

Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στην Οικονομική Θεωρία και Πολιτική

Θέμα Διπλωματικής Εργασίας: «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: η περίπτωση της Ελλάδας».

Επιβλέπων Καθηγητής : Χλέτσος Μιχαήλ

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: Στεφάνου Ιωάννα – Αριθμός Μητρώου 23.

Λέξεις – Κλειδιά: εταιρική κοινωνική ευθύνη, ιστορική αναδρομή, διαστάσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εργαλεία- τομείς ΕΚΕ, προσδιοριστικοί παράγοντες, οφέλη και κόστος της ΕΚΕ, περιπτώσεις καλών πρακτικών, Ελλάδα.

Περίληψη εργασίας:

Με τον όρο «εταιρική κοινωνική ευθύνη» υποδηλώνουμε την προσπάθεια των εταιρειών να ενσωματώσουν τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους ανησυχίες στις δραστηριότητές μέσα από μια αλληλεπίδρασή με τους κοινωνικούς τους εταίρους, πάντα σε εθελοντική βάση. Το να είναι μια εταιρεία κοινωνικά υπεύθυνη σημαίνει όχι μόνο να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το νόμο, αλλά επίσης να επενδύει περισσότερα σε ανθρώπινο κεφάλαιο, στο περιβάλλον και στις σχέσεις με τους κοινωνικούς εταίρους.

Στόχο της εργασίας αποτελεί η διερεύνηση του όρου της κοινωνικής ευθύνης, η συσχέτισή της με άλλες έννοιες, η παράθεση ορισμών, η διερεύνηση της ιστορικής πορείας της ΕΚΕ σε διεθνές επίπεδο και η περιγραφή της σύγχρονης μορφής της. Επίσης, η ανάλυση των προσδιοριστικών της παραγόντων και η παρουσίαση του οφέλους που προκύπτει από την ενσωμάτωση της ΕΚΕ, αλλά και του κόστους που αυτή συνεπάγεται. Τέλος, η εργασία στοχεύει σε μια περιγραφή και ανάλυση της ελληνικής πραγματικότητας σχετικά με την ΕΚΕ μέσα από τις πιο σημαντικές μελέτες, έρευνες, συνέδρια και δράσεις φορέων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΝΟΤΗΤΕΣ	ΣΕΛΙΔΕΣ
Εισαγωγή	1
Πρόλογος	2
Ενότητα 1 ^η	
1. Προσδιορισμός της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης – Ορισμοί και σχέση της με άλλες έννοιες	4
1.1 Η σχέση της ΕΚΕ με άλλες έννοιες στη βιβλιογραφία	4
1.2 Ορισμοί της ΕΚΕ	11
Ενότητα 2 ^η	
2. Ιστορική αναδρομή και η μορφή της ΕΚΕ στο σύγχρονο κόσμο	14
2.1 Ιστορική αναδρομή	14
2.2 Η σύγχρονη μορφή της ΕΚΕ	20
2.2.1 Διαστάσεις της ΕΚΕ	20
2.2.2 Εργαλεία της ΕΚΕ	22
2.2.2.1 Κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση	23
2.2.2.2 Κοινωνικά υπεύθυνη κατανάλωση	25
2.2.2.3 Κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση	27
Ενότητα 3 ^η	
3. Προσδιοριστικοί παράγοντες της ΕΚΕ – Τα οφέλη και τα κόστη της	31
3.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες ΕΚΕ	31
3.2 Οφέλη από την ΕΚΕ	34
3.3 Κριτική – Κόστος της ΕΚΕ	39
Ενότητα 4 ^η	
4. Περιπτώσεις καλών πρακτικών αναφορικά με την ΕΚΕ	44
4.1 Chiquita Brands International, Inc.	44
4.2 Starbucks Coffee Co.	45
4.3 Deloitte & Touche	46
4.4 Shell	47
4.5 Levi Strauss & Co.	48
4.6 Motorola	48
4.7 Δείκτης FTSE4Good	49
4.8 Βραβεία σχετικά με την ΕΚΕ	52
Ενότητα 5 ^η	
5. Η περίπτωση της Ελλάδας αναφορικά με την ΕΚΕ	55

5.1 Φορείς που προωθούν την ΕΚΕ στον ελληνικό χώρο	55
5.2 Έρευνες σχετικές με την ΕΚΕ στην Ελλάδα	60
5.3 Συνέδρια που αφορούν την ΕΚΕ και την ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα	67
5.4 Παράδειγμα καλής πρακτικής στην Ελλάδα – ΟΤΕ	72
Επίλογος – Γενικά Συμπεράσματα	77
Βιβλιογραφικές Πηγές	81

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η διπλωματική εργασία με θέμα: «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Η περίπτωση της Ελλάδας» εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Οικονομική Θεωρία και Πολιτική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, για την περίοδο 2004 - 2005.

Ευχαριστώ πολύ τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Χλέτσο Μιχάλη για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με το θέμα αυτό, καθώς και για τη βοήθεια, την καθοδήγηση και τις συμβουλές και τις διευκρινίσεις που μου παρείχε για την ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την πενταμελή επιτροπή για το χρόνο και το ενδιαφέρον της να διαβάσει τη θεωρητική μου ανασκόπηση για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και για τις όποιες παρατηρήσεις της αναφορικά με αυτή.

Ακόμη, ευχαριστώ όλους μου τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος πρώτον, για την ευκαιρία που μου έδωσαν να αποκτήσω μεταπτυχιακό τίτλο, σημαντικό για τη μελλοντική μου επαγγελματική εξέλιξη, και δεύτερον, για τη συνεργασία τους και την υποστήριξή τους, αλλά κυρίως για τις γνώσεις που μου προσέφεραν.

Επιπλέον, θα ήθελα να αναφέρω την κα. Οικονόμου Χριστίνα, για το αξιόλογο βιβλιογραφικό υλικό, που μου έστειλε., την κα. Δορδίου Καλλιόπη, υπεύθυνη για θέματα ΕΚΕ στον ΟΤΕ (σταθερή τηλεφωνία), που απάντησε στο ερωτηματολόγιο της εργασίας εγκαίρως και με προθυμία, την κα. Κονταξή Μυρτώ, βοηθό Διευθύντρια στο τμήμα Sustainable Business Solutions του τομέα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών της PriceWaterHouseCoopers, για την πληροφόρηση που μου περιείχε., καθώς και την κα. Πανούση Αρετή και τον κο. Αργύρη Σωτήριο για τη βοήθεια τους με το υλικοτεχνικό εξοπλισμό του πανεπιστημίου.

Τέλος, αφιερώνω τη διπλωματική μου εργασία αποκλειστικά στους γονείς και στον αδερφό μου, οι οποίοι, μέσω της ενθάρρυνσης και της υποστήριξής τους, σε όλα τα επίπεδα, με βοήθησαν να ολοκληρώσω το μεταπτυχιακό μου πρόγραμμα και την εν λόγω διατριβή.

Είναι αυτονόητο ότι για τυχόν λάθη ή παραλείψεις, η ευθύνη βαρύνει αποκλειστικά εμένα και όχι τον επιβλέποντα καθηγητή μου.

Ιωάννινα, Οκτώβριος 2005.

Στεφάνου Ιωάννα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εν λόγω διπλωματική εργασία έχει ως στόχο τον εννοιολογικό προσδιορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μέσα από τη βιβλιογραφία και μέσα από την πληροφόρηση που αντλήθηκε από διάφορους διεθνείς οργανισμούς (ιστοσελίδες, εκδόσεις και συμβάσεις τους). Μας ενδιαφέρει να δούμε με ποιες άλλες έννοιες συνδέεται, ποιες είναι οι απαρχές της, ποια η τρέχουσα μορφή της, ποιοι οι προσδιοριστικοί της παράγοντες, ποια τα οφέλη της και ποια τα κόστη της, καθώς και το πώς τελικά ενσωματώνεται στην πράξη μέσα στις δραστηριότητες των επιχειρήσεων. Παράλληλα, γίνεται προσπάθεια για τη συγκέντρωση πληροφόρησης σχετικά με την ελληνική περίπτωση αναφορικά με την ΕΚΕ, μέσα από την παρουσίαση των πιο σημαντικών ερευνών και συνεδρίων, καθώς και μέσα από τη δράση συγκεκριμένων φορέων που ασχολούνται με το θέμα.

Αναφορικά με τη δομή της εργασίας, μετά την Εισαγωγή και τον Πρόλογο, ακολουθεί η 1^η Ενότητα, όπου γίνεται μια προσπάθεια κατανόησης της έννοιας, μέσα από την παρουσίαση και άλλων εννοιών και σχέσεων, που συνδέονται με αυτή, καθώς και την παράθεση ποικίλων ορισμών για την ΕΚΕ από οργανισμούς που ασχολούνται με αυτή.

Στη 2^η Ενότητα, παρουσιάζεται η ιστορική αναδρομή για την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Παρατίθενται διεθνείς συμβάσεις και κώδικες συμπεριφοράς, που την αφορούν, καθώς και πρωτοβουλίες που την προώθησαν σε παγκόσμιο επίπεδο και την οδήγησαν στη σύγχρονή της μορφή, η οποία περιγράφεται στο δεύτερο μέρος της ενότητας (διαστάσεις και εργαλεία – τομείς της ΕΚΕ).

Η 3^η Ενότητα περιλαμβάνει τους προσδιοριστικούς παράγοντες που ώθησαν την ΕΚΕ, καθώς και τα οφέλη που προκύπτουν από την υιοθέτηση των πρακτικών στη λειτουργία των επιχειρήσεων και τη σχέση της ΕΚΕ με τη βιώσιμη ανάπτυξη. Επίσης, παρουσιάζονται και τα κόστη που η ενσωμάτωση τέτοιων αξιών συνεπάγεται για μια επιχείρηση.

Στην 4^η Ενότητα παρατίθενται περιπτώσεις καλών πρακτικών, σε διεθνές επίπεδο, αναφορικά με την ενσωμάτωση αξιών και πρακτικών ΕΚΕ στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, δείκτες που αξιολογούν την κοινωνική υπευθυνότητα και διευκολύνουν την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση, καθώς και διάφορα βραβεία, που έχουν θεσπιστεί από οργανισμούς, για την επιβράβευση της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς.

Στην 5^η Ενότητα γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης της ελληνικής άποψης πάνω στο ζήτημα της ΕΚΕ μέσα από μελέτες, συνέδρια, αλλά και δράσεις φορέων σχετικών με αυτή. Τέλος, ακολουθεί ο Επίλογος με τα Γενικά Συμπεράσματα που εξάγονται από την εργασία.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο τομέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ) έχει επεκταθεί σε σημαντικό βαθμό την τελευταία δεκαετία τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και στη χώρα μας. Ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις μετέχουν σε σοβαρές προσπάθειες, ώστε να προσδιορίσουν και να ενσωματώσουν την ΕΚΕ σε όλες τις πλευρές της δραστηριότητάς τους. Οι προσπάθειες αυτές υποστηρίζονται και από ένα αυξανόμενο αριθμό αποδεικτικών στοιχείων ότι η ΕΚΕ έχει θετικό αντίκτυπο στην επιχειρησιακή οικονομική επίδοση. Νέα εθελοντικά πρότυπα και εργαλεία μέτρησης της επίδοσης πολλαπλασιάζονται σε αριθμό παράλληλα με τη συνεχιζόμενη διαμάχη για το εάν και το πώς θα τυποποιηθούν νομικές απαιτήσεις για την ΕΚΕ από την πλευρά των επιχειρήσεων. Τα ενδιαφερόμενα μέρη απαιτούν πλέον από την επιχείρηση να απολογηθεί για την επίδοσή της σε ολόκληρη την αλυσίδα εφοδιασμού και για ένα σύνολο θεμάτων κοινωνικής ευθύνης. Όλα τα ανωτέρω λαμβάνουν χώρα με φόντο μια πολύπλοκη παγκοσμιοποιημένη οικονομία, όπου υπάρχουν πολλές κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές αδικίες.

Στο παρελθόν, η αξία μιας επιχείρησης ήταν αποκλειστικά βασισμένη στην χρηματοοικονομική της απόδοση. Τα ενδιαφερόμενα μέρη τώρα αρχίζουν να κατανοούν καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο η επιχειρησιακή συμπεριφορά επιδρά στο κοινωνικό, πολιτικό και φυσικό περιβάλλον. Συνέπεια του γεγονότος αυτού είναι μια εντεινόμενη πίεση από τους επενδυτές, τους καταναλωτές και τους εργαζομένους προς τις επιχειρήσεις, ώστε να συμπεριλάβουν κοινωνικά και οικολογικά κριτήρια κατά τη λήψη αποφάσεων.

Η ΕΚΕ εμπεριέχει δύο βασικές ιδέες, την ευθύνη απολογισμού (accountability) και τη διαφάνεια (transparency). Από την πλευρά τους, οι διάφορες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών απαιτούν από τις επιχειρήσεις να δραστηριοποιούνται επιτυχώς σε μη χρηματοοικονομικούς τομείς, οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, την επιχειρησιακή ηθική, περιβαλλοντικές πρακτικές, εταιρικές συνεισφορές, συμβολή στην ανάπτυξη της τοπικής κοινότητας, εταιρική διακυβέρνηση και εργασιακά ζητήματα, καθώς και θέματα διακρίσεων. Η κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση πλέον θεωρούνται ότι συμβαδίζουν με την οικονομική απόδοση.

Από την οικονομική ανάπτυξη σε τοπικό επίπεδο έως πολιτικές για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε διεθνές επίπεδο, οι εταιρείες πρέπει να απολογούνται για τις πράξεις και τον αντίκτυπό τους. Επιπλέον, αναμένεται από τις επιχειρήσεις να αποκαλύπτουν και να «επικοινωνούν» τις πολιτικές και τις πρακτικές τους, οι οποίες έχουν επίδραση στους εργαζομένους, τις κοινότητες και το περιβάλλον. Στην παγκόσμια οικονομία, αυτές οι εταιρείες που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των συμμετεχόντων, δηλαδή των ενδιαφερόμενων μερών, μπορούν πιο εύκολα να επιτύχουν μακροχρόνια χρηματοοικονομική απόδοση.

