



OECDs **RETNINGSLINJER**
FOR FLERNASJONALE SELSKAPER

NORGES
KONTAKTPUNKT

FORTROLIG Oslo, 7. april 2017

FØRSTE VURDERING

FAGFORBUNDET INDUSTRI ENERGI - DNO ASA

SAMMENDRAG

Det norske fagforbundet Industri Energi har på vegne av den jemenittiske fagforeningen DNO Yemen Union klaget det norske oljeselskapet DNO ASA (DNO) inn for Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv.

Det primære klagepunktet som Kontaktpunktet er bedt om å granske gjelder mangel på dialog mellom DNO og arbeidstakernes representanter i Jemen knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i 2015.

Det hevdes at den jemenittiske fagforeningen ønsket å få til dialog med DNOs representanter i Jemen uten at dette ble imøtekommet innen rimelig og tilstrekkelig tid. Industri Energi hevder at representantene for fagforeningen ikke fikk mulighet til å diskutere verken masseoppsigelser eller nedleggelse av driften med ledelsen.

Klagen gjelder også spørsmål i forbindelse med gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning ved DNOs virksomhet i Jemen i den krigslignende situasjonen i 2015 og om DNO har motarbeidet arbeidstakernes rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger. Det hevdes at DNO har brutt arbeidstakerrettigheter i Jemen.

DNO mener at hovedpunktet i klagen er gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning i Jemen. Dette spørsmålet er for tiden gjenstand for en tvistesak i landet. DNO mener at målsettingen med klagen er å bestride lovligheten av den nedbemanningen de gjennomførte i Jemen i 2015. DNO hevder videre at klagen ikke er fremsatt av en part som er berørt av de forhold klagen gjelder og at den ikke er godt nok begrunnet eller dokumentert. DNO mener at den pågående rettsaken for jemenittiske domstoler gjør at saken ikke bør behandles av den norske kontaktpunktet.

Kontaktpunktet har funnet at saken skal fremmes til videre behandling. Formelt er vilkårene oppfylt. Det innklagede selskapet er norsk og klageren har en skriftlig fullmakt fra DNO Yemen Union.

Klagen gjelder manglende oppfyllelse av flere sentrale bestemmelser i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper særlig kapittel V. *Syssetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet, avsnitt 6 og 8* samt kapittel I og II i Retningslinjene, særlig *kapittel I. Begreper og prinsipper, avsnitt 2.*

En pågående tvistesak for jemenittiske domstoler, avskjærer ikke behandling for Kontaktpunktet.

Hensikten med en Første Vurdering (Initial Assessment) er å bestemme om det er grunnlag for at klagen skal tas til behandling. Denne vurderingen omfatter ikke om DNO har etterlevd OECDs retningslinjer.

KLAGEN

Det norske fagforbundet Industri Energi har på vegne av den jemenittiske fagforeningen DNO Yemen Union klaget det norske oljeselskapet DNO inn for Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv.

Klagen gjelder mangel på dialog mellom representanter for ledelsen i DNO Jemen og arbeidstakernes representanter i Jemen knyttet til masse oppsigelser og nedleggelse av driften i 2015. Klagen gjelder også gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning ved DNOs virksomhet i Jemen i 2015 og om DNO har motarbeidet arbeidstakernes rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger.

Industri Energi hevder at arbeidstakerne ble oppsagt via sms og e-post, og at arbeidstakernes representanter ikke fikk mulighet til å diskutere masseoppsigelser og nedleggelse av driften med ledelsen.¹ Det vises til at den lokale fagforeningen prøvde å få til dialog med selskapet uten å lykkes. Blant annet prøvde fagforeningen å demonstrere våren og sommeren 2015 utenfor kontoret til DNO i Sanaa i Jemen med krav om å få til en dialog.

¹ Notat fra Industri Energi datert 18.11.16

Det vises til OECDs retningslinjer, kapittel V. *Sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet*. Den innledende teksten og de to første avsnittene i kapittel V. er som følger:

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

1. a) respektere den rett arbeidstakere i flernasjonale selskaper har til å opprette eller slutte seg til fagforeninger og representative organisasjoner etter deres eget valg,

b) respektere den rett arbeidstakere i flernasjonale selskaper har til å få fagforeninger og representative organisasjoner etter deres eget valg anerkjent med henblikk på kollektive forhandlinger, og delta, enten enkeltvis eller gjennom arbeidsgiverorganisasjoner, i konstruktive forhandlinger med slike representanter med sikte på å inngå avtaler om arbeidsvilkår,»

