

**Til Finansdepartementet**

**Tilrådning 15. november 2005**

# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrunn</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Hva rådet skal ta stilling til</b>	<b>2</b>
3.1	Nærmere om punkt 4.4, annet punktum, første alternativ	3
3.2	Om medvirkning til menneskerettighetsbrudd i forholdet mellom stater og selskaper	4
3.3	Nærmere om mulig ansvar for normbrudd for Wal-Mart	5
<b>4</b>	<b>Wal-Marts delaktighet i normbrudd</b>	<b>5</b>
4.1	Påståtte normbrudd hos Wal-Marts leverandører	5
4.1.1	Omfanget av de påståtte normbrudd	5
4.1.2	Wal-Marts leverandørnettverk	6
4.1.3	Wal-Marts kontrollapparat	6
4.1.4	Nærmere om Wal-Marts innflytelse på arbeidsforholdene innen leverandørnettverket	8
4.1.5	Eksempler på påståtte normbrudd hos Wal-Marts leverandører	9
4.2	Påståtte normbrudd i forbindelse med selskapets egen virksomhet	13
4.2.1	Diskriminering av kvinnelige ansatte	13
4.2.2	Aktiv motarbeidelse av ansattes rett til å organisere seg	14
4.2.3	Brudd på bestemmelser om bruk av mindreårige som arbeidskraft i USA	15
4.2.4	Pålagt overtidsarbeid uten kompensasjon	15
4.2.5	Bruk av ulovlig arbeidskraft i USA	16
<b>5</b>	<b>Andre investorers utøvelse av aktivt eierskap</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Rådets vurderinger</b>	<b>17</b>
6.1	Normbrudd i leverandørkjeden	17
6.2	Normbrudd i egen virksomhet	18
6.3	Selskapets ansvar	20
<b>7</b>	<b>Tilrådning</b>	<b>22</b>

# 1 Innledning

Petroleumsfondets etiske råd besluttet i møte 27. juni 2005 å vurdere om virksomheten til selskapet Wal-Mart Stores Inc. ("Wal-Mart") kunne innebære medvirkning for fondet til grove eller systematiske brudd på menneskerettigheter i henhold til de etiske retningslinjenes punkt 4.4.

Pr. 31. desember 2004 var markedsverdien av petroleumsfondets aksjebeholdning i Wal-Mart 1,656 milliarder NOK og i Wal-Mart de Mexico S.A. 72,9 millioner NOK. Markedsverdien av petroleumsfondets obligasjonsbeholdning i Wal-Mart var 668,6 millioner NOK.

Wal-Mart er beskyldt for å drive sin forretningsvirksomhet på en måte som bryter med internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, både gjennom sine leverandører i en rekke land i Asia, Afrika og Latin-Amerika, og i sin egen virksomhet. Det foreligger et omfattende materiale som tyder på at Wal-Mart gjennomført og systematisk opererer slik at det benyttes mindreårig arbeidskraft i strid med gjeldende internasjonale regelverk, at arbeidsforholdene hos mange av leverandørene er farlige eller helseskadelige, at arbeidere presses til å arbeide overtid uten kompensasjon, at selskapet systematisk diskriminerer kvinner når det gjelder lønnsforhold, at alle forsøk på fagorganisering blant selskapets ansatte stanses, at det i en del tilfeller benyttes urimelig avstraffing og innelåsning av arbeidere, samt en rekke andre forhold som omtales nærmere nedenfor under punkt 4.

Rådet har, gjennom Norges Bank, 14. september 2005 skrevet til Wal-Mart og Wal-Mart de Mexico S.A. og bedt om at selskapene kommenterer de ovennevnte beskyldninger og grunnlaget for dem, i samsvar med retningslinjenes punkt 4.5. Henvendelsene er ikke blitt besvart.

For å kunne konstatere om det foreligger en risiko for medvirkning til grove eller systematiske menneskerettighetsbrudd må det, slik rådet forstår retningslinjene, foreligge en direkte sammenheng mellom selskapets virksomhet og de foreliggende normbruddene. Rådet forutsetter videre at bruddene må være foretatt for å tjene selskapets interesser og selskapet må ha hatt kunnskap om normbruddene, men unnlatt å treffe tiltak for å hindre dem. Det må foreligge en uakseptabel risiko for at bruddene enten foregår nå eller vil komme til å foregå i fremtiden. Rådet finner at alle disse vilkårene er oppfylt i denne saken.

Rådet er kommet til at de etiske retningslinjene, punkt 4.4, første alternativ, gir grunnlag for å anbefale utelukkelse av selskapet Wal-Mart på grunn av risiko for medvirkning til grove eller systematiske brudd på menneskerettigheter.

## 2 Bakgrunn

Wal-Mart er verdens største selskap innen detaljhandel med en omsetning i 2005 tilsvarende over 285 milliarder USD. I Mexico opererer selskapet gjennom datterselskapet Wal-Mart de Mexico S.A. Eierandelen til Wal-Mart i Wal-Mart de Mexico S.A. er omlag 62%.<sup>1</sup>

Wal-Mart driver forretninger og kjøpesentre under navnene *Wal-Mart Stores*, *Supercenters*, *Neighborhood Markets* og *Sam's Club*. Selskapet selger produkter innen blant annet klær og skotøy, matvarer, husholdningsutstyr og elektronikk. Wal-Mart profilerer seg med å selge

---

<sup>1</sup> [http://www.hoovers.com/wal-mart-de-m%C3%A9xico/--ID\\_42411--/free-co-factsheet.xhtml](http://www.hoovers.com/wal-mart-de-m%C3%A9xico/--ID_42411--/free-co-factsheet.xhtml) .

produkter til lave priser og har utsalgssteder i USA, Canada, Argentina, Brasil, Tyskland, Mexico, Korea, Storbritannia og Puerto Rico.<sup>2</sup> Selskapet driver også salgsvirksomhet i Kina gjennom joint venture-avtaler. Wal-Mart importerer produkter fra 70 land over hele verden.<sup>3</sup> Rådet er gjort kjent med en lang rekke påstander om at deler av Wal-Marts virksomhet drives på en etisk uakseptabel måte. Dette dreier seg tildels om arbeidsforhold til ansatte i selskapet, og til dels om uakseptable arbeidsforhold hos selskapets leverandører.

Rådets sekretariat har siden sommeren 2005 arbeidet med å undersøke disse forholdene. For å skille mellom uakseptable forhold knyttet til selskapets egne operasjoner og forhold knyttet til leverandørkjeden, er det foretatt en inndeling i to kategorier:

- Forhold hos selskapets globale leverandørnettverk, som det er gitt eksempler på i avsnitt 4.1.
- Forhold som gjelder selskapets egen virksomhet, for det meste i Nord-Amerika, som det er gitt eksempler på i avsnitt 4.2.

Det finnes et stort tilfang av informasjon om ulike anklager knyttet til Wal-Marts virksomhet. Det er i denne tilrådingen foretatt et utvalg av eksempler. Utvalget er gjort for å vise bredden i type saker, både når det gjelder forhold innen selskapet og i dets leverandørkjede, samt den store geografiske spredningen og det store omfanget av saker knyttet til Wal-Mart.

Offentlig tilgjengelige kilder som aviser og tidsskrifter er anvendt. Videre anvendes informasjon som er fremkommet i forbindelse med en rekke saksanlegg mot Wal-Mart, som gjelder både forhold i leverandørkjeden i fattige land, samt forhold i selskapets egen virksomhet i Nord-Amerika. I tillegg er det på oppdrag fra rådet fremskaffet informasjon fra bl.a. advokater, ulike organisasjoner og enkeltindivider. Deler av dette kildegrunnlaget kan ikke gjøres offentlig tilgjengelig av hensyn til kildene.

Rådets oppgave er å fastslå om det foreligger en uakseptabel *risiko* for medvirkning til brudd på internasjonale standarder. Dette betyr at rådet ikke anser det nødvendig å finne bevis for sannhetsgehalten i hver enkelt påstand som fremkommer i det materialet rådet har hatt til rådighet.

### 3 Hva rådet skal ta stilling til

Rådet skal ta stilling til om Petroleumsfondet kan sies å medvirke til uetiske handlinger eller unnlater gjennom sitt eierskap i selskapet Wal-Mart.

I de etiske retningslinjene punkt 4.4, annet punktum, første alternativ heter det:

*”Rådet gir tilråding om å trekke ett eller flere selskaper ut av investeringsuniverset på grunn av handlinger eller unnlater som innebærer en uakseptabel risiko for at fondet medvirker til: grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene som for eksempel drap,*

---

<sup>2</sup> Wal-Mart Stores SEC Filing, <http://investor.walmartstores.com/>.

<sup>3</sup> Wal-Mart Stores, Inc., “Factory Certification Report: March 2003 – February 2004,” s 23. Hele rapporten: [www.walmartfacts.com/docs/131\\_NewsDeskFactShtSourcingarticle\\_1161280340.pdf](http://www.walmartfacts.com/docs/131_NewsDeskFactShtSourcingarticle_1161280340.pdf).

*tortur, frihetsberøvelse, tvangsarbeid, de verste former for barnearbeid og annen utnyttning av barn.*”

Rådet vurderer spørsmålet om utelukkelse av Wal-Mart opp mot denne regelen. De øvrige alternativene i punkt 4.4 om krenkelse av individers rettigheter i krig og konflikt, alvorlig miljøskade, grov korrupsjon eller brudd på andre etiske normer, anses mindre relevante i denne saken.

### **3.1 Nærmere om punkt 4.4, annet punktum, første alternativ**

Retningslinjenes punkt 4.4, annet punktum, første alternativ inneholder en generell henvisning til menneskerettighetene. I NOU 2003: 22, som ligger til grunn for utarbeidelsen av de etiske retningslinjene, heter det bl.a.: ”*Selskapers bidrag til grove eller systematiske brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter bør etter utvalgets mening kunne omfattes av den foreslåtte uttreksmekanismen.*”<sup>4</sup> Når det gjelder rekkevidden av begrepene *menneskerettigheter* og *medvirkning* uttalte rådet i tilrådingen om Total S.A., avgitt 15. november 2005, følgende:

*”Rådet legger til grunn at henvisningen til menneskerettigheter gjelder internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Det framgår av bestemmelsens ordlyd at oppregningen av spesifikke menneskerettighetsbrudd er ment som eksempler og ikke som en uttømmende liste.*

*Ikke alle menneskerettighetsbrudd eller brudd på internasjonale arbeidsrettsstandarder faller innenfor bestemmelsens virkeområde. I punkt 4.4 heter det at menneskerettighetsbrudd må være ”grove eller systematiske”. Graverutvalget anbefaler at ”det settes ganske snevre grenser for hvilke selskaper som vurderes for utelukkelse...”.<sup>5</sup> Rådet antar at det må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle om menneskerettighetskrenkelser vil kvalifisere som grove eller systematiske. Det synes imidlertid klart at det kan være tilstrekkelig med noen få menneskerettighetskrenkelser hvis de er svært grove, mens karakteren av krenkelsen ikke behøver å være like grov hvis den er systematisk.*

*Det er bare stater som direkte kan bryte menneskerettighetene. Selskaper kan eventuelt, som det framgår indirekte i punkt 4.4, medvirke til staters eventuelle menneskerettighetsbrudd. Fondet kan igjen medvirke til selskapers medvirkning gjennom eierskap. Det er slik medvirkning til en stats menneskerettighetskrenkelser som skal vurderes etter denne bestemmelsen.*

[...]

