



OECDs **RETNINGSLINJER**  
FOR FLERNASJONALE SELSKAPER

NORGES  
KONTAKTPUNKT

Oslo 22. mars 2018

Slutterklæring Industri Energi – DNO ASA

## INNHALDSFORTEGNELSE

1	Sammendrag .....	3
2	OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap .....	4
3	Partene.....	4
3.1	Klageren - Industri Energi på vegne av DNO Yemen union.....	4
3.2	Innklaget part - DNO ASA .....	4
4	Hovedpunkter i klagen fra industri energi .....	5
5	DNO sitt tilsvarende til klagen.....	6
6	Kontaktpunktets behandling av saken .....	7
7	Kontaktpunktets vurdering av DNOs etterlevelse av OECDs retningslinjer .....	8
7.1	Hvilke klagepunkter behandler Kontaktpunktet?.....	8
7.2	Har DNO etterlevd OECDs retningslinjer om varsel og drøftelse knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i 2015? .....	9
7.3	Har DNO etterlevd forventningene i Retningslinjene knyttet til arbeidstakernes organisasjonsrett? .....	11
8	Kontaktpunktets anbefalinger til DNO.....	11

Det norske fagforbundet Industri Energi inngav 8. november 2016 en klage mot det norske selskapet DNO ASA (heretter «DNO») under OECDs Retningslinjer for flernasjonale selskaper (heretter «Retningslinjene»). Norges OECD-kontaktpunkt besluttet 7. april 2017 å ta klagen til behandling. Partene takket 10. mai 2017 ja til tilbud om mekling, som foregikk over fire dager i perioden 17. august til 16. oktober 2017. Den førte ikke frem og ble avsluttet 16. oktober 2017. Partene har deretter sendt inn sluttinnlegg.

Klagen fra Industri Energi er inngitt på vegne av den jemenittiske fagforeningen DNO Yemen Union. Det primære klagepunktet gjelder mangel på varsel og drøftelse mellom DNO og arbeidstakernes representanter i Jemen knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i den krigslignende situasjonen i 2015. Det hevdes at den jemenittiske fagforeningen ønsket å få til dialog med DNOs representanter i Jemen om oppsigelsene og nedleggelsen uten at dette ble imøtekommet. Klagen gjelder også spørsmål om DNO motarbeidet arbeidstakernes rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger i Jemen og om lovligheten av oppsigelser som ledd i nedbemanningen.

DNO anfører at hovedpunktet i klagen er spørsmålet om gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning i Jemen. Dette spørsmålet var gjenstand for en tvistesak i landet. DNO hevder at målsettingen med klagen er å bestride lovligheten av nedbemanningen i Jemen i 2015 og at den pågående rettssaken for jemenittiske domstoler gjorde at saken ikke burde behandles av det norske Kontaktpunktet. DNO hevder videre at unntakssituasjonen i Jemen gjorde at selskapet kunne unnlate varsel til og drøftelser med representanter for de ansatte i samband med oppsigelsene.

Siden meklingen ble avsluttet uten resultat har Kontaktpunktet vurdert klagen og kommet til følgende: DNO har ikke etterlevd punkt 6 og 8 i Retningslinjenes kapittel V om varsel og drøftelse i forbindelse med endringer i selskapets virksomhet. DNO har oppfylt forventingene om retten til fagorganisering i punkt 1a) og 1b) i kapittel V. Kontaktpunktet anbefaler DNO for fremtiden å gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger og å vise større åpenhet om sine retningslinjer og prosedyrer for ansvarlig næringsvirksomhet.