Det primære klagepunktet som gjelder mangel på dialog mellom representanter for ledelsen i DNO Jemen og arbeidstakernes representanter i Jemen knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i 2015 viser særlig til Kapittel V, avsnitt 6 som fastsetter at:

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

Klagen gjelder også arbeidstakernes rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger med sikte på å inngå avtaler om arbeidsvilkår. Det blir hevdet at DNO ikke respekterer lover og normer lokalt og bryter arbeidstakerrettigheter i Jemen, og har samtidig trukket ut tiden før de respekterte retten til å opprette eller slutte seg til fagforeninger og organisasjoner etter eget valg. Her vises det til OECDs retningslinjer, Kapittel V, avsnitt 8, der det heter:

«Selskapene bør, i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, de rådende forhold mellom partene i arbeidslivet og praksis i arbeidsforhold samt gjeldende internasjonale arbeidsrettslige standarder, legge forholdene til rette for at arbeidstakernes

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

I forbindelse med brudd på plikt til å overholde nasjonale lover og fastlagt politikk i landet der selskapet driver virksomhet, vises det til kapittel I i Retningslinjene *Begreper og prinsipper, avsnitt 2*. Her står følgende:

«Et selskaps første forpliktelse er å overholde nasjonale lover. Retningslinjene verken erstatter eller skal oppfattes slik at de setter til side nasjonale lover og forskrifter. Selv om retningslinjene i mange tilfeller går lenger enn loven, bør de ikke og er heller ikke ment å sette et selskap i en slik posisjon at det blir gjenstand for motstridende krav. I land der nasjonale lover og forskrifter er i strid med retningslinjenes prinsipper og standarder, bør selskapene likevel bestrebe seg på å oppfylle disse prinsippene og standardene så langt det er mulig, uten derved å handle i strid med nasjonal rett».

Det vises også til Retningslinjene *kapittel II. Overordnede retningslinjer*, der innledningen lyder som følger:

«Selskapene bør ta fullt ut hensyn til den fastlagte politikken i landene de driver virksomhet, og også ta hensyn til andre interessenters synspunkter».

Industri Energi trekker fram den påankede førsteinstansdommen fra den lokale arbeidsretten og skriver at ifølge dommen har DNO handlet mot arbeidslovgivningen som fastsetter hvordan et selskap skal gå fram for å si opp arbeidsavtaler. Dommen slår fast at DNO skal betale 75% lønn fra den dagen arbeiderne ble sagt opp DNO prøver å unngå å følge loven mener Industri Energi.

SELSKAPETS SVAR PÅ KLAGEN

DNO mener i sitt tilsvarende svar at klagen ikke skal tas til behandling.

Selskapet hevder at klagen ikke er fremsatt av en part som er berørt av de forhold klagen gjelder og at den ikke er godt nok begrunnet eller dokumentert. DNO skriver at klagen bygger på påstander og at en behandling ved Kontaktpunktet ikke er egnet til å fremme Retningslinjenes effektivitet.

DNO mener at hovedpunktet i klagen gjelder gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning i Jemen og viser til at dette spørsmålet er til behandling i en pågående tvistesak i landet. Det hevdes at målsettingen med klagen er å bestride lovligheten av den nedbemanningen som DNO gjennomførte i Jemen i 2015.

Påstanden om arbeidstakernes manglende rett til å organisere seg eller føre forhandlinger er udokumentert og historisk. Det er ubestridt at arbeidstakerne har organisert seg, og at det er gjennomført forhandlinger mellom partene. Her trekkes frem at det ble dannet lokale fagforeninger i felten på Blokk 32 og 42 i mai 2013 og på hovedkontoret i Sanaa i september 2013. Dette er i overensstemmelse med *Retningslinjene kap. V* avsnitt 1, punkt 1a og b.

Hva gjelder spørsmålet om manglende drøfting, jf. *Retningslinjene kap. V*, avsnitt 6, skriver DNO at drøftingsplikt ikke er absolutt og må sees i lys av hva som er praktisk mulig og hvilke andre hensyn, slik som sikkerhetshensyn, som gjør seg gjeldende. De legger til at formålet med drøfting er å skape en mulighet for samarbeid med sikte på å begrense virkningen av en nedbemanning, jf. avsnitt 59 i kommentarer til retningslinjene. I denne sammenheng vil også drøfting gjelde et historisk forhold og en megling mellom partene eller uttalelse fra Kontaktpunktet vil nå være uten betydning for de tidligere arbeidstakernes interesser.