*Handlingene eller unnlattelsene må innebære en uakseptabel risiko for at fondet medvirker. Dette betyr for det første at det ikke kreves bevist at medvirkning vil finne sted – det er tilstrekkelig at det foreligger en uakseptabel risiko. Selve begrepet uakseptabel risiko er ikke nærmere definert i forarbeidene. Det sies i NOU 2003:22 at det bør ”fastsettes visse referansepunkter for når det foreligger en uakseptabel etisk risiko. Disse referansepunktene kan utvikles på grunnlag av de internasjonale instrumenter som også ligger til grunn for fondets eierskapsutøvelse. Det er bare de groveste former for brudd på disse normer som bør*

---

<sup>4</sup> NOU 2003: 22, side 166.

<sup>5</sup> NOU 2003: 22, side 34.

danne grunnlag for uttrekk.”<sup>6</sup> Det at en risiko er uakseptabel knyttes altså opp til grovheten i handlingen.

Selve begrepet risiko er knyttet til graden av sannsynlighet for at uetiske handlinger skal skje i framtiden. I NOU'en heter det at ”formålet er å treffe en avgjørelse om hvorvidt selskapet i fremtiden vil representere en uakseptabel etisk risiko for Petroleumsfondet.”<sup>7</sup> Ordlyden i punkt 4.4 tydeliggjør at man må vurdere sannsynligheten for medvirkning til nåtidige og fremtidige handlinger eller unnlater. Rådet legger etter dette til grunn at handlinger eller unnlater som har skjedd i fortiden i seg selv ikke vil danne grunnlag for uttrekk av selskaper etter denne bestemmelsen. Tidligere handlingsmønstre vil imidlertid i noen grad kunne gi indikasjoner også på hva som vil skje framover. Det er derfor relevant å også undersøke selskapers tidligere praksis når fremtidig risiko for medvirkning skal vurderes.

[...]

Under overskriften ”Medvirkning og avgrensing av selskapers ansvar” heter det videre:

For å medvirke til en handling må handlingen kunne forventes av investoren. Det må være en form for systematikk eller årsakssammenheng mellom selskapets virksomhet og handlingene en ikke ønsker å medvirke til. Investeringer i et selskap kan ikke regnes som medvirkning til handlinger man umulig kunne forvente eller kjenne til eller forhold som heller ikke selskapet en investerer i har nevneverdig kontroll over.<sup>8</sup>

Her beskrives først fondets medvirkningsansvar. Selskapets uetiske opptreden må kunne forventes av investoren. Videre legges det til grunn at det må være en sammenheng mellom selskapets virksomhet og de uetiske handlingene. Det sies eksplisitt at forhold utenfor selskapets kontroll ikke kan regnes som medvirkning fra investors side. Indirekte må dette også forstås slik at heller ikke selve selskapet kan anses å medvirke til normbrudd som ligger utenfor selskapets kontroll eller som selskapet umulig kunne regne med eller kjenne til.”

### **3.2 Om medvirkning til menneskerettighetsbrudd i forholdet mellom stater og selskaper**

Medvirkning til en handling kan synes å forutsette at en annen er *hovedansvarlig*. Som nevnt over vil det i utgangspunktet kun være stater som kan være rettslig ansvarlige for brudd på menneskerettighetene. Som en følge av dette vil det kunne hevdes at selskapers medvirkningsansvar først kan fastslås når man har konstatert hovedansvar for de samme bruddene for en stat. Både i norsk og internasjonal strafferett er det imidlertid fullt mulig å dømme noen for medvirkning til en handling uten at det er fastslått at en annen er hovedansvarlig. Rådet legger til grunn at det neppe har vært meningen å pålegge rådet å konstatere menneskerettighetsbrudd for stater som en forutsetning for å kunne fastslå selskapers medvirkning til slike brudd. I NOU 2003: 22 heter det bl.a.:

”Folkeretten som uttrykk for interesseavveininger mellom stater gjør det vanskelig å avlede handlingsnormer for markedsaktører fra folkerettslige kilder. Internasjonale konvensjoner konkretiserer på den annen side hva som ligger innefor rammen av en internasjonal

---

<sup>6</sup> NOU 2003: 22, side 35.

<sup>7</sup> NOU 2003: 22, side 35.

<sup>8</sup> NOU 2003: 22, side 164-165.

*konsensus med hensyn til minstekrav som bør stilles til respekt for grunnleggende rettigheter globalt..”<sup>9</sup>*

Man kan altså anvende internasjonale standarder og normer som indikatorer på hvilke handlinger eller unnløtelser som er uakseptable, uten å hevde at selskaper rettslig sett har et ansvar for brudd på internasjonale konvensjoner. Rådet legger etter dette til grunn at ordlyden i punkt 4.4 i retningslinjene ikke forutsetter at rådet må ta stilling til hvorvidt enkeltstater bryter menneskerettigheter eller arbeidsrettsstandarder hver gang man vurderer et selskaps opptreden i forhold til denne bestemmelsen. Det er tilstrekkelig å konstatere om det foreligger en uakseptabel risiko for at selskaper vil opptre på en slik måte at det vil innebære grove eller systematiske brudd med internasjonalt anerkjente minstestandarder for individers rettigheter.

### **3.3 Nærmere om mulig ansvar for normbrudd for Wal-Mart**

Rådet vil ta utgangspunkt i internasjonalt anerkjente menneskerettighetskonvensjoner og arbeidstakerrettighetskonvensjoner som grunnlag for vurderingen av mulige normbrudd fra Wal-Marts side. Det må for det første vurderes om påståtte brudd på disse normene forekommer og for det andre om de er grove eller systematiske. Videre har rådet, med utgangspunkt i retningslinjenes forarbeider, stilt opp følgende punkter som vil utgjøre avgjørende momenter i en helhetsvurdering av om det foreligger en uakseptabel risiko for at fondet vil medvirke til menneskerettighetsbrudd:<sup>10</sup>

- Det må foreligge en form for sammenheng mellom selskapets virksomhet og de foreliggende normbruddene, som er synlig for fondet.
- Normbruddene må være foretatt med sikte på å tjene selskapets interesser eller tilrettelegge forholdene for selskapet.
- Selskapet må enten aktivt ha medvirket til normbruddene, eller hatt kunnskap om normbruddene, men unnlatt å søke å forhindre dem.
- Normbruddene må enten pågå, eller det må være en uakseptabel risiko for at normbrudd vil skje i fremtiden. Tidligere normbrudd vil kunne gi en indikasjon på fremtidige handlingsmønstre.

De konkrete handlingene og unnløtelserne som Wal-Mart anklages for vil måtte vurderes i lys av disse elementene.

## **4 Wal-Marts delaktighet i normbrudd**

### **4.1 Påståtte normbrudd hos Wal-Marts leverandører**

#### **4.1.1 Omfanget av de påståtte normbrudd**

Wal-Mart har i lengre tid vært, og er fortsatt, gjenstand for et stort antall kampanjer rettet mot dårlige arbeidsforhold hos selskapets leverandører. Dette dreier seg både om forhold som

---

<sup>9</sup> NOU 2003: 22, side 96.

<sup>10</sup> Tilrådning om Total, avgitt 14. november 2005.

langt fra oppfyller de standarder som Wal-Mart selv krever av sine leverandører og om medvirkning til brudd på blant annet ILO-standarder og menneskerettighetsstandarder.<sup>11</sup>

Bruddene på arbeidsrettighetsstandarder blant Wal-Marts leverandører er påstått å foregå i en lang rekke land. Dette dreier seg om forhold som bruk av barnarbeid, brudd på arbeidstidsbestemmelser, avlønninger under minstenorm, helseskadelige arbeidsforhold, urimelig avstraffing av ansatte, forbud mot fagorganisering og utstrakt bruk av et produksjonssystem som fører til arbeidsforhold som grenser mot tvangsarbeid.

#### 4.1.2 Wal-Marts leverandørnettverk

Selskapet har trolig verdens største nettverk av leverandører. Det har ikke vært mulig å fastslå nøyaktig antallet leverandører, men det er klart at det dreier seg om titusener selskaper over hele verden.

Wal-Mart importerte i 2003 varer for over 15 mrd USD fra Kina, og er verdens største enkeltimportør fra landet.<sup>12</sup> Wal-Marts årlige omsetning på 285 mrd USD tilsvarer om lag 2% av USAs bruttonasjonalprodukt, og er dermed større enn bruttonasjonalproduktet i 161 av verdens stater.<sup>13</sup>

I Wal-Marts egen rapport, "Factory Certification Report" for 2003-2004, omtaler selskapet at det importerer produkter fra fabrikker og leverandører i 70 land.<sup>14</sup> Videre omtales opphavet til selskapets produkter som "*tens of thousands of factories*".<sup>15</sup> I 2004 hevdet selskapet å ha 5,300 leverandører som det handlet direkte med. I selskapets årsrapport for 2004 heter det "*We depend on over 68 000 suppliers*".<sup>16</sup> Dette antas at dette omfatter både innenlandske og internasjonale. Det må videre antas at en leverandør kan ha flere fabrikker, slik at antallet produksjonssteder vil være vesentlig høyere enn antallet leverandører.

Wal-Mart skiller mellom "direkte" og "indirekte" leverandører. En "direkte" leverandør er en leverandør som Wal-Mart handler direkte med. Det synes noe mer uklart hva som ligger i begrepet "indirekte" leverandør. Wal-Mart oppgir at selskapet også handler med indirekte leverandører, og alle produsenter innen de såkalte "*high-risk*" varesegmentene (skotøy, klær, leker og sportsutstyr) regnes som indirekte leverandører.<sup>17</sup> "*High-risk*" innebærer at risikoen for uakseptable arbeidsforhold av Wal-Mart selv anses som størst i disse sektorene.

#### 4.1.3 Wal-Marts kontrollapparat

Wal-Mart har et kontrollapparat som skal sikre akseptable arbeidsforhold hos 5300 direkte leverandører. Dette er oppgitt å også omfatte 2,300 indirekte leverandører innen de overnevnte risikosektorer.<sup>18</sup>

---

<sup>11</sup> Wal-Mart Stores Inc. – Standards for Suppliers. Internal Code of Conduct.

[www.walmartstores.com/Files/SupplierStandards-Revisions12.2.04.pdf](http://www.walmartstores.com/Files/SupplierStandards-Revisions12.2.04.pdf).

<sup>12</sup> Anderson Sarah, og Williams, Spain, [MarketWatch.com](http://MarketWatch.com), 13. januar 2005 og Goodman, Peter S. & Pan, Phillip P, "Chinese Workers Pay for Wal-Marts Low Prices," [Washington Post](http://WashingtonPost.com), 8. februar. 2004, s. A01.

