, var det eneste relevante i årsrapportene følgende eksempler:

«Konsernet har som mål å være en arbeidsplass med full likestilling mellom kvinner og menn. Det er konsernets policy å sikre at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.» (sitat fra årsrapport),

«Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn.» (sitat fra årsrapport), og

«Firmaet har xxx ansatte, herav xxx kvinne og xxx menn. Det er ingen diskriminering på arbeidsplassen.» (sitat fra årsrapport).

Selv om likestilling og ikke-diskriminering inngår i både arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold er det ikke nok å kun nevne dette. Disse formuleringene tilfredsstilte derfor ingen indikatorer.

4.1.1 Oppsummering av resultatene fra dokumentanalysen

Oppsummert scorer bedriftene lavt på indikatorene for menneskerettighetsrapportering, til tross for at eksemplene viser at det ikke skulle svært mye til for å få poeng. Av totalt 18 bedrifter var det kun tre som fikk over halvparten av de 18 mulige poengene. Resultatene viser også at de store bedriftene rapporterer betydelig mer på menneskerettigheter enn de

mellomstore bedriftene, der nesten samtlige (med unntak av to) mellomstore bedrifter fikk under 2 poeng. Det var dog ingen bedrifter som beskrev en tydelig aktsomhetsvurderingsprosess, og det var kun én bedrift som nevnte dette begrepet i årsrapporten. Mye av informasjonen i rapportene var derfor ganske overfladisk, noe som gjenspeiles av at det ble gitt 1 poeng betydelig flest ganger. Sammenlagt var I4 indikatoren som fikk særdeles høyest totalsum, selv om det også skal svært lite til å score minimum 1 poeng på indikator 1.

Bedriftene scorer lavest på indikator 2, 3 og 5, noe som gir en indikasjon på at rapporteringen i stor grad kun er formulert etter de rettslige kravene. Det var ingen bedrifter som benyttet «følg eller forklar»-prinsippet, foruten et par av de mellomstore bedriftene når det gjaldt å gjøre tiltak for likestilling (dette ga dog ikke poeng, da det som nevnt kun var snakk om likestilling). Med grønnvaskingsproblematikken i bakhodet, kan dermed flere av resultatene peke i den retning. De fleste rapportene hadde store mangler uten å forklare årsaken, eller benyttet store ord som ofte ikke kunne underbygges. I neste delkapittel blir resultatene fra forskningsspørsmål 2 gjennomgått.

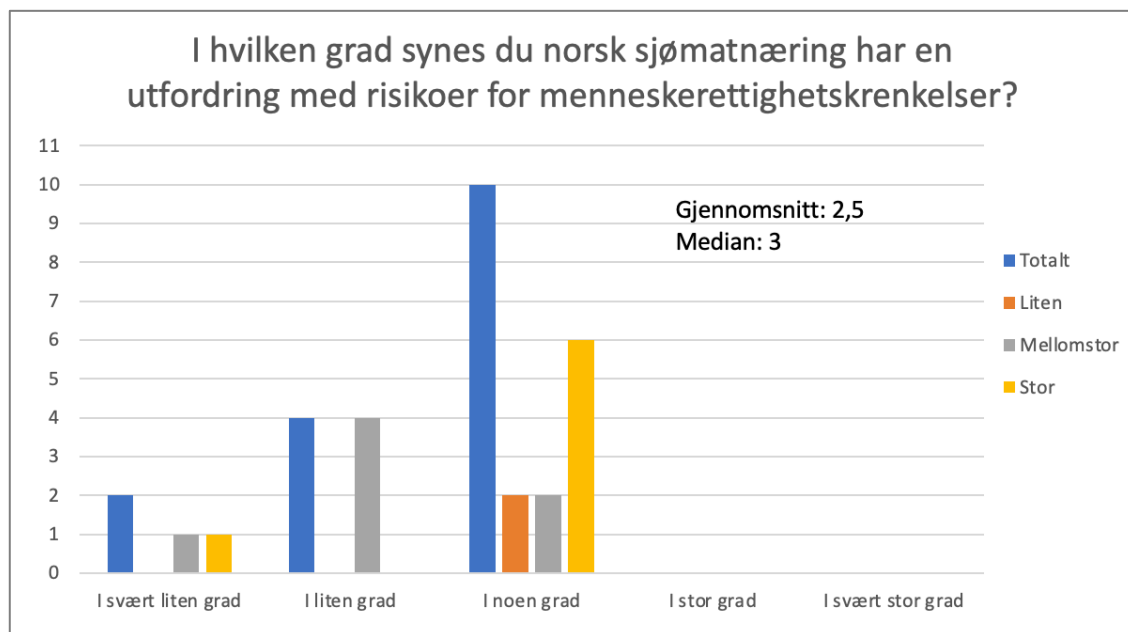
4.2 Forskningsspørsmål 2: hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?

De 16 respondentene fra spørreskjemaundersøkelsen fordelte seg slik:

Tabell 2 Fordeling av respondentene

Bedriftsstørrelse	Antall	Del av næringa	Antall	Fylke	Antall
Stor	7	Oppdrettsnæringa	11	Troms- og Finnmark	3
Mellomstor	7	Hvitfisknæringa	3	Nordland	4
Liten	2	Salg og bearbeiding oppdrett	8	Trøndelag	3
		Salg og bearbeiding hvitfisk	5	Vestland	5
		Andre	1	Andre	1

Holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter



Figur 7 I hvilken grad synes du norsk sjømatnæring har en utfordring med risikoer for menneskerettighetskrenkelser?

Figur 7 viser at ingen av respondentene synes norsk sjømatnæring har en betydelig utfordring med risikoer for menneskerettighetskrenkelser, men over halvparten mener næringa har en utfordring i noen grad. Seks av de syv store bedriftene, samt begge de små inngår her. De resterende respondentene mener derimot at det er liten eller svært liten risiko for at menneskerettighetskrenkelser kan skje i sammenheng med norske sjømatbedrifter. Det ble lagt igjen tre kommentarer fra bedrifter som svarte «i noen grad»:

«For at landindustrien skal vinne i kampen om råstoffet må de være tilgjengelig 24-7. Med de svingningene som er i denne bransjen er der topper som krever at man får for lite søvn og hvile.»

«Mye utenlandsk arbeidskraft hvor språk er en utfordring» og

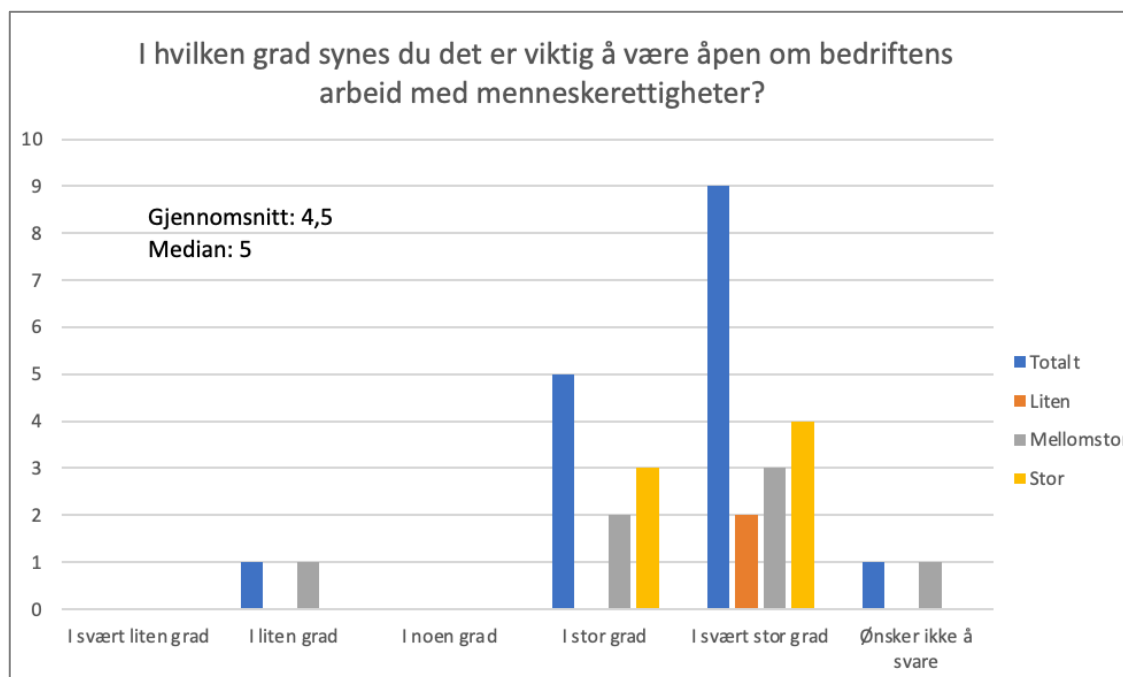
«Fôrproduksjon innebærer kjøp av råvarer fra hele verden der regelverk rundt menneskerettigheter i landet man opererer i er varierende. Det kan også være mange ledd bakover i forsyningskjeden som utgjør risiko».

I de følgende tabellene representerer tallet i fet skrift det totale svarantallet, mens i parentesene skilles svarene fra de mellomstore og store bedriftene. Antallet fra de mellomstore bedriftene står oppgitt først, i svart skrift, mens de store bedriftene står sist, i rød skrift. Der summen i parentesene er mindre enn totalantallet, har de to små bedriftene også svart det gitte alternativet.

Tabell 3: I hvilken grad anser du risikoen for at din virksomhet kan bidra direkte eller indirekte til menneskerettighetskrænkelser?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Median	Gjennomsnitt
I egen virksomhet	8 (3, 3)	3 (1, 2)	3 (2, 1)	0	2 (1, 1)	1,5	2,1
I leverandørkjeden	2 (1, 1)	5 (3, 1)	9 (3, 5)	0	0	3	2,4
Hos andre samarbeidspartnere	4 (2, 1)	5 (2, 2)	7 (3, 4)	0	0	2	2,2

Tabell 3 viser at respondentene generelt sett mener deres virksomhet ikke kan bidra direkte eller indirekte til menneskerettighetskrænkelser i betydelig grad. Når det gjelder i egen virksomhet er svarene noe spredt, der halvparten av respondentene mener risikoen er svært liten, mens to mener risikoen er svært stor. Ved å se på median og gjennomsnitt vil respondentene generelt sett anse egen virksomhet som minst risikoutsatt og leverandørkjeden som mest, dog bare i noen grad.



Figur 8 I hvilken grad synes du det er viktig å være åpen om bedriftens arbeid med menneskerettigheter?

Figur 8 viser at 14 respondenter mener det er viktig å være åpen om bedriftens arbeid med menneskerettigheter i stor eller svært stor grad. Det er derimot én respondent fra mellomstor bedrift som synes det er lite viktig, samt én respondent som ikke ønsker å svare på dette. Respondenten som har svart «i liten grad» la igjen en kommentar der h*n skriver: «følger norske lover».

Tabell 4: Rangering av temaene etter hvor viktige de er å rapportere på i bedriftens års-/bærekraftsrapport (hvit) og å integrere i bedriftens forretningsstrategi (blå).

	I svært liten grad		I liten grad		I noen grad		I stor grad		I svært stor grad		Ønsker ikke å svare		Median	Gjennomsnitt		
Bedriftenes samfunnsansvar	0	0	0	0	4	3	5	7	7	6	0	0	4	4	4	4,2
grunnleggende menneskerettigheter	1	0	2	1	1	3	6	6	6	6	0	0	4	4	4	4,1
arbeidstakerrettigheter	0	0	3	1	0	0	8	6	5	9	0	0	4	5	3,9	4,4
anstendige arbeidsforhold	0	0	1	0	1	0	9	7	5	9	0	0	4	5	4,1	4,6
aktsomhetsvurderinger	0	0	4	1	1	4	8	4	3	6	0	1	4	4	3,6	4
Bekjempelse av korrupsjon	0	0	1	2	2	1	4	3	9	10	0	0	5	5	4,3	4,3
Bekjempelse av sosial dumping	0	0	2	2	2	3	5	2	7	9	0	0	4	5	4,1	4,1

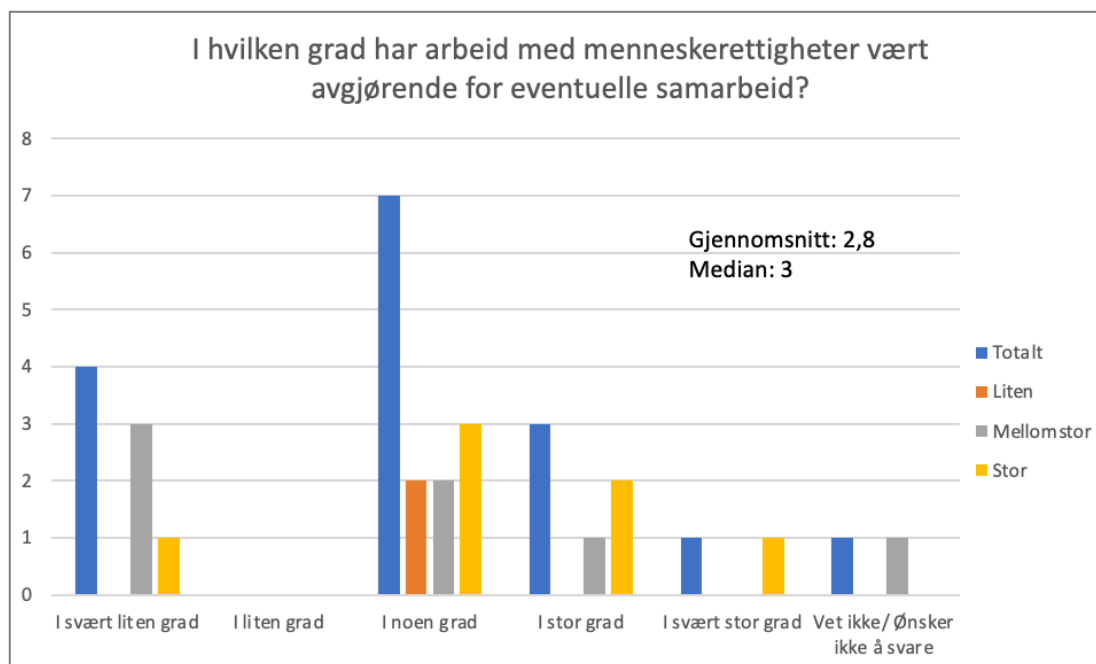
Tabell 4 sammenligner resultatene fra spørsmål 7 og 8, der de hvite feltene representerer hvor viktig respondentene mener det er å rapportere på temaene i deres års-/bærekraftsrapporter, mens de blå representerer hvor viktig respondentene mener det er å integrere temaene i deres forretningsstrategi. Her vises kun det totale svarantallet uten å skille mellom bedriftsstørrelsene.

Resultatene viser at fire av respondentene mener aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter er lite viktig å rapportere på, mens 11 respondenter mener det er viktig i stor eller svært stor grad. Ved å se på gjennomsnittet derimot, er aktsomhetsvurderinger faktisk det temaet respondentene mener er minst viktig å rapportere på. Samlet viser median og gjennomsnitt for alle temaene at respondentene mener det er litt mindre viktig å rapportere, enn å ha en strategi for å sikre de gitte forholdene, til tross for resultatene fremstilt i figur 8. Det respondentene mener er viktigst å rapportere på er bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser, mens det viktigste å integrere i strategien er å sikre anstendige arbeidsforhold.

Tabell 5: I hvilken grad har styret diskutert menneskerettigheter i forbindelse med temaene?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ønsker ikke å svare	Median	Gjennomsnitt
Leverandører	4 (2, 1)	1 (0, 0)	5 (4, 1)	1 (0, 1)	1 (1, 0)	4 (0, 4)	3	2,5
Samarbeidspartnere	4 (3, 1)	1 (0, 0)	3 (1, 1)	3 (2, 1)	1 (1, 0)	4 (0, 4)	3	2,7
Ansatte i bedriften	2 (2, 0)	2 (1, 0)	1 (1, 0)	5 (2, 2)	2 (1, 1)	4 (0, 4)	4	3,3
Investeringer	2 (2, 0)	4 (2, 0)	1 (1, 0)	2 (1, 1)	2 (0, 2)	5 (1, 4)	2	2,8
Budsjett	3 (2, 0)	3 (2, 0)	1 (0, 1)	3 (2, 1)	1 (0, 1)	5 (1, 4)	2	2,6
Strategi	3 (2, 0)	1 (0, 0)	1 (1, 0)	2 (1, 1)	5 (3, 2)	4 (0, 4)	4	3,4
Årsberetning	2 (1, 0)	2 (1, 0)	3 (2, 1)	4 (3, 1)	1 (0, 1)	4 (0, 4)	3	3
Markedsføring	2 (1, 0)	2 (2, 0)	2 (1, 0)	4 (2, 2)	2 (1, 1)	4 (0, 4)	3,5	3,2

Spørsmålet om i hvilken grad styret har diskutert menneskerettigheter i forbindelse med de gitte temaene, var et av spørsmålene flest ikke ønsket å svare på. En kommentar på dette var «Jeg sitter ikke i styret eller har tilgang på referatene». De fire respondentene som ikke ønsket å besvare samtlige spørsmål, eller eventuelt ikke hadde kunnskap om samtlige spørsmål, var alle fra store bedrifter. Det var én mellomstor bedrift som ikke ønsket å svare når det gjaldt budsjett og investeringer. For de resterende respondentene viser tabellen at menneskerettigheter i størst grad blir diskutert i forbindelse med strategi og ansatte i bedriften, og i minst grad i forbindelse med budsjett og investeringer. Hele fem av de mellomstore bedriftene sier å ha diskutert menneskerettigheter i forbindelse med årsberetning i noen eller i stor grad.