Η ΕΚΕ μπορεί να συμπεριληφθεί σε κάθε πλευρά της επιχειρησιακής δραστηριότητας. Μια επιχείρηση που θεωρείται καλός εταιρικός πολίτης είναι αυτή που επιδεικνύει ένα αίσθημα δέσμευσης προς τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη μέσω κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών και διαφανών λειτουργιών.

1. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Ως έννοια η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι νεόφερτη. Έχοντας διάφορες διαστάσεις, περιλαμβάνει ποικίλους τομείς, συνδέεται με άλλες, πολλές και σημαντικές για την επιχειρηματική ζωή, έννοιες. Για την ΕΚΕ (όπως έχει επικρατήσει να είναι το ακρωνύμιο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη) υπάρχουν πολλοί ορισμοί, γεγονός που καθιστά δύσκολη την οριοθέτησή της και δημιουργεί ασάφεια ως προς το περιεχόμενό της και τον τρόπο, με τον οποίο μπορούν να την αντιληφθούν οι ενδιαφερόμενοι φορείς. Στην πρώτη ενότητα γίνεται μια προσπάθεια κατανόησης της έννοιας, μέσα από την παρουσίαση και άλλων εννοιών και σχέσεων, που συνδέονται με αυτή, καθώς και την παράθεση ποικίλων ορισμών για την ΕΚΕ.

1.1 Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΣΤΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Η χρονιά που διανύουμε έχει ονομαστεί «Ολυμπιακό Έτος για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη». Η επίσημη έναρξή του έγινε με ειδική, προγραμματισμένη εκδήλωση της ολλανδικής κυβέρνησης, προτού παραδώσει τη σκυτάλη της ευρωπαϊκής προεδρίας¹. Το γεγονός αποτελεί ένα βασικό στοιχείο της σημασίας που δίδεται πλέον στην πολυδιάστατη έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και αφορά τις επιχειρήσεις, τις δημόσιες αρχές και το κοινωνικό σύνολο.

Αρχικά, για την κατανόηση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, θα πρέπει να γίνει η εξής διάκριση. Από τη μία πλευρά υπάρχουν οι shareholders, οι μέτοχοι / ιδιοκτήτες, οι οποίοι κρατούν τους τίτλους ιδιοκτησίας (share = μετοχή). Από την άλλη πλευρά, βρίσκονται οι stakeholders, οι εμπλεκόμενοι στη λειτουργία μιας επιχείρησης, χωρίς να αποτελούν οι ίδιοι συστατικά μέλη της, όμως λόγω της εμπλοκής τους στη δεδομένη επιχειρηματική δραστηριότητα, τα συμφέροντά τους διακυβεύονται (stake) ή τα δικαιώματά τους αναμιγνύονται ή τελικά συμμετέχουν σε σημαντικό βαθμό στην οικονομική και παραγωγική δραστηριότητα².

Τέτοιες ομάδες ενδιαφερομένων (stakeholders) για μια επιχείρηση μπορεί να είναι οι εργαζόμενοι και τα εργατικά σωματεία, οι πελάτες, οι συνεργάτες, οι προμηθευτές, οι μέτοχοι, οι θεσμικοί επενδυτές, οι αναλυτές, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις και οι ακτιβιστές, οι δημόσιες αρχές, οι πιστωτές, οι ασφαλιστές, η τοπική κοινότητα, στην οποία δραστηριοποιείται η εταιρεία, και η κοινωνία εν γένει.

¹ Δαμουλιάνου Χριστίνα, «Ολυμπιακό Έτος για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», 1/1/2005, «Καθημερινή».

Πηγή: www.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_795310_01/01/2005_129048

² Καλδής, Βύρων, «Επιχειρήσεις και Ηθική», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα 2002, σελ.143.

Στη βιβλιογραφία σημειώνεται ότι η έννοια του stakeholder έκανε την εμφάνισή της τη δεκαετία του 1980 για να συμπληρώσει και να ενισχύσει την ΕΚΕ³. Η οπτική γωνία των stakeholders είναι ουσιαστικά αυτή, που υπογραμμίζει και προβάλλει την κοινωνική διάσταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ανοίγοντας το δρόμο για την τεκμηρίωση των ηθικών ευθυνών της επιχείρησης και την επανατοποθέτηση της έννοιας «επιχείρηση» πέρα από τα στενά όρια της οικονομικής λειτουργίας. Ιδιαίτερα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης και αυξανόμενης δράσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων, η προσέγγιση των stakeholders επιτρέπει την αναγνώριση και λύση προβλημάτων, τα οποία πηγάζουν από την αλληλεξάρτηση οικονομικής δραστηριότητας και πολιτικής, κοινωνικής και ηθικής ζωής στον πλανήτη.

Επίσης, την παραπάνω διάκριση βρίσκουμε και ως εξής: Από τη μία πλευρά υπάρχει η θέση του μετόχου : η παραδοσιακή θέση απέναντι στην κοινωνική ευθύνη, που θεωρεί ότι η επιχείρηση είναι υπεύθυνη μόνο απέναντι στους μετόχους και τους ιδιοκτήτες της. Ενεργώντας με αυτό τον τρόπο, θα υπάρξουν μακροχρόνια οφέλη για την κοινωνία. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη άποψη, η κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης αφορά ένα τελικό προϊόν, που δημιουργείται από την αναζήτηση του κέρδους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει η θέση του συνεργάτη για την ΕΚΕ, η οποία ορίζει ότι η επιχείρηση πρέπει να ενδιαφέρεται για την ποιότητα ζωής των διαφόρων ομάδων, που επηρεάζονται από τις δράσεις της. Οι συνεργάτες διακρίνονται σε εσωτερικούς και εξωτερικούς. Στην πρώτη ομάδα συγκαταλέγονται οι ιδιοκτήτες, οι μέτοχοι, οι υπάλληλοι και το διοικητικό συμβούλιο, ενώ στη δεύτερη περιλαμβάνονται οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι πιστωτές, τα σωματεία, οι ανταγωνιστές, οι καταναλωτές, οι κυβερνητικοί οργανισμοί και τα οικονομικά ιδρύματα.⁴

Το δόγμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ισχυρίζεται ότι οι επιχειρήσεις είναι περιτριγυρισμένες από διάφορες ομάδες ενδιαφερόντων, οι οποίες αποζητούν την πρόσβαση στους πόρους αυτών. Η επιχείρηση καλείται να προσπαθεί ταυτόχρονα για χαμηλότερες τιμές, καλά κατασκευασμένα προϊόντα, δίκαιους μισθούς, καθαρές και ασφαλείς εργοστασιακές εγκαταστάσεις, έλεγχο της μόλυνσης, φιλανθρωπικές εισφορές, εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ πρέπει να μοιράζει δίκαια μερίσματα στους μετόχους⁵.

Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για κατάλληλη και ενδιαφέρουσα απασχόληση, εξασφαλισμένη εργασία, δίκαιη αντιμισθία, ευκαιρίες προαγωγής και μετεκπαίδευσης, επιμόρφωση, παιδεία, συμμετοχή στα κέρδη, δικαίωμα συναποφάσεως, ηθικούς επαίνους και πρόσθετες παροχές. Οι καταναλωτές ζητούν ποιότητα προϊόντων, καλούς όρους συναλλαγών, service, πρόσθετες χρησιμότητες, υψηλό επίπεδο παρεχόμενων

³ Valor, Carmen, "Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability", Business & Society Review, 110 (2), 191 – 212.

⁴ Dubrin J., Andrew, «Βασικές Αρχές Μανατζμέντ», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998, σελ.79.

⁵ Callaghan W., Dennis & Elkins, Arthur, "A managerial odyssey – Problems in business and its environment", Addison & Wesley Editions, 1981, σελ. 12-13.

υπηρεσιών. Οι προμηθευτές ενδιαφέρονται για εξασφαλισμένη και διαρκή ζήτηση, έγκαιρη και χωρίς καθυστερήσεις εξόφληση των υποχρεώσεων, εύλογους χρόνους παραδόσεων και υψηλό επίπεδο χρησιμοποιούμενου εξοπλισμού. Οι μέτοχοι – κεφαλαιούχοι επιδιώκουν εξασφάλιση ικανοποιητικού μερίσματος, συμμετοχή στη διοίκηση, απόδοση των επενδυμένων κεφαλαίων τους και διαφάνεια. Τέλος, το κοινωνικό σύνολο εστιάζει το ενδιαφέρον του στην προστασία του περιβάλλοντος, στη βελτίωση της λειτουργίας των αστικών κέντρων, στη δίκαιη κατανομή των φορολογικών βαρών, στον εξασφαλισμένο εφοδιασμό με αγαθά και ενέργεια με ταυτόχρονη χρησιμοποίηση μεθόδων εξοικονόμησης πρώτων υλών και ενέργειας, στη συμβολή στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας⁶.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη συνδέεται και με άλλες έννοιες, όπως είναι η έννοια της επιχειρηματικής ηθικής (business ethics). Ως όρος, περιλαμβάνει τη μελέτη και την ανάλυση, από πλευράς διοικητικών στελεχών, των κινήτρων και των συνεπειών, των αποφάσεων και των δράσεων τους⁷, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στην ηθική, η οποία με τη σειρά της ρυθμίζει την ανθρώπινη συμπεριφορά σύμφωνα με κάποιο ηθικό νόμο, ηθικές αρχές, κανόνες, μιλά για καθήκοντα, αρετές, αξίες. Προσθέτοντας μια διάσταση σκοπιμότητας στην έννοια της ηθικής, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι ασχολείται με τον τρόπο, που τα άτομα αντιμετωπίζουν τους γύρω τους και τα υπόλοιπα όντα, έτσι ώστε να προάγεται το κοινωνικό συμφέρον, η πρόοδος, η δημιουργικότητα, η έννοια του καλού και του κακού, του δίκαιου και του άδικου⁸. Η ηθική των επιχειρήσεων ουσιαστικά αναφέρεται στον τρόπο, με τον οποίο τα άτομα πρέπει να συμπεριφέρονται μέσα σε αυτές και βοηθά στο να προσεγγίσει κανείς το πώς πρέπει να είναι η οικονομική και επιχειρηματική ζωή⁹. Αφορά στην εφαρμογή των γενικών ηθικών ιδεών στην επιχειρησιακή συμπεριφορά. Η ηθική σφαίρα, το ηθικό και το ανήθικο, το καλό και το κακό είναι κοινωνικές αξιολογήσεις, απαντούν στην κοινωνία, αποτελούν κοινωνική πραγματικότητα, η οποία όμως χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και μεταβλητότητα¹⁰.

Στη λήψη αποφάσεων των διοικητικών στελεχών (managers) επιδρούν τέσσερις διαφορετικές μεταξύ τους φιλοσοφικές αρχές:

⁶ Πεχλιβανίδης Γ., Παντελής, «Στρατηγικός Προγραμματισμός και Στρατηγικό Management των Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Ο.Π.Α, Αθήνα 1999, σελ.9.

⁷ Phatak V.A, «International Management – Concept and Cases» - Cincinnati, Ohio, USA 1997 - Southwestern College Publishing, σελ.403.

⁸ Θανόπουλος Ν., Γιάννης, «Επιχειρηματική Ηθική & Δεοντολογία», Interbooks, Αθήνα 2003, σελ. 23.

⁹ Cowton, Cristopher & Crisp, Roger, “Business Ethics – Perspectives on the practice of theory”, Oxford University Press, Oxford 1998, σελ. 9-10.

¹⁰ Γκίκας Σωτήριος, «Λεξικό Εννοιών Γενικής Παιδείας» - Αθήνα 1995 – Εκδόσεις Σαββάλα, σελ.206-208.

▪ Η τελεολογία, σύμφωνα με την οποία μια πράξη ή μια ιδεολογία είναι αποδεκτή ή σωστή εάν είναι υπεύθυνη για την παραγωγή ενός επιθυμητού αποτελέσματος.

▪ Η δεοντολογία, η οποία κρίνει ως θεμέλιο της εγκαθίδρυσης της ηθικής και κοινωνικής υποχρέωσης τη δράση με βάση το αίσθημα του καθήκοντος και όχι βάση των επιθυμητών συνεπειών.

▪ Η δικαιοσύνη, κατά την οποία το στέλεχος πρέπει να είναι δίκαιο, αμερόληπτο και να υπερασπίζεται την ισότητα.

▪ Η σχετικότητα της κουλτούρας, όπου το νόημα και η πραγματική αξία λέξεων, όπως «σωστό», «λάθος», «δίκαιο», «άδικο» πηγάζουν από τις συμπεριφορές και τις αρχές μιας συγκεκριμένης κουλτούρας¹¹.

Η σύγχρονη οικονομία αντιμετωπίζει τη διαπλοκή και τη διαφθορά, που διαπερνούν τον κοινωνικό ιστό και οδηγούν μέρος της επιχειρηματικής κοινότητας να ενδιαφέρεται ελάχιστα για τη φήμη της και περισσότερο για τα κέρδη. Αυτό που μπορεί να κάνει είναι να αντισταθμίσει τη νοοτροπία του άκρατου καταναλωτικού προτύπου και της έμφασης στα κέρδη με ένα σύνολο αξιών, το οποίο να βασίζεται στους εξής παράγοντες επιχειρηματικής ηθικής:

▪ Τα μακροχρόνια κέρδη, τα οποία προέρχονται από την αύξηση της παραγωγικότητας και την ορθολογική διαχείριση των πόρων, συμπεριλαμβανομένων και των ανθρώπινων.

▪ Την υιοθέτηση και προβολή πολιτικών κοινωνικής ευθύνης.