<sup>13</sup> I flg. Verdensbanken, se <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf>.

<sup>14</sup> Wal-Mart Stores, Inc., "Factory Certification Report: March 2003 – February 2004," s.23. Hele rapporten på: [www.walmartfacts.com/docs/131\\_NewsDeskFactShtSourcingarticle\\_1161280340.pdf](http://www.walmartfacts.com/docs/131_NewsDeskFactShtSourcingarticle_1161280340.pdf).

<sup>15</sup> Wal-Mart Stores, Inc., "Factory Certification Report: March 2003 – February 2004," s 8.

<sup>16</sup> Wal-Mart årsrapport 2004, s. 8 [http://library.corporate-ir.net/library/WAL-MART\\_final.pdf](http://library.corporate-ir.net/library/WAL-MART_final.pdf).

<sup>17</sup> Wal-Mart Stores Inc., "2004 Report on standards for Suppliers," s 2 og 6. Se fotnote 11.

<sup>18</sup> Se fotnote 14.



Wal-Mart utga i 2004 en rapport hvor det er angitt følgende opplysninger om forhold som selskapet selv påpeker som uakseptable.<sup>19</sup> Tallene er oppgitt som prosentvis andel av de 5300 undersøkte leverandører:

Minimumslønninger og ytelser ikke betalt	46%
Lønnsutbetalinger ikke kontrollerbart	31%
Brudd på arbeidstidsbestemmelser / ikke registrert arbeidstid	36%
Arbeid syv dager i uken	21%
Manglende dokumentasjon av ansattes alder	31%
Ulovlige arbeidskontrakter	10%
Manglende brannsikring	35%

Det er uklart hvor dekkende dette kontrollregimet egentlig er, gitt at Wal-Mart selv rapporterer om "(...) *vast assortment of merchandise found in our stores is sourced from tens of thousands of factories in some 70 countries around the world.*"<sup>20</sup> Det må uansett antas at antallet leverandører som blir kontrollert er langt lavere enn det totale antall leverandører Wal-Mart benytter.

Det er videre stilt spørsmål om hvor godt kontrollsystemet er med hensyn til å avdekke uakseptable arbeidsforhold i leverandørkjeden. En aktuell sak i denne sammenheng gjelder oppsigelsen av en Wal-Mart ansatt, *James W. Lynn*, som var ansvarlig for revisjon av selskapets leverandører i Latin-Amerika. Lynn hevder at han ble oppsagt fordi han sannferdig rapporterte om arbeidsforholdene hos disse leverandørene. Wal-Mart avviser at oppsigelsen skjedde på dette grunnlaget. Lynn har rettet et sivilt søksmål mot Wal-Mart for urettmessig oppsigelse.<sup>21</sup> I et intervju utdyper Lynn hvordan Wal-Mart la opp sine kontroller med henblikk på å avdekke færrest mulig normbrudd.<sup>22</sup>

I rettsaken *James W. Lynn vs. Wal-Mart Stores Inc.*, er det anført at selskapets inspeksjonssystem, tidligere kalt "*Factory Certification Program*"<sup>23</sup> kun var til for å skape et inntrykk av at arbeidsforholdene hos leverandørene er akseptable.<sup>24</sup> Disse påstandene er i samsvar med en tidligere, omfattende artikkel i tidsskriftet *Business Week* om arbeidsforholdene hos Wal-Marts leverandører.<sup>25</sup>

<sup>19</sup> Wal-Mart Stores Inc., "2004 Report on standards for Suppliers," s 15-19. Se fotnote 11.

<sup>20</sup> Wal-Mart Stores, Inc., "Factory Certification Report: March 2003 – February 2004," s 8.

<sup>21</sup> James W. Lynn v. Wal-Mart Stores Inc. s 3. [www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html](http://www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html) se også Greenhouse, Steven, "Fired Officer Is suing Wal-Mart," *New York Times*, 1 juli 2005.

<sup>22</sup> National Labor Committee: "Wal-Mart Whistleblower Speaks out: Working for Wal-Mart as a Monitor" [http://www.nlcnet.org/news/james\\_lynn.shtml](http://www.nlcnet.org/news/james_lynn.shtml)

<sup>23</sup> Wal-Mart kaller nå systemet "Ethical Standards Program (ES)." Før januar 2005 het det "Factory Certification Program" Wal-Mart Stores Inc., "2004 Report on standards for Suppliers," s. 5.

<sup>24</sup> Det anføres i søksmålet at kontrollapparatet er "...*designed only to create the impression that Wal-Mart was producing its goods under humane working conditions when, in fact, working conditions at the factories were terrible.*", se [www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html](http://www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html) s 2.

<sup>25</sup> *Business Week*, 2. oktober 2000., "A Life of Fines and Beatings": Indications that products for Wal-Mart, and other firms, continue to be produced in China under sweatshop conditions".

En hovedinnvending mot selskapets kontrollapparat er at inspeksjoner i hovedsak varsles god tid i forveien, slik at leverandørene får anledning til å gjøre midlertidige forbedringer ved orden og renhold, lage falske timelister, fjerne mindreårige og forberede de ansatte på hva de skal svare dersom de blir intervjuet.<sup>26</sup> I 2003 rapporterte Wal-Mart at 1% av inspeksjonene skjedde uten forutgående varsling. Dette er for 2004 økt til 8%, med en målsetting om å komme opp i 20%.<sup>27</sup>

En annen innvending mot Wal-Marts kontrollapparat er fraværet av tredjeparts verifikasjon. Flertallet av inspeksjonene, 85%, blir utført av Wal-Marts egne ansatte, de øvrige av tredjeparts inspektører som er godkjent av Wal-Mart.<sup>28</sup>

I *James W. Lynn vs. Wal-Mart Stores Inc.* er det av saksøker anført at Wal-Marts ledelse utøver press på egne ansatte som forestår kontroller hos leverandører for å endre på resultatene. Det er videre anført at noen i Wal-Marts stedlige ledelse i Honduras mottok bestiktelser fra fabrikkere i landet mot at fabrikkene skulle godkjennes som leverandører.<sup>29</sup>

Det er rettet et gruppesøksmål ("class action") mot Wal-Mart, *Does vs. Wal-Mart Stores Inc.*, hvor ansatte hos Wal-Marts leverandører i flere land nå holder selskapet ansvarlig for uakseptable arbeidsforhold.<sup>30</sup> Det anføres blant annet at Wal-Mart opererer med spesifikk kunnskap om at et stort antall av dets leverandører handler i strid med loven og i strid med Wal-Marts egne retningslinjer.<sup>31</sup>

#### **4.1.4 Nærmere om Wal-Marts innflytelse på arbeidsforholdene innen leverandørnettverket**

Wal-Marts størrelse gir selskapet stor markedspåvirkning i leverandørindustrien. Selskapet legger da heller ikke skjul på at det stiller meget strenge krav til sine leverandører for å få disse til å redusere prisene, slik at Wal-Mart kan videreselge med lave priser til forbrukerne.<sup>32</sup> Wal-Mart bruker gjerne en anbudsordning med "omvendt auksjon", hvilket innebærer at flere leverandører får tilbud om å levere samme vare, og den som etter flere runder med forhandlinger tilbyr seg å levere til lavest kostnader, vinner kontrakten.<sup>33</sup> Wal-Mart vil også reforhandle avtaler med sine eksisterende leverandører; det er rapportert at selskapet tidligere i år forlangte at leverandører må redusere sine priser med 12% dersom kontraktene skal fornyes.<sup>34</sup>

Leverandører som ikke kan eller ikke er villige til å redusere sine priser, vil oppleve at Wal-Mart sier opp kontrakten og heller finner alternative leverandører andre steder. Hos de

---

<sup>26</sup> Goodman Peter S og Pan, Phillip P., "Chinese Workers Pay for Wal-Mart's Low Wages," *Washington Post*, 8. februar, 2004. s A01.

<sup>27</sup> Wal-Mart Stores Inc., "2004 Report on standards for Suppliers," s 21. Se fotnote 11.

<sup>28</sup> Wal-Mart Stores Inc., "2004 Report on Standards for Suppliers," s 26. Wal-Mart bruker to eksterne selskaper for revisjon av leverandører: Global Social Compliance, og Intertek Testing Service. Wal-Mart hevder videre at det i 2005 vil benytte ytterligere fire revisjonsselskaper.

<sup>29</sup> Se [www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html](http://www.nlcnet.org/faxes/lawsuit/index.html), s 7.

<sup>30</sup> Se <http://www.laborrights.org/projects/corporate/walmart/WalMartComplaint091305.pdf>

<sup>31</sup> Se fotnote 30, side 19.

<sup>32</sup> Se f.eks. Hansen, Chris and Greenberg, Richard, *NBC Dateline* - Primetime Report, "Human Cost behind Bargain Shopping: Dateline hidden camera investigation in Bangladesh - Human Cost Behind Bargain Shopping: Part 3," 17. juni 2005. [www.msnbc.msn.com/id/8243331/](http://www.msnbc.msn.com/id/8243331/)

<sup>33</sup> Oxfam International, "Trading Away Our Rights: Women working in global supply chains," *Oxfam International*, 2004, s 55. [www.maketradefair.com](http://www.maketradefair.com)

<sup>34</sup> Fortune (Asia Edition), 16. mai 2005, sitert av The National Labor Committee (NLC) "How Can Wal-Mart Sell a Denim Shirt for \$ 11.67?" 20. juni 2005. [www.nlcnet.org/news/denim\\_shirt.pdf](http://www.nlcnet.org/news/denim_shirt.pdf)

leverandører som reduserer sine kostnader, vil dette ofte medføre lengre arbeidsdager og lavere lønn for de ansatte, og generelt at arbeidsforholdene forverres. I forbindelse med utredningsarbeidet for Rådet, uttaler lederen ved en av leverandørfabrikkene ”*Wal-Mart is dominating buying and selling therefore you have to match their demands ... Big size and cheap price*”.<sup>35</sup> Til *Washington Post* uttaler en representant for kinesiske arbeidsmyndigheter ”*Wal-Mart pressures the factory to cut its prices, and the factory responds with longer hours or lower pay... And the workers have no option.*”<sup>36</sup>

Wal-Mart har innført et system med produksjonskvoter som leverandørene må oppfylle. Dette kvotesystemet, samt krav om stadig reduserte priser, danner bakgrunn for flere av de normbrudd som skjer i leverandørkjeden. Det er dokumentert en rekke tilfeller av arbeidsforhold som grenser mot tvangsarbeid, ved at ansatte pålegges å arbeide svært lange dager, syv dager i uken, uten overtidkompensasjon og uten at de kan forlate arbeidsstedet.