Figur 9 I hvilken grad har arbeid med menneskerettigheter vært avgjørende for eventuelle samarbeid?

Tabell 6: I hvilken grad tar bedriften hensyn til menneskerettigheter i avgjørelser om hvem dere selger varer til, og hvem dere importerer varer fra?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ønsker ikke å svare	Median	Gjennomsnitt
Hvem dere selger til	5 (3, 1)	5 (3, 1)	4 (1, 3)	1 (0, 1)	0	1 (0, 1)	2	2,1
Hvem dere importerer fra	2 (1, 1)	2 (0, 0)	6 (3, 3)	5 (3, 2)	0	1 (0, 1)	3	2,9

Figur 9 viser hvorvidt bedriftene har tatt hensyn til de eksterne partenes arbeid med menneskerettigheter ved inngåelse eller avslutning av eventuelle samarbeid. Mesteparten av respondentene mener menneskerettigheter i disse tilfellene har vært avgjørende i noen eller i større grad. To av respondentene som svarte «i noen grad» la igjen en kommentar der de skriver: «Vi kjøper ikke fisk av fartøy som drifter døgnkontinuerlig», og «Vi har innarbeidet dette i Code of Conduct for innkjøp og har en egen som gjelder kjøp av fôr». De samme respondentene svarte derimot at de tar hensyn til menneskerettigheter henholdsvis i liten grad og i svært liten grad i avgjørelser om hvem de importerer varer fra (tabell 6). Tabell 6 viser dog at bedriftene generelt tar noe mer hensyn til hvem de importerer fra enn hvem de selger videre til.

Motiver for rapportering på menneskerettigheter

Tabell 7: I hvilken grad motiverer følgende interessenter bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke/ Ønsker ikke å svare	Median	Gjennomsnitt
Leverandører	4 (2, 2)	5 (2, 1)	6 (2, 4)	0	0	1 (1, 0)	2	2,1
kunder	0	2 (0, 1)	6 (2, 4)	4 (2, 1)	3 (2, 1)	1 (1, 0)	3	3,6
ansatte i bedriften	1 (0, 1)	3 (2, 0)	7 (3, 3)	3 (0, 3)	1 (1, 0)	1 (1, 0)	3	3
aksjonærer	0	3 (0, 1)	5 (3, 2)	3 (2, 1)	4 (1, 3)	1 (1, 0)	3	3,5
kredittinstitusjoner	1 (1, 0)	2 (1, 0)	2 (1, 0)	6 (2, 4)	3 (1, 2)	2 (1, 1)	4	3,6
lokalsamfunnet	3 (2, 1)	3 (2, 0)	4 (0, 4)	4 (1, 2)	1 (1, 0)	1 (1, 0)	3	2,8
myndighetene	0	1 (0, 0)	5 (4, 1)	4 (0, 3)	5 (2, 3)	1 (1, 0)	4	3,9
media	0	1 (0, 0)	6 (4, 1)	6 (0, 6)	1 (1, 0)	2 (2, 0)	3,5	3,5

Tabell 7 viser at myndighetene er den største motivasjonsfaktoren for bedriftenes menneskerettighetsrapportering, etterfulgt av kredittinstitusjoner, media og kunder. Blant de mellomstore bedriftene var det kunder, myndigheter og aksjonærer som motiverte mest, mens for de store var det kredittinstitusjoner og myndighetene. Det som motiverte minst for begge gruppene var forventninger fra leverandører og lokalsamfunnet.

Tabell 8 Matrise: i hvilken grad kredittinstitusjoner motiverer menneskerettighetsrapportering og etterspørsel fra kredittinstitusjoner.

	I hvilken grad har dere opplevd at kredittinstitusjoner har etterspurt rapportering på sosiale forhold eller menneskerettigheter?						
		I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke
I hvilken grad motiverer kredittinstitusjoner til å rapportere på menneskerettigheter?	I svært liten grad	1					
	I liten grad		1				
	I noen grad					1	
	I stor grad	1		1 (2)	2		
	I svært stor grad	1		1	1		
	Vet ikke						1 (1)

Tabell 8 illustrerer en matrise for hvordan de mellomstore og de store bedriftene har svart på overnevnte spørsmål, samt i hvilken grad de har opplevd etterspørsel fra kredittinstitusjoner. Tallene i rutene er antall respondenter som svarte den gitte kombinasjonen, der svart tall er mellomstore og rødt tall er store bedrifter. Matrisen vil dermed vise eventuelle sammenhenger eller mønstre tydeligere. Her ser vi at to respondenter fra mellomstore bedrifter svarer at kredittinstitusjoner motiverer i stor eller i svært stor grad, men de har likevel i svært liten grad

opplevd etterspørsel av dette. Generelt sett ser vi at de store bedriftene har opplevd større etterspørsel, samtidig som at kredittinstitusjoner motiverer i større grad.

Tabell 9 Matrise: i hvilken grad kredittinstitusjoner motiverer menneskerettighetsrapportering og i hvilken grad de ville forbedret rapporteringen ved større etterspørsel fra kredittinstitusjoner.

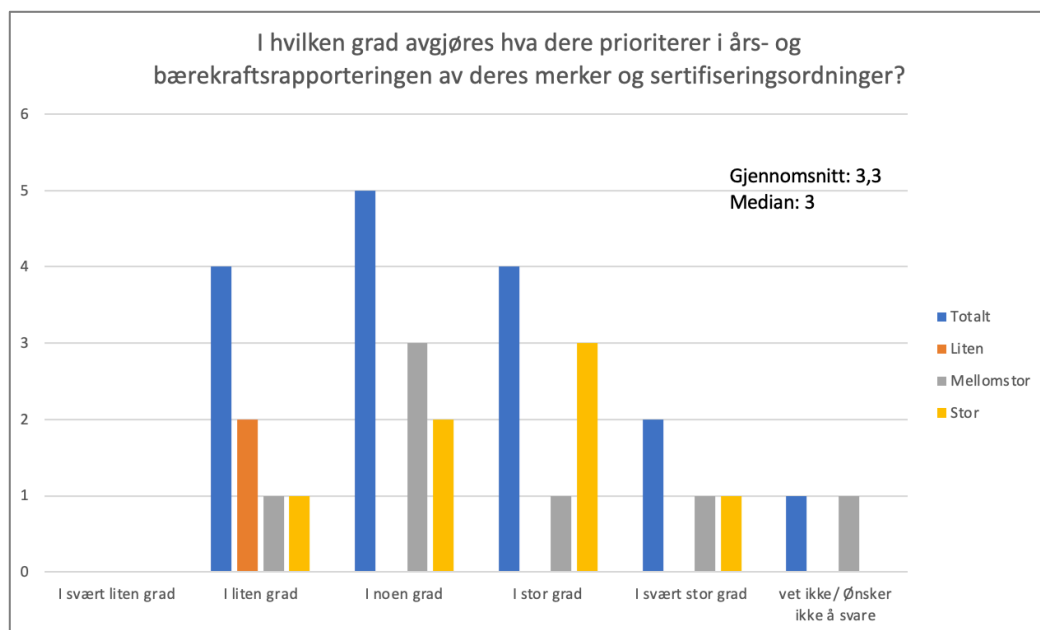
	I hvilken grad hadde dere forbedret rapporteringen dersom kredittinstitusjoner hadde etterspurt det i større grad?						
		I svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	Vet ikke
I hvilken grad motiverer kredittinstitusjoner til å rapportere på menneskerettigheter?	I svært liten grad	1					
	I liten grad		1				
	I noen grad				1		
	I stor grad			2 (2)	1	1	
	I svært stor grad	1			2		
	Vet ikke			1		1	

Tabell 9 sammenligner bedriftenes svar på i hvilken grad kredittinstitusjoner motiverer menneskerettighetsrapportering, og i hvilken grad de ville forbedret rapporteringen dersom de hadde etterspurt menneskerettighetsrapportering i større grad. Her ser vi at én av respondentene fra mellomstor bedrift som hevdet at kredittinstitusjoner motiverte i svært stor grad, ville likevel *ikke* forbedret menneskerettighetsrapporteringen dersom de etterspurte dette. Generelt sett ville ikke de mellomstore bedriftene forbedret rapporteringen i noe særlig grad, med unntak av én, mens de store bedriftene ville forbedret rapporteringen i større grad.

Tabell 10: I hvilken grad motiverer følgende faktorer bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?

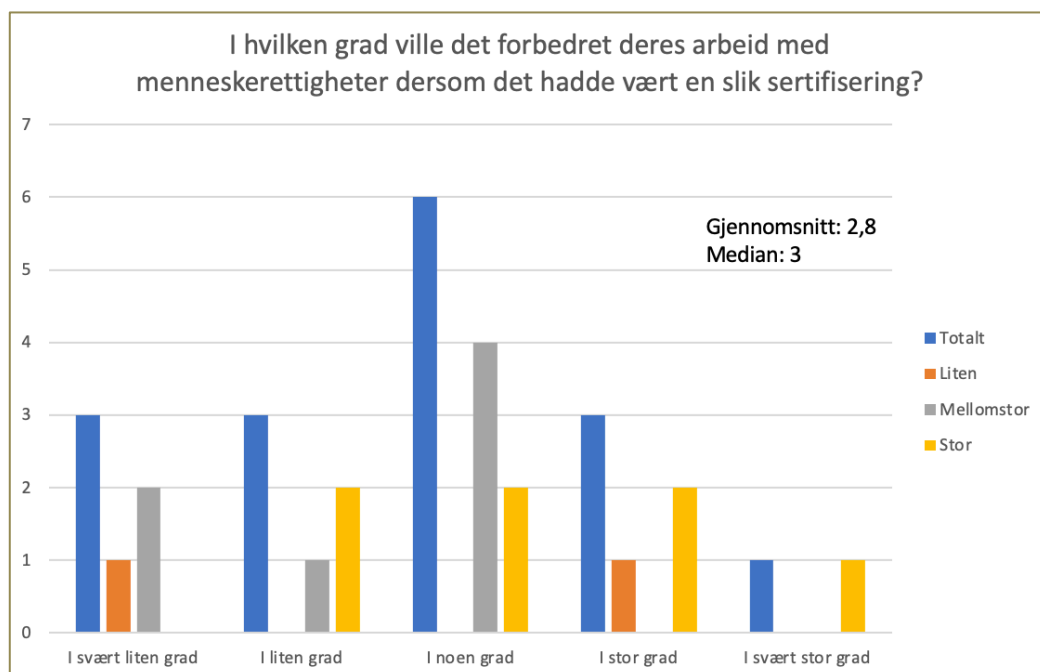
	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke/ Ønsker ikke å svare	Median	Gjennomsnitt
Styrets og bedriftens verdigrunnlag	0	1 (0, 0)	6 (3, 2)	3 (2, 1)	5 (1, 4)	1 (1, 0)	4	3,8
Frivillige retningslinjer og rammeverk	2 (2, 0)	0	4 (2, 1)	7 (2, 5)	2 (0, 1)	1 (1, 0)	4	3,5
Krav og regelverk fastsatt i loven	0	0	3 (1, 1)	9 (5, 4)	4 (1, 2)	0	4	4,1

Av faktorene vist i tabell 10, er det krav og regelverk fastsatt i loven som motiverer menneskerettighetsrapporteringen i størst grad, noe som samsvarer med at myndighetene også er den mest motiverende interessenten. Likevel svarer størst andel «i svært stor grad» på styrets og bedriftens verdigrunnlag. Faktoren som motiverer minst er frivillige retningslinjer og rammeverk (f.eks. CSR, UNGP, Global Compact, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, ISO26000 etc.). Alt i alt mener respondentene at alle de tre faktorene motiverer i en noe betydelig grad.



Figur 10 I hvilken grad avgjøres hva dere prioriterer i års- og bærekraftsrapporteringen av deres merker og sertifiseringer?

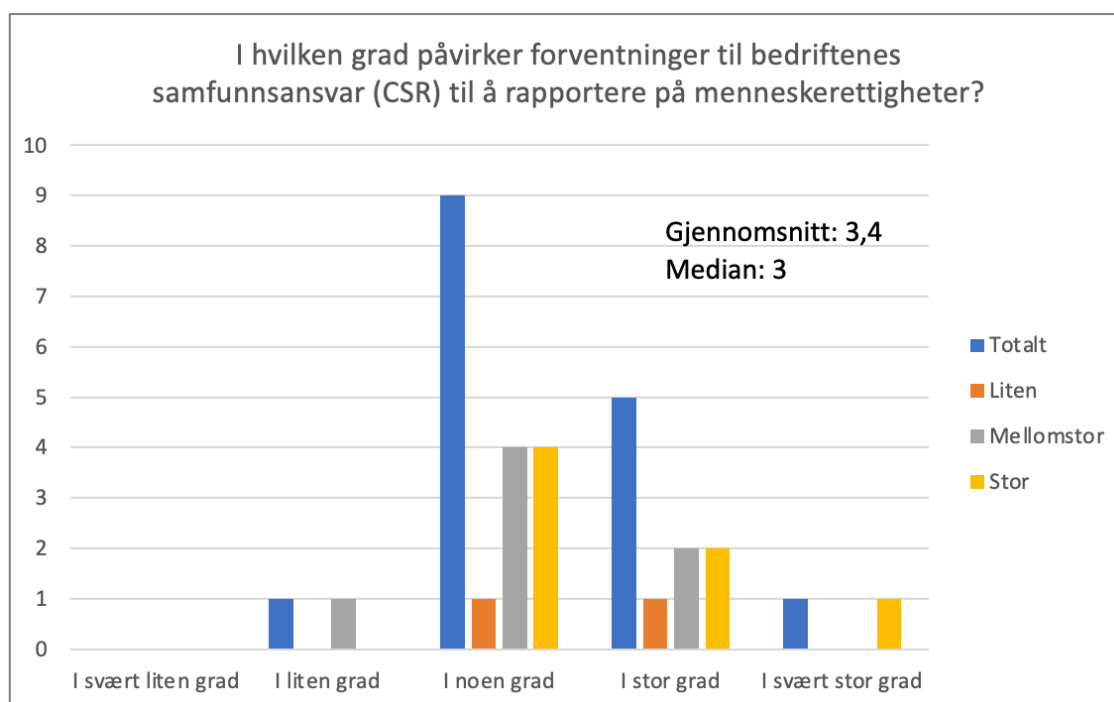
Ifølge figur 10 svarer seks respondenter at deres merker og sertifiseringer avgjør hva som prioriteres i rapporteringen i stor eller svært stor grad. For fem bedrifter avgjør det bare i noen grad, mens for fire i liten grad. Merke- og sertifiseringsordninger har en noe større betydning for rapporteringen til de store bedriftene enn de mellomstore.



Figur 11 I hvilken grad ville det forbedret deres arbeid med menneskerettigheter dersom det hadde vært en slik sertifisering?