▪ Την ακέραια εφαρμογή όλων των νόμων και κανόνων που έχουν θεσπιστεί για τη λειτουργία του υγιούς ανταγωνισμού και την αποδοχή των επιπτώσεων της ανυπακοής.

▪ Τη φροντίδα του οργανισμού, ώστε όλα τα μέλη του να διακατέχονται από το αίσθημα της προσωπικής ευθύνης¹².

Η ηθική διαφυλάσσεται με αυτό τον τρόπο, πρώτον, σε επίπεδο ηγεσίας και δεύτερον, στο σύνολο της επιχείρησης με κύριο μέσο την εταιρική κουλτούρα. Η επιχειρηματική ηθική επηρεάζει αξίες και πλούτο. Ένας μηχανισμός έκφρασης, εφαρμογής και διασφάλισης ενός συστήματος αξιών, που κρατά το σύνολο του οργανισμού σε μια συνεχή εγρήγορση και ωθεί προς την τήρηση της νομιμότητας και της αρετής.

Στο σημείο αυτό υπεισέρχεται μια άλλη έννοια, η κουλτούρα του οργανισμού, με την οποία συνδέεται η ΕΚΕ. Η κουλτούρα αποτελείται από όλες αυτές τις πλευρές του οργανισμού, που δίνουν ένα συγκεκριμένο κλίμα ή αίσθηση. Κουλτούρα για έναν οργανισμό είναι ό,τι η προσωπικότητα για ένα άτομο. Μια χαρακτηριστική συγκέντρωση ιδεών, αξιών, στυλ εργασίας και σχέσεων, τρόπων, με τους οποίους τα άτομα υποκινούνται για να

¹¹ Phatak V.A, «International Management – Concept and Cases» - Cincinnati, Ohio, USA 1997 - Southwestern College Publishing, σελ. 405-407.

¹² Παπαμιχαλάκης Ν. Ιωάννης, «Το άρθρο του Εκδότη», Δελτίο Διοικήσεως Επιχειρήσεων, Μάρτιος-Απρίλιος 2005, τεύχος 351, σελ. 9 - 10.

παράγουν, να συμπεριφέρονται μεταξύ τους και να χρησιμοποιούν την εξουσία, που τους παρέχεται. Όλα αυτά τα στοιχεία διακρίνουν τη μία επιχείρηση από την άλλη¹³. Κάθε επιχείρηση έχει τη δική της κουλτούρα., όμως οι κουλτούρες τείνουν να διαφέρουν ως προς κάποιες διαστάσεις – κλειδιά, όπως, για παράδειγμα, είναι πιθανό να γίνεται λόγος για «θετική» κουλτούρα (όταν ευθυγραμμίζεται με το όραμα, την αποστολή και τη στρατηγική) έναντι κάποιας «αρνητικής». Επίσης, μπορεί να είναι δυνατή ή αδύναμη, ομοιογενής ή ανομοιογενής (όταν υπάρχουν διαφορετικές κουλτούρες στα τμήματα της επιχείρησης), καθώς και συνεπής ή ασυνεπής (όταν τα στοιχεία που την απαρτίζουν συγκρούονται)¹⁴.

Η οργανωσιακή κουλτούρα (organizational culture) περιέχει αρχές, που λειτουργούν ως θεμέλια για το σύστημα διαχείρισης μιας επιχείρησης. Σε συνδυασμό με τις πρακτικές διοίκησης και συμπεριφοράς, δίνουν νόημα στα μέλη του οργανισμού, διότι αντιπροσωπεύουν στρατηγικές επιβίωσης, οι οποίες απέδωσαν στο παρελθόν και πιστεύεται ότι ενδεχομένως να λειτουργήσουν ευεργετικά και στο μέλλον. Τέλος, η οργανωσιακή κουλτούρα έχει αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων διαχρονικά. Μελέτες δείχνουν ότι η κουλτούρα ενός οργανισμού σχετίζεται στενά με τις πρακτικές διαχείρισης (management) και τη μελλοντική επίδοση και αποτελεσματικότητα¹⁵.

Η ΕΚΕ στη βιβλιογραφία συνδέεται και με την έννοια του corporate citizenship, η οποία στην ελληνική γλώσσα μπορεί να αποδοθεί ως η «ιδιότητα του πολίτη στην επιχείρηση» και προσδιορίζει τη διαχείριση του συνόλου των σχέσεων μεταξύ μιας εταιρείας και των συμβαλλόμενων κοινοτήτων σε επίπεδο τοπικό, εθνικό και διεθνές¹⁶. «Το ευρέως μνημονευμένο μοντέλο ΕΚΕ του Carroll (1979) μορφώνει την έννοια μέσα από τέσσερις διαστάσεις, τύπους ευθύνης για την επιχείρηση:

- Οικονομική, να είναι επικερδής.
- Νομική, να συμμορφώνεται με τους νόμους που θεσπίζει μια κοινωνία.
- Ηθική, να πράττει αυτό που θεωρείται σωστό, συνεπές και δίκαιο από το κοινωνικό σύνολο.
- Φιλανθρωπική, να συνεισφέρει προς διαφόρων ειδών κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς, ψυχαγωγικούς και πολιτιστικούς σκοπούς»¹⁷.

¹³ Harrison, Roger & Stokes, Herb, “Diagnosing Organizational Culture”, Pfeiffer & Co., USA 1992, σελ. 13.

¹⁴ Kuratko F., Donald & Morris H., Michael, “Corporate Entrepreneurship”, Thomson –Southwestern, USA 2002, σελ. 254.

¹⁵ Denison R., Daniel, “Corporate Culture & Organizational Effectiveness”, John Wiley & Sons, Canada 1990, σελ. 2-3.

¹⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ», COM (2001), 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001, Παράρτημα, σελ. 29.

¹⁷ Carroll, A. B., “A three dimensional model of corporate social performance”, Academy of Management Review, 4, 497 – 505. Η αναφορά στο μοντέλο και στο άρθρο γίνεται στο δοκίμιο των: Crane, Andrew & Matten, Dirk, “Corporate Citizenship: Toward an extended theoretical conceptualization”, Academy of Management Review, 2005, 30 (1), 166 – 179.

Υποστηρίζεται ότι έως τη δεκαετία του 1990, ο όρος «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» (Corporate Social Responsibility) χρησιμοποιούνταν ευρέως, ενώ ο όρος της «Ιδιότητας του Εταιρικού Πολίτη» (Corporate Citizenship), που προτιμάται στις Αγγλοσαξονικές χώρες, δημιουργήθηκε από επαγγελματίες του χώρου στα τέλη της δεκαετίας. Χρησιμοποιήθηκε για να συνδέσει την επιχειρηματική δραστηριότητα με την ευρεία έννοια της κοινωνικής αναφοράς και της αφοσίωσης προς το κοινό καλό, καθώς και να ενισχύσει την άποψη ότι η επιχείρηση αποτελεί μια οντότητα με θέση ίδια προς αυτή του ατόμου. Επίσης, η έννοια αυτή συνυπάρχει στη βιβλιογραφία με την προσέγγιση των συμμετεχόντων (stakeholders).

Από θεωρητική πλευρά, οι έννοιες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της ιδιότητας του εταιρικού πολίτη, έχουν διαφορές και ομοιότητες. Οι υποστηρικτές της δεύτερης θεωρούν ότι η χρήση αυτής θα βοηθούσε στο να ξεπεραστούν οι περιορισμοί της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όμως δεν έχει ακόμη σταθεί δυνατή μια σαφής οριοθέτησή της ή μια επίδειξη των πλεονεκτημάτων της¹⁸. Σε γενικές γραμμές, ο όρος «corporate citizenship» (CC) δίνει έμφαση στην ιδέα ότι οι επιχειρήσεις αποτελούν νομικές οντότητες με δικαιώματα και καθήκοντα. Αν και τα δικαιώματα αυτά δεν ισοδυναμούν με αυτά ενός «πραγματικού» πολίτη (εννοώντας τα φυσικά πρόσωπα), ωστόσο ο στόχος της CC είναι να υπογραμμίσει ότι οι εταιρείες έχουν έναν ισχυρό δημόσιο ρόλο και η ευθύνη τους έγκειται στο ότι πρέπει να σέβονται τα δικαιώματα των «πραγματικών» πολιτών της κοινωνίας.

Οι Crane και Matten (2005) διακρίνουν δύο προσεγγίσεις του όρου Corporate Citizenship. Η πρώτη αποτελεί την περιορισμένη άποψη ότι η CC αφορά στη φιланθρωπική ευθύνη της επιχείρησης δίνοντας, όμως και στρατηγικό προσανατολισμό στις δράσεις αυτές. Για την επιχείρηση, η ιδιότητα του εταιρικού πολίτη υποκινείται από το συμφέρον της, αλλά περιλαμβάνει και την επίγνωση ότι ένα σταθερό κοινωνικό, πολιτικό και φυσικό περιβάλλον διασφαλίζει και την κερδοφορία της. Η δεύτερη προσέγγιση παρουσιάζει την CC ως έννοια ισοδύναμη με την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όπως την όρισε ο Carroll (1979), με τις τέσσερις διαστάσεις της: οικονομική, νομική, ηθική και φιλανθρωπική.

Οι ίδιοι συγγραφείς προσδιορίζουν την έννοια της «ιδιότητας του εταιρικού πολίτη» (corporate citizenship) ως το ρόλο της επιχείρησης στο να διαχειρίζεται δικαιώματα του πολίτη σε ατομικό επίπεδο. Αυτό σημαίνει ότι ξεφεύγουμε από την έννοια του ότι η επιχείρηση είναι η ίδια «πολίτης», αλλά αναλαμβάνει τη διαχείριση και την οργάνωση υποθέσεων που αφορούν καθήκοντα και δικαιώματα εκ μέρους διαφόρων ομάδων πολιτών. Τέτοιες ομάδες αποτελούν οι κλασικές ομάδες συμμετεχόντων (stakeholders), όπως οι εργαζόμενοι, οι πελάτες ή οι μέτοχοι, αλλά παράλληλα, περιλαμβάνονται και πιο ευρείες ομάδες, οι οποίες δεν έχουν άμεση συναλλακτική θέση με την επιχείρηση.

¹⁸ Valor, Carmen, "Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability", *Business & Society Review*, 110 (2), 191 – 212.

Λέγοντας «διαχείριση των δικαιωμάτων» εννοείται ένας αριθμός διαφορετικών ρόλων και δράσεων. Σχετικά με τα κοινωνικά δικαιώματα - social rights - (όπως το δικαίωμα στην εκπαίδευση, στην περίθαλψη και γενικά στις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας), η επιχείρηση είτε εφοδιάζει είτε όχι τα άτομα με κοινωνικές υπηρεσίες και, συνεπώς, «διαχειρίζεται» τα δικαιώματα αυτά παίζοντας ρόλο χορηγού, προμηθευτή (providing role). Στην περίπτωση των αστικών δικαιωμάτων - civil rights - (όπως το δικαίωμα στην περιουσία και η ελευθερία της έκφρασης), η επιχείρηση είτε εξουσιοδοτεί είτε περιορίζει τους πολίτες και ο διαχειριστικός ρόλος της γίνεται εξουσιοδοτικός (enabling role). Τέλος, στον τομέα των πολιτικών δικαιωμάτων - political rights - (όπως το δικαίωμα της ψήφου) η επιχείρηση παίζει το ρόλο του αγωγού, του δικτύου, για την εξάσκησή τους (channeling role) και βοηθά το άτομο στην ενεργή του συμμετοχή στα κοινά¹⁹.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη, στη σύγχρονή της μορφή, συνδέεται και με την εταιρική διακυβέρνηση, η οποία περιλαμβάνει κάθε δομημένο σύστημα καταμερισμού εξουσίας σε ένα οργανισμό καθορίζοντας από ποιον και πώς θα «κυβερνηθεί»²⁰. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την ορίζει ως μια δέσμη σχέσεων μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας, του Δ.Σ, των μετόχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Παρέχει τη δομή, μέσω της οποίας προσδιορίζονται οι στόχοι και τα μέσα για την επίτευξή τους, καθώς και η παρακολούθηση της επίδοσης²¹. Ως όρος, αφορά τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων και την άσκηση εξουσίας στο ανώτατο επίπεδο ενός οργανισμού, σε επίπεδο δηλαδή του διοικητικού συμβουλίου. Το θέμα της καλής εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί παγκόσμια υπόθεση. Σε διεθνές, αλλά και εθνικό επίπεδο, εφαρμόζονται ρυθμίσεις, που εμπίπτουν στο χώρο της εταιρικής ηθικής και δεοντολογίας. Η έννοια αυτή προσδιορίζεται από την εντεινόμενη διεθνοποίηση, η οποία προσφέρει νέες δυνατότητες παραγωγής, αγορών, επενδυτικών επιλογών, τεχνολογικών εξελίξεων, ανθρώπινου κεφαλαίου και διοικητικών πλαισίων.

Το «παγκόσμιο χωριό» επιτρέπει επιχειρηματικές ενέργειες με ελάχιστους εμπορικούς φραγμούς, με αποτέλεσμα να γίνεται εντονότερος ο ανταγωνισμός. Επίσης, οι τεχνολογικές εξελίξεις στο χώρο της διαχείρισης της πληροφορίας δημιούργησαν μια νέα διοικητική εποχή, η οποία απαιτούσε μια ηλεκτρονική γραφειοκρατία βασισμένη σε ποιοτικά πολύ καλή πληροφόρηση και εξελιγμένα διοικητικά συστήματα (ολοκληρωμένη διαχείριση επιχειρηματικών πόρων – enterprise resource planning). Τέλος, μια πολύ σημαντική παράμετρος της εταιρικής διακυβέρνησης είναι και η απαίτηση της διαφάνειας. Στην εποχή μας, τα επιχειρηματικά δρώμενα, τα οποία πρέπει να συμφωνούν με τους συνεχώς

¹⁹ Crane, Andrew & Matten, Dirk, “Corporate Citizenship: Toward an extended theoretical conceptualization”, Academy of Management Review, 2005, 30 (1), 166 – 179.