## 2 OECDs RETNINGSLINJER FOR FLERNASJONALE SELSKAP

Retningslinjene er anbefalinger om ansvarlig næringsliv fra myndigheter til flernasjonale selskaper. Retningslinjene angir god praksis for alle typer selskaper i alle sektorer og bygger på internasjonalt anerkjente standarder. Retningslinjene har anbefalinger om åpenhet, menneskerettigheter, sysselsetting og arbeidstakeres rettigheter, miljø, bestikkelser og utpressing, forbrukeres interesser, vitenskap og teknologi, konkurranse og beskatning. OECD-medlemsland og andre tilsluttede land er forpliktet til å opprette nasjonale kontaktpunkt for å fremme retningslinjene og behandle forespørsler og saker som oppstår i tilknytning til selskapers gjennomføring av Retningslinjene. Retningslinjene er frivillige, ikke-juridiske anbefalinger, samtidig som det er en klar forventning fra myndighetene om at virksomheter tar Retningslinjene i bruk. Det norske Kontaktpunktet består av fire uavhengige ekspertmedlemmer og et sekretariat. Kontaktpunktet behandler enkeltsaker og bidrar til å informere om Retningslinjene.

Kontaktpunktet har fastsatt egne prosedyreregler, som finnes [her](#):

## 3 PARTENE

### 3.1 KLAGEREN - INDUSTRI ENERGI PÅ VEGNE AV DNO YEMEN UNION

Industri Energi er et norsk fagforbund for ansatte innen olje, gass og landbasert industri. Forbundet har rundt 57 000 medlemmer og er det fjerde største forbundet i Landsorganisasjonen i Norge (LO). DNO Yemen Union er arbeidstakerorganisasjonen i DNO i Jemen. Klagen på vegne av DNO Yemen Union ble inngitt 18. november 2016 og sluttinnlegg 17. november 2017.

### 3.2 INNKLAGET PART - DNO ASA

DNO er et norsk oljeselskap som opererer i Midtøsten og Nord-Afrika. Morselskapet DNO ASA er notert på Oslo Børs, og har datterselskaper med pågående virksomhet i regionen Kurdistan i Irak, Oman, De forente arabiske emirater, Tunisia og Somalia. DNO omsatte i 2016 for 201,80 millioner US dollar. DNO etablerte seg i Jemen i 1998 og har frem til nylig hatt lisensavtaler i flere oljefelter i landet. Frem til april 2015 hadde DNO 242 ansatte i Jemen, mange av dem med lang fartstid i selskapet. De ansatte arbeidet på kontoret i Sana'a og på oljefeltene i selskapet opererte, Blokk 32 og 43, som ligger omkring 600 kilometer fra Sana'a. DNO leverte sluttinnlegg 14. november 2017 og kommentarer til Industri Energis sluttinnlegg den 22. desember 2017.

Kontaktpunktet oppfatter det primære klagepunktet å være mangel på varsel fra DNO og manglende drøftelse mellom representanter for ledelsen i DNO Jemen og fagforeningen i Jemen knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av driften i 2015. Industri Energi hevder at arbeidstakerne ble oppsagt via sms og e-post, og at den lokale fagforeningen ikke fikk mulighet til å diskutere masseoppsigelser og nedleggelse av driften med ledelsen. Det vises til at fagforeningen prøvde å få til dialog med selskapet uten å lykkes. Blant annet demonstrerte fagforeningen våren og sommeren 2015 utenfor kontoret til DNO i Sana'a i Jemen med krav om å få til en dialog. Til støtte for det primære klagepunktet vises det til OECDs retningslinjer kapittel V, punkt 6 og punkt 8. Punkt 6 fastsetter at:

*«[D]ersom 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».*

Retningslinjene kapittel V punkt 8 fastsetter at:

*«Selskapene bør ... 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».*

Klagen gjelder for det andre hvorvidt DNO har motarbeidet arbeidstakernes rett til fagorganisering og kollektive forhandlinger. Industri Energi hevder at DNO ikke respekterte lover og normer lokalt og at DNO brøt arbeidstakerrettigheter i Jemen, og at selskapet samtidig trakk ut tiden før de respekterte retten til å opprette eller slutte seg til fagforeninger og organisasjoner etter eget valg.