Hva gjelder spørsmålet om manglende dialog i denne sammenheng trekker DNO frem den helt spesielle sikkerhetssituasjonen i Jemen som utfordrende og svært vanskelig med tanke på dialog med fagforeningens representanter og arbeiderne knyttet til nedbemanningen.

I 2013 og første halvdel av 2014 utviklet sikkerhetssituasjonen i Jemen seg i negativ retning og sikkerhetssituasjonen var ekstremt vanskelig. Det var flyangrep mot Sanaa og ulike væpnede fraksjoner var aktive over store deler av landet. Å reise var svært farlig og postvesenet fungerte ikke. De fleste ansatte i DNO Jemen var i april 2015 ikke lenger aktivt i arbeid og selskapet ønsket ikke å kalle dem inn til arbeidsplassen og utsette dem for unødvendig risiko knyttet til krigshandlingene i landet. Det ble derfor ikke vurdert som formålstjenlig å gjennomføre individuelle eller kollektive drøftinger. Personlig fremmøte eller postsending ble ikke ansett å være gode alternativer, selskapet valgte derfor å sende oppsigelsesbrev elektronisk. Oppsigelsesbrevene ble gjort tilgjengelig på de ansattes personlige områder på nettverket. Alle ansatte ble tilbudt samtaler med ledelsen over telefon eller personlig dersom de ønsket det. Disse spesielle omstendighetene gjorde at det var svært vanskelig å tenke seg alternativer til oppsigelser, eller tiltak som kunne medføre en lettere overgang for arbeidstakerne, uten store kostnader for selskapet.

Konkret med tanke på manglende dialog mellom DNO og Yemen DNO Union hevdes at det ikke er mottatt noen anmodning om møter eller lignende direkte fra fagforeningen i Jemen. Henvendelser fra Industri energi er besvart uten at dette har brakt saken videre.

KONTAKTPUNKTETS VURDERING

Kontaktpunktet presiserer at hensikten med en Første Vurdering (Initial Assessment) er å bestemme om det er grunnlag for at klagen skal tas til behandling. Denne vurderingen omfatter ikke om DNO har etterlevd OECDs retningslinjer.

Kontaktpunktet har funnet at saken skal fremmes til videre behandling. Formelt er vilkårene oppfylt. Det innklagede selskapet er norsk og direkte knyttet til de omstridte spørsmålene.

Industri Energi bringer klagen inn på vegne av DNO Yemen Union. DNO viser til at Industri Energi ikke organiserer DNO sine ansatte i Jemen og er dermed ikke berørt av saken. Kontaktpunktet vil uttale at det ikke er avgjørende at et fagforbund organiserer de berørte arbeidstakerne for å fremme en klage. Men i det foreliggende tilfelle har klageren også skriftlig fullmakt fra DNO Yemen Union til å fremme en klagesak på vegne av dem.

Det innklagede selskapet, DNO ASA, er direkte knyttet til omstridte spørsmålene.

Klagen gjelder manglende oppfyllelse av flere sentrale bestemmelser i OECDs retningslinjer, særlig kapittel V. *Syssetning og forholdet mellom partene i arbeidslivet*, avsnitt 6 og 8.

Det primære punktet i klagen gjelder mangel på dialog mellom DNO og arbeidstakernes representanter i Jemen knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i 2015. Kontaktpunktet ser dette som det sentrale punktet i saken.

Når det gjelder de punktene i klagen som omhandler stillingsvern, manglende respekt for arbeidstakernes rett til å organisere seg samt manglende eller motarbeiding av dialog knyttet til fagorganisering og kollektive forhandlinger, er Retningslinjene tydelige på at dersom det vurderes å foreta endringer i virksomheten som kan få store konsekvenser for sysselsettingen, skal det gis varsel i rimelig tid om slike endringer. Dette skal gis til arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner, for å begrense de negative følgene så langt det lar seg gjøre.

Punktet i klagen som omhandler gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning i Jemen og som er gjenstand for pågående tvistesak for jemenittiske domstoler, avskjærer ikke behandling for Kontaktpunktet.

I sin avgjørelse kan også kontaktpunktet se hen til hvordan lignende spørsmål blir eller er blitt behandlet i andre lands kontaktpunkt. En belgisk multinasjonal virksomhet, Etex, er klaget inn til det belgiske kontaktpunktet for å si opp arbeidere ved sitt datterselskap i Argentina uten å samarbeide med fagforeninger for å dempe de negative effektene av en nedbemanning. Det belgiske kontaktpunktet offentliggjorde 14. juli 2016 sin Første

Vurdering ²(Initial Assessment) hvor de besluttet å ta klagen til behandling for videre gransking. Det belgiske kontaktpunktet tilbyr dialog og mekling og legger til rette for dialog mellom partene.