²⁰ Frederick C., William et al., “Business and Society - Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”, McGraw Hill international Editions, USA 1992, σελ. 597.

²¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ» - COM (2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001, Παράρτημα, σελ. 29.

ανανεωμένους και αποδεκτούς λογιστικούς κανόνες και πρότυπα, προετοιμάζονται στο ανώτατο επίπεδο της επιχείρησης, αλλά καθίσταται αναγκαία η κοινοποίησή τους παντού, από τους μεγάλους θεσμικούς επενδυτές έως τους μεμονωμένους μετόχους²².

Στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον, είναι χρέος της επιχείρησης οι κοινωνικά αποδεκτές διαδικασίες, δηλαδή μια επιχειρηματική ηθική διατυπωμένη με συνέπεια και κοινωνική συμβατότητα. Οι βάσεις της ηθικής και κοινωνικής ευθύνης πρέπει να καθορίζουν τους συγκεκριμένους κώδικες επιχειρηματικής δεοντολογίας, οι οποίοι περιγράφουν κάθε επιχειρηματική δράση και συμπεριφορά. Αποτελούνται από μια σειρά κανόνων, οι οποίοι είναι δυνατόν να αλλάζουν ανάλογα με τις απαιτήσεις των καιρών ή των χωρών δραστηριοποίησης της εταιρείας²³.

1.2 ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Σε διεθνές επίπεδο, πολλοί φορείς δραστηριοποιούμενοι σε θέματα ΕΚΕ προσπαθούν να οριοθετήσουν την έννοια αυτή. Στους πιο σημαντικούς συγκαταλέγεται το World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), ένας συνασπισμός 175 επιχειρήσεων, τις οποίες ενώνει η κοινή δέσμευση προς τη βιώσιμη ανάπτυξη μέσω τριών πυλώνων: της οικονομικής μεγέθυνσης, της οικολογικής ισορροπίας και της κοινωνικής προόδου. Ως ΕΚΕ ορίζεται η συνεχής δέσμευση από την πλευρά της επιχείρησης να συμπεριφέρεται ηθικά και να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, καθώς και στην παράλληλη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, της τοπικής κοινότητας και του κοινωνικού συνόλου σε γενικό επίπεδο.²⁴

Επίσης, παγκόσμιοι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί έχουν αναπτυχθεί για την προώθηση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης προσφέροντας στις εταιρείες – μέλη πληροφόρηση, εργαλεία, εκπαίδευση, συμβουλευτικές υπηρεσίες για την ενσωμάτωση της στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και τη στρατηγική τους.

Χαρακτηριστικός φορέας το Business for Social Responsibility, κατά το οποίο, ΕΚΕ φέρεται να είναι η πραγματοποίηση εμπορικής επιτυχίας με τρόπους που τιμούν τις ηθικές αξίες και σέβονται τα άτομα, τις κοινότητες και το φυσικό περιβάλλον. Μέσω της ΕΚΕ η κοινωνία απευθύνει τις νομικές, ηθικές, εμπορικές και άλλου είδους προσδοκίες της προς τις επιχειρήσεις, ενώ λαμβάνονται αποφάσεις που με δίκαιο τρόπο εξισορροπούν τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών²⁵. Η ΕΚΕ καλύπτει το γιατί, το πότε και το πώς η επιχείρηση

²² Θανόπουλος Ν., Γιάννης, « Επιχειρηματική ηθική & Δεοντολογία», Interbooks, Αθήνα 2003, σελ. 97.

²³ Θανόπουλος Ν., Γιάννης, « Επιχειρηματική ηθική & Δεοντολογία», Interbooks, Αθήνα 2003, σελ. 24.

²⁴ Holme Richard & Watts Phil, “CSR: Making good business sense”, WBCSD Publications, Jan 2000, p.8.

²⁵ www.bsr.org – Overview of CSR - Introduction

διαχειρίζεται τους κοινωνικούς, περιβαλλοντικούς και οικονομικούς στόχους, επιδόσεις και αποτελέσματα, καθώς και τη μεταξύ τους σχέση.²⁶

Επίσης, από την πλευρά του το CSR Wire αναφέρει ότι η EKE ευθυγραμμίζει τις κοινωνικές αξίες με τις επιχειρησιακές δραστηριότητες. Εστιάζει στην κοινωνική, περιβαλλοντική και χρηματοοικονομική απόδοση, στη λεγόμενη «τριπλή βασική αρχή», Σκοπό αποτελεί η παράλληλη πραγματοποίηση επιχειρηματικής επιτυχίας έχοντας θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία.²⁷

Ομοίως, ο οργανισμός CSR Europe στην προσπάθειά του να ενισχύσει την EKE στις επιχειρήσεις, ώστε να επιτύχουν κερδοφορία, βιωσιμότητα και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, επισημαίνει ότι η EKE αφορά στον τρόπο, με τον οποίο η επιχείρηση βελτιώνει την κοινωνική και περιβαλλοντική της επίπτωση, ώστε να προσθέσει αξία τόσο για τους μετόχους όσο και για τα ενδιαφερόμενα μέρη²⁸.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την έκδοση της Πράσινης Βίβλου, τον Ιούλιο του 2001, στην προσπάθειά της να ανοίξει μια δημόσια συζήτηση και να προωθήσει ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για την EKE, την περιγράφει ως την έννοια, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν, σε εθελοντική βάση, στις δραστηριότητές τους και στις επαφές τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη κοινωνικές αξίες και περιβαλλοντικές ανησυχίες²⁹. Η Επιτροπή συνδέει την EKE με το νέο στρατηγικό στόχο που έθεσε στη Λισσαβόνα για την τρέχουσα δεκαετία: «να γίνει η πιο ανταγωνιστική και δυναμική, βασιζόμενη στη γνώση, οικονομία στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση με περισσότερες και ποιοτικότερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».³⁰

Από την πλευρά της η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), στηρίζει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Για την ΟΚΕ, η εταιρική κοινωνική ευθύνη αποτελεί ένα πολύπλοκο και σύνολο θεμάτων, το οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί με ποικίλο τρόπο και σε βάθος. Οι πολιτιστικές ιδιαιτερότητες και τα εκάστοτε νομικά συστήματα έχουν άμεση επίδραση στην εφαρμογή της. Υφίστανται διαφορές μεταξύ γεωγραφικών επιπέδων δράσης (τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό, παγκόσμιο), μεταξύ αναπτυσσόμενων και βιομηχανικών χωρών, μεταξύ πολυεθνικών μεγάλων επιχειρήσεων, μικρομεσαίων και μικρών επιχειρήσεων, καθώς και μεταξύ κλάδων. Επίσης, πέρα από την κλασική ιεραρχημένη διάρθρωση μέσα στην επιχείρηση, υπάρχουν και νέες μορφές διάρθρωσης και οργάνωσης της εργασίας, όπως η

²⁶ “Business and Economic Development – The impact of corporate responsibility standards and practices” – A report by “Accountability” and “Business for Social responsibility” with Brody Weiser Burns, June 2003,p.61. Πηγή: www.csrforum.com

²⁷ www.csrwire.com

²⁸ www.csreurope.org

²⁹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», COM (2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/7/2001, σελ. 7.

³⁰ “European Economy – Broad Economic Policy Guidelines (for the 2003-05 period)”, European Commission – Directorate General for Economic & Financial Affairs, No 4 (2003),σελ. 9.

μερική απασχόληση, η τηλεργασία ή επιχειρήσεις μέσω διαδικτύου. Για την ΟΚΕ, κοινωνικά υπεύθυνη δράση σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν ευσυνείδητα τους κοινωνικούς κανόνες και καταβάλλουν προσπάθειες οικοδόμησης ενός πνεύματος συνεργασίας. Η οικειοθελής απόφαση μιας επιχείρησης για λήψη μέτρων σχετικά με την ΕΚΕ (είτε αυτό έχει να κάνει με την υιοθέτηση κάποιου κώδικα συμπεριφοράς ή χάρτη είτε εμπορικού σήματος) περιλαμβάνει την ετοιμότητα για ανάληψη υποχρέωσης και δέσμευσης.³¹

Καταλήγοντας, παρατηρείται ότι η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης συσχετίζεται και με άλλες θεωρήσεις και έννοιες, γεγονός που διευκολύνει την αποσαφήνισή της. Τέτοιες έννοιες είναι η προσέγγιση των συμμετεχόντων – stakeholders, η επιχειρηματική ηθική, η κουλτούρα της επιχείρησης, η εταιρική διακυβέρνηση και η ιδιότητα του εταιρικού πολίτη. Ως όρος νεότερος στην επιχειρηματική πραγματικότητα, δεν έχει ακόμη αποκτήσει κάποιο συγκεκριμένο, παγιωμένο ορισμό.

Στην εργασία αυτή, ως εταιρική κοινωνική ευθύνη θα χαρακτηριστεί η διαρκής, ηθική υποχρέωση των επιχειρήσεων να συνδυάζουν τη συνεισφορά στην οικονομική ανάπτυξη με την υπεύθυνη χρήση των περιβαλλοντικών και των κοινωνικών πόρων (ποιότητα ζωής των εργαζομένων σε αυτές, σεβασμός των ανθρώπινων δικαιωμάτων, συμμετοχή στην ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας, όπου δραστηριοποιούνται, προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, δόμηση συνεπών και υπεύθυνων σχέσεων με τους προμηθευτές και ευρύτερη κοινωνική προσφορά). Γενικά, η ΕΚΕ θα αποτελεί την εθελοντική ενσωμάτωση κοινωνικών και περιβαλλοντικών αξιών στις επιχειρηματικές δραστηριότητες μέσα στα πλαίσια της διαφάνειας και της αναφοράς που επιτάσσει το κοινωνικό σύνολο για τις επιχειρήσεις στο σύγχρονο κόσμο.

³¹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: “Πράσινη Βίβλος: Ευρωπαϊκό πλαίσιο συνθηκών για την ΕΚΕ”», (2002/C 125/11), 25/07/2002, σελ. 2.

2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ Η ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΚΟΣΜΟ

Στη δεύτερη ενότητα διερευνώνται οι απαρχές αυτής της υποχρέωσης των επιχειρήσεων για την αναζήτηση κοινωνικά ευεργετικών αποτελεσμάτων παράλληλα με την επίτευξη οικονομικών αποτελεσμάτων στις δραστηριότητές τους, που ορίστηκε «εταιρική κοινωνική ευθύνη». Παράλληλα, είναι αναγκαία και η περιγραφή της μορφής που έχει πάρει η ΕΚΕ στο σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο, οι διαστάσεις της και τα εργαλεία, με τα οποία μπορεί να γίνει εφικτή η ενσωμάτωσή της στη στρατηγική μιας επιχείρησης.

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Στις Η.Π.Α η ιδέα της ΕΚΕ πρωτοεμφανίστηκε στις αρχές του 20ου αιώνα. Οι επιχειρήσεις την εποχή εκείνη έγιναν αντικείμενα επιθέσεων λόγω του μεγάλου μεγέθους τους, της ισχύος τους και των αντικοινωνικών και αντι - ανταγωνιστικών τους πρακτικών. Οι πολέμιοι προσπάθησαν να χαλιναγωγήσουν την επιχειρησιακή δύναμη μέσω αντιτράστ νόμων, τραπεζικών ρυθμίσεων και προστατευτικής για τον καταναλωτή νομοθεσίας. Αντιμέτωποι με αυτού του είδους την κοινωνική κατακραυγή, ορισμένα οξυδερκή στελέχη συμβούλευσαν τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν την ισχύ και την επιρροή τους εθελοντικά για κοινωνικούς σκοπούς και όχι μόνο για την επίτευξη κέρδους. Το γεγονός αυτό επέτρεπε στη επιχείρηση να διατηρεί τη δύναμή της, ενώ παράλληλα να ανταποκρίνεται στις κοινωνικές επιταγές. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι «...ανώτερα αμερικανικά στελέχη μετακινήθηκαν από την άρνηση της δύναμης στην άρνηση του εγωισμού...»³². Γενικά, οι ηγέτες των επιχειρήσεων της εποχής εκείνης πίστεψαν ότι η επιχείρηση είχε μια ευθύνη απέναντι στην κοινωνία, η οποία ξεπερνούσε ή τουλάχιστον συμβάδιζε με τις προσπάθειές τους να πραγματοποιήσουν κέρδη.

Σαν αποτέλεσμα αυτών των πρώιμων ιδεών για το διευρυμένο ρόλο της επιχείρησης στην κοινωνία, αναδύθηκαν δύο γενικές αρχές, οι οποίες διαμόρφωσαν την επιχειρησιακή σκέψη αναφορικά με την ΕΚΕ κατά τη διάρκεια του 20ου αιώνα και αποτελούν τα θεμέλια της σύγχρονης ιδεολογίας σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη:

- Η αρχή της αγαθοεργίας (Charity Principle)

Σύμφωνα με αυτή την αρχή, η επιχείρηση έχει καθήκον να παρέχει εθελοντική βοήθεια και υποστήριξη σε ενδεή άτομα και σε κοινωνικές ομάδες σε δυσμενή θέση, καθώς και σε οργανισμούς που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες. Μια πιο σύγχρονη μορφή αποτελεί η επιχειρησιακή φιλανθρωπία (corporate philanthropy) – δωρεές και εισφορές, συνήθως από κέρδη προ φόρων, προς όφελος μη κερδοσκοπικών οργανισμών με κοινωνική δράση.

³² Neil J., Mitchell, "The Generous Corporation: A Political Analysis of Economic Power", New Haven: Yale University Press 1989,σελ. 143.

Επίσης, παρατηρείται και η ανάπτυξη εθελοντικών δράσεων με σκοπό την προώθηση του κοινωνικού συμφέροντος. Παραδείγματα αποτελούν ιδρύματα επιχειρησιακής φιλανθρωπίας, ιδιωτικές πρωτοβουλίες για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και κοινωνικές συμπράξεις με ομάδες σε δυσμενή κοινωνική θέση.

