

Sosial entreprenørskap I Norge.

Benedicte Brøgger

En kontekst fra boken, kapittel 1,
side 34. 35, 36

Sosial rettferdighet

En annen viktig kraft for å få bedrifter til å ta samfunnsansvar er knyttet til spørsmål om **menneskerettigheter, lønn- og arbeidsforhold, industrielt demokrati og medvirkning.**

På dette området har ILO (International Labour Organisation), EU og OECD (Organisasjonen for økonomisk utvikling og samarbeid) spilt ulike, men viktige roller (Hohnen, 2008).

Dette er altså større institusjonelle aktører enn de små, illsinte aksjonsgruppene som var mange bedriftslederes første møte med samfunnsansvarskrav.

En annen sterk kraft har vært organisasjoner som har arbeidet for å **stoppe rovdrift på ressurser i konkrete bransjer og land.** Uttrykk som «**bloddiamanter**» og «**konfliktgull**» er et resultat av denne innsatsen (Bieri, 2010; Haufler, 2009).

Dette er **produkter som det har kostet blod å produsere, og som har vært premier i voldelige konflikter som har lagt samfunn og natur øde.** Internasjonale regler for omsetning av diamanter og gull har da også langsomt kommet på plass. Når det gjelder ansattes rettigheter, står den internasjonale arbeidstaker- **organisasjonen ILO (International Labour Organisation)** i spissen med sitt utrettelige arbeid for arbeidstakeres rettigheter.

Mens **organisasjonen lenge lå på en konfrontasjonslinje mot bedriftseiere og -ledere,** har det også **skjedd mye for å utvikle det som kalles sosial dialog,** hvor partene i arbeidslivet, frivillige organisasjoner og myndigheter sammen **bereder grunnen for senere forhandlinger ved å bli enige om spilleregler og bli kjent.**

Også i EU (European Union) har man jobbet med samfunnsansvar. **Unio- nen finansierer forskning, den har utviklet egne retningslinjer og et eget sta-**

Соціальна справедливість

Ще одним важливим чинником, що заохочує компанії до корпоративної соціальної відповідальності, є **питання прав людини, заробітної плати та умов праці, промислової демократії та участі.**

У цій сфері МОП (Міжнародна організація праці), ЄС та ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) відіграють різні, але важливі ролі (Hohnen, 2008).

Таким чином, вони є більшими інституційними гравцями, ніж невеликі, розгнівані групи, які були першою зустрічю багатьох бізнес-лідерів з вимогами КСВ (корпоративної соціальної відповідальності).

Іншою потужною силою стали організації, які працювали над тим, щоб зупинити **експлуатацію ресурсів у певних галузях і країнах.** Такі вирази, як "**криваві діаманти**" та "**золото з зони конфлікту**" є результатом цих зусиль (Bieri, 2010; Haufler, 2009).

Це продукти, **виробництво яких коштувало крові, і які опинилися в центрі жорстоких конфліктів, що спустошували громади та природу.** Міжнародні правила продажу діамантів і золота також повільно впроваджуються в життя. Що стосується прав працівників, то Міжнародна організація праці (МОП) перебуває на передовій завдяки своїй невтомній роботі у сфері захисту прав трудящих.

Хоча **організація довгий час займала конфронтаційну позицію по відношенню до власників і керівників підприємств, багато було зроблено для розвитку так званого соціального діалогу,** коли соціальні партнери, волонтерські організації та органи влади разом готували ґрунт для подальших переговорів, **узгоджуючи базові правила і знайомлячись один з одним.**

ЄС (Європейський Союз) також працював над корпоративною соціальною відповідальністю. **Союз фінансує дослідження, розробив власні керівні принципи та власний форум зацікавлених**

keholderforum/forum for interessegrupper og den har vært en pådriver for å få nasjonale reguleringer på plass. (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=331&newsId=1012&furtherNews=yes>)

OECD (Organisasjonen for økonomisk utvikling og samarbeid) har laget **retningslinjer for multinasjonale selskapers bidrag til åpenhet om investeringer og til økonomisk og politisk utvikling i de land de opererer i.**

(<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>).
(Side 34)

.....
Menneskerettighetspaktene.

Bedrifiers aktiviteter mange steder fører til og er basert på sosial urettferdighet.

Initiativene for å motvirke dette har engasjert de beste politiske hodene i mange av organisasjonene og institusjonene.

En konstant i dette arbeidet er FNs innsats for å opprettholde og forsvare menneskerettighetene.