Kontaktpunktet finner at en behandling av saken vil kunne bidra til å fremme Retningslinjenes formål og effektivitet. Det vil f.eks. kunne skje avklaringer knyttet til i hvilken grad DNO har etterlevd OECDs retningslinjer når det gjelder manglende dialog knyttet til og fremgangsmåte ved oppsigelser. Kontaktpunktet mener også at en dialog mellom klager og den innklagende part om gjeldende internasjonale arbeidsrettslige standarder kan være med på å skape forståelse for meningsfylt samarbeid og konstruktiv dialog mellom partene i framtiden.

Kontaktpunktet mener videre at det ikke er usannsynlig at DNO, som et flernasjonalt selskap med aktivitet i flere krevende områder, kan komme i lignende situasjoner som i Jemen i framtiden. Gode innarbeidede rutiner og policy for hvordan selskapet skal håndtere arbeidstakere både før, under og etter en slik en force-majeure situasjon som den som oppsto i Jemen, vil da være viktig.

Kontaktpunktet konkluderer på bakgrunn av dette med at manglende dialog mellom partene knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av drift i Jemen i 2015 er vesentlig og tett knyttet til sentrale bestemmelser i Retningslinjene og deres anvendelse i en krevende krigslignende situasjon.

KONTAKTPUNKTETS KONKLUSJON

Det norske kontaktpunktet beslutter å ta klagen til behandling.

VEDLEGG

- 1) Kontaktpunktets prosedyrer i enkeltsaker
- 2) Partene

² http://economie.fgov.be/fr/binaries/Communiqu%C3%A9%20Evaluation%20Initiale%20Etex-BWI_tcm326-279687.pdf ELLER <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/be0016.htm>

VEDLEGG 1: KONTAKTPUNKTETS PROSEDYRER I ENKELTSAKER

Hensikten med en Første Vurdering (Initial Assessment) er å bestemme hvorvidt det er grunnlag for at klagen skal tas til behandling og granskes videre. Første Vurdering har ikke som mål å vurdere hvorvidt DNO, i dette tilfellet, ikke har etterlevd OECDs retningslinjer.

Kontaktpunktets prosedyreregler finnes her:

http://www.responsiblebusiness.no/files/2014/01/FINAL_KPprosedyreregler_norsk_godkj.pdf

Behandlingen av enkeltsaker er delt inn i fire stadier:

1. Første vurdering: En vurdering av om saken skal tas til behandling, basert på klagen, selskapets tilsvarende og evt annen informasjon fra partene eller andre kilder
2. Mekling eller utredning: Dersom en sak tas opp til behandling, tilbyr Kontaktpunktet dialog/mekling til partene med mål om å komme frem til en omforent avtale. Dersom dialog/mekling avvises eller ikke fører frem, vil Kontaktpunktet utrede saken og vurdere om den er berettiget
3. Sluttklæring: Dersom partene kommer til enighet, offentliggjør Kontaktpunktet en sluttklæring med informasjon om avtalen. Hvis mekling blir avvist eller ikke fører frem, offentliggjøres en sluttklæring om hvorvidt Retningslinjene anses etterlevd, ev. sammen med anbefalinger til selskapet om fremtidig adferd
4. Tilbakemelding og oppfølging: Kontaktpunktet tilbyr partene å gi tilbakemelding om erfaringer med prosessen. Kontaktpunktet kan også invitere til oppfølgingsmøter om meklede avtaler og om oppfølging av anbefalinger gitt i Kontaktpunktets sluttklæring.

VEDLEGG 2: PARTENE

SELSKAPET:

DNO er et norsk oljeselskap som opererer i Midtøsten og Nord-Afrika. Morselskapet DNO ASA er notert på Oslo Børs, og har datterselskaper med virksomhet i regionen Kurdistan i Irak, Jemen, Oman, De forente arabiske emirater, Tunisia og Somaliland. DNO omsatte i 2015 for 187,40 millioner US dollar³.

KLAGEREN:

Industri Energi er et fagforbund for ansatte innen olje, gass og landbasert industri. Fagforbundet har rundt 60 000 medlemmer er det fjerde største forbundet i LO.

DNO Yemen Union er arbeidstakerorganisasjonen i DNO i Jemen.

OECDs RETNINGSLINJER FOR FLERNASJONALE SELSKAP

<http://www.responsiblebusiness.no/>

³ Key financials sales <http://www.dno.no/en/about-dno/key-figures/>