Per i dag er det ingen merke- og sertifiseringsordninger som er spesifikt rettet mot arbeid med menneskerettigheter. Ved spørsmål om i hvilken grad en slik sertifisering hadde forbedret

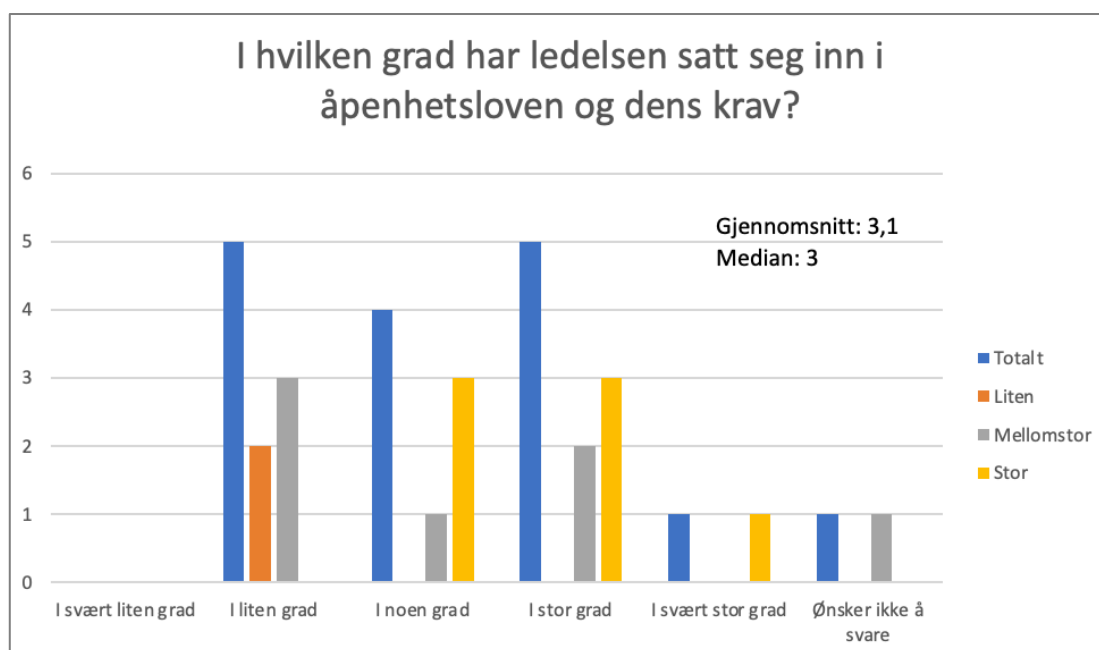
bedriftenes arbeid med menneskerettigheter, svarer mesteparten (seks respondenter) «i noen grad», mens like mange svarer i liten eller svært liten grad. Fire respondenter hadde forbedret arbeidet i stor eller svært stor grad, noe som gir et gjennomsnitt på 2,8. En av respondentene som svarte «i noen grad» la igjen en kommentar der h*n skriver: «Vi jobber aktivt med dette allerede». De store bedriftene ville generelt sett i større grad forbedret menneskerettighetsarbeidet enn de mellomstore bedriftene ved en slik sertifisering.



Figur 12 I hvilken grad påvirker forventninger til bedriftenes samfunnsansvar (CSR) til å rapportere på menneskerettigheter?

Bedriftenes samfunnsansvar ser i henhold til figur 12 ut til å ha noe innflytelse på bedriftenes menneskerettighetsrapportering ifølge respondentene. Seks respondenter mener CSR påvirker i stor eller svært stor grad, men mesteparten mener dog det påvirker bare i noen grad. Her er resultatene mellom de store og mellomstore bedriftene tilnærmet lik, med unntak av to bedrifter. Sammenlignet med resultatene for i hvor stor grad frivillige retningslinjer motiverer menneskerettighetsrapportering, viser gjennomsnitt og median så og si samme resultat.

Kjennskap til kravene i åpenhetsloven



Figur 13 I hvilken grad har ledelsen satt seg inn i åpenhetsloven og dens krav?

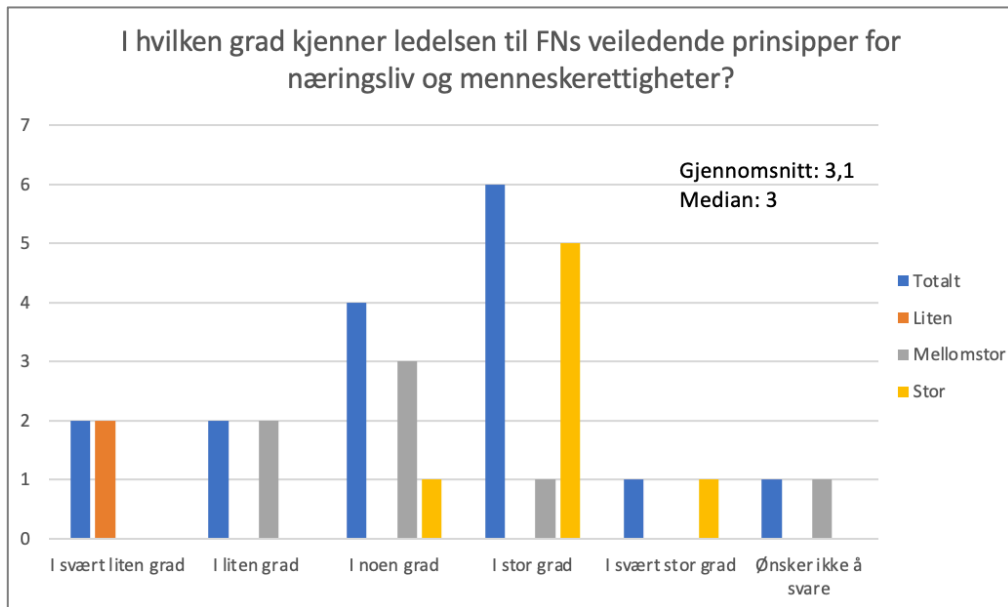
Figur 13 viser at fem av respondentene har i liten grad satt seg inn i kravene i åpenhetsloven. To av disse respondentene er derimot fra små bedrifter som ikke vil bli omfattet av loven. Fire respondenter har bare i noen grad satt seg inn i åpenhetsloven, hvor tre av disse er store bedrifter. Gjennomsnittet og medianen ligger på henholdsvis 3,1 og 3 som tilsvarer «i noen grad».

Tabell 11 Matrise: i hvilken grad bedriftene har satt seg inn i åpenhetsloven og hvorvidt de anser rapporteringskravene som hensiktsmessig

I hvilken grad anser du rapporteringskravene i åpenhetsloven som hensiktsmessig?	I hvilken grad har ledelsen satt seg inn i åpenhetsloven og dens krav?						
		I svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	Vet ikke
I svært liten grad							
I liten grad			1	1			
I noen grad				1	1		
I stor grad					1 (2)		
I svært stor grad						1	
Vet ikke			2	1 (1)	1		1

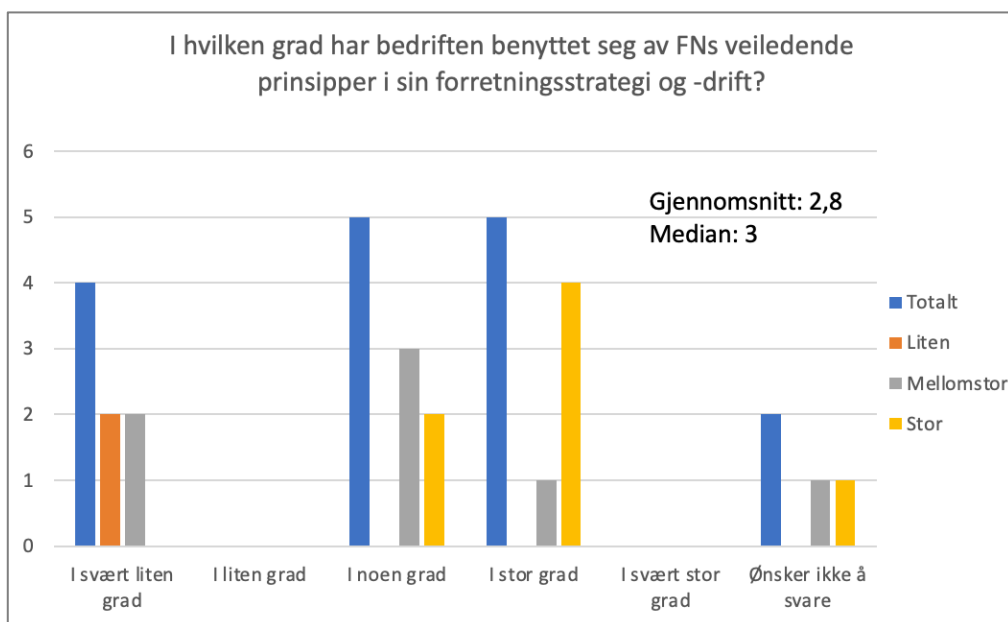
Ved spørsmål om i hvilken grad respondentene anser kravene i åpenhetsloven som hensiktsmessig, svarte halvparten av bedriftene «Vet ikke/Ønsker ikke å svare». Matrisen i

tabell 11 viser svarkombinasjonen bedriftene på overnevnte spørsmål. De bedriftene som i størst grad har satt seg inn i lovkravene, er også de bedriftene som mener rapporteringskravene er mest hensiktsmessig.



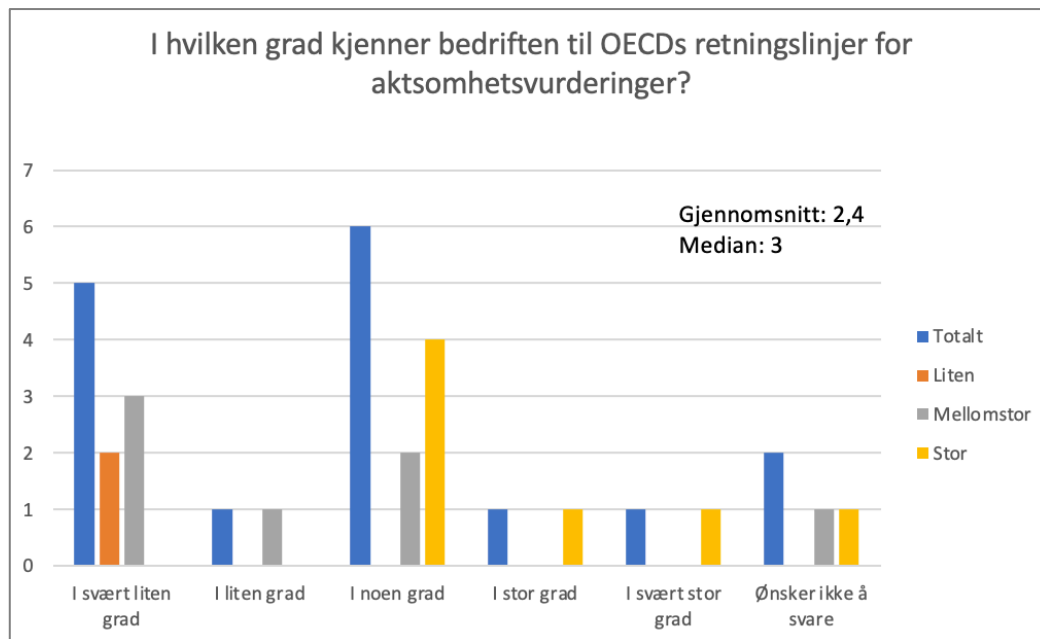
Figur 14 I hvilken grad kjenner ledelsen til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter?

Figur 14 viser at størst andel av respondentene kjenner til FNs veiledende prinsipper i stor grad, og mesteparten av disse er store bedrifter. Mesteparten av de mellomstore bedriftene kjenner til prinsippene bare i noen grad, mens 2 respondenter kjenner til prinsippene i liten grad. Figur 15 viser i hvilken grad bedriftene har benyttet seg av disse prinsippene:



Figur 15 I hvilken grad har bedriften benyttet seg av FNs veiledende prinsipper i sin forretningsstrategi og -drift?

Størst andel har benyttet prinsippene i noen og i stor grad. Fire bedrifter har benyttet prinsippene i svært liten grad, og er de samme respondentene som fra figur 14 sier de kjenner til prinsippene i liten og i svært liten grad. Det er ingen bedrifter som sier de kjenner til prinsippene, uten å ha benyttet seg av de i sin forretningsstrategi og -drift. Det var derimot én respondent som svarte at de kjenner til prinsippene i stor grad, men som ikke ønsket å besvare hvorvidt de har benyttet seg av prinsippene.



Figur 16 I hvilken grad kjenner bedriften til OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger?

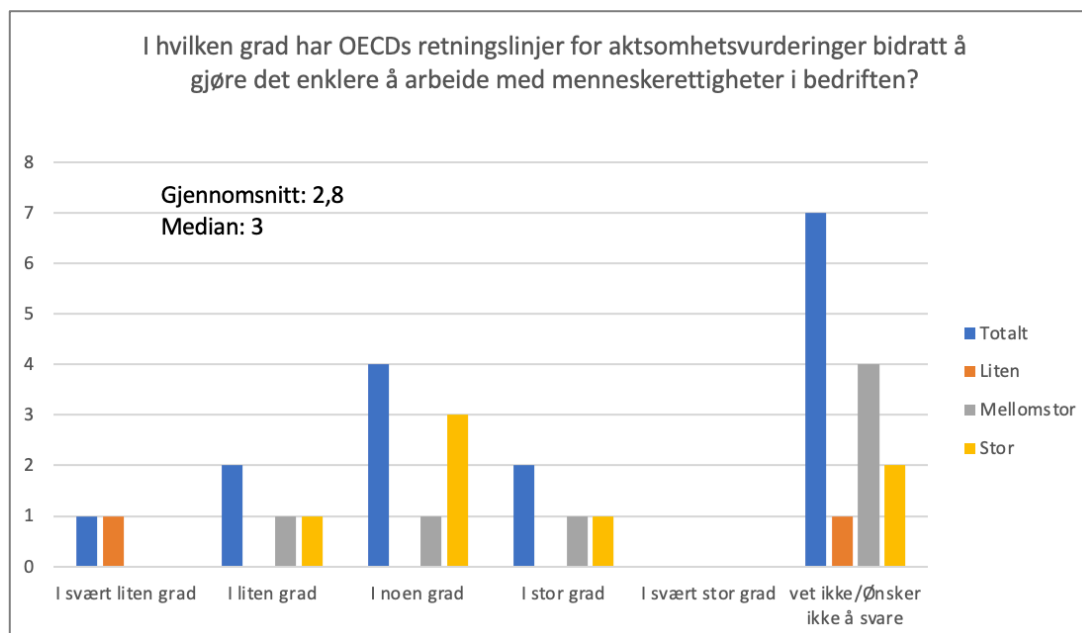
Figur 16 viser at bedriftene gjennomsnittlig kjenner til OECDs retningslinjer i liten til noen grad. Hele fem bedrifter kjenner til retningslinjene i svært liten grad, der to av disse er de små bedriftene. Alle de store bedriftene kjenner til retningslinjene minst i noen grad. En kommentar som ble lagt igjen fra en som ikke ønsket å svare var: «*Dette har HR jobbet med og jeg kjenner ikke til detaljer*».

Tabell 12: I hvilken grad har bedriften fulgt OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger i følgende år?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke/ Ønsker ikke å svare	Median	Gjennomsnitt
2019	2 (0, 0)	3 (1, 2)	1 (0, 1)	3 (2, 1)	0	7 (4, 3)	2	2,6
2020	2 (0, 0)	2 (1, 1)	1 (0, 1)	4 (2, 2)	0	7 (4, 3)	3	2,8
2021	2 (0, 0)	2 (1, 1)	1 (0, 1)	5 (2, 3)	1 (0, 1)	5 (4, 1)	4	3,1

På spørsmålet som tabell 12 fremstiller, var det svært mange av respondentene som ikke svarte. Av de resterende bedriftene ble OECDs retningslinjer i størst grad fulgt i 2021 der seks bedrifter svarer i stor eller i svært stor grad. Retningslinjene ble i minst grad fulgt i 2019.

Selv om det kun er to bedrifter som kjenner til retningslinjene i stor eller svært stor grad, hevder likevel seks bedrifter å ha benyttet seg av retningslinjene i stor eller svært stor grad.



Figur 17 I hvilken grad OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger bidratt til å gjøre det enklere å arbeide med menneskerettigheter i bedriften?

Ved spørsmål om i hvilken grad OECDs retningslinjer har gjort det enklere for bedriften å jobbe med menneskerettigheter, var det syv respondenter som ikke vet eller ikke ønsker å svare. Fire respondenter mener retningslinjene har bidratt i noen grad, men gjennomsnittet ligger på 2,8.