▪ Η αρχή της διαχείρισης (Stewardship Principle)

Η ιδέα αυτή αναφέρεται στη δράση των στελεχών με βάση το συμφέρον όλων των μελών της κοινωνίας, που επηρεάζονται από τις αποφάσεις και τις πολιτικές της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, η αρχή του να συμπεριφέρονται ως κοινωνικοί θεματοφύλακες, διαχειριστές ή φροντιστές του κοινωνικού συμφέροντος. Έτσι, ένας σημαντικός βαθμός κοινωνικής ευθύνης περνά μέσα στη λήψη επιχειρησιακών αποφάσεων. Μια πιο σύγχρονη έκφραση όλων αυτών, αποτελούν η παραδοχή της αλληλεξάρτησης επιχείρησης και κοινωνίας, καθώς και η εξισορρόπηση των συμφερόντων και των αναγκών των διαφόρων ομάδων στην κοινωνία. Αυτός ο τρόπος σκέψης οδήγησε τελικά στη θεώρηση της διαχείρισης των συμμετόχων (theory of stakeholder management). Παραδείγματα που αφορούν αυτή την αρχή αποτελούν η ενσωμάτωση της προσέγγισης των stakeholders στο στρατηγικό προγραμματισμό (αφορά τη μελέτη των διαφόρων μεταβλητών του επιχειρησιακού περιβάλλοντος, τον καθορισμό των στόχων και την περιγραφή των ενεργειών και των μέσων για την υλοποίησή τους) και την επίτευξη βέλτιστων μακροχρόνιων κερδών έναντι μέγιστων βραχυχρόνιων κερδών³³.

Υπάρχουν πολλές θεωρήσεις και πρωτοβουλίες, οι οποίες προσπαθούν να τεκμηριώσουν την ανάγκη για την κοινωνική ευθύνη.

Το 1971, η Committee for Economic Development (CED), ένας οργανισμός αποτελούμενος από περίπου 200 επιχειρηματίες και ακαδημαϊκούς, συμμετείχε σε έρευνα και μελέτη πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών ζητημάτων και εξέδωσε ένα κείμενο με τίτλο “The Social Responsibility of Business Corporations”. Δύο βασικοί λόγοι για την υιοθέτηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης παρουσιάστηκαν: το μεταβαλλόμενο κοινωνικό συμβόλαιο (social contract) με τις επιχειρήσεις και το διαφωτισμένο προσωπικό συμφέρον (enlightened self-interest).

Η βασική ιδέα του κοινωνικού κεφαλαίου είναι ότι η επιχείρηση λειτουργεί με τη συγκατάθεση του κοινού και κύριος σκοπός της η εξυπηρέτηση των αναγκών της κοινωνίας. Ως προς το δεύτερο λόγο (enlightened self-interest), υπάρχει μια ευρεία αναγνώριση ότι η επιχειρησιακή ιδιοτέλεια είναι άτεγκτα αναμεμιγμένη στην κοινωνική ευημερία. Η επιχείρηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας και από αυτή παίρνει τους συντελεστές που της είναι απαραίτητοι για τη λειτουργία της, π.χ. κεφάλαιο, εργασία ή

³³ Frederick C., William et al., “Business & Society – Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”, McGraw Hill International Editions, USA 1992, σελ. 33-36.

πελάτες. Αν δεν αποδεχθεί κάποιο εύλογο βαθμό ευθύνης για τη βελτίωση της κοινωνίας, τότε τα συμφέροντα της μπορεί και να διακινδυνεύσουν (από κυβερνητικές ρυθμίσεις, μπούκοτζα καταναλωτών ή αρνητική διαφήμιση)³⁴.

Σύμφωνα με τη CED, επιχειρηματικές δραστηριότητες για τη βελτίωση της κοινωνίας αφορούν σε τομείς όπως η αύξηση της παραγωγικότητας, η υποστήριξη του εκπαιδευτικού συστήματος, η προώθηση της απασχόλησης, τα δικαιώματα του πολίτη και η παροχή ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας, η αστική ανάπτυξη, η μείωση της μόλυνσης, η διατήρηση του περιβάλλοντος, οι τέχνες και ο πολιτισμός, η ιατρική περίθαλψη, καθώς και η βελτίωση του management σε μια κυβέρνηση, ο εκσυγχρονισμός και η αναδιοργάνωσή της³⁵.

Με την πάροδο του χρόνου, η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει χαρακτηριστεί από μια πληθώρα πρωτοβουλιών, κωδικών και προτύπων με κύριο σκοπό να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να κάνουν το «σωστό». Η πορεία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης χαρακτηρίζεται από τις παρακάτω πρωτοβουλίες, οι οποίες διακρίνονται στις εξής κατηγορίες :

1. Παγκόσμιες πρωτοβουλίες

- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises – Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις. Υιοθετήθηκαν το 1976 και αναθεωρήθηκαν, έτσι ώστε να συμπεριλάβουν θέματα, όπως η βιώσιμη ανάπτυξη και κεντρικά εργασιακά ζητήματα. Αφορούν εθελοντικές αρχές και πρότυπα υπεύθυνης συμπεριφοράς, που απευθύνουν οι κυβερνήσεις προς τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και καλύπτουν τομείς, όπως οι εργασιακές και βιομηχανικές σχέσεις, η αρχή της αποκάλυψης, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η προστασία του περιβάλλοντος, η φορολογία, ο ανταγωνισμός, η επιστήμη και η τεχνολογία.

- Διεθνείς Αρχές Sullivan – Υιοθετήθηκαν το 1999 και αποτελούν προέκταση των αρχικών Αρχών, οι οποίες διαμορφώθηκαν από τον αιδεσιμότατο Leon Sullivan το 1977 ως ένας εθελοντικός κώδικας συμπεριφοράς για επιχειρήσεις με δραστηριότητες στη Νότια Αφρική του apartheid. Ο ίδιος ορίζει την επιχειρηματική ευθύνη σε σχέση με την υποστήριξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ενθάρρυνση των ίσων ευκαιριών, την εκπαίδευση και μέριμνα για τους εργαζομένους σε μειονεκτική θέση, καθώς και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής για τις τοπικές κοινότητες, τους εργαζομένους και τα παιδιά αυτών με αξιοπρέπεια και ισοτιμία.³⁶

- United Nations Global Compact – Οικουμενικό Σύμφωνο. Τέθηκε σε εφαρμογή το 2000 με πρωτοβουλία του Γενικού Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, Kofi Annan. Μέσα

³⁴ Callaghan W., Dennis & Elkins, Arthur, “A managerial odyssey – Problems in business and its environment”, σελ. 13-15.

³⁵ Frederick C., William et al., ”Business & Society – Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”, McGraw Hill International Editions, USA 1992, σελ. 37.

³⁶ www.bsr.org – “Overview of CSR – External Standards”

από τη δύναμη της συλλογικής δράσης, το Σύμφωνο αναζητά να προάγει την ιδιότητα του εταιρικού πολίτη (corporate citizenship), έτσι ώστε να αποτελέσει η επιχείρηση μέρος της λύσης έναντι των προκλήσεων της παγκοσμιοποίησης και ο ιδιωτικός τομέας να συμβάλει σε μια βιώσιμη και πιο περιεκτική παγκόσμια οικονομία. Οι επιχειρήσεις καλούνται να σεβαστούν και να υιοθετήσουν σε εθελοντική βάση ένα σύνολο δέκα αρχών που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εργασιακές ελευθερίες, την προστασία του περιβάλλοντος και τη διαφθορά.

2. Ανθρώπινα Δικαιώματα

- United Nations Declaration of Human Rights (UNDHR) – Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε). Υιοθετήθηκαν το 1948 από τον ΟΗΕ και επικυρώθηκαν και από τη Διακήρυξη της Βιέννης το 1993. Αποτέλεσαν τη βάση πολλών συνταγμάτων ανά τον κόσμο και προσδιορίζουν ευρέως τα ανθρώπινα δικαιώματα σε πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο.

- Voluntary Principles on Security and Human Rights. Τέθηκαν σε κυκλοφορία το Δεκέμβριο του 2000 από τις κυβερνήσεις των ΗΠΑ και του Ηνωμένου Βασιλείου και αποτελούν ένα σύνολο αρχών, οι οποίες διαμορφώθηκαν από τις παραπάνω κυβερνήσεις, από επιχειρήσεις του εξαγωγικού και του ενεργειακού κλάδου και από μη κυβερνητικές οργανώσεις, που ενδιαφέρονται για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ΕΚΕ.

- Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights. Οι κανόνες αυτοί προωθήθηκαν προς έγκριση στην Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα το Μάρτιο του 2003. Αποτελούν ένα περιεκτικό σύνολο κανόνων, που σχετίζονται με τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, την προστασία του καταναλωτή και του φυσικού περιβάλλοντος, καθώς και με ζητήματα δωροδοκίας.

3. Εργασιακά Δικαιώματα

- International Labor Organization (ILO) – Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – Τριμερής Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική). Υιοθετήθηκαν το 1977 και απευθύνονται σε επιχειρήσεις, κυβερνήσεις, εργατικά σωματεία και άλλες ενώσεις εργαζομένων.

- Social Accountability 8000 – Το πρώτο σύστημα κοινωνικού απολογισμού της Social Accountability International έγινε πλήρως λειτουργικό το 1998 και αποτελεί μέσο για τους λιανέμπορους, τις επιχειρήσεις, τους προμηθευτές να διατηρούν σωστές και ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας σε όλη την αλυσίδα εφοδιασμού. Το πρότυπο Social Accountability 8000 (SA8000) - Διεθνής Κοινωνική Αναφορά - αφορά τα συστήματα διαχείρισης και αναφέρεται στον προσδιορισμό της πολιτικής, την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων, την επιβεβαίωση της συμμόρφωσης, τη διάδοση των διαδικασιών και την

ανάπτυξη των συστημάτων διαχείρισης. Επίσης, δίνει βαρύτητα στις εργασιακές συνθήκες στις διεθνείς αλυσίδες προμηθειών.³⁷

- Fair Labor Association. Συστάθηκε με πρωτοβουλία του Λευκού Οίκου (επί προεδρίας του Bill Clinton) το 1996 και είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός, που στόχο έχει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ΗΠΑ και παγκοσμίως.

- Ο οργανισμός Ethical Trade Initiative (ETI - Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου) ασχολείται με τις εργασιακές συνθήκες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι διαδικασίες αναφοράς και εμπέδωσης καθορίζονται από την αξίωση ότι οι προμηθευτές των μελών της ETI θα πρέπει να πληρούν συγκεκριμένα πρότυπα, ενώ η μέτρηση της απόδοσης με διαφάνεια αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για τη συνέχιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Τα μέλη συντάσσουν ετήσιες εκθέσεις προόδου αναφορικά με τον κώδικα, ενώ η ETI εκδίδει μια ετήσια συνοπτική έκθεση

- Clean Clothes Campaign Model Code (CCC). Τελειοποιήθηκε το 1998 και αποτελεί ένα ευρωπαϊκό εθελοντικό δίκτυο με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε κλάδους ένδυσης και αθλητικών ειδών.

4. Περιβάλλον και Βιωσιμότητα

- Eco-Management & Audit Scheme (EMAS) – Εισήχθη το 1995 και αναθεωρήθηκε το 2001. Είναι ένα εθελοντικό σχέδιο για οργανισμούς πρόθυμους να δεσμευτούν να εκτιμήσουν και να βελτιώσουν την επίδοσή τους σχετικά με το φυσικό περιβάλλον.

- International Chamber of Commerce – The Business Charter for Sustainable Development. Υιοθετήθηκε το 1991 και αποσκοπεί στο να βοηθήσει τις επιχειρήσεις διεθνώς να βελτιώσουν την περιβαλλοντική τους επίδοση.

- Rio Declaration on Environment and Development – Υιοθετήθηκε το 1992 στο Συνέδριο των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη (UNCED) στο Rio de Janeiro.

- CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) Principles – 1989. Προσπάθεια τυποποίησης της αφοσίωσης των επιχειρήσεων ως προς την επαγρύπνηση και τον απολογισμό σχετικά με το περιβάλλον, καθώς και της δέσμευσης, αναφορικά με τη συνεχή προσπάθεια βελτίωσης, προώθησης του διαλόγου και της συστηματικής υποβολής δημοσίων εκθέσεων (reporting).

- Natural Step – Ιδρύθηκε το 1989 στη Σουηδία και περιλαμβάνει αρχές και εργαλεία αξιολόγησης, που στόχο έχουν την αντιμετώπιση προβλημάτων υγείας, τα οποία προκύπτουν από την αυξανόμενη χρήση τοξινών στο περιβάλλον.

5. Καταπολέμηση της διαφθοράς

³⁷ Bonny, Clive & Moon, Chris, “Ηθική των Επιχειρήσεων – Αντιμέτωποι με το ζήτημα”, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα 2004, σελ. 251.

- OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions – 1997. Ο ΟΟΣΑ προσδιόρισε όρους – κλειδιά και διαμόρφωσε ένα νομικό πλαίσιο για τη δωροδοκία διεθνώς.

- Business Principles – Social Accountability International. Εκδόθηκαν το 2002 και αποσκοπούν στο να παρέχουν ένα χρήσιμο εργαλείο καλών πρακτικών για τις επιχειρήσεις αναφορικά με τη διαφθορά και τη δωροδοκία.

6. Εταιρική Διακυβέρνηση

- OECD Principles of Corporate Governance. Οι αρχές αυτές προσυπογράφηκαν το 1999 και αναθεωρήθηκαν το 2004 από τον ΟΟΣΑ. Απευθύνονται σε επιχειρήσεις, κυβερνήσεις χωρών, επενδυτές και επιχειρηματικές ομάδες σχετικά με καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

7. Επιχειρησιακοί Κώδικες Συμπεριφοράς

- Επιχειρησιακές Αρχές της SHELL – 1976. Οι οικονομικές αυτές αρχές συνδέονται με την επιχειρησιακή ολοκλήρωση, τις πολιτικές δραστηριότητες, την υγεία, την ασφάλεια, το περιβάλλον, την κοινότητα, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τον ανταγωνισμό και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

- Johnsons & Johnsons “Credo” – 1943. Σύστημα αρχών αξιολόγησης των ευθυνών της επιχείρησης απέναντι στους εργαζόμενους, τους πελάτες, την κοινωνία και τους μετόχους.