#### 4.1.5 Eksempler på påståtte normbrudd hos Wal-Marts leverandører

##### Nicaragua<sup>37</sup>

Ved fabrikken *King Young S.A.*, som har taiwanske eiere, er 80% av produksjonen for Wal-Mart. Dette dreier seg spesielt om Wal-Marts klesmerke ”*Athletic Works*”.<sup>38</sup>

Det er her, som ved en rekke andre produksjonssteder, rapportert om et system med så strenge krav til å oppfylle produksjonskvoter at de ansatte alltid må arbeide overtid for at kvotene skal oppfylles. Det er videre rapportert at ansatte blir låst inne på fabrikken og utsatt for ulike former for overgrep.<sup>39</sup>

Nicaraguanske arbeidsmyndigheter har påvist brudd på arbeidstidsbestemmelser, manglede betaling for overtidarbeid og en rekke brudd på forskrifter om arbeidsmiljø og sikkerhet. Da ledelsen fikk rede på at ansatte var i ferd med å organisere seg, ble disse oppsagt. Over 400 ansatte er oppsagt på denne bakgrunn, hvilket er i strid med nasjonale lover. Nicaraguanske myndigheter har forgjeves pålagt fabrikken å gjenansette de oppsagte.<sup>40</sup>

Med hensyn til Wal-Marts inspeksjoner, er det uttalt at representanter for Wal-Mart flere ganger har inspisert fabrikken, men det er ikke kjent at Wal-Mart har foretatt seg noe overfor fabrikkens ledelse på grunnlag av de dårlige arbeidsforholdene.<sup>41</sup>

Arbeidsforholdene ved fabrikkene *King Young S.A.* og *Presitex S.A.* inngår som en del av grunnlaget for gruppesøksmålet (”*class action*”) *Does vs. Wal-Mart Stores Inc.* Disse fabrikkene produserer tekstiler for salg i Wal-Marts forretninger i USA. Det er her anført at ansatte ved fabrikkene pålegges å arbeide overtid uten fullgod kompensasjon og at lønningene

<sup>35</sup> Referanse finnes i rådets arkiv.

<sup>36</sup> Se fotnote 26.

<sup>37</sup> Rådet har innhentet informasjon om arbeidsforhold i Latin-Amerika fra National Labour Committee. For mer informasjon om National Labour Committee (NLC), se <http://www.nlcnet.org>. Undersøkelsene som er foretatt er dokumentert i form av film, intervjuer og rapporter og inngår i rådets arkiv. Uberculture, en interesseorganisasjon i Montreal, Canada, har på oppdrag for sekretariatet foretatt en uavhengig gjennomgang og oppdatering av materialet fra NLC, og supplert med eget materiale i form av film og intervjuer.

<sup>38</sup> NLCs rapport ” *King Yong, Nicaragua: A major Test Case for the Central American Free Trade Agreement, July 2004* ” s 3. Se <http://www.nlcnet.org/campaigns/kingyong/>

<sup>39</sup> Se fotnote 38. Dessuten bekreftet av arbeidet til Uberculture, ref. fotnote 37. I rådets arkiv.

<sup>40</sup> Se fotnote 38.

<sup>41</sup> Se fotnote 38.

er under lovbestemt minstelønn. En av saksøkerne hevder også å ha blitt oppsagt fordi hun søkte å danne en fagforening.<sup>42</sup>

### El Salvador

*Hanchang Corporation of Korea* har fabrikker i El Salvador, Sri Lanka, den Dominikanske Republikk og i Kina. I El Salvador skjer produksjonen for Wal-Mart ved fabrikken *Oriental Tex* hvor det produseres tekstiler under merkenavnene *Bobbie Brooks* og *Puritan*.<sup>43</sup> Det foreligger opplysninger om at den vanligste formen for normbrudd ved denne fabrikken består i at ansatte blir pålagt å arbeide 14-27 timer pr uke overtid uten kompensasjon.<sup>44</sup> De ansatte forteller om trusler, overgrep og fysiske avstraffelser og om et svært belastende fysisk arbeidsmiljø.<sup>45</sup>

### Honduras

Ved besøk hos Wal-Marts leverandører i Honduras, fant tidligere ansvarlige for Wal-Marts egne inspeksjoner en rekke eksempler på brudd på lønns- og arbeidstidsbestemmelser, nødutganger som var låst med hengelås, dårlig fysisk arbeidsmiljø og ulike andre forhold som var i strid med Wal-Marts egne retningslinjer for leverandører.<sup>46</sup> Det er siden blitt bekreftet (ved inspeksjoner utført i april 2005) av National Labour Committee at disse forholdene ikke har blitt bedret.<sup>47</sup>

### Lesotho

Det foreligger opplysninger om uakseptable arbeidsforhold hos 21 av Wal-Marts leverandører i Lesotho. Dette dreier seg om utstrakt bruk av ulønnet overtid, lave lønninger, ulike former for fysisk mishandling og trakassering, dårlig fysisk arbeidsmiljø og forbud mot fagorganisering. Det er også rapportert om en utbredt praksis av å pålegge arbeid på søndager uten at dette blir registrert eller avlønnet, slik at Wal-Marts standard for en hviledag pr uke tilsynelatende opprettholdes.<sup>48</sup>

### Kenya

Organisasjonen Oxfam har rapportert om tilsvarende forhold hos leverandører i Kenya.<sup>49</sup> Det rapporteres om svært lange arbeidsdager med ubetalt overtid, ulike former for overgrep og frykt for å miste arbeidet som gjør at ingen tør klage. Rådet har også mottatt informasjon om at ansatte ved tre fabrikker i 2003 klaget til myndighetene over dårlige arbeidsforhold, lange arbeidsdager etc., og gikk så til streik. Som en følge av dette ble fabrikkene stengt for så å bli gjenåpnet med nye ansatte.<sup>50</sup>

---

<sup>42</sup> Se fotnote 30, seksjon II E, s 9-10.

<sup>43</sup> NLCs rapport: "*Hanchang Textiles/Oriental Tex: El Salvador*," 17. desember 2003, se <http://www.nlcnet.org/campaigns/ca03/hanchang/report.body.pdf>

<sup>44</sup> I flg. National Labour Committes representant for latin-amerika, Serigo Chavez. I rådets arkiv.

<sup>45</sup> Se fotnote 39.

<sup>46</sup> *James W. Lynn v. Wal-Mart Stores Inc.*s.7, og Greenhouse, Steven, "Fired Officer Is suing Wal-Mart," *New York Times*, 1 juli 2005.

<sup>47</sup> *New York Times*, 1 juli 2005.

<sup>48</sup> Kilden til disse opplysningene er i rådets arkiv. Påstandene er omfattende og gjelder alle 21 leverandører. Påstandene blir bekreftet av Lesotho Clothing and Allied Workers Union (LECAWA) og av African Office of the International Textile, Garment and Leather Workers Federation.

<sup>49</sup> Se fotnote 33.

<sup>50</sup> Kilden til denne opplysningen er i rådets arkiv.

## Uganda

Uakseptable arbeidsforhold ved *Tri-Star* fabrikken i Uganda er påvist. I dette tilfellet førte dette til en klage til ILO over at myndighetene ikke opprettholder arbeidsmiljølovgivning eller ansattes streikerett.<sup>51</sup>

## Namibia, Malawi, Madagaskar

I disse landene dreier det seg hovedsakelig om asiatisk eide tekstilfabrikker som leverer til Wal-Mart. Rådet er kjent med en rapport som omhandler arbeidsforholdene ved slike fabrikker i disse landene. Også her rapporteres det gjennomgående om lange arbeidsdager, lav lønn, skader på grunn av manglende verneutstyr og ulike former for overgrep og diskriminering.<sup>52</sup>

## Swaziland

Det foreligger flere opplysninger om uakseptable arbeidsforhold hos Wal-Marts leverandører i Swaziland.<sup>53</sup> I gruppesøksmålet ("*class action*") *Does vs. Wal-Mart Stores Inc.* inngår arbeidsforholdene ved tekstilfabrikkene *Leo Garments* og *Hong Yein* som grunnlag for søksmålet.<sup>54</sup> Begge fabrikkene produserer tekstiler for salg i Wal-Marts forretninger i USA. Det er anført at de ansatte pålegges overtidsarbeid med manglende kompensasjon og at lønningene er under lovbestemt minimumsnivå.<sup>55</sup>

## Bangladesh

En reportasje laget med skjult kamera for *NBC Dateline* omhandler arbeidsforhold hos noen av Wal-Marts leverandører i Bangladesh.<sup>56</sup> Reportasjen, som ble sendt 17. juni 2005, viste arbeidsforholdene ved flere tekstilfabrikker i Bangladesh. Det vises gjennomgående dårlige arbeidsforhold med svært lange arbeidsdager, ulike former for overgrep og en praksis som ikke samsvarer med Wal-Marts egne krav til leverandører. Dokumentaren viser også et produksjonskvotesystem som krever at de ansatte produserer et visst antall klesplagg pr. dag, og de ansatte kan ikke forlate arbeidet før kvoten er oppnådd. Det betales ikke for overtid, og reportasjen viser ansatte som må arbeide fra kl 0800 til 0300 neste morgen, for så å begynne å arbeide igjen kl. 0800. Wal-Mart skal ha kommentert reportasjen ved å si at normbruddene som vises er vanlige: "... *the labor violations depicted on 'Dateline NBC' are common.*"<sup>57</sup>

Det foreligger også en rapport fra National Labor Committee med ytterligere dokumentasjon om arbeidsforholdene hos Wal-Marts leverandører i Bangladesh. Blant annet er det påstand om bruk av barnarbeid (en 13 år gammel jente) og en ung kvinne som døde etter å ha arbeidet 38 timer i strekk til tross for at hun var syk.<sup>58</sup>

Ytterligere en rapport omtaler hvordan 6-7 ansatte ved en tekstilfabrikk utenfor Dhaka mistet livet og mange ble skadet da ledelsen tilkalte politiet etter at de ansatte hadde gått til streik. De streiket fordi de ble pålagt fem timer ubetalt overtid pr. dag, syv dager i uken. Politiet slo

---

<sup>51</sup> Se <http://www.itglwf.org/displaydocument.asp?DocType=Press&Index=821&Language=EN>

<sup>52</sup> Denne rapporten er pr. dato ikke offentliggjort. En kopi finnes i rådets arkiv.

<sup>53</sup> Denne rapporten er pr. dato ikke offentliggjort. En kopi finnes i rådets arkiv.