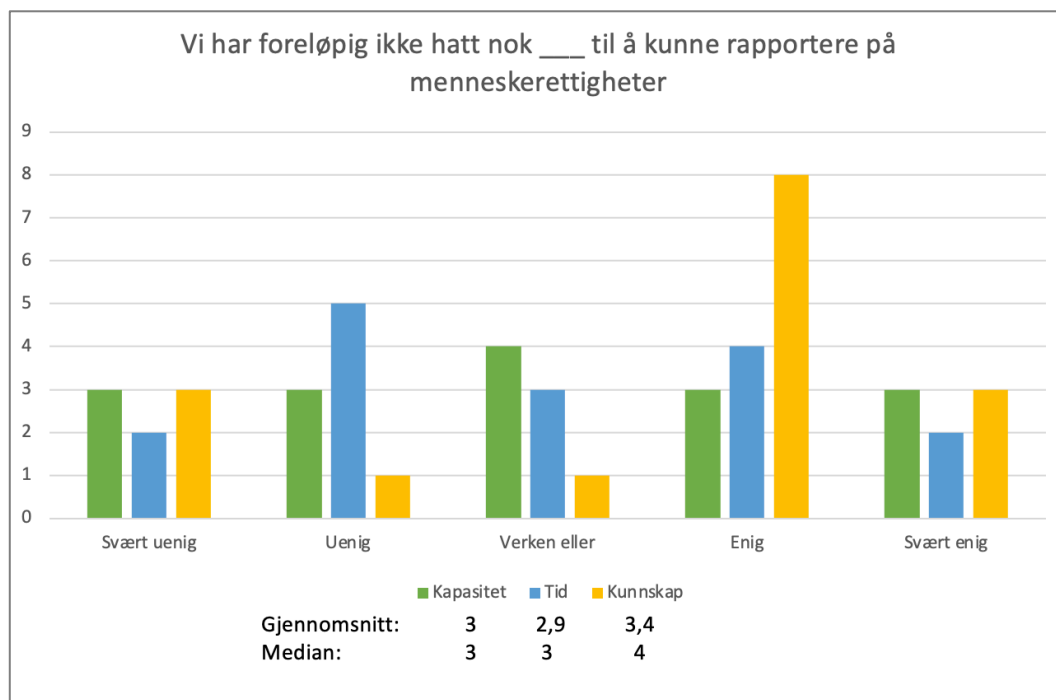
Tabell 13 Matrise: følge OECDs retningslinjer og hvorvidt dette har gjort menneskerettighetsarbeid enklere

I hvilken grad har OECDs retningslinjer bidratt å gjøre det enklere å arbeide med menneskerettigheter?	I hvilken grad har bedriften fulgt OECDs retningslinjer i 2021?						
		I svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	Vet ikke
I svært liten grad		1					
I liten grad			1		1		
I noen grad			1	1	2		
I stor grad					1	1	
I svært stor grad							
Vet ikke		1			1		5

Matrisen viser svarkombinasjonene fra tabell 12 (kun år 2021) og figur 17. De resterende matrisene skiller ikke mellom bedriftsstørrelse, da dette ikke har betydning for formålet som

skal illustreres. Matrisen viser at bedriftene som har fulgt retningslinjene, stort sett også synes de har gjort menneskerettighetsarbeidet enklere, foruten de syv respondentene som ikke visste.

De siste tre påstandene er samlet opp og illustrert i figur 18. De grønne søylene viser hvorvidt respondentene er enig i påstanden «vi har foreløpig ikke hatt nok *kapasitet* til å kunne prioritere menneskerettighetsrapportering», de blå søylene representerer *tid*, mens de gule representerer *kunnskap*.



Figur 18 Vi har foreløpig ikke hatt nok ___ til å kunne rapportere på menneskerettigheter

Figuren viser at respondentene er spredt stort sett jevnt over de ulike svaralternativene når det gjelder kapasitet og tid, men de to små bedriftene svarer at de er svært enig i alle tre påstander. Kunnskap er den faktoren som skiller seg mest ut, da hele 11 respondenter er enige påstanden. Flest respondenter er uenig med at de ikke har nok tid til å prioritere menneskerettighetsrapportering. Når det gjelder kapasitet, svarer størst andel at de verken er uenige eller enige i påstanden.



Figur 19 Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter

Figur 19 viser hvordan de ulike bedriftsstørrelsene svarer på påstanden «vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter», da det var denne påstanden som skilte seg mest ut. Her ser vi at mesteparten av både de mellomstore og store bedriftene er enige i påstanden. Fire av bedriftene er derimot uenig.

Tabell 14 sammenligner bedriftenes kjennskap til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og hvorvidt de har hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter, altså svarene fra figur 14 og 19.

Tabell 14 Matrise: kjennskap til FNs veiledende prinsipper og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter

	I hvilken grad kjenner ledelsen til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter?						
		i svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	ønsker ikke å svare
Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	svært enig	2	1				
	enig			3	5		
	verken eller		1				
	uenig			1			
	svært uenig				1	1	1

Matrisen viser antydninger til en trend der de som har liten kjennskap til FNs veiledende prinsipper også er enige i påstanden om at de ikke har hatt nok kunnskap om menneskerettighetsrapportering, på samme måte som at de som kjenner retningslinjene i stor

grad, er uenige i påstanden. Her er det likevel fem respondenter som avviker fra trenden. De hevder at de kjenner FNs veiledende prinsipper i stor grad, men mener likevel de har hatt for lite kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter.

Ved å bytte ut svarene fra figur 14 med figur 15, vil matrisen se slik ut:

Tabell 15 Matrise: benyttelse av FNs veiledende prinsipper og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter

	I hvilken grad har bedriften benyttet seg av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter?						
		I svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	ønsker ikke å svare
Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	svært enig	3					
	enig			4	3		1
	verken eller	1					
	uenig			1			
	svært uenig				2		1

Her er trenden også lite tydelig. Selv om tre respondenter hevder bedriften har fulgt prinsippene i stor grad, mener de likevel at de ikke har hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter. Dette til tross for at prinsipp 15 sier at bedriftene må gjøre risikobaserte aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge, redusere og gjøre rede for hvordan de håndterer deres påvirkning på menneskerettighetene.

I tabell 16 er svarene fra figur 15 byttet ut med svarene fra figur 16:

Tabell 16 Matrise: kjennskap til OECDs retningslinjer og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter

	I hvilken grad kjenner bedriften til OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger?						
		I svært liten grad	i liten grad	i noen grad	i stor grad	i svært stor grad	ønsker ikke å svare
Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter	svært enig	3					
	enig	1	1	6			
	verken eller	1					
	uenig				1		
	svært uenig					1	2

Her er trenden mer tydelig, der de som har liten kjennskap til OECDs retningslinjer også er enige i påstanden om at de ikke har hatt nok kunnskap om menneskerettighetsrapportering, på samme måte som at de som kjenner retningslinjene godt, er uenige i påstanden. Samtlige bedrifter som bare har *noen* kjennskap til retningslinjene, mener også at de ikke har hatt nok kunnskap.

4.2.1 Oppsummering av resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen

Når det gjelder respondentenes holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter, svarer bedriftene at de ikke mener det er betydelige risikoer for menneskerettighetskrenkelser i norsk sjømatnæring, eller at deres bedrift kan bidra direkte eller indirekte til krenkelser i betydelig grad. Til tross for dette mener samtlige respondenter, med unntak av to, at det er svært viktig eller viktig å være åpen om bedriftenes arbeid med menneskerettigheter. Aktsomhetsvurderinger er det temaet bedriftene generelt sett mener er minst viktig å rapportere på, til tross for at 14 respondenter mente det er viktig å være åpen om deres arbeid med menneskerettigheter.

Det som motiverer rapportering på menneskerettigheter i størst grad er myndighetene, og krav og regelverk fastsatt i loven. Bedriftens og styrets verdigrunnlag ser ut til å ha litt større betydning for rapporteringen enn frivillige retningslinjer, da to respondenter (begge fra mellomstor bedrift) mente dette motiverte i svært liten grad. Merker- og sertifiseringsordninger har en større betydning for hva som rapporteres på for de store bedriftene enn de mellomstore.

De store bedriftene kjenner til kravene i åpenhetsloven i minst noen grad, mens det var tre mellomstore bedrifter som i liten grad har satt seg inn i loven. Halvparten av respondentene visste ikke, eller ønsket ikke å svare på hvorvidt de synes kravene i åpenhetsloven er hensiktsmessig, noe som kan tyde på at de ikke har satt seg godt nok inn i kravene. Mesteparten av de store bedriftene kjenner til og benytter seg av FNs veiledende prinsipper i stor grad, mens mesteparten av de mellomstore bedriftene gjør dette i noen grad. Det var færre bedrifter som kjente til OECDs retningslinjer, likevel hevdet seks bedrifter å ha fulgt de i stor eller svært stor grad i 2021. Dokumentanalysene ble gjort av årsrapportene fra 2020, og dette året var det fire bedrifter som sier de fulgte OECDs retningslinjer i stor grad, og én bedrift i noen grad. De fleste respondentene fra både store og mellomstore bedriftene mente de hadde for lite kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter. OECDs retningslinjer ser også ut til å spille den største rollen for bedriftenes kunnskap på menneskerettigheter.

5 Diskusjon

Denne oppgaven handler om hvorvidt norske sjømatbedrifter er i stand til å møte de nye rapporteringskravene med hensyn til menneskerettigheter, som følger av åpenhetsloven. Rapportering på menneskerettigheter er et viktig punkt i vurdering av sosial bærekraft i sjømatnæringen. Det største bærekraftsfokuset innen fiskeri, havbruk og sjømateksport har imidlertid vært på den miljømessige dimensjonen (Framstad, 2021; Kittinger et al., 2017), noe som kan antyde at vi i Norge tror at ‘ting som menneskerettigheter’ er på stell. Som nevnt i litteraturen er det større sannsynlighet for at menneskerettighetskrenkelser skjer dersom man ikke har tilstrekkelig oppmerksomhet på hvilke risikoer som finnes. Derfor har jeg i denne oppgaven utviklet en metode for å undersøke hvordan dagens situasjon og ståsted blant norske sjømatbedrifter er.

Oppsummert viser resultatene at oppmerksomhet rundt menneskerettigheter i liten grad er dokumentert av bedriftene i undersøkelsen. Ifølge Nøstvold et al. (2019) forekommer ikke grove menneskerettighetskrenkelser i Norge, men det å ivareta menneskerettigheter innebærer imidlertid langt mer enn å unngå de groveste krenkelsene. Det handler også om bevissthet omkring hvordan mennesker påvirkes av aktiviteter i verdikjeden. For å sikre menneskerettigheter, og følgelig bidra til sosial bærekraft, er aktsomhetsvurderinger derfor et sentralt instrument. Som nevnt tidligere har ikke aktsomhetsvurdering, utover det som kreves i rskl. §3-3c, vært lovpålagt før åpenhetsloven trer i kraft. Frem til nå har det derfor vært bedriftenes vilje til å følge og rapportere i henhold til frivillige retningslinjer, som har vært avgjørende for å bidra til sosial bærekraft og beskyttelse av menneskerettigheter. Kartleggingen av norske sjømatbedrifters rapporteringspraksis, som jeg i denne oppgaven har gjort, vil derfor indikere hvor godt de undersøkte bedriftene er i stand til å imøtekomme kravene i åpenhetsloven.

I dette kapitlet blir dermed resultatene fra kapittel 4 diskutert med utgangspunkt i rammeverkene og litteraturen presentert i kapittel 2. Formålet er å drøfte hvordan denne informasjonen kan legge føringer for å besvare forskningsspørsmålene, og dermed kunne gi en konklusjon på oppgavens problemstilling. Til slutt vil jeg diskutere metodeverktøyet, og hvordan dette har fungert for oppgavens formål og problemstilling.

5.1 Hva og hvordan rapporterer bedriftene på arbeid med menneskerettigheter?

I dette delkapittelet vil først kvaliteten på bedriftenes menneskerettighetsrapportering diskuteres opp mot indikatorer og lovkrav. Videre vil rapporteringen diskuteres opp mot de frivillige retningslinjene. Til slutt drøftes det hvorvidt rapporteringen imøtekommer forventningene til bedriftenes samfunnsansvar.

Først må det nevnes at årsrapportene er fra år 2020, og nettsidene ble analysert i januar 2022. Årsrapportene speiler hva bedriftene gjorde i 2020, altså to år før åpenhetsloven trer i kraft. Oppgaven viser derfor ikke om bedriftene har endret rapporteringspraksis etter dette.

5.1.1 Vurdering av kvaliteten på menneskerettighetsrapporteringen

OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger ble utarbeidet for å konkretisere hvordan bedriftene kunne følge alle de prinsipper og regelverk som viser til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Retningslinjene er ment som støtte for bedriftene i arbeidet med å jobbe systematisk og skaffe seg oversikt over hele verdikjeden. Indikatorene som jeg utviklet med utgangspunkt i retningslinjene er derfor et mål på hvor godt bedriftene arbeider med å ivareta og rapportere på menneskerettigheter. Hvilken score bedriftene har på de ulike indikatorene indikerer hvor godt bedriftene vil være forberedt til å imøtekomme kravene i åpenhetsloven. Den høyeste poengscoren som ble gitt var 12 av 18 poeng, til en av de store bedriftene som i dag allerede har rapporteringskrav på samfunnsansvar overfor menneskerettigheter. Den høyeste scoren blant de mellomstore bedriftene, som i dag stort sett ikke har rapporteringskrav på dette området, var ikke mer enn 3 poeng. Ut fra dette kan jeg si at ingen bedrifter kunne gi en konkret beskrivelse av deres systemer for å oppfylle de innledende trinnene i aktsomhetsvurderingsprosessen, som indikatorene beskriver.

Resultatene viste at bedriftene innen oppdrettsnæringen rapporterte best, mens det ble rapportert dårligst innen hvitfisksektoren. Det var dog ikke hvilken del av næringen bedriften er engasjert i som hadde størst betydning for rapporteringen, men hvilken størrelse bedriften er. Som nevnt innledningsvis er fiskerinæringen en av verdens mest risikoutsatte næring for menneskerettighetskrenkelser. Selv om vi i Norge har strenge reguleringer, samt at fiskerinæringen ikke har særlig kompliserte verdikjeder med mye utenlandsk virksomhet, foreligger det en utfordring med mye utenlandsk arbeidskraft og arbeid i svært avlukkede miljøer. Hvitfisksektoren har derfor et betydelig forbedringspotensial med hensyn til rapportering. At de største bedriftene er de som rapporterer best i sine årsrapporter, peker

videre mot at det er de formelle kravene til hva årsrapporter skal inneholde som har størst betydning. Oppdrettsnæringen scoret klart best, men dette var fordi samtlige av de store bedriftene hadde virksomhet innen oppdrett.

De mellomstore bedriftenes rapportering

Figur 2 viser at hele fire bedrifter fikk 0 poeng og seks bedrifter fikk 1 poeng av totalt 18 mulige poeng. For å få ett poeng på indikator 1 var det nok å bare nevne at bedriften respekterer menneskerettigheter, men ingen av de mellomstore bedriftene nevnte begrepet i det hele tatt. Disse bedriftene er pålagt å rapportere på to elementer som er knyttet til sosiale forhold, nemlig likestilling og arbeidsmiljø som kan knyttes til HMS (rskl. 2008, §3-3). Arbeidsmiljøloven har også en egen paragraf angående systematisk arbeid med HMS (aml., 2005, §3-1). Det var også disse to begrepene som i størst grad var nevnt i rapportene.

Dette viser at de mellomstore bedriftene rapporterer i tråd med lovkrav, selv om ikke alle nevnte HMS en gang. Det var bare to mellomstore bedrifter som rapporterte om tiltak for å begrense risiko knyttet til HMS. Menneskerettigheter er dog langt mer enn HMS og likestilling, og rapportering på bare disse elementene kan ikke sies å være tilstrekkelig rapportering av hvordan bedriftene arbeider med menneskerettigheter. Ut fra disse resultatene kan jeg derfor fastslå at menneskerettighetsrapporteringen til de mellomstore bedriftene, som ikke har vært pålagt, også er fraværende. Det kan derfor diskuteres hvilken betydning de frivillige retningslinjene har hatt. Med bakgrunn i det som ble nevnt i kapittel 2.5 om åpenhet; dersom bedriftene hadde hatt oppmerksomhet på dette området, skulle man kunne forvente å se spor av dette i årsrapportene.

De store bedriftenes rapportering

De store bedriftene er som nevnt omfattet av rskl. §3-3c, som sier at bedriften minimum skal beskrive foretakets retningslinjer for håndtering av blant annet menneskerettigheter, sosiale forhold, likestilling, ikke-diskriminering og bekjempelse av korrupsjon, herunder gjennomførte aktsomhetsvurderinger. De skal også presentere virkninger av retningslinjene og de vesentlige risikoene knyttet til foretakets virksomhet som omhandler de nevnte forholdene.

Alle de store bedriftene rapporterte på de nevnte forholdene i mer eller mindre grad og det er tydelig at kravet i rskl. §3-3c har en betydning for hva de rapporterer på. Det var likevel ingen bedrifter som fikk tre poeng på indikator 3 og 6 der kravet for tre poeng var å presentere

virksomheter eller forventede virkninger av tiltakene som bedriftene rapporterte om, eller tre poeng på indikator 2 og 5 der kravet var å utpeke de viktigste risikoene for brudd på henholdsvis menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold identifisert gjennom bedriftens kartleggingsprosess. Det skal dog sies at enkelte bedrifter nevnte noen spesifikke risikoområder, som for eksempel *bedrift 3* med lastebiltransport og *bedrift 6* med dykking i merdene, men de fikk ikke 3 poeng ettersom det ikke var knyttet til en systematisk prosess for å identifisere ulike risikoområder i hele verdikjeden. I utgangspunktet lå det en forventning om at noen av de store bedriftene kunne vise til en fullstendig aktsomhetsvurderingsprosess, men det var ingen som gjorde dette, og det kan dermed diskuteres hvorvidt de store bedriftene faktisk imøtekommer minstekravene for rapportering beskrevet i rskl. §3-3c.