8. Κλαδικές Συμφωνίες

- Responsible Care – Καναδάς, 1985. Αποτελεί μια εθελοντική πρωτοβουλία στον τομέα της χημικής βιομηχανίας.

- Αρχές του Forest Stewardship Council, το οποίο ιδρύθηκε το 1993. Πρωταρχικές δραστηριότητες αποτελούν η ανάπτυξη της διαχείρισης των δασών (forest management) και τα συναφή πρότυπα, μέσα επικοινωνίας και εκπαίδευσης και τέλος, μέσω ενός ξεχωριστού προγράμματος, η πιστοποίηση και ο έλεγχος με βάση τα πρότυπα που έχει θέσει το Συμβούλιο (FSC standards).

9. Πρωτοβουλίες Εφαρμογής - Implementation

- Global Reporting Initiative (GRI) – Πρωτοβουλία Διεθνούς Αναφοράς – Το πρότυπο αυτό ξεκίνησε από την οργάνωση CERES το 1997. Σκοπός του η ανάπτυξη και η διάδοση διεθνώς εφαρμόσιμων κατευθυντήριων γραμμών για τη βιωσιμότητα. Η πρωτοβουλία αυτή προσδιορίζει ένα σύνολο δεικτών απόδοσης, με στόχο την κάλυψη ενός φάσματος κοινωνικών, περιβαλλοντικών και οικονομικών ζητημάτων που αντανακλώνται στις δραστηριότητες, τα προϊόντα και τις υπηρεσίες των επιχειρήσεων. Οι οδηγίες είναι εθελοντικές και ενσωματώνουν την ενεργή συμμετοχή εκπροσώπων από επιχειρησιακούς, λογιστικούς, επενδυτικούς, οικολογικούς, ερευνητικούς και εργασιακούς οργανισμούς σε παγκόσμιο επίπεδο.

▪ Accountability – 1999. Το Ινστιτούτο Κοινωνικής και Ηθικής Αναφοράς είναι μια διεθνής οργάνωση, που απαρτίζεται από μέλη και έχει αναλάβει τη δέσμευση να εξυψώσει τις επιδόσεις των επιχειρήσεων και να αναπτύξει την ικανότητα των ατόμων στην κοινωνική και ηθική αναφορά και στη βιώσιμη ανάπτυξη. Το πρότυπο AA1000 σχεδιάστηκε για να συμπληρώσει το GRI και να βελτιώσει την αναφορά και την επίδοση με την απόκτηση γνώσεων μέσα από την ανάμιξη των ενδιαφερόμενων μερών – stakeholders.³⁸

2.2 Η ΣΥΧΓΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

2.2.1 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Αρχικά, η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έχει την εσωτερική και την εξωτερική της διάσταση.

Η πρώτη αφορά το ενδοεπιχειρησιακό περιβάλλον και περιλαμβάνει κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές, ο συνδυασμός των οποίων στόχο έχει τη βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα.

Στις κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές συγκαταλέγονται:

- επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο με πολιτικές υπεύθυνων προσλήψεων, ίσων αμοιβών και παροχής μεριδίων και μετοχικού κεφαλαίου στους εργαζομένους, καθώς και μεγαλύτερη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού με καταπολέμηση των διακρίσεων. Στόχος τους η απασχολησιμότητα και η εξασφάλιση της εργασίας, η μείωση της ανεργίας και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

- Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων με εθελοντικά συστήματα ελέγχου και σχέδια πιστοποίησης των συστημάτων διαχείρισης. Με κριτήρια την υγεία και την ασφάλεια, δημιουργήθηκαν γενικά συστήματα προμηθειών, που βασίζονται σε ομοιόμορφες απαιτήσεις αναφορικά με τα συστήματα κατάρτισης ή διαχείρισης, που εφαρμόζουν οι εργολάβοι στο θέμα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Για παράδειγμα, το σύστημα προμηθειών του ΙΚΑ της Δανίας παρέχει κατευθυντήριες γραμμές, που καθορίζουν τα προαπαιτούμενα στους διαγωνισμούς προσφορών για εταιρείες καθαρισμού. Επίσης, τα κριτήρια αυτά περιλαμβάνονται και στα ήδη υπάρχοντα συστήματα πιστοποίησης και επισήμανσης για προϊόντα και εξοπλισμό, όπως το σουηδικό σύστημα TCO Labeling Scheme, το οποίο αποτελεί εθελοντικό σήμα για την ασφάλεια του γραφειακού εξοπλισμού.

- Η διαχείριση της αλλαγής στο επιχειρησιακό περιβάλλον, η οποία πλέον ενθαρρύνει και την ανάμιξη όλων των ενδιαφερόμενων μερών μέσω της ενημέρωσης και των διαβουλεύσεων. Η αναδιάρθρωση με τρόπο κοινωνικά υπεύθυνο σημαίνει ότι

³⁸ Η ταξινόμηση των πρωτοβουλιών προήλθε από την ευρωπαϊκή ιστοσελίδα www.euractiv.com – “Overview of main Corporate Responsibility Initiatives”

εξισορροπούνται και λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα και οι ανησυχίες όλων εκείνων που θίγονται από τις αλλαγές και τις αποφάσεις. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το φαινόμενο αυτό, που συνήθως εμφανίζεται ως περικοπή στο προσωπικό ή το κλείσιμο κάποιας εργοστασιακής εγκατάστασης, είναι εμφανές σε πολλούς κλάδους, όπως στις βιομηχανίες του χάλυβα, του άνθρακα και των ναυπηγείων. Μέσω της ΕΚΕ οι εταιρείες αναλαμβάνουν το μερίδιο ευθύνης που τους αναλογεί, έτσι ώστε να εξασφαλίσουν την απασχολησιμότητα του προσωπικού τους.

Στις περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές εμπεριέχονται πρακτικές και πολιτικές που επιδιώκουν τη μείωση της κατανάλωσης πόρων ή των ρυπογόνων εκπομπών και των αποβλήτων με στόχο να μειωθεί ο περιβαλλοντικός αντίκτυπος. Στον τομέα αυτό, οι περιβαλλοντικές επενδύσεις αναγνωρίζονται ουσιαστικά ως «ευκαιρίες διπλού κέρδους», τόσο για την επιχείρηση όσο και για το περιβάλλον.

Παραδείγματα αποτελούν η Ολοκληρωμένη Πολιτική Προϊόντων, μια προσέγγιση που επιτρέπει στις δημόσιες αρχές να εργαστούν με επιχειρήσεις καθώς λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο των προϊόντων σε όλες τις φάσεις του κύκλου ζωής τους (εισαγωγή, ανάπτυξη, ωριμότητα, παρακμή) και καλεί επιχειρήσεις και άλλους παράγοντες σε διάλογο για την εξεύρεση της προσέγγισης με την καλύτερη σχέση κόστους – οφέλους, έχοντας ως συνέπεια τη δημιουργία ενός ισχυρού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Επίσης, το EMAS ISO19000, ένα κοινοτικό σχέδιο διαχείρισης και ελέγχου στον τομέα του περιβάλλοντος, το οποίο ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν οικειοθελώς συστήματα διαχείρισης και ελέγχου που προωθούν συνεχώς βελτιώσεις σε περιβαλλοντικές επιδόσεις. Η περιβαλλοντική δήλωση είναι δημόσια και επικυρώνεται από διαπιστευμένους περιβαλλοντικούς επαληθευτές.

Ως προς τη δεύτερη διάσταση (εξωτερική), η κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης εκτείνεται πέρα από την εταιρεία προς την τοπική κοινότητα και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών, όπως οι μέτοχοι, οι επιχειρηματικοί εταίροι (προμηθευτές, πελάτες, καταναλωτές, εργολάβοι), οι δημόσιες αρχές και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με το περιβάλλον.

Η ΕΚΕ αφορά την ένταξη των επιχειρήσεων στο τοπικό τους περιβάλλον. Ο τρόπος, με τον οποίο συνεισφέρουν σε αυτό είναι μέσω προσφοράς θέσεων εργασίας, μισθών και κοινωνικών παροχών. Οι ίδιες συμμετέχουν σε κοινοτικά προβλήματα, υποστηρίζουν φιλανθρωπικές εκδηλώσεις, χρηματοδοτούν πολιτιστικές και αθλητικές εκδηλώσεις. Επίσης, η ύπαρξη αλληλεπίδρασης με το τοπικό φυσικό περιβάλλον τις οδηγεί σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση ως προς την προστασία του, εφόσον ένα καθαρότερο περιβάλλον μπορεί να διευκολύνει την παραγωγική διαδικασία ή να προσελκύσει περισσότερο εργατικό δυναμικό.

Μέσα από τη στενή συνεργασία με τους επιχειρηματικούς εταίρους τους, οι εταιρείες μπορούν να μειώσουν την πολυπλοκότητα και τις δαπάνες, ενώ αυξάνουν την ποιότητα. Η

οικοδόμηση τέτοιων σχέσεων οδηγεί μακροχρόνια σε δίκαιες τιμές, όρους και προσδοκίες, όπως και ποιότητα, αξιόπιστη παράδοση ή εκτέλεση. Η ΕΚΕ εμφανίζεται σε επιχειρησιακές πρωτοβουλίες στην περιοχή εγκατάστασης, με το ενδιαφέρον της επιχείρησης να εστιάζεται στην ΕΚΕ των προμηθευτών της ή στη διάδοση της ΕΚΕ σε μικρότερες ή νέες καινοτόμες εταιρείες τοπικής εμβέλειας (μέσω επενδύσεων εταιρικού κεφαλαίου – venture capital).

Τέλος, ως μέρος της ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις πρέπει να προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες που οι καταναλωτές έχουν ανάγκη με τρόπο αποτελεσματικό, δεοντολογικό και φιλικό προς το περιβάλλον. Οι σχέσεις διαρκείας με τους πελάτες οδηγούν σε πιο προσοδοφόρες επιχειρήσεις. Ένα σημαντικό παράδειγμα ΕΚΕ αποτελεί η αρχή του σχεδιασμού για όλους, ακόμη και για καταναλωτές με μειονεξίες.

Η εξωτερική διάσταση της ΕΚΕ εκδηλώνεται και στη συνεργασία της επιχείρησης με μη κυβερνητικούς οργανισμούς, συνδικαλιστικά σωματεία και δημόσιες αρχές σε θέματα ζωτικής σημασίας, όπως ο σεβασμός των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων στις διεθνείς δραστηριότητες και στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού.

Από τη μία, υπάρχουν οι εθνικοί, κοινοτικοί, διεθνείς νόμοι και δεσμευτικοί κανόνες, οι οποίοι εξασφαλίζουν τα ελάχιστα πρότυπα που ισχύουν για όλους. Από την άλλη, υπάρχουν οι εθελοντικοί κώδικες συμπεριφοράς, που αποτελούν εθελοντικές πρωτοβουλίες για τη συμπλήρωση και την προώθηση των διεθνών εργασιακών προτύπων για όσους τα υιοθετούν, όπως συμβαίνει σε διάφορους παραγωγικούς κλάδους (υφαντουργίας, ένδυσης, εμπορίου). Η αποτελεσματικότητα των δεύτερων εξαρτάται από τη σωστή εφαρμογή και την επαλήθευσή τους και πρέπει να βασίζονται στις συμβάσεις του ΔΟΕ (Δήλωση για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στη Εργασία) και του ΟΟΣΑ (Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις). Η επαλήθευση πρέπει να διεξάγεται με βάση καθορισμένα πρότυπα, που να ισχύουν για τις οργανώσεις και τα άτομα, που αναλαμβάνουν τον «κοινωνικό έλεγχο». Στην εποπτεία είναι απαραίτητη η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων παραγόντων, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η αξιοπιστία και η διαφάνεια των κωδικών συμπεριφοράς³⁹.

2.2.2 ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ⁴⁰

Το εντεινόμενο ενδιαφέρον των κυβερνήσεων, του κοινωνικού συνόλου και του επιχειρηματικού κόσμου για την ιδέα της ΕΚΕ είχε ως συνέπεια μια σημαντική αύξηση στον αριθμό εργαλείων για τη διαχείριση, τη μέτρηση, την επικοινωνία (δηλαδή τη διαβίβαση προς

³⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός πλαισίου για την ΕΚΕ», COM (2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001, σελ. 9 – 17.

⁴⁰ European Commission, Directorate – General for Employment & Social Affairs, “ABC of the main instruments of CSR”, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

τους τρίτους) και την επιβράβευση των επιδόσεων σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αυτά τα όργανα της ΕΚΕ κυμαίνονται από γενικές κατευθυντήριες γραμμές και κώδικες συμπεριφοράς, που θέτουν φιλόδοξες αρχές ΕΚΕ, μέχρι πολύπλοκα συστήματα διαχείρισης, ελεγκτικά και επικοινωνιακά εργαλεία ή μεθοδολογίες εξέτασης (φιλτραρίσματος - screening) των επενδύσεων. Όλα αυτά παίζουν βασικό ρόλο στο να προσφέρουν καθοδήγηση για βιώσιμη λειτουργία, για σωστή διαχείριση της ποιότητας των διαδικασιών, των συστημάτων και των πρακτικών με απώτερο στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη.

2.2.2.1 ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Περιλαμβάνει κώδικες συμπεριφοράς, πρότυπα διαχείρισης και αναφοράς, τα οποία βοηθούν τις επιχειρήσεις να ενσωματώσουν αξίες ΕΚΕ στη στρατηγική και τις επιχειρηματικές λειτουργίες προσφέροντας αρχές, σύνολα διαδικασιών, βήματα εφαρμογών, δείκτες και μεθόδους μέτρησης, αξιολόγησης και αναφοράς.