<sup>54</sup> Se <http://www.laborrights.org/projects/corporate/walmart/WalMartComplaint091305.pdf>

<sup>55</sup> Se fotnote 54, seksjon II D, s 8

<sup>56</sup> Hansen, Chris and Greenberg, Richard, *NBC Dateline* – Investigatory Report, "Human Cost Behind Bargain Shopping: Dateline hidden camera investigation in Bangladesh," 17. juni 2005. [www.msnbc.msn.com/id/8243331/](http://www.msnbc.msn.com/id/8243331/)

<sup>57</sup> Ellis, Kristi, "Wal-Mart Rebutts 'Dateline' Flap," *Women's Wear Daily*, 21 juni 2005, [www.wwd.com](http://www.wwd.com)

<sup>58</sup> The National Labor Committee (NLC), "Testimony of Masuma: Factory Worker from Bangladesh," [www.nlcnet.org/campaigns/bangtour/maksuda.shtml](http://www.nlcnet.org/campaigns/bangtour/maksuda.shtml).

de ansatte med køller og åpnet ild med håndvåpen. Blant annet ble en 13 år gammel jente skadet i skytingen.<sup>59</sup>

I gruppesøksmålet *Does vs. Wal-Mart Stores Inc* er arbeidsforhold hos Wal-Marts leverandører i Bangladesh omtalt.<sup>60</sup> Det vises her til forholdene ved *Western Dresses* og *Lucid Garments* fabrikkene i Dhaka. Begge disse fabrikkene produserer tekstiler for Wal-Marts utvalg i USA. Det beskrives hvordan fabrikkledelsen rutinemessig engasjerer private sikkerhetsstyrker, kalt ”*Mastans*”, for å terrorisere ansatte som forsøker å klage over arbeidsforhold eller organisere seg: ”*Mastans routinely assault, rape and in some cases kill workers who complain even about the most minute labor rights or who attempt to form trade unions.*”<sup>61</sup>

### Kina

Wal-Mart er regnet som den største enkeltimportør av varer fra Kina,<sup>62</sup> og 80% av produksjonsstedene for de såkalte direkte leverandører er kinesiske.<sup>63</sup> I tillegg kommer et ukjent antall produksjonssteder til de indirekte leverandører; dette kan dreie seg om flere tusen fabrikker.

Rådet legger til grunn dokumentasjon i form av en rapport<sup>64</sup> og filmmateriale<sup>65</sup> om arbeidsforholdene ved et lite antall kinesiske fabrikker.<sup>66</sup>

*Leverandør ”X”* er en leverandør til Wal-Mart med to fabrikker i Guandong. Det er rapportert om svært lange arbeidsdager, syv dagers arbeidsuke, ingen minstelønn, manglende kompensasjon for overtidsarbeid og et system for å gi feilaktig informasjon ved inspeksjoner. Det sistnevnte omfatter manipulering av timelister, opplæring og bestikkelse av ansatte for å svare fordelaktig på spørsmål, midlertidig endring av innkvarteringsforhold slik at det gis inntrykk av at det er færre som bor der, samt at mindreårige eller ulovlig ansatte blir midlertidig fjernet fra fabrikkområdet.<sup>67</sup>

*Leverandør ”Y”* er et koreansk selskap med fabrikker i Guandong som produserer leketøy for Wal-Mart. Også hos denne leverandøren er det rapportert om ulovlig lange arbeidsdager, ingen garantert minstelønn og produksjonsplaner som pålegger de ansatte urimelig mye arbeid. Imidlertid er det også rapportert om visse forbedringer ved at omfanget av manipulering av timelister og lignende i forbindelse med inspeksjoner har blitt redusert samt de ansatte har fått noe høyere lønn.<sup>68</sup>

---

<sup>59</sup> The National Labor Committee (NLC), “Testimony of Sk Nazma: President of the Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS),” [www.nlcnet.org/campaigns/bangtour/sknazma.shtml](http://www.nlcnet.org/campaigns/bangtour/sknazma.shtml)

<sup>60</sup> Se <http://www.laborrights.org/projects/corporate/walmart/WalMartComplaint091305.pdf>

<sup>61</sup> Se fotnote 60, seksjon II B, s 5-6.

<sup>62</sup> Se fotnote 12.

<sup>63</sup> Se fotnote 26.

<sup>64</sup> Rådet legger til grunn en rapport fra organisasjonene SwedWatch, Fair Trade Center og Hong Kong Christian Industrial Committee, se [www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org), [www.fairtradecenter.se](http://www.fairtradecenter.se) og [www.cic.org.hk/](http://www.cic.org.hk/). Rapporten har tittelen, “Easy to Manage: A report on Chinese toy workers and the responsibility of the companies,” Engelsk versjon fra mai 2005, [www.fairtradecenter.se/index.php/ftc/content/view/full/436](http://www.fairtradecenter.se/index.php/ftc/content/view/full/436).

<sup>65</sup> Funnene er videre dokumentert i form av filmopptak. Ledelsen ved fabrikkene har gitt samtykke til filmingen, under forutsetning av at navnene på fabrikkene ikke oppgis. En del av filmmaterialet inngår i SwedWatch’ film ”*Santa’s Workshop*” fra 2004. Noe tilleggsmateriale fra SwedWatch er også benyttet.

<sup>66</sup> Navnene på to av fabrikkene oppgis ikke.

<sup>67</sup> Se fotnote 64 og 65.

<sup>68</sup> Se fotnote 64 og 65.

*He Yi Electronics and Plastics Productions Factory* (opererer også under navnet *Foreway Industrial China Ltd.*) produserer leketøy for Wal-Mart og andre selskaper. Det er mellom 600 og 2,100 ansatte, avhengig av sesongen. Det foreligger rapporter om at ansatte må arbeide 18-20 timers skift, syv dagers arbeidsuke, avlønning under minstelønnstandard, de ansatte har ikke skriftlige kontrakter og et system for å manipulere inspeksjoner. Rådets sekretariat har fått kopier av ”huskelapper” med svar om arbeidsforhold som de ansatte skal avgi ved inspeksjoner, samt timelister som viser arbeidsdager på 20 timer. Andelen av produksjonen ved fabrikken som går til Wal-Mart skal være inntil 20%.<sup>69</sup>

I gruppesøksmålet *Does vs. Wal-Mart Stores Inc.*<sup>70</sup> blir det anført at ansatte ved to av Wal-Marts leverandører i Senzhen har måttet arbeide uten fri- eller feriedager og uten hviletid. Arbeidsgiver har holdt tilbake tre månedslønner for å hindre at de ansatte slutter. Det er også rutinemessig innført pålagt overtidsarbeid uten fullgod kompensasjon og helseskadelige arbeidsforhold.<sup>71</sup>

### Indonesia

Også arbeidsforholdene ved noen av Wal-Marts leverandører i Indonesia er omtalt i *Does vs. Wal-Mart Stores Inc.* Dette dreier seg om fabrikkene *PT Citra Bumilang Admitra* og *PT Busunaremajaja Agracipta*, som begge produserer tekstiler av merket ”George” for salg i Wal-Marts forretninger i USA. Det er anført at ansatte er tvunget til å arbeide overtid uten kompensasjon, at lønningene er under lovpålagte minimumssatsen og generelt at ansatte som søker å organisere seg utsettes for vold, trusler og trakassering.<sup>72</sup>

## **4.2 Påståtte normbrudd i forbindelse med selskapets egen virksomhet**

Det har vært rettet anklager mot selskapet for brudd på arbeidsrettsbestemmelser ved dets virksomhet i USA og Canada. Dette dreier seg blant annet om utstrakt bruk av ikke betalt overtid, brudd på bestemmelser om bruk av mindreårige som arbeidskraft, bruk av illegal arbeidskraft, utstrakt diskriminering av kvinnelige ansatte og aktive tiltak for å hindre fagorganisering.

### **4.2.1 Diskriminering av kvinnelige ansatte**

Det pågår en rekke sivile søksmål mot selskapet på ulike grunnlag, blant annet *Dukes vs. Wal-Mart Stores Inc.* hvor 1,6 millioner nåværende og tidligere kvinnelige ansatte i et gruppesøksmål søker kompensasjon for diskriminering.<sup>73</sup> Det er i dette søksmålet fremsatt en rekke anklager mot Wal-Mart, blant annet at selskapet diskriminerer kvinnelige ansatte med hensyn til lønn, opplæring og forfremmelser.<sup>74</sup> Det er videre rapportert at kvinnelige ansatte som forsøker å klage over slik diskriminering har mistet sine stillinger.<sup>75</sup>

I *Dukes vs. Wal-Mart Stores Inc* legger saksøkerne til grunn at det hos Wal-Mart er et gjennomgående trekk at kvinnelige ansatte i selskapet blir diskriminert. Dette blir understøttet av statistiske analyser som påviser et mønster av diskriminering med hensyn til forfremmelser

---

<sup>69</sup>Dokumentasjon finnes i rådets arkiv. Se også rapporten [Toys of Misery 2004](#).

<sup>70</sup> Se <http://www.laborrights.org/projects/corporate/walmart/WalMartComplaint091305.pdf>

<sup>71</sup> Se fotnote 70, del II A, s 3-4.

<sup>72</sup> Se fotnote 70, del II C, s 6-7.

<sup>73</sup> The Economist, “Trial by Checkout: Facing a giant sex-discrimination suit,” *Economist*, Vol.371, Issue 8381, 26. juni 2004, s 64. og Serwer, Andy, “Bruised in Bentonville,” *Fortune Magazine*, 18 april 2005, s 45.

<sup>74</sup> *Dukes v. Wal-Mart*, se <http://news.findlaw.com/wp/docs/walmart/dukeswalmart61901.pdf>

<sup>75</sup> The National Organization for Women (NOW), ”Wal-Mart Designated “Merchant of Shame,” [www.walmartlitigation.com/currentd.htm](http://www.walmartlitigation.com/currentd.htm)

og lønninger ved Wal-Marts virksomhet i USA.<sup>76</sup> Det er påvist at kvinner tjente mindre enn menn som har samme stilling, for nesten alle typer stillinger, hvert år siden 1996. Funnene er bekreftet gjennom en annen analyse, som på samme måte konkluderer med at kvinner blir lønnsmessig diskriminert med en statistisk signifikant margin og at dette ikke kan tilskrives tilfeldigheter.<sup>77</sup>

Det foreligger en rettslig kjennelse på at *Dukes vs. Wal-Mart Stores Inc.* kan føres som gruppesøksmål ("class action"). Den føderale dommeren<sup>78</sup> fant at det er mulig at en selskapskultur som gjennomsyrrer en organisasjon kan resultere i diskriminering, selv om selskapet hevder å motarbeide diskriminering av sine ansatte.<sup>79</sup>

#### 4.2.2 Aktiv motarbeidelse av ansattes rett til å organisere seg

En talsperson for Wal-Mart er sitert med følgende uttalelse om ansatte som ønsker å organisere seg: "Our philosophy is that only an unhappy associate<sup>80</sup> would be interested in joining a union ... so that's why Wal-Mart does everything it can to make sure that we are providing our associates what they want and need".<sup>81</sup> Offisielt har Wal-Mart en "open-door policy" overfor sine ansatte, dvs. at ansatte fritt kan ta opp spørsmål og problemer med ledelsen. Dette er av selskapet anført som en grunn til at fagorganisering ikke er nødvendig.<sup>82</sup>

Ved ingen av Wal-Marts omlag 3,600 forretninger i USA er de ansatte organiserte, og det samme gjelder i Canada.<sup>83</sup> Det er rapportert at Wal-Mart er innklaget for USAs *National Labor Relations Board*<sup>84</sup> for å ha brutt føderal lov ved å oppmuntre ansatte til å angi kollegaer som ønsker å organisere seg.<sup>85</sup> En annen kilde (*Bloomberg*) har rapportert om tilsvarende forhold, hvor selskapet aktivt søker å identifisere og motarbeide ansatte som ønsker å organisere seg.<sup>86</sup> En rekke nyhetsmedier, blant andre *Wall Street Journal*, har også omtalt Wal-Marts tidligere vice-president Thomas M. Coughlins såkalte "union project" som omfattet bruk av selskapets penger for å motarbeide dannelsen av fagforeninger og betalinger til ansatte for å viderebringe informasjon om ansatte som prøver å danne slike.<sup>87</sup>

---

<sup>76</sup> Analyser utført av Dr Richard Drogin, prof. emeritus i statistikk, California State University, se også fotonote 74.