En svakhet med rskl. §3-3c er at den gir lite konkret informasjon om *hvordan* bedriftene skal rapportere på de overnevnte forholdene, utenom å beskrive deres retningslinjer for håndtering av forholdene som minimumskrav. Selv om «aktsomhetsvurderinger» blir nevnt i rskl., blir ikke begrepet klart definert i omfang og innhold. Det står også at redegjørelsen *kan* utarbeides i samsvar med et rammeverk for slik rapportering fastsatt nasjonalt, av Den europeiske union eller av et annet organ, og det skal i så fall opplyses om hvilket rammeverk som benyttes (rskl., 1998, §3-3c). Dette åpner opp for at bedriftene selv kan bestemme hvordan og hvor utfyllende de skal rapportere, noe som resulterte i at rapportene hadde svært varierende utforming og spredt informasjon. Dette gjorde det tidvis utfordrende å få tak i sammenhenger, samt skille «overflødig» informasjon fra informasjon som faktisk bidrar til forståelse av det konkrete arbeidet, og som kan knyttes til en aktsomhetsvurderingsprosess.

Alle årsrapportene er revidert av eksterne revisorselskaper, som har godkjent rapporteringen i henhold til lover og forskrifter. Dette betyr at bedriftene rapporterer etter minstekravene i rskl. §3-3c, ifølge revisorene. Sett utenfra så fremstår likevel mye av denne rapporteringen som pliktløp, siden både redegjørelse for gjennomførte aktsomhetsvurderinger, utpeking av bedriftens viktigste risikoområder og presentasjon av virkninger av tiltak var hos de fleste bedriftene ganske overfladisk og lite konkret.

Uavhengig om de imøtekommer kravene i rskl. §3-3c eller ikke, bærer rapportene preg av tidvis lite håndfast informasjon, og ga lite innsikt i hva bedriftene *faktisk* gjør, altså hvilke prosesser og systemer de har for å kartlegge samt følge opp risikoer i hele verdikjeden. Dette er et klart forbedringspunkt, både for bedriftene, men også i henhold til utformingen av rapporteringskrav slik at disse forholdene kan identifiseres. Dersom regelverket som utformes

under åpenhetsloven stiller krav om konkretisering på disse områdene, må flere bedrifter forbedre sin rapporteringspraksis. Her skal det nevnes at *bedrift 3, 15 og 6* i mitt materiale er på god veg, og hadde mest konkret informasjon om enkelte tema, samt fikk poeng for alle indikatorene.

Sosial bærekraft er som nevnt i mindre grad enn miljømessig bærekraft definert og konkretisert i form av kvantitative indikatorer, som for eksempel CO2-utslipp, drivstoff og bifangst. Dette gjør det derfor både vanskeligere å *rapportere* på, men det åpner også opp for at bedriftene kan ha ulike vurderinger av hva begrepet inneholder. Det er også vanskeligere å rapportere kortfattet på prosesser enn på mål og definerte indikatorer. Det er tydelig at bedriftene har hatt ulike tilnærminger, og dermed muligens ulik forståelse eller tolkning av både hva som forventes, men også hvordan de skal rapportere på sosiale forhold. Selv om mesteparten av de store bedriftene hadde en god del informasjon om dette, fordelt på både årsrapport, bærekraftsrapport, nettsiden, policyer og i etiske retningslinjer, er likevel det generelle inntrykket at denne informasjonen er noe sporadisk, hadde lite sammenheng, og at arbeidet og rapporteringen på dette området ikke foregår gjennom systematiserte prosesser.

5.1.2 Betydningen av frivillige retningslinjer

Litteraturgjennomgangen tok for seg viktigheten av forventninger til næringslivets samfunnsansvar overfor menneskerettigheter, da bedriftene foreløpig ikke kan holdes skyldig i rettslig forstand ved krenkelser av menneskerettigheter, ettersom det er statens plikter å beskytte disse. På bakgrunn av dette har en rekke frivillige retningslinjer blitt utarbeidet slik at bedriftene ikke kan fraskrive seg *moralsk* ansvar, uansett hvilket land de opererer i. Norske myndigheter har derfor sterkt oppfordret alle bedrifter til å følge blant annet UNGP, Global Compact, samt OECDs retningslinjer.

Tabell 10 viser at frivillige retningslinjer og rammeverk motiverte menneskerettighetsrapporteringen i gjennomsnittlig betydelig grad, men både styrets og bedriftens verdigrunnlag, og lovmessige krav var viktigere. Figur 14 og 15 viser at seks av syv respondenter fra store bedrifter sier de kjenner til UNGP i stor eller i svært stor grad, og har benyttet seg av prinsippene i noen eller i stor grad. Færre bedrifter sier å kjenne til OECDs retningslinjer. I dokumentanalysen var det fire bedrifter som nevnte at de er medlem i FNs Global Compact, mens bare to bedrifter nevnte UNGP og én bedrift nevnte OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, til tross for at fire av de store bedriftene er flernasjonale. Det var *bedrift 3 og 15* som fikk best poengscore, og det var disse to bedriftene

som nevnte både UNGP og Global Compact. *Bedrift 3* på førsteplass, nevnte i tillegg OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, noe som kan tyde på at de frivillige retningslinjene har hatt en betydning for disse bedriftene.

Det var dog ingen bedrifter som opplyste at deler av rapporteringen ble utarbeidet etter disse rammeverkene, som rskl. §3-3c foreslo, og det var heller ingen som nevnte at de gjennomførte aktsomhetsvurderinger, som både UNGP og OECDs retningslinjer inkluderer. Likevel kan de høye poengscorene til bedriftene som nevnte rammeverkene antyde at de har hatt en betydning for utvikling av verdigrunnlag og vilje til å arbeide med menneskerettigheter. Det var dog flere bedrifter som benyttet det frivillige Global Reporting Initiative (GRI)-rammeverket, men her er det bedriftene som avgjør selv hvilke økonomiske, miljømessige og sosiale forhold de mener er vesentlig å rapportere på, noe som gjenspeilet at rapportering på miljømessig bærekraft dominerte.

Det var ingen av de mellomstore bedriftene som nevnte noe om frivillige retningslinjer i årsrapportene. På spørreskjemaundersøkelsen svarte tre respondenter fra mellomstor bedrift at de benytter seg av UNGP i noen grad, og én i stor grad. I dokumentanalysen var det likevel ingen av de 12 mellomstore bedriftene som hadde en policy om at bedriften er forpliktet til å respektere menneskerettighetene, altså punkt a i prinsipp 15, men alle de store bedriftene hadde dette. Som figur 1 illustrerer, er det å forankre ansvarlighet overfor menneskerettigheter det første trinnet i aktsomhetsvurderingsprosessen, og står i *senter* av den sammenhengende prosessen fra trinn 2 til 5. Dette er på mange måter det viktigste trinnet, da det setter standarden i bedriften, og sørger for at menneskerettigheter er forankret i retningslinjer og styringssystemer.

Oppsummert viser resultatene at de frivillige retningslinjene i liten grad gjenspeiles direkte i rapporteringen, og bekrefter at de har vist seg å være lite benyttet av de fleste bedriftene. Likevel kan retningslinjene ha betydning for utvikling av verdigrunnlag og vilje til å arbeide med menneskerettigheter, men det er ikke sikkert at det rapporteres, eller at de nødvendige prosessene iverksettes før det blir lovpålagt. Det faktum at de ikke er en del av lovpålagt rapporteringsplikt, peker igjen tilbake på at bedriftene i stor grad forholder seg til deres minimumsplikt, da ingen av de mellomstore bedriftene hadde noen form for menneskerettighetsrapportering. Det at myndighetene oppfordrer alle til å følge frivillige retningslinjer setter en god standard, men verdien i dette forsvinner dersom det kun er et fåtall

som har et aktivt forhold til dem. Alt dette belyser viktigheten av å ha fått en ny lov, som gjør at alle stiller likt, og legger tydelige rammer for hva som skal gjøres.

5.1.3 Imøtekommer bedriftene sitt samfunnsansvar overfor menneskerettigheter?

Som diskutert i kapittel 5.1.1 følger både de mellomstore og store bedriftene mer eller mindre deres rettslige rapporteringskrav. I litteraturen ble det påpekt at CSR handler om å sikre bærekraftig utvikling, fremme sosiale goder, samt skape verdi for interessenter, *utenfor* juridiske og kontraktsmessige relasjoner, som i dette tilfellet vil være å sikre menneskerettigheter på frivillig basis, utenfor nasjonal lovgivning. Som også nevnt i litteraturen varierer kravene under CSR, og bedriftene er frie til å fastslå hva deres CSR-krav er etter eget skjønn. Utgangspunktet for å følge de frivillige retningslinjene er dermed hvorvidt bedriftene er bevisst sitt eget samfunnsansvar og ikke minst i hvilken grad de oppfatter og prioriterer sosiale forhold og menneskerettigheter som en del av dette.

Samfunnsansvaret skal som nevnt ifølge Filho (2019) vises gjennom *transparent* atferd, som også tar hensyn til interessenters forventninger. Dette blir svært relevant for de mellomstore bedriftene som ikke har vært lovpålagt å rapportere om sitt samfunnsansvar. De mellomstore bedriftene har til nå derfor vært nødt til å gå utover deres lovkrav for å imøtekomme forventningene om et transparent menneskerettighetsarbeid. Mesteparten av bedriftene syntes det var viktig å være åpen om deres menneskerettighetsarbeid, samt at forventninger til bedriftenes samfunnsansvar påvirket til å rapportere på dette. Til tross for dette viste diskusjonen i kapittel 5.1.1 at de mellomstore bedriftene ikke har nevnt menneskerettigheter, og det var heller ingen som nevnte noe om deres samfunnsansvar i rapportene. Dette kan tyde på at de dermed ikke har opplevd sterke nok forventninger til deres samfunnsansvar.

Det påpekes også at det å ta samfunnsansvar starter med bedriftens egne verdier og prinsipper, ettersom bedriftene selv er frie til å fastslå deres CSR-krav. Verdigrunnlaget hadde en betydelig påvirkningskraft til å rapportere på menneskerettigheter for mesteparten av de mellomstore bedriftene, men ved å sammenligne dette med funnene i dokumentanalysene, peker resultatene mot at menneskerettigheter ikke er et prioritert område i de mellomstore bedriftenes CSR. Hva sier dette da om verdigrunnlaget til de mellomstore bedriftene? Det er urimelig å skulle ha samme forventninger til de mellomstore som de store bedriftene. Likevel påpekes det at ingen bedrifter er for små til å arbeide med deres samfunnsansvar, og selv om

det bare er de store bedriftene som har hatt rapporteringskrav, betyr ikke dette at det kun er de store bedriftene som kan bidra til menneskerettighetskrenkelsers.

Det er nettopp dette de frivillige retningslinjene er opprettet for, og det er derfor bedriftene blir oppfordret til å følge vesentlighets-, og følg eller forklar-prinsippene. De mellomstore bedriftene rapporterte ikke noe utover deres lovkrav, og en kan derfor ikke si at de har rapportert i tråd med forventninger til bedriftenes samfunnsansvar overfor menneskerettigheter. Det ble påpekt at ansvarlige bedrifter vet at god praksis på ett område, ikke tillater brudd på et annet. Et par av de mellomstore bedriftene rapporterte utover deres lovkrav når det gjaldt miljømessig bærekraft, og det er tydelig at denne dimensjonen er sterkere forankret i bedriftenes CSR. «The Monterey Framework», som ble redegjort i litteraturen, sier derimot at samfunnsansvaret i sjømatsektoren handler om å beskytte menneskerettigheter, sikre likestilling og forbedre mat- og levebrødsikkerheten. Det virker derfor som at ordet «social» i CSR har fått mindre betydning hos bedriftene enn det som i utgangspunktet var meningen, noe som også viser tilbake til Pedersens samt Moyeen og West sine funn fra henholdsvis 2010 og 2014. På hele 12 år kan det altså virke som om oppfatningen av bedriftenes samfunnsansvar fortsatt domineres av miljøaspekter samtidig som det sosiale aspektet ikke har fått mer oppmerksomhet.

De store bedriftene virker derimot å være mer oppmerksom på sitt samfunnsansvar overfor menneskerettigheter, men i varierende grad. På bakgrunn av at ingen fulgte et spesifikt rammeverk for rapportering på sosiale forhold, og at informasjonen i årsrapportene var noe usammenhengende, var det vanskelig å se tydelige skiller på hva av informasjonen som gikk utover rapporteringskravene i rskl. §3-3c, og som dermed kan knyttes til det frivillige aspektet ved CSR. Derimot vil bedriftene som skrev at de sluttet seg til de nevnte frivillige retningslinjene, diskutert i kapittel 5.1.2, være på god veg til å oppfylle sitt samfunnsansvar, men dette burde også gjenkjennes i større grad i rapporteringen.

Som nevnt vil det stilles høyere forventninger til de store bedriftene, både fordi de berører flere parter og mennesker, er ofte flernasjonale, har et større omdømme å forsvare, samt har de nødvendige ressursene og vel så det for å kunne framlegge god menneskerettighetsrapportering. For at de store bedriftene skal oppfylle sitt samfunnsansvar vil det dermed ikke være nok å nevne retningslinjene, uten at de kan frembringe offentlig tydelig og konkret informasjon om bedriftens aktsomhetsvurderinger.

5.2 Hvorfor rapporterer bedriftene slik de gjør?

For å få en bedre forståelse av hvorfor bedriftene rapporterer som de gjør kan vi se på hvilke holdninger og motiver, samt andre faktorer som kan ha betydning for deres arbeid og rapportering på menneskerettigheter. Et sentralt spørsmål er hvordan ytre rammebetingelser og indre samhandlingsbetingelser, og samspillet mellom disse, har påvirket motivasjonen til rapportering. Jeg trekker her på Martinussens rammeverk presentert i kapittel 2.5.

5.2.1 Holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter

I litteraturen ble det nevnt at organisasjonskulturen og ledelsens holdninger, altså indre samhandlingsbetingelser, er et viktig utgangspunkt for bedriftens samfunnsansvar. I spørreskjemaet ble respondentene spurt om i hvilken grad de synes norsk sjømatnæring har en utfordring med risikoer for menneskerettighetskrenkelser. Her svarer bedriftene at de ikke mener denne risikoen er betydelig, eller at deres bedrift kan bidra direkte eller indirekte til krenkelser i betydelig grad. «I noen grad» var svaret som dominerte, og det kan dermed diskuteres hvorvidt det er nok til å føle et behov om å ta menneskerettighetsarbeidet på alvor. Allerede her ser vi derimot en forskjell mellom de store og mellomstore bedriftene. De store bedriftene som er pålagt å rapportere på dette, ga også, som figur 7 og tabell 3 viser, inntrykk av at de opplever risikoen for menneskerettighetskrenkelser som større.

Dette er et interessant funn, og kan tyde på at det er en sammenheng mellom hvordan de opplever risikoen og hvor god menneskerettighetsrapporteringen er. Det er kanskje naturlig å nedprioritere arbeid med menneskerettigheter dersom man ikke opplever risikoen som betydelig. Hva som er den avhengige faktoren, kan derimot diskuteres. På den ene siden har de store bedriftene flere retningslinjer og krav å forholde seg til, samtidig som de opplever et større press utenfra ved å være mer eksponert for media, har flere interessenter og et større omdømme å forsvare. Å være mer eksponert for slike faktorer kan påvirke til at risikoen oppleves større. På den andre siden kan det at de faktisk opplever risikoen som større, påvirke til å prioritere menneskerettighetsrapportering i større grad. Det at de store bedriftene som nevnt har mer kompliserte verdikjeder med utenlandske tilknytninger, kan gjøre at de er mer klar over risikoen i næringen.

I utgangspunktet skal ikke risikoen i egen virksomhet være stor, men for eksempel hvis bedriften har mye utenlandsk arbeidskraft (Nøstvold, et al. 2019), med spesielt mye deltids og sesongarbeid, vil risikoen være noe større. To respondenter anså risikoen for at bedriften kan bidra til menneskerettighetskrenkelser i egen virksomhet som svært stor. Begge disse

bedriftene var i oppdrettsnæringa. Ellers anså bedriftene gjennomsnittlig at det er størst risiko for å bidra til krenkelser i leverandørkjeden. Dette stemmer overens med litteraturgjennomgangen der det ble presisert at de største utfordringene ligger i å ha kontroll over hva som skjer i andre deler av bedriftens verdikjede. Selv om bedriftene ikke anser risikoen for menneskerettighetskrenkelser i norsk sjømatnæring som stor, vil konsekvensene være alvorlige dersom det skulle hende. Det er derfor viktig at den tilsynelatende lave risikoen ikke svekker aktsomheten på området.