Οι **κώδικες συμπεριφοράς** είναι καινοτομικά και σημαντικά εργαλεία για την προώθηση των θεμελιωδών ανθρωπίνων, εργασιακών και περιβαλλοντικών δικαιωμάτων, καθώς και πρακτικών ενάντια στη διαφθορά, ιδίως σε χώρες, όπου οι κυβερνήσεις αποτυγχάνουν να ενισχύσουν τέτοιου είδους πρότυπα. Αποτελούν επίσημη δήλωση αξιών και επιχειρηματικών πρακτικών μιας επιχείρησης, αποτυπώνουν δηλώσεις ελάχιστων προδιαγραφών και μια υπόσχεση της επιχείρησης να τις τηρεί και να απαιτεί από τους αναδόχους, εργολάβους, υπεργολάβους, προμηθευτές και δικαιούχους να τις τηρούν και οι ίδιοι.

Σχετικά παραδείγματα αποτελούν:

Διακυβερνητικές Αρχές

- ΔΟΕ – Τριμερής Διακήρυξη των Αρχών αναφορικά με τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την Κοινωνική Πολιτική (ILO “Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy”)
- ΔΟΕ – Διακήρυξη των Θεμελιωδών Αρχών και Δικαιωμάτων στην Εργασία (ILO “Declaration on fundamental principles and rights at work”)
- ΟΟΣΑ – Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις (OECD “Guidelines for multinational enterprises”(MNEs))
- ΟΗΕ – Προσχέδιο Κατευθυντήριων Γραμμών για Εταιρείες (UN “Draft guidelines for companies”)

Πολυμερείς Κώδικες Συμπεριφοράς

- Πρωτοβουλία για το Ηθικό Εμπόριο (Ethical Trading Initiative)
- Εθελοντικές Αρχές για την Ασφάλεια και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στον κλάδο των Εξαγωγών (Voluntary principles on security and human rights for the extractive sector).

Μοντέλα Κωδικών Συμπεριφοράς διαμορφωμένα από ΜΚΟ, εργατικά σωματεία και άλλους οργανισμούς

- Διεθνής Αμνηστία - Αρχές Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τις Επιχειρήσεις (Amnesty International human rights principles for companies)
- ΟΗΕ – Οικουμενικό Σύμφωνο (UN global compact)

Τα **πρότυπα διαχείρισης** αποτελούν ένα σύνολο πλαισίων, διαδικασιών και πρακτικών για την ποιότητα, το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και τον ίδιο το χώρο εργασίας. Είναι εσωτερικά εργαλεία για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, που διευκολύνουν την ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις δραστηριότητές τους σε καθημερινή βάση. Υπάρχουν τα πρότυπα, που εστιάζουν στις διαδικασίες και τα πρότυπα, που αφορούν τη μέτρηση των επιδόσεων και τις αναφορές. Ιδιαίτερα τα διαχειριστικά συστήματα παρέχουν μοντέλα και προδιαγραφές για τον τρόπο διοίκησης μιας διαδικασίας ή μιας δραστηριότητας. Συνήθως, μεγάλες εταιρείες αναλαμβάνουν την υιοθέτησή τους. Τα παραπάνω εργαλεία βελτιώνουν το στρατηγικό management και την αξιοπιστία της επιχείρησης.

Παραδείγματα προτύπων διαχείρισης:

Πρότυπα για το χώρο εργασίας

- Social Accountability (SA 8000) (για τις εργασιακές συνθήκες)
- ILO–OSH 2001 —ΔΟΕ —«Κατευθυντήριες Γραμμές για την ασφάλεια της εργασίας και τη διαχείριση της υγείας» (ILO “Guidelines on occupational safety and health management”)
- OHSAS 18001 (αφορά την υγεία στο χώρο της εργασίας και την ασφάλεια)

Πρότυπα διαχείρισης ποιότητας

- ISO 9000 (International Organization of Standardization)
- EFQM (European Foundation for Quality Management) – μοντέλο για την επίτευξη επιχειρησιακής υπεροχής.
- AA (AccountAbility)1000 - πλαίσιο που προήλθε από την ανάμιξη και των ενδιαφερόμενων μερών
- ISO CR MSS (Πρότυπα για διαχειριστικά συστήματα εταιρικής ευθύνης του ISO).

Πρότυπα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης

- EMAS (Eco-management and audit scheme) – εθελοντικό πρόγραμμα, για την εισαγωγή του οποίου υπεύθυνη είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- ISO 14000

Οι **εκθέσεις** είναι έγγραφα, με τα οποία ανακοινώνονται τα αποτελέσματα των αξιολόγησης των κοινωνικών συνεπειών μιας πολιτικής ΕΚΕ. Η απαίτηση για μεγαλύτερη διαφάνεια και κοινωνική αναφορά από την πλευρά των επιχειρήσεων έχει οδηγήσει μια

πρόσφατη αύξηση του ενδιαφέροντος για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας, οι οποίες καλύπτουν ζητήματα οικονομικά, κοινωνικά και οικολογικά. Το νόημα των εκθέσεων αυτών υφίσταται από τη δεκαετία του '70, ως συμπλήρωμα του ετήσιου απολογισμού. Ουσιαστικά, όμως, στις μέρες μας, με την αναγνώριση της σημασίας της «τριπλής βασικής αρχής» για τη βιώσιμη ανάπτυξη, κοινωνικά, ηθικά και περιβαλλοντικά θέματα προστέθηκαν στις εκθέσεις. Σε αντίθεση με τις οικονομικές εκθέσεις, οι αναφορές βιωσιμότητας περιλαμβάνουν ένα σύνολο ποιοτικών πληροφοριών, των οποίων η μέτρηση καθίσταται δύσκολη, ιδιαίτερα στην περίπτωση κοινωνικών δεικτών, οι οποίοι βρίσκονται σε πειραματικό στάδιο ακόμη.

Ως προς την έννοια της «τριπλής βασικής αρχής» (triple bottom line) θα πρέπει να τονιστεί ότι αποτελεί την ιδέα, με βάση την οποία η συνολική επίδοση μιας επιχείρησης μετριέται με βάση τη συνδυασμένη συνεισφορά της στην οικονομική ευημερία, την περιβαλλοντική ποιότητα και το κοινωνικό κεφάλαιο⁴¹. Η ίδια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στο θέμα αυτό. Στην κοινοποίησή της με θέμα: «Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη» (“Communication on the EU strategy for Sustainable Development” – COM (2001)264) κάλεσε τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις, που διαθέτουν τουλάχιστον 500 άτομα προσωπικό, να εισάγουν την «τριπλή βασική αρχή» στις ετήσιες λογιστικές τους καταστάσεις, έτσι ώστε οι μέτοχοι να μπορούν να μετρούν και να αξιολογούν την απόδοση της εταιρείας με βάση οικονομικά, αλλά και κοινωνικά και οικολογικά κριτήρια.

Κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα πρωτοβουλιών στον τομέα αυτό αποτελούν:

- Global Reporting Initiative (GRI) με τις Κατευθυντήριες Γραμμές για Αναφορά (2002), οι οποίες περιελάμβαναν αρχές αναφοράς, περιεχόμενο αναφορών, καθώς και δείκτες για την απόδοση.
- AA1000s – AccountAbility – Πρότυπο επικύρωσης αποτελεσμάτων (assurance) από το Ινστιτούτο Κοινωνικής και Ηθικής Αναφοράς (Institute of Social and Ethical Accountability).

2.2.2.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ

Στα πλαίσια της κοινωνικά υπεύθυνης κατανάλωσης χρησιμοποιούνται τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά σήματα. Με τους όρους αυτούς περιγράφονται εργαλεία βασισμένα στην αγορά, που απευθύνονται κυρίως στους καταναλωτές και πιστοποιούν το γεγονός ότι η παραγωγή ενός συγκεκριμένου προϊόντος και οι εμπορικές συναλλαγές και διαδικασίες, που ακολουθούνται στη συνέχεια, έχουν σεβαστεί ένα δεδομένο σύνολο κριτηρίων και προτύπων. Άλλωστε, οι καταναλωτές σήμερα ενδιαφέρονται για ζητήματα διασφάλισης του

⁴¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός πλαισίου για την ΕΚΕ», COM(2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001, Παράρτημα, σελ. 31.

περιβάλλοντος, προστασίας της υγιεινής και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ιδίως για την παιδική και την καταναγκαστική εργασία. Γενικά, τα σήματα αποτελούν ένα τρόπο μετατροπής της ανησυχίας σε θετική δράση και προσανατολισμό της καταναλωτικής συμπεριφοράς προς κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς τομείς.

Στη σύγχρονη, παγκοσμιοποιημένη οικονομία, κυριαρχούν οι όροι «δίκαιο εμπόριο» και «ηθικό εμπόριο». Η πρώτη έννοια αναφέρεται σε δίκαιες διαδικασίες, που στοχεύουν στην υποστήριξη περιθωριοποιημένων παραγωγών σε κλάδους αγροτικούς και χειροτεχνίας, σε αναπτυσσόμενες χώρες. Οι στόχοι αυτοί, οι οποίοι είναι αναπτυξιακοί, επιτυγχάνονται μέσω της βελτίωσης της δυνατότητας πρόσβασης στην αγορά, διασφαλίζοντας δίκαιες τιμές στις διαπραγματεύσεις και σταθερότητα στην πρόσοδο, παρέχοντας άμεσες καταβολές ή προπληρωμή. Η δεύτερη έννοια αφορά δραστηριότητες από τις εταιρείες με στόχο την ανάδειξη των ηθικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών τους ευθυνών, καθώς και την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού και παραγωγής των προϊόντων.

Παραδείγματα αποτελούν τα εξής:

▪ **Οργανισμοί**

1. FLO International (Fair -Trade Labeling Organizations) – διεθνούς κύρους οργανισμός που θέτει πρότυπα και πιστοποίηση σχετικά με το δίκαιο εμπόριο.
2. IFAT (International Federation for Alternative Trade) – δίκτυο οργανισμών, που έχει ως στόχο την παροχή ευκαιριών, πληροφόρησης και τεχνικής υποστήριξης και βελτίωσης της δυνατότητας πρόσβασης στις αγορές.
3. EFTA (European Fair Trade Association) – ένωση εισαγωγέων με σκοπό τις πιο αποτελεσματικές εισαγωγές σε επίπεδο δικαίου εμπορίου, προώθηση της συνεργασίας και της πληροφόρησης, αφύπνιση της κοινής γνώμης και όσων λαμβάνουν αποφάσεις.

▪ **Κοινωνικά Σήματα**

1. Belgium Social Label – νομοθετικό πλαίσιο της βελγικής κυβέρνησης το 2001 που έδινε το δικαίωμα σε επιχειρήσεις να αποκτούν ένα σήμα, το οποίο χορηγείται σε προϊόντα που ολόκληρη η αλυσίδα της παραγωγής τους είναι συμβατή με τους κανόνες συμπεριφοράς του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας.
2. Rugmark Label – αφορά την παραγωγή χαλιών στην περιοχή της Ινδίας και στοχεύει στην εξάλειψη της παιδικής εργασίας. Οι συμμετέχοντες συμφωνούν στην απαγόρευση της παιδικής εργασίας και στο να επιτρέπουν μη ανακοινωθέντες ελέγχους στα εργοστάσιά τους.
3. Flower Label Program – στοχεύει στη διασφάλιση δίκαιων εργασιακών και περιβαλλοντικών συνθηκών στον κλάδο του εμπορίου λουλουδιών, όπως ο σεβασμός των αρχών του ILO και η μη χρησιμοποίηση τοξικών φυτοφαρμάκων και χημικών.

▪ Περιβαλλοντικά Σήματα

1. EU ECO LABEL – εθελοντικό πρόγραμμα, που ξεκίνησε το 1992, για την ενθάρρυνση της παραγωγής και κατανάλωσης «πράσινων» προϊόντων σε ευρωπαϊκή κλίμακα. Χορηγείται σε προϊόντα με το μικρότερο περιβαλλοντικό αντίκτυπο, που συμμορφώνονται με τα καθιερωμένα πρότυπα. Τα οικολογικά αυτά πρότυπα καθορίζονται από μια επιτροπή (EU ECO-LABELING BOARD) και λαμβάνουν υπόψη τους όλες τις φάσεις της «ζωής» ενός προϊόντος, από την παραγωγή και τη χρήση του μέχρι και την απόρριψή του.

2. FOREST STEWARDSHIP COUNCIL – ο διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός έχει εισάγει ένα παγκόσμιο πρόγραμμα, το οποίο αφορά δασικά προϊόντα και παρέχει μια αξιόπιστη εγγύηση ότι το προϊόν προέρχεται από ένα δάσος, του οποίου η διαχείριση εκτιμάται και πιστοποιείται σύμφωνα με τα συμφωνηθέντα κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά πρότυπα.

3. PAN EUROPEAN FORESTRY CERTIFICATION – μια εθελοντική πρωτοβουλία του ιδιωτικού τομέα, η οποία θέτει ως στόχο την προώθηση της βιώσιμης διαχείρισης των δασών σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.

2.2.2.3 ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗ

Μέσω της κοινωνικά υπεύθυνης επένδυσης (socially responsible investment – SRI) απεικονίζονται ποικίλες προσεγγίσεις, προϊόντα και εργαλεία που προσφέρονται στους ευαισθητοποιημένους ως προς την κοινωνική υπευθυνότητα επενδυτές. Η κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση έχει αποκτήσει μεγάλη απήχηση στους συμβατικούς επενδυτές, διότι συνδυάζει τους αντικειμενικούς χρηματοοικονομικούς στόχους τους με τις ανησυχίες τους σχετικά με ηθικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Με τον τρόπο αυτό, αντιπροσωπεύει ένα ισχυρό μέσο για την αλλαγή της επιχειρησιακής συμπεριφοράς, μεταφράζοντας τις αξίες σε θετική δράση και σε προώθηση κοινωνικών και περιβαλλοντικών διαδικασιών και πρακτικών.