<sup>77</sup> Analyser utført av Dr Marc Benedic jr, se også fotnote 74.

<sup>78</sup> Judge Martin Jenkins, 22. juni 2004.

<sup>79</sup> The Economist, "Trial by Checkout: Facing a giant sex-discrimination suit," *Economist*, Vol.371, Issue 8381, 26. juni 2004, s 64.

<sup>80</sup> Hos Wal-Mart brukes konsekvent begrepet "associate" om alle ansatte.

<sup>81</sup> Goldman, Abigail og Cleeland, Nancy, "An Empire Built on Bargains Remakes the Working World: Wal-Mart is so powerful that it moves economies of entire countries, bringing profit and pain. The prices can't be beat, but the wages can," *Los Angeles Times*, 23 november 2003. Pulitzer Prize Winner: [www.pulitzer.org/year/national-reporting/works/walmart1.html](http://www.pulitzer.org/year/national-reporting/works/walmart1.html)

<sup>82</sup> Jo Lynne Sheane, "Documentary on the move to unionize Wal-Mart," CBC News: Dateline, august 2003, [http://winnipeg.cbc.ca/regional/servlet/View?filename=mb\\_walmartdecision20030819](http://winnipeg.cbc.ca/regional/servlet/View?filename=mb_walmartdecision20030819)

<sup>83</sup> Weinberg, Paul, "Labour: Closure of First Unionized Wal-Mart Sends Signal," *Inter Press Service News Agency (IPS)*, 15. april 2005, også på *CorpWatch*, 1. mai 2005, [www.corpwatch.org/article.php?id=12194](http://www.corpwatch.org/article.php?id=12194)

<sup>84</sup> "The National Labor Relations Board is an independent federal agency created by Congress in 1935 to administer the National Labor Relations Act, the primary law governing relations between unions and employers in the private sector. The statute guarantees the right of employees to organize and to bargain collectively with their employers or to refrain from all such activity." Se <http://www.nlr.gov/nlr/home/default.asp>

<sup>85</sup> Barbaro, Michael og Joyce, Amy, "Union Files Wal-Mart Complaint," *Washington Post*, 13. april 2005.

<sup>86</sup> Woolner, Ann, "Let me Count the Ways People Don't Love Wal-Mart," *Bloomberg*, 13. februar 2004.

<sup>87</sup> Bandler, James og Zimmerman, Ann, "A Wal-Mart Legend's Trail of Deceit," *Wall Street Journal*, 8. april 2005.



Flere av Wal-Mart's interne selskapsdokumenter, hvorav en bok med tittelen ”*Wal-Mart: A Manager's Tool Box to Remaining Union Free*,”<sup>88</sup> er gjort til gjenstand for en avgjørelse i Canadas høyesterett, hvor retten har pålagt selskapet å overlevere boken til arbeidsmyndighetene i Saskatchewan-provinsen.<sup>89</sup> Boken omtaler selskapets ledere som ”*the first line of defence against unionization*”. Boken beskriver videre hvordan ledere skal kontakte selskapets ”*union hotline*” når de mistenker at ansatte vil organisere seg.<sup>90</sup> Wal-Mart har nektet å utlevere boken til canadiske myndigheter under henvisning til at den er et internt dokument ment til bruk i USA og har aldri vært brukt i Canada.<sup>91</sup>

#### 4.2.3 Brudd på bestemmelser om bruk av mindreårige som arbeidskraft i USA

Selv om det i selskapets virksomhet i Nord-Amerika ikke er de verste former for barnarbeid som er rapportert, foreligger det opplysninger om en rekke brudd på bestemmelser knyttet til mindreårige som arbeidskraft.

I 2000 ble selskapet bøtelagt<sup>92</sup> for å ha brutt bestemmelser om bruk av mindreårige som arbeidskraft ved alle 20 Wal-Mart forretninger i staten Maine.<sup>93</sup> I 2004 ble det rapportert at Wal-Mart's egen revisjon påviste, etter gjennomgang av 128 forretninger, 1,371 tilfeller av at mindreårige arbeidet for sent om kvelden, arbeidet i skoletiden eller arbeidet for mange timer pr. dag. Tidligere i år besluttet Wal-Mart å inngå forlik i rettsaken for å unngå straffeforfølgelse for brudd på føderal lovgivning om barnarbeid i statene Connecticut, New Hampshire og Arkansas.<sup>94</sup> Forliket omfattet 24 ulike forhold hvor ansatte under 18 år hadde betjent farlige arbeidsredskaper og maskiner. Som en del av forliket har Wal-Mart akseptert ikke å ansette personer under 14 år eller å la ansatte under 18 år operere skjæremaskiner.<sup>95</sup>

#### 4.2.4 Pålagt overtidsarbeid uten kompensasjon

Wal-Mart er til enhver tid gjenstand for en rekke sivile søksmål i USA. I følge *Wal-Mart Litigation Project* er det for tiden anlagt 38 ulike søksmål mot selskapet i 30 delstater.<sup>96</sup> Et gjennomgående tema for søksmålene er at selskapet systematisk tvinger ansatte til å arbeide ulønnet overtid. Det påstås at Wal-Mart har holdt tilbake overtidsbetaling for å øke selskapets fortjeneste.<sup>97</sup> Det er også rapportert at det ved et søksmål mot Wal-Mart i staten Oregon ble fastslått at selskapet lokalt hadde presset hundrevis av ansatte til å arbeide ubetalt overtid, og at dette skjedde etter påtrykk fra selskapets sentrale ledelse.<sup>98</sup>

---

<sup>88</sup> Kopi av boken er lagt ut på nettstedet <http://reclaimdemocracy.org/walmart/antiunionman.pdf>

<sup>89</sup> Brieger, Peter, ”Wal-Mart loses fight over ’union prevention’ book – Supreme Court Ruling: Tried to shield documents from Sask. labour probe,” *Financial Post*, 8. april 2005.

<sup>90</sup> Blant annet omtalt av Jo Lynne Sheane, ”Documentary on the move to unionize Wal-Mart,” CBC News: Dateline, 15. august 2003 [http://winnipeg.cbc.ca/regional/servlet/View?filename=mb\\_walmartdecision20030819](http://winnipeg.cbc.ca/regional/servlet/View?filename=mb_walmartdecision20030819)

<sup>91</sup> Wienberg, Paul, ”Labour: Closure of First Unionized Wal-Mart sends Chilling Signal,” *Inter Press Service News Agency (IPS)*, 15. april, 2005, [www.ipsnews.net/africa/print/asp?idnews=28317](http://www.ipsnews.net/africa/print/asp?idnews=28317)

<sup>92</sup> Boten var på USD 205 000.

<sup>93</sup> Greenhouse, Steven, ”Wal-Mart Agrees to Pay Fine in child Labour Cases,” *New York Times*, 12. feb. 2005.

<sup>94</sup> Se fotnote 93.

<sup>95</sup> Se fotnote 93.

<sup>96</sup> Hensikten med *Wal-Mart Litigation Project* er å bistå advokater som på vegne av klienter anlegger søksmål mot Wal-Mart. Dette gjøres ved samle og utveksle informasjon om juridiske aspekter ved og utfallet av ulike søksmål som er rettet mot selskapet. Se [www.wal-martlitigation.com](http://www.wal-martlitigation.com).

<sup>97</sup> Rådet har fra et amerikansk advokatkontor fått tilgang til saksdokumenter til forestående søksmål mot Wal-Mart. I rådets arkiv.

<sup>98</sup> Goldman, Abigail og Cleeland, Nancy, ”*An Empire Built on Bargains Remakes the Working World: Wal-Mart is so powerful that it moves economies of entire countries, bringing profit and pain. The prices can't be beat, but*

#### 4.2.5 Bruk av ulovlig arbeidskraft i USA

Det er rapportert at amerikanske myndigheter i 2003 arresterte 250 immigranter uten gyldig oppholdstillatelse som arbeidet ulovlig i 60 Wal-Mart forretninger i 21 delstater i USA.<sup>99</sup>

Disse ulovlige immigrantene, som alle arbeidet med renhold, var hovedsakelig ansatt av leverandører som også tilsynelatende har brutt andre lover og forskrifter som regulerer arbeidsforhold.<sup>100</sup> I *Zavala, et al vs. Wal-Mart Stores Inc.*, gikk noen av disse immigrantene til søksmål mot Wal-Mart på grunnlag av påstand om at selskapet, sammen med sine underleverandører, var involvert i og hadde fortjeneste av ulovlig virksomhet ("engaged in and profited from a nationwide fraudulent scheme")<sup>101</sup>, og at Wal-Mart er og var fullt ut klar over at det bisto underleverandører med å bryte statlige og føderale lover ("Wal-Mart is and was fully aware of and acted to aid and abet the rampant violations of federal and state law by the Contractor Defendants.")<sup>102</sup> Saken endte med forlik i mars 2005, hvor Wal-Mart betalte 11 millioner USD.<sup>103</sup>

### 5 Andre investorers utøvelse av aktivt eierskap

Flere av selskapets eiere, i første rekke pensjonsfond og andre institusjonelle investorer, har gjennom flere år søkt å oppnå forbedringer i selskapet gjennom utøvelse av aktivt eierskap. Dette har først og fremst dreiet seg om initiativer med hensikt å bedre Wal-Marts kontrollapparat for å hindre normbrudd i egen organisasjon og hos leverandører.

I 2001 fremmet en koalisjon av 38 investorer i USA og Canada forslag om at Wal-Mart skulle anvende tredjeparts inspeksjoner i sitt kontrollapparat for leverandører. Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR),<sup>104</sup> som var koordinator for initiativet, forhandlet med Wal-Mart for å få selskapet til å forsøke med uavhengige, tredjeparts inspeksjoner hos en av sine leverandører i Latin-Amerika. Initiativet var resultatløst da Wal-Mart konkluderte med at selskapets eget kontrollapparat var tilstrekkelig.<sup>105</sup>

I 2003 fremmet en gruppe investorer forslag på Wal-Marts generalforsamling om at selskapet skal innføre uavhengig overvåking av sine leverandører.<sup>106</sup> I forslaget heter det blant annet "...commit the company to the full implementation of human rights standards by its

---

*the wages can,"* *Los Angeles Times*, 23. nov 2003. Pulitzer Prize Winner: [www.pulitzer.org/year/national-reporting/works/walmart1.html](http://www.pulitzer.org/year/national-reporting/works/walmart1.html)

<sup>99</sup> Greenhouse, Steven, "Illegally in U.S., and Never a Day Off at Wal-Mart," *New York Times*, 5. nov. 2003.