Til støtte for dette vises det også til kapittel I i Retningslinjene *Begreper og prinsipper*, punkt 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.».*

Videre viser Industri Energi til Retningslinjene *kapittel II. Overordnede retningslinjer* for å underbygge sin klage, 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».*

Som grunnlag for disse viser Industri Energi til Retningslinjene, kapittel V. *Syssetting 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 tredje klagepunktet gjelder lovligheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning ved DNOs virksomhet i Jemen i 2015. Industri Energi viser til den påankede dommen fra en lokal domstol i tvisten mellom arbeidstakerne og DNO og anfører at DNO ifølge dommen har 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. Industri Energi legger også til grunn for dette klagepunktet den innledende teksten til Retningslinjene kapittel V og de to første avsnittene i kapittel V., 1a) og 1b), som er sitert ovenfor.

Industri Energi har i sitt sluttinnlegg 17. november 2017, etter at mekling var avsluttet, tatt opp et nytt forhold som ikke var fremmet i den opprinnelige klagen. Industri Energi mener det er sannsynlig at DNO har brutt produksjonsdelingsavtalene for blokk 32 og 43 og nasjonale lover da DNO trakk seg ut av Jemen i desember 2015. Det blir sagt at dette forholdet ikke ble reist i den opprinnelige klagen fordi DNO på daværende tidspunkt ikke hadde levert tilbake lisensene. Tilbakelevering er relevant ifølge Industri Energi fordi lønnskravet til fagforeningen er betinget av på hvilket tidspunkt produksjonslisensene for blokk 32 og 43 ble tilbakelevert.

## 5 DNO SITT TILSVAR TIL KLAGEN

DNO hevder i sitt sluttinnlegg at sakens eneste spørsmål innenfor rammene av OECDs retningslinjer er om DNO skulle ha initiert diskusjon med ansatterepresentantene i forkant av oppsigelsesavgjørelsen i 2015. I følge DNO må dette spørsmålet besvares benektende. Gitt

sikkerhetssituasjonen i Jemen, de krigslignende tilstander som eksisterte og hensynet til ansattes sikkerhet, hadde DNO ikke noe annet alternativ enn den fremgangsmåten for oppsigelse som ble gjennomført i Jemen i 2015. Dette synspunktet begrunnes av DNO med at Kontaktpunktet i dets første vurdering besluttet å behandle klagen utelukkende hva gjaldt hvorvidt DNO skulle ha initiert diskusjon med ansatterepresentantene i forkant av oppsigelsesavgjørelsen i 2015. DNO mener, under henvisning til de prosessuelle retningslinjene til Kontaktpunktet og den første vurderingen, at sakens kjerne og eneste spørsmål å besvare er om DNO brøt Retningslinjene ved ikke å initiere drøftelse med ansatterepresentanter i Jemen før den endelige avgjørelsen om å redusere arbeidsstokken ble tatt i 2015.

Til realiteten hevder DNO at forholdene i Jemen umuliggjorde våren 2015 enhver meningsfull diskusjon mellom ansatterepresentanter og representanter for ledelsen bemyndiget til å fatte beslutninger relevant for nedbemanningsprosessen. DNO stod overfor ekstraordinære omstendigheter som terrorangrep, borgerkrig, flyangrep, dårlige kommunikasjonsmuligheter. Det faktum at DNOs ledelse var forhindret fra å reise inn i landet igjen, umuliggjorde praktisk drøftelse med ansatterepresentanter uten å risikere både de ansattes og ledelsens personlige sikkerhet. Avgjørelsen om å ikke gjennomføre drøftelse med ansatterepresentanter var en konsekvens av sikkerhetssituasjonen i Jemen slik den var i 2015.

DNO anfører videre at å verne om ansatte og representanters personlige sikkerhet er en vital interesse som rettferdiggjør unntak fra det generelle prinsippet i Retningslinjenes kapittel V. punkt 6. Denne bestemmelsen – som fra DNOs side oppfattes som den mest relevante i denne klagesaken – innebærer ingen absolutt forpliktelse til å inngå i drøftelser med ansatterepresentanter, uavhengig av hvilken konkret situasjon som foreligger. DNO understreker at Retningslinjene ikke utgjør en absolutt forpliktelse.