Når det gjelder hva som kan forventes av bedrifter, har det tatt flere år og mange komiteers arbeid å utvikle noen konsistente prinsipper.

Man har etter hvert landet i videreføringen av det såkalte «Protect, respect, remedy»-rammeverket for menneskerettigheter.

Dette er basert på en arbeidsdeling hvor stater skal beskytte innbyggerne mot brudd på menneskerettigheter, bedrifter skal respektere menneskerettighetene, og ofrene for brudd på menneskerettighetene skal få oppreisning.

Prinsippet er altså at **bedrifter skal passe på sin virksomhet**, men at de ikke har noe allment ansvar for sosial rettferdighet i et land. **De kan og bør likevel inkludere sosiale konsekvenser i sitt risikoarbeid.**

De skal vise «tilstrekkelig aktsomhet» (due diligence) også når det gjelder menneskerettigheter ved en investering eller et oppkjøp (M. B. Taylor, Thompson, & Ramasastry, 2010).

Et annet initiativ som FN står bak er «Global Compact».

Det er et «compact», altså en felles **pakt om 10 grunnprinsipper som stater forplikter seg til å respektere** (se nedenfor).

storin/forum для зацікавлених груп, а також став рушійною силою у створенні національних нормативно-правових актів. (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=331&newsId=1012&furtherNews=yes>).

ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) розробила **рекомедації щодо внеску транснаціональних компаній у прозорість інвестицій та економічний і політичний розвиток країн, в яких вони працюють**

(<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>).
(Стор. 34)

.....
Пакти про права людини.

Ділова активність у багатьох місцях призводить до соціальної несправедливості та ґрунтується на ній.

Ініціативи, спрямовані на протидію цьому, залучили найкращі політичні уми багатьох організацій та установ.

Незмінною складовою цієї роботи є зусилля ООН, спрямовані на підтримку та захист прав людини.

Що стосується того, чого можна очікувати від компаній, то знадобилося кілька років і робота багатьох комітетів, щоб розробити деякі послідовні принципи.

Зрештою, так звана **система прав людини "Захищати, поважати, виправляти"** була остаточно сформована.

В її основі лежить розподіл обов'язків, згідно з яким держави повинні захищати громадян від порушень прав людини, компанії повинні поважати права людини, а жертви порушень прав людини повинні отримувати відшкодування.

Принцип полягає в тому, що **компанії повинні дбати про свій бізнес**, але вони не несуть загальної відповідальності за соціальну справедливість у країні. Тим не менш, **вони можуть і повинні враховувати соціальні наслідки у своєму управлінні ризиками.**

Вони також повинні здійснювати "належну ретельність" щодо дотримання прав людини при здійсненні інвестицій або придбань (M. B. Taylor, Thompson, & Ramasastry, 2010).

Ще однією ініціативою, яку підтримує ООН, є Глобальний договір.

Це "договір", тобто спільна угода **про 10 основних принципів, яких держави зобов'язуються дотримуватися** (див. нижче).

FNs Global Compacts ti prinsipper

Menneskerettigheter.

Prinsipp nr. 1 Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Prinsipp nr. 2 påse at de ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene.

Standarder for arbeidslivet

Prinsipp nr. 3 Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis.

Prinsipp nr. 4 sikre at alle former for tvangsarbeid avskaffes,

Prinsipp nr. 5 sikre at barnarbeid reelt avskaffes,

Prinsipp nr. 6 sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

Miljø

Prinsipp nr. 7 Bedrifter skal støtte en førevar-tilnærming til miljøutfordringer,

Prinsipp nr. 8 ta initiativ til fremme av økt miljøansvar,

Prinsipp nr. 9 oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi.

(Side 35)

Bekjempelse av korrupsjon

Prinsipp nr. 10 Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, her- under utpressing og bestikkelser. (www.regjeringen.no)

The Global Compact har i dag rundt 120 000 støttespillere fra 145 land.

I Norge organiseres nettverket av Utenriksdepartementet, med representasjon fra næringsliv, det sivile samfunn, politiske myndigheter og akademia. Deltagerne møtes regelmessig for å utrede og samtale om problemer og løsninger, som et slags mini-FN på dette samfunnsansvarsområdet.

(OECD) som har 34 medlemsland, har også utviklet retningslinjer for ansvar- lig næringsvirksomhet.

De er basert blant annet på **FNs «Global Compact-bud»** og **ISO 2600-standarden om Social Responsibility fra 2010.**

Десять принципів Глобального договору ООН Права людини.