<sup>100</sup> Se fotnote 97.

<sup>101</sup> Rådet har fra et amerikansk advokatkontor fått tilgang til saksdokumenter til forestående søksmål mot Wal-Mart.

<sup>102</sup> Se fotnote 97.

<sup>103</sup> "Wal-Mart Agrees to \$11 Million Settlement in Illegal Foreign Janitors' Class Action Lawsuit Holding Wal-Mart Liable for Its Contract Janitorial Firms' Violations of Federal Immigration and Labor Laws" (*Zavala et al. v. Walmart Stores, Inc.*, U.S. D.Ct. D. N.J.), forlik inngått 18. mars 2005. De illegale immigrantene var ansatt av Wal-Marts leverandør av vaktmestertjenester. Wal-Mart ble ansett som medansvarlig for deres ulovlige arbeidsforhold. Selskapet som hadde ansatt personalet ble rettsforfulgt for kriminell virksomhet og bøtelagt 4 millioner USD. Se også <http://www.contingentlaw.com/>.

<sup>104</sup> Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR) er en internasjonal koalisjon av 275 institusjonelle investorer med ulik religiøs orientering som forvalter blant annet midlene til pensjonsfond, stiftelser og institusjoner. Samlede midler under forvaltning er omlag 100 mrd USD. Mer informasjon på [www.iccr.org](http://www.iccr.org)

<sup>105</sup> Se [http://www.iccr.org/news/press\\_releases/pr\\_walmart.htm](http://www.iccr.org/news/press_releases/pr_walmart.htm).

<sup>106</sup> Støttet av bl.a. New York City Employees Retirement System, New York City Teachers Retirement System, New York City Police Pension Fund, New York City Fire Department Pension Fund.

*international suppliers and in its own international production facilities, and to commit to a program of outside, independent monitoring of compliance with these standards.”*<sup>107</sup>

I mai 2005 skrev de institusjonelle investorene F&C og USS, som til sammen eier omlag 11 millioner aksjer i selskapet, brev til Wal-Mart hvor de uttrykker bekymring for de økonomiske følgene av de mange forhold som har vært avdekket om arbeidsforholdene i selskapet (*“...are deeply concerned about the potential contingent liabilities and negative effects on the company’s stock price and reputation.”*)<sup>108</sup> ICCR har i 2005 på vegne av flere investorer fremmet et forslag til vedtak på selskapets generalforsamling om at Wal-Mart skal utarbeide en rapport om hva selskapet gjør for blant annet å opprettholde arbeidstakeres rettigheter. I forslaget heter det blant annet *“... there has been no stated commitment for the company to develop a public sustainability report on its efforts to protect human rights, worker rights, land and the environment”* og videre *“in the absence of open transparent public reporting, it is reasonable to conclude that the company has not addressed these issues adequately”*<sup>109</sup>

## 6 Rådets vurderinger

Tema for rådets vurderinger er om det foreligger en uakseptabel risiko for at Wal-Mart opptrer på en måte som kan utgjøre medvirkning til grove eller systematiske brudd på internasjonale anerkjente normer når det gjelder menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. For å avgjøre dette spørsmålet må det vurderes om de angjeldende handlingene eller unnlatsene fra Wal-Marts side dekkes av slike normer eller standarder.

Det skilles mellom normbrudd som foregår hos selskapets leverandører og normbrudd innen selskapet og overfor egne ansatte. Når det gjelder den førstnevnte kategorien handler dette stort sett om normbrudd for foregår i deler av Latin-Amerika, Afrika og Asia. Sistnevnte kategori foregår i USA og Canada.

### 6.1 Normbrudd i leverandørkjeden

Det er hevet over tvil at arbeidsforholdene ved blant annet tekstilfabrikker i Asia, Afrika og Latin-Amerika kan være svært dårlige, og at Wal-Mart kjøper en rekke produkter som er produsert under uakseptable forhold. Det er godt underbygget at det i leverandørkjeden til Wal-Mart forekommer barnarbeid, grove brudd på arbeidstidsbestemmelser, avlønninger under lokal minstelønn, helseskadelige arbeidsforhold, urimelig avstraffing, forbud mot organisering og utstrakt bruk av et produksjonssystem som fører til arbeidsforhold som grenser mot tvangsarbeid, ved innelåsing i produksjonslokaler m.v.

Alle disse eksemplene representerer brudd på internasjonalt anerkjente standarder for arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter.

Alle former for skadelig barnarbeid er uttrykkelig forbudt. I FN-konvensjonen om barns rettigheter, artikkel 32, heter det for eksempel at barn skal beskyttes mot å utføre *“any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child’s education or to be harmful to the*

---

<sup>107</sup> Letter to Wal-Mart Board of Directors, 31 januar 2003, [www.uusc.org/news/walmartres013103.html](http://www.uusc.org/news/walmartres013103.html).

<sup>108</sup> Joint shareholder letter to Wal-Mart Inc., F&C and USS Ltd., 25. mai 2005, i Rådets arkiv.

<sup>109</sup> Sustainability Report to Shareholders – Wal-Mart Stores, Inc., Proposal for Shareholder Action, ICCR, se [http://www.iccr.org/shareholder/proxy\\_book05/](http://www.iccr.org/shareholder/proxy_book05/)

*child's health or physical, mental, spiritual, moral or social development.*”<sup>110</sup> Også ILO-konvensjonen som forbyr de verste former for barnarbeid har et eksplisitt forbud mot alle former for skadelige barnarbeid.<sup>111</sup> Begge disse konvensjonene har stor internasjonal oppslutning. FN-konvensjonen om barns rettigheter har hele 192 statsparter, mens ILO-konvensjonen om de verste former for barnarbeid har 156. Begge disse konvensjonene er ratifisert av samtlige av de stater som nevnes i denne tilrådingen, med unntak av at USA ikke har ratifisert FN-konvensjonen om barns rettigheter. Det at standardene om forbud mot skadelig barnarbeid gjelder for de aller fleste stater, inklusive de statene som er nevnt i denne tilrådingen, gjør at det etter rådets oppfatning foreligger en risiko for at selskaper som benytter seg av slik arbeidskraft medvirker til grove brudd på menneskerettighetene.

Forhold som grenser til eller utgjør tvangsarbeid er også grove brudd på grunnleggende normer. I FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, artikkel 8 (3) heter det at *”No one shall be required to perform forced or compulsory labour.”*<sup>112</sup> Det samme forbudet er nedfelt i ILO-konvensjonene om forbud mot tvangsarbeid.<sup>113</sup> Å tvinge personer til å arbeide utover arbeidstiden uten kompensasjon vil etter omstendighetene kunne dekkes av forbudet mot tvangsarbeid.

Innestengning av arbeidere i produksjonslokaler vil også kunne omfattes av forbudet mot tvangsarbeid. I tillegg vil slike handlinger utgjøre et klart brudd på retten til personlig frihet. I FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, artikkel 9, heter det: *”Everyone has the right to liberty and security of person. No one shall be subjected to arbitrary arrest or detention. No one shall be deprived of his liberty except on such grounds and in accordance with such procedure as are established by law.”* Avstraffing og trakassering er også brudd på arbeidstakerrettigheter. Særlig fysisk avstraffing er et grovt brudd. Retten til fysisk integritet og personlig frihet er grunnleggende menneskerettigheter og et eksempel på internasjonale normer som ligger klart innenfor det Graverutvalget omtalte som *”en internasjonal konsensus med hensyn til minstekrav som bør stilles til respekt for grunnleggende rettigheter globalt.”*<sup>114</sup>

De normbruddene som er nevnt her representerer de aller groveste. Det legges til grunn at det også foregår brudd på arbeidstakerrettigheter generelt i mange stater i den tredje verden. Når retningslinjenes punkt 4.4 kvalifiserer de normbruddene som skal kunne føre til uttrekk, betyr dette at ikke ethvert brudd på arbeidstakerrettigheter vil være i strid med retningslinjene. Bruddene må være enten grove eller systematiske. Rådet legger til grunn at de eksemplene som er nevnt i denne tilrådingen oppfyller dette vilkåret.

## **6.2 Normbrudd i egen virksomhet**

Det er relativt godt dokumentert at Wal-Mart har en gjennomført kjønnsdiskriminerende praksis, blant annet gjennom å føre en lønnspolitikk hvor kvinner og menn får ulik lønn for samme stilling og arbeid. Dokumentasjonen i *Dukes vs. Wal-Mart Stores Inc.* synes å vise at en kvinnediskriminerende praksis er utbredt i organisasjonen. En slik praksis er i strid med både spesielle og generelle menneskerettighetsnormer. I FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter<sup>115</sup> og i FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle

---

<sup>110</sup> Convention on the Rights of the Child.

<sup>111</sup> ILO Convention 182, Worst Forms of Child Labour, 1999.

<sup>112</sup> Se for eksempel FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (ICCPR), artikkel 8 (3).

<sup>113</sup> ILO Convention 29, 105, Forced Labour, 1930 og 1957.

<sup>114</sup> NOU 2003: 22, side 96.

<sup>115</sup> International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) 1966.

rettigheter<sup>116</sup> er det eksplisitte bestemmelser (i artikkel 2 og 3) som forbyr diskriminerende forskjellsbehandling av kvinner. I FN's kvinnekonvensjon<sup>117</sup> er dette forbudet utdypet ytterligere.<sup>118</sup> I ILO-konvensjon nr.100 om lik lønn for kvinner og menn er det samme prinsippet fastslått.<sup>119</sup> USA er part til FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, og det foreligger derfor, etter rådets mening, en risiko for at fondet kan medvirke til mulige brudd på denne konvensjonens standarder om likebehandling mellom kvinner og menn.

Det synes videre godt dokumentert at selskapet stanser ethvert forsøk blant ansatte til å danne fagforeninger. Det er en grunnleggende menneskerettighet å kunne danne fagforeninger og organisere seg. Denne rettigheten er nedfelt i en rekke både generelle og spesielle konvensjoner. I de to FN-konvensjonene fra 1966 (om sivile og politiske, og økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter) er det klart slått fast at alle har rett til organisasjons-, forenings- og forsamlingsfrihet.<sup>120</sup> I artikkel 8 i konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter heter det bl.a. at alle har rett til å ”*form trade unions and join the trade union of his choice.*” I artikkel 22 i konvensjonen om sivile og politiske rettigheter heter det ”*Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interests.*” Retten til å organisere seg er videre nedfelt i ILO-konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet,<sup>121</sup> og i ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for multinasjonale selskaper og sosiale hensyn. Likevel er det ikke lovgivning i USA som sikrer organisasjonsfriheten i praksis, og det foreligger derfor en risiko for medvirkning til brudd på denne rettigheten for fondet. Organisasjonsfriheten er en fundamental demokratisk rettighet, og åpenbart innenfor det forarbeidene omtaler som *grunnleggende rettigheter*.