Når det gjelder det nye forholdet som Industri Energi har fremmet etter at meklingen var avsluttet, mener DNO at dette er fremmet for sent til å bli behandlet i slutterklæringen.

## 6 KONTAKTPUNKTETS BEHANDLING AV SAKEN

Kontaktpunktets sekretariatet hadde innledende kommunikasjon med partene, både over telefon og på e-post og møter med begge parter for orienteringer og avklaringer knyttet til Retningslinjene, roller, ansvar og prosedyrer i enkeltsaker.

Kontaktpunktet besluttet å ta klagen til behandling og offentliggjorde sin første vurdering av saken 7. april 2016. De formelle vilkårene var oppfylt for å ta klagen til behandling: Det innklagede selskapet var norsk og klageren hadde skriftlig fullmakt fra DNO Yemen Union. Klagen gjaldt manglende oppfyllelse av flere sentrale bestemmelser i Retningslinjene. Kontaktpunktet tok også standpunkt til at en pågående rettssak for jemenittiske domstoler ikke ville avskjære behandling for Kontaktpunktet. Kontaktpunktet viste til at kontaktpunktordningen er en ikke-rettslig instans, og at Retningslinjene åpner for at Kontaktpunktet kan vurdere om et tilbud om dialog og mekling kan bidra konstruktivt til å løse saken. Partene bekreftet at de ønsket mekling i saken og var omforent om kontaktpunktmedlem Frode Elgesem som mekler. Det ble gjennomført dialog og mekling som ikke førte frem. Mekleren har uttalt at partene deltok i meklingen i god tro.

Etter avslutning av meklingen har partene etter ønske avgitt sluttinnlegg. Kontaktpunktet mottok 22. desember 2017 fra DNO siste kommentar til Industri Energis sluttinnlegg og forberedelsen av sluttbehandlingen var dermed avsluttet. Etter ønske fra DNO har Frode Elgesem ikke deltatt i behandlingen av slutterklæringen. Dette er i tråd med Kontaktpunktets prosedyreregler, hvor det heter at et medlem av Kontaktpunktet som har fungert som mekler, ikke deltar i den videre utredningen med mindre partene godtar dette.

## 7 KONTAKTPUNKTETS VURDERING AV DNOS ETTERLEVELSE AV OECDs RETNINGSLINJER

### 7.1 HVILKE KLAGEPUNKTER BEHANDLER KONTAKTPUNKTET?

Kontaktpunktet vil her i punkt 7 ta standpunkt til de ulike spørsmålene som saken reiser. DNO har hevdet at det eneste spørsmålet fra klagen som Kontaktpunktet kan behandle, er spørsmålet om manglende varsel og drøftelse før masseoppsigelsene i Jemen i 2015. Til støtte for dette viser DNO til Kontaktpunktets første vurdering. Kontaktpunktet mener det ikke er saklig grunnlag for denne anførselen. Konklusjonen i første vurdering er som følger: «Det norske kontaktpunktet beslutter å ta klagen til behandling». Det er sagt uten reservasjoner. Det første og andre klagepunktet blir derfor behandlet nedenfor.

Det tredje klagepunktet gjelder lovligheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning ved DNOs virksomhet i Jemen i 2015. Dette er et spørsmål som faller utenfor det Kontaktpunktet kan vurdere i medhold av Retningslinjene. Kontaktpunktet viser til at det heter i Retningslinjene kapittel I punkt 2 at «et selskaps første forpliktelse er å overholde nasjonale lover» og forutsetter at DNO respekterer dette.



Når det gjelder det nye forholdet vedrørende hva som følger av produksjonsdelingsavtalene i Jemen, som Industri Energi har fremmet etter at meklingen var avsluttet, er Kontaktpunktet enig med DNO i at dette er fremmet for sent til å bli behandlet i denne saken.