Når det gjelder hvilke tema respondentene synes er viktigst å rapportere på, havnet aktsomhetsvurderinger på bunnen, noe som samsvarer med funnene fra dokumentanalysen. Likevel mente 11 respondenter det er viktig i stor eller svært stor grad å rapportere om aktsomhetsvurderinger, men ingen av de utvalgte bedriftene gjorde dette i 2020. De viktigste temaene å rapportere på ble ansett til å være bekjempelse av korrupsjon og sosial dumping, samt sikre anstendige arbeidsforhold. Det var kun store bedrifter som hadde noe offentlig informasjon om bekjempelse av korrupsjon. Å sikre anstendige arbeidsforhold var derimot den indikatoren mesteparten av de mellomstore bedriftene fikk poeng for, trolig fordi faktorer som inngår her også inngår i deler av rskl. og arbeidsmiljøloven.

Generelt sett mente bedriftene at det var mindre viktig å rapportere på temaene enn å integrere de i strategien. Det er naturligvis ikke noe poeng i å rapportere på noe bedriften ikke kan stille seg bak, da dette vil øke grønnvaskingsproblematikken. Det aller viktigste er at bedriftene først og fremst har integrerte systemer for å ivareta menneskerettigheter. Å være åpen om bedriftens menneskerettighetsarbeid innebærer derimot ikke bare å rapportere hva bedriften gjør som er bra, men også hva de ikke gjør eller kan gjøre bedre, med utgangspunkt i vesentlighets- og følg eller forklar-prinsippene. Det var kun *bedrift 3* som gjorde dette, ved å nevne at de foreløpig ikke har gjennomført noen aktsomhetsvurderinger. Dette skaper større troverdighet til resten av rapporteringen, og bidrar til å minske grønnvaskingsproblematikken.

Respondentene ble spurt om i hvilken grad styret har diskutert menneskerettigheter i forbindelse med ulike temaer. I forbindelse med årsrapporten var det fem respondenter fra mellomstore bedrifter som hevdet menneskerettigheter blir diskutert i stor eller i noen grad. Dette er som nevnt vanskelig å gjenkjenne i dokumentanalysen. Selv om det nødvendigvis ikke er de samme bedriftene i dokumentanalysen som besvarte spørreskjemaet, virker det lite tilfeldig at ingen av bedriftene nevnte menneskerettigheter i deres årsrapport.

Menneskerettigheter ble minst diskutert i forbindelse med leverandører, budsjett og

investeringer, og mest i forbindelse med strategi, ansatte i bedriften og markedsføring. Leverandørkjeden er som nevnt der de største utfordringene ligger, og var det respondentene anså som mest risikoutsatt for menneskerettighetskrenkelser, men likevel er det blant temaene som ble minst diskutert i forbindelse med menneskerettigheter. I fremtiden vil man også trolig måtte gjøre større investeringer på dette området, for å sørge for at bedriften er forberedt til å imøtekomme fremtidige krav. Vi ser allerede at en bølge er på gang, med både åpenhetsloven og EUs taksonomi, der bærekraftsarbeid og rapportering i større grad vil implementeres i lovverket. Det er derfor grunn å tro at det i fremtiden kan komme flere omfattende krav, og at bedriftene vil være nødt til å diskutere menneskerettigheter i henhold til budsjett og investeringer.

5.2.2 Viktige motiver for menneskerettighetsrapporteringen

For de mellomstore bedriftene var den desidert største motivasjonsfaktoren krav og regelverk fastsatt i loven, altså ytre rammebetingelser. Dette gjenspeiles i dokumentanalysen ved at det ikke var noen menneskerettighetsrapportering, samtidig som de mellomstore bedriftene ikke har hatt noen rettslige krav for dette. Likevel motiverte styrets og bedriftens verdigrunnlag, altså indre samhandlingsbetingelser, de mellomstore bedriftene med et gjennomsnitt på 3.7, og burde dermed tilsi at man finner noe som støtter dette deres rapporter. For de store bedriftene var det styrets og bedriftens verdigrunnlag som motiverte mest, men det var generelt lite forskjell mellom de tre faktorene. Forventninger til bedriftens samfunnsansvar motiverte de mellomstore og store bedriftene i tilnærmet samme grad, men som tidligere antydnet virker det som om de mellomstore bedriftene ikke har opplevd sterke nok forventninger eller krav fra sine omgivelser til å faktisk rapportere på menneskerettigheter. Åpenhetsloven vil kunne endre på dette, hvilket vil kreve at bedriftene også endrer sin rapportering.

Interessenten som motiverte i størst grad var myndighetene, og støtter dermed funnene i dokumentanalysen. Blant de mellomstore bedriftene var det kunder og myndighetene som motiverte mest, mens for de store var det kredittinstitusjoner og myndighetene. Det som motiverte minst for begge gruppene var leverandører og lokalsamfunnet. Disse resultatene peker mot at ytre rammebetingelser, i form av lover og regler, har størst motivasjonseffekt.

Kredittinstitusjoner oppgis som en viktig motivator for de store bedriftene, og alle ville forbedret rapporteringen i minst noen grad dersom etterspørselen om slik informasjon fra kredittinstitusjonene var større. For de mellomstore bedriftene var svarene mer variert.

Kredittinstitusjoner motiverte fire av de mellomstore bedriftene i minst noen grad, men kun to bedrifter har opplevd etterspørsel i minst noen grad. Likevel var det bare tre bedrifter som ville forbedret rapporteringen i minst noen grad. Også dette underbygger at ytre rammebetingelser er avgjørende faktorer for hva det rapporteres på.

Som nevnt finnes det stort omfang merke- og sertifiseringsordninger som skal bidra til bærekraftig produksjon og drift, men det sosiale aspektet ved bærekraft er så og si ignorert i disse sertifiseringene i dag. Respondentene ble dermed spurt om i hvilken grad deres merke- og sertifiseringsordninger avgjør hva de prioriterer i bærekraftsrapporteringen. Resultatene viste at de generelt sett har en betydelig innflytelse, men også her har de en større betydning for de store bedriftene. Dette kan også gjenkjennes i dokumentanalysen samt bekreftes av litteraturgjennomgangen, der den miljømessige dimensjonen har dominert bærekraftsrapporteringen. De store bedriftene ville forbedret menneskerettighetsarbeidet i større grad enn de mellomstore, dersom det hadde vært en sertifisering rettet spesifikt mot dette. Slike merke- og sertifiseringsordninger er frivillige ordninger som benyttes til å formidle tillit, troverdighet og ansvar utad til kunder og interessenter. Merkene brukes ofte i markedsføringen, da kunder kjapt vil forbinde produktet med for eksempel høyere kvalitet eller mer bærekraftig, og det er dermed god reklame for bedriftene. Igjen viser dette at de store bedriftene har et større omdømme de ønsker å beskytte, noe som ser ut til å påvirke motivasjonsgrunnlaget. Dette kan også bidra til å underbygge hvorfor de i dag bruker mindre ressurser på menneskerettighetsrapportering, da det ikke finnes en slik sertifisering. Dette er noe som kan komme i fremtiden, men at det ikke ville hatt noe særlig betydning for de mellomstore bedriftene viser igjen at det er de ytre rammebetingelsene som er avgjørende for dem.

5.2.3 Er det noen praktiske begrensninger for rapporteringen?

Å bare se på bedriftenes rapportering viser ikke hele bildet for hvordan de faktisk arbeider med menneskerettigheter, fordi formatet på rapporteringen gjør at den rettes mot spesifikke krav, samt det kan være andre årsaker til at rapporteringen uteblir. Respondentene ble derfor spurt om hvorvidt de har hatt tid, kapasitet og kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter. Flest bedrifter svarte at de har for dårlig kunnskap om menneskerettighetsrapportering, der 11 respondenter var enig eller svært enig. Det er derfor grunn til å anta at den manglende og ufullstendige rapporteringen kan henge sammen med påvirkningen av de ytre rammebetingelsene, i form av at manglende kunnskap om

menneskerettighetsarbeid og rapportering spiller en vesentlig rolle for motivasjonsgrunnlaget. Bedriftene med kjennskap til OECDs retningslinjer opplevde derimot å ha nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter, samt at de følte retningslinjene har bidratt til å gjøre menneskerettighetsarbeidet enklere.

Selv om flere bedrifter svarte at de kjente til og benyttet seg av UNGP i stor grad, svarte de likevel at de har hatt for lite kunnskap. UNGP skal i utgangspunktet gi bedriftene tilstrekkelig veiledning, spesielt etter 2015 da den nasjonale handlingsplanen for hvordan bedriftene skal imøtekomme prinsippene ble utarbeidet. Det at bedriftene opplever å ha for lite kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter, vil også være en sterk indikasjon på at de muligens har hatt for lite kunnskap om hvordan de skal *arbeide* med menneskerettigheter i bedriften, da praksisen og rapporteringen vil henge sammen.

Når det nå har nærmet seg iverksettingsdato for kravene i åpenhetsloven har det den siste tiden naturligvis kommet flere leserinnlegg og artikler som omhandler dette. De overnevnte resultatene stemmer godt overens med hva som kommer frem i en artikkel publisert 29. mars 2022 på rett24.no. Her diskuteres det at bedrifter har uttrykt at de står overfor nye og ukjente krav, der det mangler retningslinjer og veiledere. Denne påstanden er som diskutert innledningsvis, feil. Både UNGP, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og rskl. §3-3c tar for seg kravet i åpenhetslovens §4 om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Det ble videre hevdet at det er de færreste norske bedrifter som faktisk har et aktivt forhold til de nevnte frivillige retningslinjene, og at kunnskapen om disse er lav. Min undersøkelse viser at dette er noe mer nyansert. De fleste bedriftene hadde kjennskap til UNGP, og som tabell 10 viser, har frivillige retningslinjer motivert bedriftene i mer enn noen grad. Likevel virker betydningen av retningslinjene å ikke være tilstrekkelig for å tilegne seg nok kunnskap om selve menneskerettighetsarbeidet og rapporteringen. Det at det er mange forskjellige retningslinjer kan også oppleves som forvirrende, men OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv ble i 2011 revidert og samordnet med UNGP for å gjøre det enklere for bedrifter å forholde seg til de globale standardene (Elgesem, 2022).

Rettledere har dermed i stor grad vært tilgjengelig for den som har ønsket, noe som kan peke mot betydningen av handlingspremissene for motivasjon til å tilegne seg denne kunnskapen frivillig. En kan dermed ikke forvente at bedrifter rapporterer utelukkende fra egen, indre motivasjon. Dette, sammen med min forutgående diskusjon om betydningen av de frivillige

retningslinjene, underbygger at det ikke er tilstrekkelig med frivillige retningslinjer for å løfte ansvarlighet i næringslivet til det påkrevde nivå.

5.3 Hvor forberedt er bedriftene til å imøtekomme lovkravene i åpenhetsloven?

Respondentene ble spurt om i hvilken grad ledelsen har satt seg inn i åpenhetsloven og dens krav. Resultatene viste at alle de store bedriftene har i minst noen grad satt seg inn i kravene, hvorav fire i stor eller svært stor grad. Blant de mellomstore bedriftene har kun to satt seg inn i kravene i stor grad, mens fire i liten grad eller ønsker ikke å svare. De store bedriftene har i større grad vært eksponert for kravene som beskrives i åpenhetsloven, mens for de mellomstore bedriftene vil dette være deres første rapporteringskrav på sosiale forhold. En skulle derfor antatt at de mellomstore bedriftene i større grad burde ha satt seg inn i loven og forberedt seg på de kommende kravene, da de ikke har vært like kjent.

Å ha fulgt OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv ved å benytte deres veileder for aktsomhetsvurderinger, vil gi det beste utgangspunktet for å imøtekomme de nye lovkravene. I 2021 var det seks respondenter som hevdet å ha fulgt veilederen i stor eller svært stor grad, som er en økning fra de to tidligere årene. Likevel svarer hele ni bedrifter at de i liten grad har fulgt retningslinjene *eller* vet ikke/ønsker ikke å svare, noe som kan tolkes som at de heller ikke har hatt et særlig forhold til veilederen. Respondentene ble også spurt om i hvilken grad de anså rapporteringskravene i åpenhetsloven som hensiktsmessig. Hele syv respondenter visste ikke, eller ønsket ikke å svare på dette spørsmålet, noe som kan tyde på at de ikke har satt seg godt nok inn i kravene. Dette gir en mangel på kunnskap, og vil dermed påvirke de ytre rammebetingelsene som motivator til rapportering. For de resterende respondentene, viste resultatene at de som anser rapporteringskravene som hensiktsmessig, er også de som i størst grad har satt seg inn i åpenhetsloven.

Dette får frem et viktig poeng når det gjelder menneskerettighetsarbeid, som også er diskutert tidligere. Hvordan bedriften arbeider med menneskerettigheter er i stor grad påvirket av hvilke holdninger og perspektiver som ligger til grunn i bedriften, samt hvilke krav de møter utenfra. Spørreundersøkelsen ble sendt på epost til over 800 bedrifter, men bare 16 tok seg tiden til å besvare den, noe som tyder på at motivasjonsgrunnlaget mangler. Dette kan både gjelde kunnskap om viktigheten av menneskerettighetsarbeidet, men også at handlingspremissene ikke omfatter holdningene og verdiene som kreves. Den lave responsen

kan alene si noe om bedriftenes oppmerksomhet på et område som vil få stor betydning både i dag og i fremtiden, og hvorvidt menneskerettigheter er et viktig tema for dem.

Under spørsmålet om i hvilken grad respondentene syntes det er viktig å være åpen om sitt menneskerettighetsarbeid, la én respondent igjen en kommentar etter å ha svart «i liten grad», der h*n skriver: «følger norske lover». Denne kommentaren representerer mye av det inntrykket jeg har fått gjennom undersøkelsens resultater, i alle fall fra de mellomstore bedriftene. Selv om det er tydelig at forskjellen på rapporteringen mellom bedriftsstørrelsene avhenger av at de møter ulike krav, virker handlingspremissene også å være noe forskjellig mellom dem, basert på diskusjonen i kapittel 5.2. Dette gir dermed gir ulikt grunnlag for motivasjon, og inntrykket er at de store bedriftene også ser en større verdi i å rapportere på menneskerettigheter. Aktsomhet er en prosess og handler først og fremst om holdninger som bør gjennomsyre hele organisasjonen.

Menneskerettighetsarbeid er et krevende felt, der det må investeres mye av både tid og ressurser for å kunne imøtekomme kravene på en tilfredsstillende måte. Det kreves god kjennskap til egen bransje, verdikjede, de geografiske områdene man opererer, og andre berørte parter, samtidig som å ha oversikt over aktuelle utfordringer og risikoer. Som figur 1 illustrerer, er trinnene aktsomhetsvurderingen en kontinuerlig og sammenhengende prosess. Arbeidet må være dynamisk og proaktivt, da bedriftene støtt og stadig vil stå overfor nye problemstillinger. Dette er ikke en enkel jobb, og det er mulig at man i fremtiden vil se mer spesialisert kompetanse og ansvarsområder innad bedriftene på menneskerettigheter. Derfor vil det være viktig at regelverket og rapporteringskravene utformes slik at det bidrar til å utvikle systematiske prosedyrer rettet mot ivaretagelse av menneskerettigheter.

5.4 Refleksjoner rundt metode og metodeutvikling

For å undersøke hvordan bedrifter arbeider og rapporterer på menneskerettigheter, har jeg gjort et metodisk grunnarbeid, gjennom å utvikle og teste et metodisk verktøy. Dette har som nevnt også vært en del av oppgavens formål. Forskning skal ifølge de forskningsetiske retningslinjer foregå åpent, den skal være etterprøvbart og de det skal forskes på skal være informert. Dette gjelder også undersøkelser rundt følsomme tema som for eksempel ivaretagelse av menneskerettigheter. Som Pham og Vinck (2018) påpekte, krever forskning på menneskerettigheter varierte datakilder gjennom metodetriangulering, og det har også vært en mangel på nettopp åpenhet og dokumentasjon av den konkrete prosessen og

undersøkelsesmetoden for forskningen. Undersøkelsesmetoden er dermed noe jeg har forsøkt å fremheve i denne oppgaven.