Принцип № 1 Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист міжнародно визнаних прав людини.

Принцип № 2 Забезпечити свою непричетність до порушень прав людини.

Трудові стандарти

Принцип № 3 Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднань і забезпечувати визнання права на колективні переговори на практиці,

Принцип № 4 забезпечує ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці,

Принцип № 5 - скасування дитячої праці;

Принцип № 6 Забезпечити ліквідацію дискримінації у сфері праці та занять.

Навколишнє середовище

Принцип №7 Ділові кола повинні підтримувати підхід до екологічних проблем на основі принципу обережності,

Принцип №8 Виступати з ініціативами, спрямованими на підвищення екологічної відповідальності

Принцип №9 Заохочувати розвиток і поширення екологічно чистих технологій.

(Сторінка 35)

Боротьба з корупцією

Принцип 10 Ділові кола повинні протидіяти корупції в усіх її формах, включаючи здирицтво та хабарництво (www.regjeringen.no)

Наразі **Глобальний договір має близько 120 000 прихильників у 145 країнах світу.**

У Норвегії мережа організована Міністерством закордонних справ і **включає представників бізнесу, громадянського суспільства, політичної влади та академічних кіл.** Учасники регулярно зустрічаються для аналізу та обговорення проблем і шляхів їх вирішення - свого роду **міні-ООН** у цій сфері корпоративної соціальної відповідальності.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), яка налічує 34 країни-члени, також розробила керівні принципи відповідальної бізнес-діяльності.

Вони базуються, серед іншого, на **Глобальному договорі ООН та стандарті соціальної відповідальності ISO 2600 від 2010 року.**

I de landene som har forpliktet seg til å følge dem, er det etablert egne nasjonale kontaktpunkter og en klageordning om bedrifter man mener bryter med retningslinjene.

Næringslivet har dessverre ikke vist seg tilliten verdig når det gjelder selvregulering.

Det har derfor vært et behov for å gå opp sporene på nytt, og den jobben tar neppe slutt.

I sin tid fantes det kun ett stort, internasjonalt selskap som oppførte seg som en egen stat. Det var det Britiske Ostindiakompani.

I dag finnes det mange multinasjonale selskaper som har budsjetter større enn mange lands statsbudsjett.

Denne situasjonen er ny, og **vi er i en global brytningstid hvor det er mulig å finne nye, gode løsninger**, men også å skape mye lidelse og nød for mange og ubegripelig rikdom for noen få.

Derfor er samfunnsansvar så høyt på dagsorden.

Perspektivet her i boken er nettopp at **dette ikke er bedrifters oppgave, de har ikke vist seg tilliten verdig til å designe samfunn.**

Det er et politisk spørsmål og et spørsmål om offentlige reguleringer.

I den grad vi har noe globalt eller internasjonalt institusjonelt apparat til å regulere bedrifters samfunnsansvar, utgjøres det av slike institusjoner, og **det har vist seg å være langt fra nok.**

Mangelen på et koordinert og sanksjonerende globalt regulatorisk rammeverk er et stort problem.

У країнах, які взяли на себе зобов'язання дотримуватися цих принципів, були створені національні контактні пункти та механізм подачі скарг на компанії, які, як вважається, порушують ці принципи.

На жаль, бізнес-спільнота не показала себе гідною довіри, коли йдеться про саморегулювання.

Тому виникла потреба знову відкрити шляхи, і ця робота навряд чи закінчиться.

Колись існувала лише одна велика міжнародна компанія, яка поводитися як окрема держава.

Це була Британська Ост-Індська компанія.

Сьогодні існує багато транснаціональних компаній з бюджетами, що перевищують національні бюджети багатьох країн.

Ця ситуація є новою, і **ми перебуваємо в глобальному перехідному періоді, коли можна знайти нові, хороші рішення**, але також створити багато страждань і лиха для багатьох і немислиме багатство для небагатьох.

Ось чому соціальна відповідальність є такою важливою на порядку денному.

Перспектива цієї книги полягає саме в тому, що **це не є завданням компаній, вони не довели, що гідні довіри проектувати суспільства.**

Це політичне питання і питання державного регулювання.

Наскільки ми маємо якийсь глобальний чи міжнародний інституційний апарат для регулювання корпоративної соціальної відповідальності, він складається з таких інституцій, і **цього виявилось далеко не достатньо.**

Відсутність скоординованої та санкціонованої глобальної нормативно-правової бази є основною проблемою.