## 7.2 HAR DNO ETTERLEVD OECDs RETNINGSLINJER OM VARSEL OG DRØFTELSE KNYTTET TIL MASSEOPPSIGELSER OG NEDLEGGELSE AV DRIFTEN I 2015?

Dette klagepunktet gjelder manglende varsel og drøftelse med de ansatte eller deres representanter før masseoppsigelsene i Jemen. Spørsmålet gjelder punkt 6 i Retningslinjenes kapittel V. Sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet, som lyder slik:

*«[D]ersom 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».*

Disse bestemmelsene om varsling og meningsfylt samarbeid må ses i sammenheng med punkt 8 i kapittel V som lyder slik:

*«Selskapene bør ... 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».*

Det er på det rene at DNO ikke varslet eller gjennomførte drøftelser med de ansatte eller deres representanter før oppsigelsene ble gjennomført og driften nedlagt i Jemen.

DNO har uttalt at selskapet ikke vurderte det som formålstjenlig å gjennomføre individuelle eller kollektive drøftelser basert på risikoen for de ansatte i den krigslignende situasjonen i landet. DNO skriver også at det ikke i ettertid har kommet noen innspill eller andre holdepunkter for at drøftelser ville hatt noen reell betydning.

Kontaktpunktet vil understreke at DNOs uttrykte oppfatning på det siste punktet ikke er relevant. Vurderingstemaet er ikke om varsel og drøftelser ville ha ført til et annet utfall. Det skal uansett gjennomføres i slike prosesser. Videre er det vanskelig å forstå hvordan DNO kan fastslå at det ikke ville ha hatt noen reell betydning ettersom andre selskaper i tilsvarende situasjon synes å ha håndtert situasjonen annerledes.

Kontaktpunktet noterer at DNO anerkjenner at oljevirkosomhet i risikoutsatte områder har iboende risiko for manglende etterlevelse av arbeidstakerrettigheter i form av krevende forhold rundt dialog angående permittering og oppsigelse av arbeidsforhold i krisesituasjoner. Kontaktpunktet noterer videre at Industri Energi og DNO har en omforent forståelse av at det var en helt spesiell sikkerhetssituasjon i Jemen som kunne karakteriseres som utfordrende og svært vanskelig med tanke på dialog med fagforeningens representanter og arbeiderne knyttet til nedbemanningen.

Utover i 2013 og første halvdel av 2014 utviklet sikkerhetssituasjonen seg i Jemen i negativ retning, skriver DNO. Det er grunn til å tro at dette gjorde det stadig vanskeligere for selskap, DNO inkludert, å operere i landet. Veisperringer, trusler og kidnappinger ble et vesentlig problem. DNO varslet likevel ikke arbeiderne om oppsigelser før våren 2015 og de ble oppsagt per 26. april 2015.

Kontaktpunktet vil peke på at anbefalingene i Retningslinjene om varsling i rimelig tid er viktige for å søke å begrense skadevirkninger av masseoppsigelser. Dette er også fremhevet i kommentar 59 til Retningslinjene. Varsling vil kunne gjøre det mulig for de ansattes representanter og for de enkelte ansatte å forberede seg på den kommende situasjonen. Drøftelser med selskapet kan bli gjennomført med sikte på valg av oppsigelse eller permittering, hvordan slike tiltak skal gjennomføres og hva slags økonomisk kompensasjon som vil være riktig. En varsling kan begrense de negative følgene for de ansatte i kraft av en forståelse for hva som faktisk skjer i virksomheten og hvorfor, og de kan eventuelt treffe sine forholdsregler.