Hvor gyldige og pålitelige resultatene fra undersøkelsen er, henger sammen med hvor godt metodeverktøyet har egnet seg for problemstillingen, samt hvor godt det er utviklet. En metodetriangulering av dokumentanalyse og spørreskjema er ikke i seg selv noe nytt, men utvikling av et indikatorsett med en tilhørende, sammenlignbar undersøkelse av holdninger, motiver og andre bakgrunnsfaktorer for rapportering har ikke før blitt gjort med formål å undersøke menneskerettighetsarbeid spesifikt. The Governance Group og WBA har eksempelvis laget et scorings-system for store, børsnoterte selskaper, men det synes å i liten grad ha inkludert mindre bedrifter, samt gjort en spørreskjemaundersøkelse som et tillegg.

Resultatene i dette arbeidet viser at hver av de valgte metodene ville gitt begrenset informasjon dersom de ble benyttet hver for seg, og støtter funnene til Pham og Vinck. Dokumentanalysen ga konkret svar på hvorvidt bedriftene har rapportert etter trinnene i aktsomhetsvurderingsprosessen, men dette alene gir svakt grunnlag for å vurdere hvorvidt bedriftene er forberedt til å imøtekomme lovkravene. At spørreundersøkelsen også viste at bedriftene mente det var mindre viktig å rapportere, enn å integrere de ulike temaene i strategien, kan tyde på at de mener årsrapporter kanskje ikke er den beste kilden til å vurdere hva de gjør i bedriften. Det krever en mer spesifikk undersøkelse av praksis.

Ettersom dokumentanalysen ble utført på et begrenset antall bedrifter, var utgangspunktet at spørreundersøkelsen skulle få nok respondenter til å kunne gi et mer representativt bilde av næringen. Responsen på spørreundersøkelsen ble langt dårligere enn ønsket, noe som ikke ga grunnlag for omfattende statistiske analyser og generaliseringer på bakgrunn av materialet. Dette er også årsaken til at bakgrunnsinformasjonen om bedriftene, altså hvilken del av næringen de er engasjert i, samt geografisk beliggenhet, ikke fikk nok grunnlag til å kunne diskuteres. Ved et større datamateriale vil det derimot kunne være mulig å avdekke noen sammenhenger, og slike faktorer er derfor verdifulle for metodeverktøyet, både i dokumentanalysen og spørreskjemaundersøkelsen. Problemet med denne undersøkelsen er imidlertid ikke knyttet til selve opplegget, men til de rammene jeg måtte forholde meg til for å skaffe utvalg. Både på grunn av tid og økonomiske ressurser var jeg nødt til å gå gjennom Sjømat Norge for å rekruttere utvalg.

I ettertid er det lett å se at det å sende spørreskjema på e-post til daglige ledere som allerede har mye på agendaen, ikke er den optimale fremgangsmetoden. Det måtte likevel bli gjort slik for å kunne nå ut til alle bedriftene, da det er denne e-post-listen Sjømat Norge benytter. Samtidig kan ikke hvem som helst i bedriften besvare et spørreskjema med en tematikk om menneskerettigheter, da de er nødt til å være i posisjon for å kunne uttale seg på vegne av bedriften. I tillegg kan den manglende villigheten til å besvare et kort, enkelt og anonymt spørreskjema tyde på at det også ville vært utfordrende å få daglig leder, eller eventuelt noen andre i ledelsen, til å stille på et lengre intervju med samme tematikk. I tillegg ble spørreskjemaet sendt ut i begynnelsen av januar, med baktanke om at det ofte er svært mye å gjøre før jul, både i bedriften og privat, for å unngå at dette stresset skulle begrense villigheten til å delta. Hvis jeg hadde hatt mer tid, så kunne jeg nok ha gjort grundigere forundersøkelser for å finne riktig respondent i bedriften.

Det at spørreskjemaet kommer fra kommunikasjon i Sjømat Norge, i stedet for en student, ble i utgangspunktet sett på som positivt ettersom det bidrar til å øke undersøkelsens troverdighet overfor bedriftene. Kommunikasjonen gikk fra meg, til kontaktperson i Sjømat Norge, videre til kommunikasjonsansvarlig, og deretter ut til bedriftene. At kommunikasjonen gikk gjennom flere ledd, skapte noen utfordringer med treghet og små misforståelser. Den første purringen ble sendt i samme e-post som dagens medlemsinfo. Dette ga ingen flere svar på undersøkelsen, og tyder på at purringen har blitt oversett av bedriftene. Det ble derfor avtalt å sende en ny purring i egen e-post, når det passet overens med annen informasjon som skulle ut. I mellomtiden sendte jeg en personlig purring til 16 av bedriftene i dokumentanalysen, noe som resulterte i tre nye svar. Etter siste purring fra Sjømat Norge kom det bare to nye svar, noe som tydet på at det ikke vil hjelpe å sende flere puringer. Bruk av et profesjonelt datainnsamlings- eller markedsundersøkelsesbyrå (eksempelvis nordfakta.no eller sentio.no) kunne gitt en høyere svarprosent. For dette masterprosjektet hadde jeg imidlertid ikke ressurser og tid til det.

Da spørreundersøkelsen ble sendt ut, var det seks måneder til åpenhetsloven skulle tre i kraft, og dermed en god mulighet for bedriftene å forberede seg. At det da bare var 16 av over 800 mulige respondenter antyder at bedriftene kanskje ikke er helt klar over viktigheten av temaet. Den lave svarprosenten indikerer, sammen med funnene fra dokumentanalysen, at menneskerettigheter ikke er noe næringen har hatt fokus på frem til nå.

Til tross for få svar på spørreundersøkelsen, er metoden likevel egnet til å besvare denne typen problemstilling. Metoden ble utviklet for å skaffe og analysere et større datamateriale, men det kan også fungere på et mindre utvalg ved bruk av skjønn, og har rom for justeringer. Indikatorsettet kan spesifiseres og tilpasses ulike bedriftsstrukturer, mens spørreskjemaet kan brukes til direkte sammenligning eller å skaffe kunnskap om hvilke holdninger, motiver og andre bakgrunnsfaktorer som er betydelig for bransjen. Dette kan derfor også fungere som et verktøy for revisjon av ulike bransjer fremover, samt at bedriftene kan bruke det som en 'sjekklister' for eget arbeid med temaet.

6 Konklusjon

Oppgavens problemstilling er «hvor forberedt er norske sjømatbedrifter til å imøtekomme kravene i den nye åpenhetsloven?». Basert på diskusjonen av forskningsspørsmålene vil problemstillingen besvares med følgende konklusjon:

Resultatene i denne undersøkelsen viser at bedriftene rapporterer ut fra lovkrav, og at rapporteringen gjerne nøyer seg med å møte minimumskravene. De mellomstore bedriftene må dermed forberede seg på store endringer i hva de må rapportere på. Undersøkelsen min viser dog at man ikke kan forvente at bedriftene rapporterer utelukkende fra egen, indre motivasjon, og det er derfor nødvendig med lover som tydeliggjør innholdet i kravene.

Motivasjonen påvirkes av både ytre og indre betingelser, og det må være en viss balanse mellom disse for å oppnå de beste resultatene. Undersøkelsen min viser at det dermed kan være problematisk at menneskerettighetsrapporteringen stort sett kun er motivert av ytre betingelser, da dette kan føre til at fokuset settes på å rapportere for å tilfredsstille minstekravene, i stedet for å faktisk vise mer konkret arbeid for å sikre sosial bærekraft – noe som begrenset bedriftene i å være forberedt på fremtidige krav. Motivasjonen er dermed nødt til å i større grad komme innenfra, og ledelsen må oppleve en større verdi av å gjøre dette. Undersøkelsen viser derimot også at også frivillige retningslinjer spiller en rolle for å sette et problem på dagsorden, og bidra til å starte prosesser i bedriftene, selv om det nødvendigvis ikke rapporteres. En viktig utfordring for myndighetene blir derfor å utforme regelverket som følger av åpenhetsloven slik at bedrifter også ser seg tjent med å faktisk rapportere hvordan de systematisk arbeider med å utvikle aktsomhetsprosedyrer på menneskerettighetsområdet.

De store bedriftene vil være bedre forberedt til å imøtekomme lovkravene, da fikk en svært mye bedre poengsum på indikatorene, samt at de allerede har vært nødt til å rapportere på sosiale forhold og menneskerettigheter. I tillegg hadde de bedre kjennskap til UNGP og OECDs retningslinjer, samt større påvirkning av indre samhandlingsbetingelser. Til tross for at de store bedriftene fikk poeng på de fleste indikatorene, var ikke denne informasjonen knyttet til en oversiktlig og systematisk prosess. Selv om de har et bedre utgangspunkt enn de mellomstore bedriftene, vil også selve aktsomhetsvurderingene være mer omfattende, ettersom de har flere potensielle risikoområder og mer kompliserte verdikjeder. Det at både de fleste mellomstore og store bedriftene følte de har hatt for lite kunnskap, viser at de kanskje ikke har hatt en særlig proaktiv tilnærming til menneskerettighetsarbeidet. Med dette kan det

fastslås at også de store bedriftene vil måtte gjennomgå en krevende omstilling for å kunne imøtekomme kravene på best mulig måte.

Det vil være naturlig å forvente at kvaliteten på aktsomhetsrapportene vil være dårligere de første årene. Dette vil være en omstillingsprosess for alle bedrifter, og det blir viktig å jobbe for å forbedre kvaliteten på aktsomhetsarbeidet i årene fremover. Om målet er å akkurat imøtekomme minstekravene, eller proaktivt søke å nå bærekraftsmålene ved å sikre den sosiale dimensjonen, vil tiden vise. Det viktigste er at åpenhetsloven er et stort steg i riktig retning for å sikre at nødvendige prosesser innad bedriftene begynner å skje.

7 Videre forskning

Først og fremst kan det gjøres en nærmere undersøkelse av hvordan å få sikret flere respondenter til slike typer undersøkelser. At majoriteten av bedrifter ikke er villige til å delta på slike undersøkelser, kan være utfordrende for fremtidig forskning. En oppfordring her er å undersøke mulighetene for å skaffe mer forpliktende tilbakemeldinger fra næringslivet. Videre kan metoden justeres, og benyttes til å gjøre komparative studier for andre bransjer, der man kan sammenligne hvor godt ulike deler av næringslivet arbeider for å sikre menneskerettigheter.

Det kan også være interessant å analysere de samme bedriftene fra denne undersøkelsens årsrapporter fra 2021, med samme indikatorsett, for å se om det eventuelt har blitt noe forbedring i rapportene etter det ble klart at åpenhetsloven skulle tre i kraft. Det vil også være mulig å benytte samme spørreskjema om noen år i fremtiden, for å se om holdninger, motiver og bakgrunnsfaktorer, og dermed oppmerksomheten fra næringen, har endret seg som følge av et forhåpentligvis større fokus på menneskerettigheter og sosial bærekraft.

Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Asdal, K., & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: en praksisorientert metode* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Camilleri, M. A. (2019). Measuring the corporate managers' attitudes towards ISO's social responsibility standard. *Total quality management & business excellence*, 30(13-14), 1549-1561. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1413344>
- Deloitte. (2019). *Grønnvasking eller målbare resultater? Bærekraft og integrert rapportering – En analyse av Norges 50 største virksomheter.* <https://info.deloitte.no/rs/777-LHW-455/images/Integrert-rapportering-2019.pdf>
- Dillard, J., Dujon, V., & King, M. C. (2009). *Understanding the Social Dimension of Sustainability*. New York: Routledge.
- Elgesem, F. (2022, 29.03.22). *Åpenhetsloven innfører ikke nye krav om aktsomhetsvurderinger.* Rett24.no. Hentet 31.03.22 fra <https://rett24.no/articles/apenhetsloven-innforer-ikke-nye-krav-om-aktsomhetsvurderinger>
- Etikkinformasjonsutvalget. (2019). *Åpenhet om leverandørkjeder. Forslag til lov om virksomheters åpenhet om leverandørkjeder, kunnskapsplikt og aktsomhetsvurderinger.* Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d79463fe215046b1b6d70deee28870b3/apenhet-om-leverandorkjeder---endelig-rapport-fra-etikkinformsjonsutvalget-pdf.pdf>
- Etisk Handel Norge. (2018, 23.05.18). *Norske selskaper er ikke best i klassen.* Hentet 16. november 2021 fra <https://etiskhandel.no/article/norske-selskaper-er-ikke-best-i-klassen/>
- Filho, W. L. (2019). *Social Responsibility and Sustainability: How Businesses and Organizations Can Operate in a Sustainable and Socially Responsible Way* (1. utg.). Springer International Publishing: Imprint: Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-03562-4>

- FN. (2011). *Guiding principles on business and human rights. Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework*. OHCHR. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- FN-Sambandet. (2021, 21.01.21). *Menneskerettigheter*. Hentet 15.10.21 fra <https://www.fn.no/tema/menneskerettigheter/menneskerettigheter>
- Framstad, A. P. (2021, 10.09.21). *Tusenvis av norske bedrifter må jobbe for menneskerettigheter*. Kapital.no. Hentet 27.09.21 fra <https://kapital.no/reportasjer/naeringsliv/2021/09/10/7730525/tusenvis-av-norske-bedrifter-ma-jobbe-for-menneskerettigheter>
- Gephart, J. A., Henriksson, P. J. G., Parker, R. W. R., Shepon, A., Gorospe, K. D., Bergman, K., Eshel, G., Golden, C. D., Halpern, B. S., Hornborg, S., Jonell, M., Metian, M., Mifflin, K., Newton, R., Tyedmers, P., Zhang, W., Ziegler, F., & Troell, M. (2021). Environmental performance of blue foods. *Nature*, 597(7876), 360-365. <https://doi.org/10.1038/s41586-021-03889-2>
- Grønnvaskingsplakaten. (u.å.). *Grønnvasking*. grønnvasking.no. Hentet 17.11.21 fra <https://gronnvasking.no/omplakaten>
- Haram, Ø. A. (2019). *Vil rydde opp i fiskeindustrien*. Sjømat Norge. Hentet 14.09.21 fra <https://sjomatnorge.no/tar-initiativ/>
- Havressursloven. (2008). *Lov om forvaltning av villlevende marine ressurser* (LOV-2008-06-06-37). <https://lovdata.no/lov/2008-06-06-37>
- ILO. (2013). *Caught at sea. Forced labour and trafficking in fisheries*. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_214472.pdf
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Ji Hye, K. (2016). *Corporate Social Responsibility and Human Rights in International Business: A Systematic Literature Review*. The University of Manchester: ProQuest Dissertations Publishing.

- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Abstrakt forlag.
- Kittinger, J. N., Teh, L. C. L., Allison, E. H., Bennett, N. J., Crowder, L. B., Finkbeiner, E. M., Hicks, C., Scarton, C. G., Nakamura, K., Ota, Y., Young, J., Alifano, A., Apel, A., Arbib, A., Bishop, L., Boyle, M., Cisneros-Montemayor, A. M., Hunter, P., Le Cornu, E., Levine, M., Jones, R. S., Koehn, J. Z., Marschke, M., Mason, J. G., Micheli, F., McClenachan, L., Opal, C., Peacey, J., Peckham, S. H., Schemmel, E., Solis-Rivera, V., Swartz, W., & Wilhelm, T. A. (2017). Committing to socially responsible seafood. *Science*, 356(6341), 912-913. <https://doi.org/10.1126/science.aam9969>
- Kleppe, P. (2007). *Hva betyr Corporate Social Responsibility i praksis?* Fafos rådsprogram 2006-2008. (faf-notat (trykt utg.), nr.: 2007:09). Fafo.
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Martinussen, W. (1984). *Sosiologisk analyse: en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *The Academy of Management review*, 26(1), 117-127. <https://doi.org/10.2307/259398>
- Moyeen, A., & West, B. (2014). Promoting CSR to foster sustainable development: Attitudes and perceptions of managers in a developing country. *Asia-Pacific journal of business administration*, 6(2), 97-115. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2013-0036>
- Norges kontaktpunkt. (2011). *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*. Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2013/11/OECD_retningslinjer_web.pdf
- Norges kontaktpunkt. (2019). *OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – En innføring*. Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2019/01/20190103_OECD_Aktsomhetsbrosjyre_endelig.pdf
- Nøstvold, B. H., Ødegård, A. M., Svorken, M., Honkanen, P., Andersen, R. K., & Young, J. A. (2019). *Dokumentasjon av sosial bærekraft i norsk fangstbasert fiskeriering* (15). Nofima. <http://hdl.handle.net/11250/2599402>

- OHCHR. (u. å.). *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*.
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>
- Osmundsen, T. C., Amundsen, V. S., Alexander, K. A., Asche, F., Bailey, J. L., Finstad, B., Olsen, M. S., Hernandez, K., & Salgado, H. (2019). The operationalisation of sustainability: Sustainable aquaculture production as defined by certification schemes. *Global Environmental Change*, 60, 102025.
<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2019.102025>
- Pedersen, E. R. (2010). Modelling CSR: How Managers Understand the Responsibilities of Business towards Society. *Journal of business ethics*, 91(2), 155-166.
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0078-0>
- Pham, P., & Vinck, P. (2018). Human Rights and Mixed Methods. *Chance (New York)*, 31(1), 29-37. <https://doi.org/10.1080/09332480.2018.1438706>
- Regnskapsloven. (1998). *Lov om årsregnskap mv* (LOV-1998-07-17-56).
<https://lovdata.no/lov/1998-07-17-56>
- Ruggie, J. (2008). Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 3(2), 189-212.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1162/itgg.2008.3.2.189>
- Sjømat Norge (u.å.). *Medlem*. <https://sjomatnorge.no/medlem/>
- Strand, V. B., & Larsen, K. M. (2015). *Menneskerettigheter i et nøtteskall*. Oslo: Gyldendal.
- Supphellen, M., Thorbjørnsen, H., & Troye, S. V. (2014). Appendiks 13.1, Undersøkellesmetodikk, i *Markedsføring. Verdibasert forventningsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Teh, L. C. L., Caddell, R., Allison, E. H., Finkbeiner, E. M., Kittinger, J. N., Nakamura, K., & Ota, Y. (2019). The role of human rights in implementing socially responsible seafood. *PLoS One*, 14(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210241>
- Thornam, H. (2021, 25.05.21). *Bærekraftsrapportering: EU Taksonomien og EUs nye bærekraftsrapporteringsdirektiv*. Ey.com. Hentet 17.11.21 fra https://www.ey.com/no_no/climate-change-sustainability-services/baerekraftsrapportering-eu-taksonomien

- Toussaint, M., Cabanelas, P., & Blanco-González, A. (2021). Social sustainability in the food value chain: An integrative approach beyond corporate social responsibility. *Corporate social-responsibility and environmental management*, 28(1), 103-115. <https://doi.org/10.1002/csr.2035>
- UNGC. *UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv*. Hentet 24.09.21 fra <https://globalcompact.no/un-global-compact-10-prinsipper-for-ansvarlig-naeringsliv/>
- UNGP. (2017). *The relationship between businesses and human rights*. UNGP Reporting framework. Hentet 11.09.21 fra https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/07/UNGPRF_businesshumanrightsimpacts.pdf
- Utenriksdepartementet. (2011). *ILOs menneskerettighetssystem*. Regjeringen.no. Hentet 17.09.21 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/menneskerettigheter/-ilos-menneskerettighetssystem/id447081/>
- Utenriksdepartementet. (2015). *Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper*. Regjeringen. https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/naringsliv/ud_naringsliv_og_menneske_uu-versjon2.pdf
- Utenriksdepartementet. (2019). *Aktsomhetsvurderinger*. Regjeringen.no. Hentet 29.09.21 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/aktsomhet/id652493/>
- Vifell, Å. C., & Soneryd, L. (2012). Organizing matters: how 'the social dimension' gets lost in sustainability projects. *Sustainable Development*, 20(1), 18-27. <https://doi.org/10.1002/sd.461>
- WBA. (2021). *Social transformation framework*. World Benchmarking Alliance. <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/WBA-Social-Transformation-Framework-FINAL.pdf>
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods* (3. utg., vol. 5). Sage.
- Åpenhetsloven. (2021). *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* (LOV-2021-06-18-99). <https://lovdata.no/lov/2021-06-18-99>

Vedlegg

Vedlegg 1. Spørreskjema

Innledende definisjoner til spørreskjemaet:

Åpenhetsloven: "Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold". Loven vil pålegge større bedrifter nye rapporteringskrav om aktsomhetsvurderinger.

Menneskerettigheter: Grunnleggende internasjonalt anerkjente menneskerettigheter (FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, samt FNs konvensjoner om sivile og politiske rettigheter), arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Arbeidstakerrettigheter: ILOs kjernekonvensjoner (organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, forbud mot barnarbeid, forbud mot tvangsarbeid og forbud mot diskriminering på arbeidsplassen)

Anstendige arbeidsforhold: arbeidsforhold som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, HMS på arbeidsplassen, riktige lønnsforhold og boforhold, arbeidstidsbestemmelser, likestilling etc.

Generelle spørsmål tilknyttet deres bedrift

1. I hvilket fylke er selskapet registrert i?

- ◇ Troms og Finnmark
- ◇ Nordland
- ◇ Trøndelag
- ◇ Møre og Romsdal
- ◇ Vestland
- ◇ Rogaland
- ◇ Andre

2. Hvilken kategori gjelder deres bedrift?

Kriterier for kategoriene:

Stor: Etter regnskapslovens §1-5

Mellomstor: overskrider grensene for to av følgende tre vilkår; salgsinntekt: 70 millioner kr, balanse på 35 millioner kroner, eller gjennomsnittlig antall ansatte på 50+ årsverk

Liten: oppfyller ikke kriteriet for mellomstore bedrifter

- ◇ Stor
- ◇ Mellomstor
- ◇ Liten

3. Hvilken del av sjømatnæringa er bedriften engasjert i? Her kan du krysse av flere bokser.

- ◇ Hvitfisknæringa
- ◇ Oppdrettsnæringa
- ◇ Salg og bearbeiding av hvitfisk
- ◇ Salg og bearbeiding av oppdrettsfisk
- ◇ Andre

Videre i spørreskjemaet vil spørsmålene besvares etter en 5-punkts likertskala med verdiene;

i svært liten grad - i liten grad - i noen grad - i stor grad - i svært stor grad, samt "ønsker ikke å svare" eller "vet ikke".

Svarene skal baseres på dine egne oppfatninger og tanker.

Etter hvert spørsmål er det en tekstboks der du har mulighet å legge igjen en eventuell kommentar til svaret ditt.

Holdninger til arbeid og rapportering på menneskerettigheter

4. I hvilken grad synes du norsk sjømatnæring har en utfordring med risikoer for menneskerettighetskrenkelseser?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad

- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

5. I hvilken grad anser du risikoen for at din virksomhet kan bidra direkte eller indirekte til menneskerettighetskrenkelseser:

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – ønsker ikke å svare)

- ◇ I egen virksomhet
- ◇ I leverandørkjeden
- ◇ Hos andre samarbeidspartnere

Kommentar:

6. i hvilken grad synes du det er viktig å være åpen om bedriftens arbeid med menneskerettigheter?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

7. I hvilken grad mener du temaene nedenfor er viktig å integrere i bedriftens forretningsstrategi?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – ønsker ikke å svare)

- ◇ Bedriftenes samfunnsansvar (CSR)
- ◇ Grunnleggende menneskerettigheter
- ◇ Arbeidstakerrettigheter
- ◇ Anstendige arbeidsforhold
- ◇ Aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter

- ◇ Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser
- ◇ Bekjempelse av sosial dumping

Kommentar:

8. I hvilken grad mener du temaene nedenfor er viktig å rapportere på i selskapets årsberetning/bærekraftsrapport?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – ønsker ikke å svare)

- ◇ Bedriftenes samfunnsansvar (CSR)
- ◇ Grunnleggende menneskerettigheter
- ◇ Arbeidstakerrettigheter
- ◇ Anstendige arbeidsforhold
- ◇ Aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter
- ◇ Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser
- ◇ Bekjempelse av sosial dumping

Kommentar:

9. I hvilken grad har kompetanse på sosial bærekraft/menneskerettigheter vært avgjørende ved rekruttering av styremedlemmer?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

10. I hvilken grad har styret diskutert menneskerettigheter i forbindelse med temaene nedenfor?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – ønsker ikke å svare)

- ◇ Leverandører
- ◇ Samarbeidspartnere (f.eks. transport etc.)
- ◇ Ansatte i bedriften
- ◇ Investeringer
- ◇ Budsjett
- ◇ Strategi
- ◇ Årsberetning
- ◇ Markedsføring

Kommentar:

11. I hvilken grad har partenes arbeid med menneskerettigheter vært avgjørende for eventuelle samarbeid?

I den forstand at dere har tatt bevisste valg for å inngå eller avslutte samarbeid på bakgrunn av samarbeidspartnerens arbeid med menneskerettigheter

- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke/ønsker ikke å svare

Kommentar:

12. I hvilken grad tar bedriften hensyn til menneskerettigheter i avgjørelser om hvem dere selger varene deres til, og hvem dere importerer varer fra?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – ønsker ikke å svare)

- ◇ Hvem dere selger til
- ◇ Hvem dere importerer fra

Kommentar:

Motiver for rapportering på menneskerettigheter

13. I hvilken grad motiverer følgende interessenter bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – Vet ikke/ønsker ikke å svare)

- ◇ Leverandører
- ◇ Kunder
- ◇ Ansatte i bedriften
- ◇ Aksjonærer
- ◇ Kredittinstitusjoner
- ◇ Lokalsamfunnet
- ◇ Myndighetene
- ◇ Media

Kommentar:

14. I hvilken grad motiverer følgende faktorer bedriften til å rapportere på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendige arbeidsforhold?

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – Vet ikke/ønsker ikke å svare)

- ◇ Styrets og bedriftens verdigrunnlag
- ◇ Frivillige retningslinjer, rammeverk og forventninger (f.eks. CSR, FNs veiledende prinsipper, FNs global compact, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, ISO26000 etc.)
- ◇ Krav og regelverk fastsatt i loven

Kommentar:

15. I hvilken grad har dere opplevd at kredittinstitusjoner har etterspurt rapportering på sosial bærekraft og menneskerettigheter?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad

- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

16. I hvilken grad hadde dere forbedret menneskerettighetsrapporteringen dersom kredittinstitusjoner hadde etterspurt det i større grad?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Vet ikke/ ønsker ikke å svare

Kommentar:

17. I sjømatnæringen finnes det et omfang av merke- og sertifiseringsordninger. Hvilke merker og sertifiseringer har deres bedrift? Dersom bedriften ikke har noen, skriv «ingen».

Tekstsvaer:

18. I hvilken grad avgjøres hva dere prioriterer i års- og bærekraftsrapporteringen av deres merke- og sertifiseringsordninger?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

19. Per i dag er det ingen merke- og sertifiseringsordninger som er spesifikt rettet mot arbeid med menneskerettigheter. Dersom det hadde vært en slik sertifisering, i hvilken grad ville dette bidratt til å forbedre deres arbeid med menneskerettigheter?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Vet ikke/ ønsker ikke å svare

Kommentar:

20. I hvilken grad påvirker forventninger ved bedriftenes samfunnsansvar (CSR) til å rapportere på menneskerettigheter?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

Kjennskap til kravene i åpenhetsloven

21. I hvilken grad har ledelsen satt seg inn i åpenhetsloven og dens krav?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

22. I hvilken grad anser du rapporteringskravene i åpenhetsloven som hensiktsmessig?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad

- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Vet ikke/ ønsker ikke å svare

Kommentar:

23. I hvilken grad kjenner ledelsen til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

24. I hvilken grad har bedriften benyttet seg av FNs veiledende prinsipper i forretningsstrategi/-drift?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

25. Aktsomhetsvurderinger har vært en anbefaling og forventning fra regjeringen gjennom FNs veiledende prinsipper, og OECD utarbeidet en konkret plan for hvordan bedrifter kan gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger. Åpenhetsloven vil kreve at bedriftene gjennomfører aktsomhetsvurderinger. I hvilken grad kjenner bedriften til OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

26. I hvilken grad har bedriften fulgt OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger i:

(I svært liten grad – i liten grad – i noen grad – i stor grad – i svært stor grad – Vet ikke/ønsker ikke å svare)

- ◇ 2021
- ◇ 2020
- ◇ 2019

Kommentar:

27. I hvilken grad har OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger bidratt til å gjøre det enklere å arbeide med menneskerettigheter i bedriften?

- ◇ I svært liten grad
- ◇ I liten grad
- ◇ I noen grad
- ◇ I stor grad
- ◇ I svært stor grad
- ◇ Vet ikke/ ønsker ikke å svare

Kommentar:

De siste tre spørsmålene vil være påstander som besvares etter skalaen; svært uenig – uenig – verken eller – enig – svært enig.

28. Vi har foreløpig ikke hatt nok kapasitet til å kunne prioritere menneskerettighetsrapportering

- ◇ Svært uenig
- ◇ Uenig
- ◇ Verken eller
- ◇ Enig
- ◇ Svært enig
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

29. Vi har foreløpig ikke hatt nok tid til å kunne prioritere menneskerettighetsrapportering

- ◇ Svært uenig
- ◇ Uenig
- ◇ Verken eller
- ◇ Enig
- ◇ Svært enig
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

30. Vi har foreløpig ikke hatt nok kunnskap til å rapportere på menneskerettigheter

- ◇ Svært uenig
- ◇ Uenig
- ◇ Verken eller
- ◇ Enig
- ◇ Svært enig
- ◇ Ønsker ikke å svare

Kommentar:

Vedlegg 2. Invitasjon og informasjonsskriv til spørreundersøkelsen

Hei!

I forbindelse med din posisjon i norsk sjømatnæring lurer jeg på om du vil delta i spørreundersøkelsen:

«En undersøkelse av holdninger og bakgrunnsfaktorer til arbeid og rapportering på menneskerettigheter i norske sjømatbedrifter.»

Bakgrunnen for undersøkelsen er den kommende åpenhetsloven som vil tre i kraft juli 2022, og som vil omfatte mesteparten av dere som blir spurt om å delta. Formålet er dermed å kartlegge dagens status hos norske sjømatbedrifter i henhold til menneskerettighetsrapportering og hvor godt bedriftene er rustet til å imøtekomme lovkravene. I dette skrivet vil jeg gi informasjon om bakgrunnen for spørreundersøkelsen, samt hva deltakelse vil bety for deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Spørreundersøkelsen er en del av en masteroppgave innen fiskeri- og havbruksvitenskap ved Norges Fiskerihøgskole, og skal kartlegge holdninger og bakgrunnsfaktorer til arbeid og rapportering på menneskerettigheter, samt kjennskap til kravene og prinsippene i åpenhetsloven. Spørreundersøkelsen er en av to datainnsamlingsmetoder der den andre metoden er en dokumentanalyse av bedriftens årsberetning/bærekraftsrapport. Ikke bare vil spørreundersøkelsen gi viktig tilleggsinformasjon, vi tror også at det vil kunne være nyttig for bedriftene selv å bli oppmerksomme på eget ståsted, hva de er gode på og hva som kan forbedres, samt forberede seg til de nye lovkravene trer i kraft. Spørreskjemaet vil benyttes til å si noe om *hvorfor* bedriftene rapporterer slik de gjør, så dette gir dere en mulighet å tilby nærmere informasjon om hva som ligger bak deres års- og bærekraftsrapporter.

Bakgrunn

Bakgrunnen for undersøkelsens tematikk er det økende fokuset på sosial bærekraft i en næring hvor miljømessig bærekraft har dominert. På verdensbasis har det blitt avdekket en rekke alvorlige menneskerettighetskrenkelser i næringen, der de verste hendelsene finner sted i land med svakere demokratier. Likevel har det også vært dokumenterte tilfeller av

menneskerettighetsbrudd i Europa og andre industriland. Selv om det er liten sannsynlighet for alvorlige menneskerettighetskrenkelser i Norge, har det i media kommet frem flere brudd på arbeidsmiljøloven og det man frykter er sosial dumping. I tillegg har aktører i næringen uttrykt at det er vanskelig å ha oversikt over hele verdikjeden.

Informasjon om selve undersøkelsen og personvern

Spørreundersøkelsen er frivillig, og består av 30 spørsmål. Gjennomførelsen er estimert til å ta ca. 30 minutter. Undersøkelsen gjennomføres i tråd med de etiske retningslinjene for samfunnsvitenskap, og prosjektet er vurdert i henhold til Norsk senter for forskningsdata (NSD) sitt regelverk for datainnsamling. Det samles ikke inn personsensitive data og undersøkelsen er anonym. Det vil heller ikke være mulig å bli gjenkjent i publikasjonen. Hvis du ønsker å delta håper jeg av hensyn til masteroppgavens tidsramme at du har mulighet å gjennomføre spørreundersøkelsen så snart som mulig, men helst innen februar. For undersøkelsens gyldighet håper jeg du tar det god tid til å lese gjennom og besvare spørsmålene. Dersom du har flere spørsmål til spørreundersøkelsen, ta kontakt med:

Marte Sofie Danielsen (mda095@uit.no), telefon: 974 77 388, eller Jahn-Petter Johnsen (jahn.johnsen@uit.no), telefon: 776 46 784, ved Norges Fiskerihøgskole.

Med vennlig hilsen

Marte Sofie Danielsen

Masterstudent