Som omtalt overfor, anklages Wal-Mart, i sin egen virksomhet, jevnlig for brudd på regler mot å bruke mindreårige som arbeidskraft, dels til farlige arbeidsoppgaver, og dels på tidspunkter hvor mindreårige ikke skal arbeide. Rådet finner det sannsynlig at en slik praksis kan være utbredt i selskapet. Videre viser dokumentasjon at selskapet systematisk tvinger ansatte til å arbeide ubetalt overtid.

Rådet legger til grunn av selskapet i en rekke tilfeller har benyttet seg av ulovlig arbeidskraft i sin virksomhet i Nord-Amerika. Det kan vises til flere hundre tilfeller av brudd på bestemmelser om bruk illegale immigranter som arbeidskraft. Dette synes ikke å dreie seg om enkeltstående tilfeller, men om gjentatte og omfattende normbrudd. Når arbeidstakerne arbeider illegalt, vil det i langt mindre grad enn ellers komme fram anklager om farlig arbeidsmiljø, ubetalt overtid, betaling under minstelønn, forbud mot organisering m.v.. Illegale arbeidere er prisgitt arbeidsgivers betingelser. Det er derfor grunn til å anta at arbeidsbetingelsene for illegale arbeidere i minst like stor grad som for de legalt ansatte kan være kritikkverdige.

---

<sup>116</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESR) 1966.

<sup>117</sup> Convention on the Elimination on All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) 1979.

<sup>118</sup> I artikkel 11 heter det bl.a. at kvinner skal ha ”*the right to the same employment opportunities, including the same criteria for selection in matters of employment.*” og videre at kvinner har krav på ”*the rights of equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value.*”.

<sup>119</sup> ILO-Convention no.100, Equal Remuneration, 1951.

<sup>120</sup> Se artikkel 8 i International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, som fastslår retten til å danne fagforeninger, og artikkel 21 og 22 i International Covenant on Civil and Political Rights, som også fastslår retten til å danne fagforeninger i tillegg til forsamlings- og organisasjonsfrihet i sin alminnelighet.

<sup>121</sup> ILO-Convention no. 87, Freedom of Association, 1948.

### 6.3 Selskapets ansvar

Når det gjelder de påviste normbruddene i selskapets egne anlegg og butikker i Nord-Amerika, er det klart at selskapet har direkte ansvar for dette. Med hensyn til påståtte normbrudd hos selskapets leverandører, er ansvaret mer avledet. Det vil være vanskelig å føre bevis for et direkte ansvar for alle normbrudd som skjer i leverandørkjeden rundt om i verden. Rådets mandat er imidlertid ikke å føre bevis for hendelser som har skjedd tidligere, men å vurdere om det kan sies å foreligge en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker og vil fortsette å medvirke til normbrudd.

Rådet vil, med utgangspunkt i den dokumentasjonen det er gjort rede for ovenfor, vurdere risikoen for uakseptable normbrudd i forhold til de fire punktene som oppsummerer forarbeidenes krav til konstatering av medvirkning til menneskerettighetsbrudd, se ovenfor under punkt 3.3.

Det første elementet i vurderingen er om det *foreligger en form for sammenheng mellom selskapets virksomhet og de foreliggende normbruddene, som er synlig for fondet*. Etter rådets oppfatning er dette klart tilfellet. De normbruddene som er drøftet ovenfor er enten skjedd i forbindelse med utøvelse av selskapets drift og virksomhet i Nord-Amerika, eller i tilknytning til produksjon av varer produsert til salg i Wal-Marts butikker. Selv om det kan være vanskelig å føre bevis for at Wal-Mart har et direkte ansvar for brudd på arbeidstakerrettigheter hos sine leverandører i den tredje verden, legger rådet til grunn at det er en uakseptabel risiko for at det foreligger en slik sammenheng. Når det gjelder normbruddene i selskapets egen virksomhet er sammenhengen mellom selskapets virksomhet og normbruddene relativt opplagt. På grunn av den store offentlige interessen for Wal-Mart i pressen og blant ulike interesseorganisasjoner er sammenhengen i dette tilfellet svært synlig.

Det andre elementet i vurderingen er om *normbruddene er foretatt med sikte på å tjene selskapets interesser eller tilrettelegge forholdene for selskapet*. Etter rådets oppfatning er det sannsynlig at den type normbrudd innen Wal-Marts virksomhet det har vært fokusert på her, er foretatt med den hensikt å øke selskapets fortjeneste. Rådet legger til grunn at selv om alle selskaper i utgangspunktet ønsker å maksimere sin fortjeneste, er det etisk uakseptabelt å gjøre dette gjennom å begå, eller stilltiende akseptere, grove og systematiske normbrudd. Rådet finner at normbruddene er foretatt med sikte på å tjene selskapets interesser eller tilrettelegge forholdene for selskapet.

Det tredje elementet i vurderingen er om *selskapet aktivt har medvirket til normbruddene, eller hatt kunnskap om normbruddene, men unnlatt å søke å forhindre dem*. Rådet legger til grunn at Wal-Mart, når det gjelder normbruddene i Nord-Amerika, er direkte ansvarlig for de rapporterte normbruddene, og dermed må kunne sies å aktivt ha medvirket til dem. Når det gjelder de rapporterte mønstre av normbrudd i leverandørkjeden, legger rådet til grunn at Wal-Mart i stor grad har kunnskap om normbrudd, og at selskapet i stor grad unnlater å søke å forhindre dem. Det legges videre til grunn at Wal-Mart, spesielt overfor de produsentene de selv omtaler som direkte leverandører, har en betydelig påvirkningsmulighet når det gjelder arbeidsmiljø, lønninger mv. Dette skyldes ikke minst selskapets størrelse og utbredelse i mange land, og dermed deres inngrep med et stort antall leverandører.<sup>122</sup> Også på dette punktet finner derfor rådet at selskapets handlinger og unnlatelser faller innefor det angitte vurderingstema.

---

<sup>122</sup> Se punkt 4.1.

Det fjerde og siste elementet i vurderingen er om *normbruddene pågår per i dag, eller om det er en uakseptabel risiko for at normbrudd vil skje i fremtiden*. Her vil også tidligere *normbrudd kunne gi en indikasjon på fremtidige handlingsmønstre*. Rådet legger til grunn at de handlingsmønstre som rapporteres når det gjelder Wal-Mart er pågående. Det foreligger, så vidt rådet kjenner til, ingen indikasjoner på at selskapet planlegger å endre sin praksis når det gjelder å søke å forhindre brudd på arbeidstakerrettigheter hos sine leverandører, eller når det gjelder brudd på standarder om arbeidstakerrettigheter, inklusive kjønnsdiskriminering og organiseringsforbud, i sin egen virksomhet. Rådet har ikke fått svar på sin henvendelse til selskapet, og det synes som henvendelser fra andre investorer heller ikke fører til endringer i selskapets praksis.<sup>123</sup> Det kan i dette tilfellet dermed se ut som om tidligere handlingsmønstre nettopp kan være en indikasjon på fremtidige handlingsmønstre. Dette innebærer at det, etter rådets oppfatning, foreligger en uakseptabel risiko for at grove og systematiske brudd på internasjonale standarder foregår per i dag og vil kunne fortsette å foregå i fremtiden.

Rådet har lagt til grunn at de fire ovenstående elementene må utgjøre *avgjørende momenter i en helhetsvurdering*, og at det ikke nødvendigvis er slik at alle fire vilkår må være oppfylt for at et selskap skal anses å medvirke til menneskerettighetsbrudd. I denne saken er det imidlertid slik at vurderingen av *alle fire* elementer trekker i retning av å konstatere at det foreligger en uakseptabel risiko for medvirkning til menneskerettighetsbrudd.

Som det fremgår av punkt 4.4 må eventuelle normbrudd, for å danne grunnlag for å anbefale uttrekk, være *grove eller systematiske*. Det synes klart at en del av de bruddene som det er rapportert om, særlig i leverandørkjeden, er svært grove. Det er tale om brudd på grunnleggende internasjonale standarder om barnearbeid, arbeidsforhold som grenser mot tvangsarbeid, grove brudd på arbeidstidsbestemmelser, avlønninger under lokal minstelønn, helseskadelige arbeidsforhold, og urimelig avstraffing. Trolig vil ikke enkeltstående hendelser av denne typen, selv om de er grove, være nok til å utelukke et selskap fordi slike hendelser ikke vil utgjøre tilstrekkelig grunnlag for å konstatere risiko for brudd i fremtiden. I denne saken later det imidlertid til å være et handlingsmønster fra selskapets side å ikke søke å unngå slike brudd hos sine leverandører. Når det gjelder bruddene på arbeidsmiljøstandarder, organiseringsforbud og diskriminering på grunnlag av kjønn ville trolig heller ikke slike normbrudd i seg selv vært tilstrekkelig for å anbefale utelukkelse, selv i tilfeller hvor de anses som systematiske. Det er etter rådets oppfatning *den totale summen av normbrudd*, både i selskapets egen virksomhet og i leverandørkjeden, som gjør denne saken spesiell. Det later til å være en systematisk og planlagt praksis fra selskapets side å bevege seg på, eller over, grensen for det som er aksepterte normer for arbeidsmiljø. Mange av bruddene er grove, de fleste bruddene ser ut til å være systematiske, og til sammen danner dette et bilde av et selskap som gjennom sin totale aktivitet utviser manglende vilje til å motvirke normbrudd i sin virksomhet. Selv om det er legitimt å treffe tiltak for å holde prisene på sine varer nede og øke selskapets fortjeneste, er det ikke legitimt å gjøre dette gjennom brudd på gjeldende minstestandarder. Fordi Wal-Mart er et så stort selskap får denne praksisen følger for svært mange mennesker, både i mange fattige land i verden og i Nord-Amerika.

Flere investorer har gjennom ulike initiativ forsøkt å bedre selskapets praksis på de områder denne tilrådingen omhandler. Det er ikke kjent at Wal-Mart har imøtekommet noen av disse initiativene eller at de har medført forbedringer. Rådet har heller ikke grunn til å anta en utvikling i Wal-Mart som i nær fremtid vil redusere risikoen for fondets medvirkning til normbrudd.

---

<sup>123</sup> Se over, punkt 5.

## 7 Tilråding

Petroleumsfondets etiske råd legger etter dette til grunn at det foreligger en uakseptabel risiko for at fondet, gjennom å være investert i Wal-Mart Stores Inc. og Wal-Mart de Mexico S.A., vil kunne medvirke til grove eller systematiske brudd på menneskerettighetene.

Rådet anbefaler at Wal-Mart Stores Inc. og Wal-Mart de Mexico S.A. utelukkes fra petroleumsfondets portefølje.

\*\*\*

Gro Nystuen  
Leder

Andreas Føllesdal  
(sign.)

Anne Lill Gade  
(sign.)

Ola Mestad  
(sign.)

Bjørn Østbø  
(sign.)