I den konkrete situasjonen kunne DNO etter Kontaktpunktets oppfatning langt tidligere ha varslet de ansattes representanter om en mulig beslutning om nedleggelse. DNO burde, etter hvert som krisen utviklet seg, ha gjort en risikoanalyse og gjennomført en risikobasert aktsomhetsvurdering i tråd med Retningslinjenes generelle krav i kapittel II punkt 10. Selv om det var en krigslignende situasjon i Jemen i 2015, måtte det være mulig for DNO å ha en meningsfull dialog med ansattes representanter knyttet til masseoppsigelser og nedleggelse av drift, iallfall ved hjelp av elektronisk kommunikasjon. Det må forventes av et selskap som DNO, som opererer i risikofylte og krevende områder i verden, at det har gjennomtenkt alternative måter for varsling om massepermutteringer i rimelig tid overfor arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner. Kontaktpunktet mener det ville være naturlig om DNO på forhånd hadde drøftet med ansattes representanter også hva som kunne være alternative fremgangsmåter for varsling, dersom sikkerhetssituasjonen skulle tilsi midlertidig

stans i produksjonen og mulige permitteringer. DNO har da heller ikke tilbakevist at andre internasjonale selskap i Jemen har klart å ivareta hensynet til varsel og drøftelser.

Kontaktpunktet finner etter dette at DNO på dette punktet ikke har etterlevd OECDs Retningslinjer.

### 7.3 HAR DNO ETTERLEVD FORVENTNINGENE I RETNINGSLINJENE KNYTTET TIL ARBEIDSTAKERNES ORGANISASJONSRETT?

Dette klagepunktet gjelder retten til å organisere seg som er omhandlet i Retningslinjene kapittel V, punkt 1a) og (1b), som er gjengitt i avsnitt 5 ovenfor.

En fagforening ved DNO Jemen ble først etablert i 2013. Det var femten år etter at DNO etablerte seg i Jemen i 1998.

Det er ikke uenighet mellom partene om at organisering av arbeidstakere ble gjennomført og at DNO Yemen Union er en etablert arbeidstakerforening. I den situasjonen som oppsto og som klagen omhandler, hadde DNO allerede etablert et forhold til og en dialog med arbeidstakerforeningen. Kontaktpunktet noterer at DNO på generelt grunnlag anerkjenner og verdsetter fagforeninger og ansattrepresentantenes rolle og at under normale forhold er drøftelse med ansattrepresentanter både ønskelig og nødvendig.

Kontaktpunktet noterer seg at partene i saken har ulik fremstilling av prosessen frem mot arbeidstakernes organisering. Det kunne reise spørsmål om DNO har brukt unødvendig lang tid og i større grad på et tidligere tidspunkt burde ha tilrettelagt for å imøtekomme arbeidstakernes rett til å organisere seg? Kontaktpunktet finner det ikke formålstjenlig å gå inn i denne historiske utviklingen, men konstaterer at fra 2013 var en fagforening etablert og anerkjent.

Kontaktpunktet har ikke funnet grunnlag for at DNO på dette punktet ikke har etterlevd OECDs Retningslinjer.

## 8 KONTAKTPUNKTETS ANBEFALINGER TIL DNO

I tråd med Kontaktpunktets prosedyrer for enkeltsaker kan Kontaktpunktet gi anbefalinger til DNO om hvordan selskapet bedre kan sikre etterlevelse av Retningslinjene. Kontaktpunktet har følgende anbefalinger til DNO:

1. Kontaktpunktet anbefaler at DNO, særlig ved virksomhet i krevende områder, gjennomfører risikobaserte aktsomhetsvurderinger. DNO bør også etablere en

konkret beredskapsprosedyre for hvordan varsel kan gis og hvordan det kan etableres et meningsfylt samarbeid mellom fagforeningens representanter og ledelsen i en krisesituasjon og/eller i situasjoner der forholdene er av en slik karakter at det er umulig å ha en ordinær dialog.

2. Kontaktpunktet anbefaler DNO å gjøre enkelt tilgjengelig både for de ansatte og for andre interessenter hvor de kan finne selskapets retningslinjer og prosedyrer for å ivareta etterlevelse av Retningslinjene. Slik informasjon bør gjøres tilgjengelig i relevante interne informasjonskanaler og på selskapets hjemmesider.

Kontaktpunktet vil innen ett år kontakte partene på nytt for å bli oppdatert på DNOs oppfølging av anbefalingene.