Η επένδυση για κοινωνικούς σκοπούς αποτελεί υποστήριξη ενός συγκεκριμένου σκοπού ή δραστηριότητας και χρηματοδότησής τους μέσω επενδύσεων. Σε αντίθεση με τις δωρεές, οι επενδυτές για κοινωνικούς σκοπούς ενδιαφέρονται για την επιστροφή της αρχικής επένδυσης είτε μέσω ανταπόδοσης (για δάνεια) είτε μέσω μετοχών⁴².

Σε αυτού του είδους την επένδυση μπορούν να εμπλακούν είτε μεμονωμένοι επενδυτές, οι οποίοι ενδιαφέρονται για ιδιωτικές τοποθετήσεις κεφαλαίων είτε θεσμικοί επενδυτές για επενδύσεις μέσα σε ένα πλαίσιο, το οποίο διαμορφώνεται από ιδρύματα και

⁴² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός πλαισίου για την ΕΚΕ», COM(2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001, Παράρτημα, σελ. 29.

οργανισμούς, όπως συνταξιοδοτικά ταμεία, τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρείες και επιχειρήσεις διαχείρισης στοιχείων ενεργητικού (asset management). Υπάρχουν οι εξής τρόποι για τους θεσμικούς επενδυτές να ακολουθούν τις κοινωνικές και οικολογικές τους αξίες:

- Μέσω του «φιλτραρίσματος» (screening), που αφορά τη συμπερίληψη ή τον αποκλεισμό μετοχών σε επενδυτικά χαρτοφυλάκια, βασισμένη σε ηθικά, κοινωνικά ή οικολογικά κριτήρια. Αυτό μπορεί να υλοποιηθεί είτε αποκλείοντας επιχειρήσεις που ασχολούνται, για παράδειγμα με την παραγωγή όπλων ή πυρηνικών, είτε επιλέγοντας εταιρείες με βάση την αξιολόγηση της κοινωνικής και περιβαλλοντικής τους επίδοσης.

- Μέσω του ακτιβισμού ή της ανάμιξης των μετόχων, όπου στην περίπτωση αυτή, οι επενδυτές, χρησιμοποιώντας την ιδιότητά του μετόχου υποστηρίζουν τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους ανησυχίες και αναζητούν τρόπους να επηρεάσουν τη συμπεριφορά της επιχείρησης μέσω διαβουλεύσεων με τη διοίκηση της εταιρείας, μέσω ψηφισμάτων στις ετήσιες συνελεύσεις των μετόχων ή μέσω της αποεπένδυσης.

- Μέσω της επένδυσης σε μη συμβατικά χρηματοοικονομικά ιδρύματα (τράπεζες που στοχεύουν σε ανάπτυξη των τοπικών κοινοτήτων και άλλοι πιστωτικοί οργανισμοί), τα οποία προσφέρουν δανεισμό με χαμηλό επιτόκιο σε άτομα που εναλλακτικά δεν θα ήταν δυνατό να έχουν πρόσβαση σε κεφάλαια. Στην περίπτωση αυτή η οικονομική απόδοση είναι μικρότερη από την «κοινωνική» για τους επενδυτές (cause – related investment).

Προϊόντα που χαρακτηρίζουν την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση (SRI) αποτελούν τα εξής:

- Αμοιβαία κεφάλαια που χρησιμοποιούν οικολογικά, κοινωνικά και ηθικά «φίλτρα» για την επιλογή χαρτοφυλακίου (Green, Social and Ethical Funds).

- Ολοένα και περισσότερα συνταξιοδοτικά ταμεία επενδύουν μέρος των χρημάτων τους σύμφωνα με κοινωνικά κριτήρια.

- Έχουν σχεδιαστεί ποικίλοι δείκτες βιωσιμότητας και ηθικής επένδυσης και έχουν εισαχθεί στις κεφαλαιαγορές. Αντανακλούν και δημιουργούν πρότυπα και σημεία αναφοράς (προτυποποίηση – benchmarks) για τις αποδόσεις που παρουσιάζουν οι μετοχές κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων, οι οποίες προσπαθούν να γίνουν πιο βιώσιμες. Η χρησιμότητα των εν λόγω δεικτών έγκειται στη κατανόηση της σχέσης ανάμεσα στην κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση και τη χρηματοοικονομική απόδοση και με αυτό τον τρόπο να οδηγήσουν σε προσέλκυση κεφαλαίων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων δεικτών αποτελούν οι Dow Jones Sustainability Index, FTSE4GOOD, Domini 400 Social Index και Ethibel Sustainability Index.

- Διαδικασίες δημοσίευσης – Listing Process. Όταν οι επιχειρήσεις επιθυμούν μέσω δημόσιας εγγραφής να αντλήσουν κεφάλαια από τις χρηματιστηριακές αγορές, θα πρέπει να εκδώσουν έγγραφα, όπως ενημερωτικά φυλλάδια και επιχειρηματικά σχέδια που θα δίνουν

στους επενδυτές την ικανότητα να εκτιμήσουν την επιχείρηση, στην οποία επιθυμούν να επενδύσουν. Αυτή η διαδικασία αποκάλυψης είναι ουσιώδης για τη δίκαιη και αποτελεσματική λειτουργία των χρηματοοικονομικών αγορών και κυβερνάται από εκτενή νομοθεσία με σκοπό τη διασφάλιση του ότι οι εκθέσεις των επιχειρήσεων περιέχουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που χρειάζονται οι επενδυτές για να αναγνωρίσουν τους κινδύνους που σχετίζονται με την επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών και περιβαλλοντικών οπτικών.

Διαδικασίες δημοσίευσης έχουν τεθεί σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Συγκεκριμένα, έχει υιοθετηθεί Οδηγία της Ε.Ε, τον Ιούλιο του 2003, η οποία θέτει πλαίσιο για την προτυποποίηση της πληροφόρησης που πρέπει να αποκαλύπτεται, αλλά δεν υπάρχει αναφορά για την αποκάλυψη πληροφόρησης σχετικά με κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα.

Η κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση έχει αναδειχτεί σε αναδυόμενη αγορά με πολλά εξειδικευμένα γραφεία διερεύνησης και αξιολόγησης επενδύσεων από μη οικονομικούς αναλυτές, καθώς και εργαλεία και πρότυπα πολυάριθμα και διαφορετικού περιεχομένου. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκφράζει την ανάγκη για τυποποίηση και εναρμόνιση των προτύπων και διαφάνεια των χρησιμοποιούμενων εργαλείων. Για συνεισφέρουν οι κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις στην ενίσχυση της ΕΚΕ πρέπει να αναπτυχθούν από οργανισμούς αξιολόγησης φερεγγυότητας (ανεξάρτητοι σύμβουλοι) ή από τα τμήματα SRI των τραπεζών επενδύσεων κριτήρια και δείκτες, οι οποίοι να προσδιορίζουν τους παράγοντες ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και επιχειρηματικής επιτυχίας των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων. Επίσης, προτείνεται η δημιουργία του πολυμερούς φόρουμ για την ΕΚΕ (το οποίο συστάθηκε το 2004) με σκοπό την προώθηση της διαφάνειας και της σύγκλισης των πρακτικών και των εργαλείων της ΕΚΕ⁴³.

Συμπερασματικά, από την ενότητα αυτή προκύπτει ότι η ΕΚΕ ως έννοια αρχικά συσχετίστηκε με τις έννοιες της αγαθοεργίας και της εταιρικής φιλανθρωπίας, καθώς και με την αρχή της διαχείρισης. Μέσα από διεθνείς, εθνικές και εταιρικές πρωτοβουλίες, συμβάσεις, νόμους και κώδικες συμπεριφοράς, η εταιρική κοινωνική ευθύνη απέκτησε τη σύγχρονή της μορφή, η οποία περιλαμβάνει την εσωτερική (κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές) και εξωτερική διάσταση (αλληλεπίδραση με τοπική κοινωνία, επιχειρηματικούς εταίρους, δημόσιες αρχές, μη κυβερνητικούς οργανισμούς). Τομείς δραστηριοποίησης της επιχείρησης με βάση την ΕΚΕ αποτελούν η κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση (κώδικες συμπεριφοράς, πρότυπα διαχείρισης, εκθέσεις), κατανάλωση (ηθικό και δίκαιο εμπόριο, περιβαλλοντικά και κοινωνικά σήματα) και επένδυση (αμοιβαία κεφάλαια,

⁴³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Ανακοίνωση σχετικά με την ΕΚΕ: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη», COM (2002) 347 τελικό, Βρυξέλλες 02/07/2002, σελ. 19 – 20.

επενδύσεις συνταξιοδοτικών ταμείων, διαδικασίες δημοσίευσης και δείκτες βιωσιμότητας με κοινωνικά και οικολογικά κριτήρια).

3. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ – ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΟΣΤΗ ΤΗΣ

Την τελευταία δεκαετία σημαντικοί παράγοντες έδωσαν ώθηση στο ζήτημα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και διαμόρφωσαν τον προσανατολισμό της. Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες που έχουν ωθήσει την εταιρική κοινωνική ευθύνη στο προσκήνιο των εξελίξεων. Επίσης, παρατίθενται τα οφέλη, που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις από την ενσωμάτωσή της στη στρατηγική τους, καθώς και η σχέση της με τη βιώσιμη ανάπτυξη, που αφορά τη σύγχρονη κοινωνία. Τέλος, η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει γίνει αντικείμενο κριτικής, εφόσον η υιοθέτησή της συνοδεύεται από κόστος.

3.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Τι ωθεί τις επιχειρήσεις να προβούν σε ενσωμάτωση πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις μέρες μας;⁴⁴

Ο αυξανόμενος ακτιβισμός από την πλευρά των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders) και η πιο επιτηδευμένη και απαιτητική τους ανάμιξη. Εταιρικά λογιστικά σκάνδαλα εστίασαν το ενδιαφέρον της δέσμευσης των επιχειρήσεων σε μια πιο ηθική και κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά, ενώ η κοινή γνώμη και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη αναμένουν περισσότερα πλέον από τις εταιρείες. Η ανάληψη δράσης τέτοιων ομάδων έναντι επιχειρησιακών πρακτικών πραγματοποιείται με τη μορφή δημοσίων διαδηλώσεων, δημοσίων αποκαλύψεων σκανδάλων, μποϊκοτάζ, ψηφισμάτων των μετόχων, καθώς και «επιθέσεις» στους δικτυακούς τόπους των εν λόγω επιχειρήσεων. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, έχει ξεπεραστεί το ζήτημα του εάν θα δεχτούν τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και έχει μετατεθεί το ενδιαφέρον στο πώς θα αναμιχθούν. Γίνεται προσπάθεια διαλόγου ανάμεσα σε εταιρείες και συμμετέχοντες (stakeholders) και ορθολογικής οργάνωσης της όλης διαδικασίας.

Νέα εθελοντικά πρότυπα ΕΚΕ και εργαλεία μέτρησης της επίδοσης συνεχίζουν αναδύονται, προσθέτοντας όμως περισσότερη πολυπλοκότητα στο τοπίο. Σε αυτόν το μεγάλο κύμα έχουν συμβάλει σε μεγάλο βαθμό τα πρόσφατα επιχειρησιακά σκάνδαλα στην Αμερική. Ταυτόχρονα, κατά γενική ομολογία, είναι αισθητή η ανάγκη για ενοποίηση και βελτίωση για όλα αυτά τα εθελοντικά πρότυπα. Επιπλέον, η ΕΚΕ χαρακτηρίζεται ως μια επέκταση των ορίων της εταιρικής αναφοράς (corporate accountability). Οι stakeholders ολοένα και περισσότερο καθιστούν υπεύθυνες τις επιχειρήσεις για πρακτικές των συνεργατών τους σε ολόκληρη την αλυσίδα εφοδιασμού με επίκεντρο τις δραστηριότητες των προμηθευτών σχετικά με τη διαχείριση του οικοσυστήματος, των εργασιακών συνθηκών και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

⁴⁴ Πηγή: www.bsr.org – “Overview of CSR – Key Developments”

Οι επιχειρήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν τα αυξανόμενα αιτήματα για διαφάνεια και επιπλέον καθίσταται απαραίτητο να μετρούν, να αξιολογούν, να αναφέρονται και να προσπαθούν να βελτιώνουν την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική τους επίδοση. Από αυτές αναμένεται να παρέχουν πληροφορίες για τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων τους και να προωθούν το διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη σε θέματα που τα αφορούν. Οι επιχειρήσεις – ηγέτες αναζητούν ποικίλους τύπους εξωτερικού ελέγχου και επαλήθευσης ως ένα μέσο επαύξησης της αξιοπιστίας σχετικά με τη διαφάνεια και τους τρόπους αναφοράς. Τα ενδιαφερόμενα μέρη, επίσης, απαιτούν να γνωρίζουν τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν την ισχύ τους για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και αν αυτοί είναι συμβατοί με τους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους που έχουν θέσει και ανακοινώσει. Ως μέρος αυτού του γενικότερου αιτήματος για αποκάλυψη, πολλές είναι οι εταιρείες που περικλείουν λεπτομερή πληροφόρηση αναφορικά με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους δραστηριότητες – ακόμη και όταν είναι αρνητικές – σε ετήσιους απολογισμούς και στις επίσημες ιστοσελίδες τους.

Από την πλευρά των κυβερνήσεων υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον και ανάληψη δράσης. Ειδικότερα, στην Ευρώπη η ΕΚΕ αποτελεί δεσπόζον ζήτημα τόσο για την επιχειρησιακή όσο και για την πολιτική ημερήσια διάταξη. Ο δημόσιος τομέας έχει αναπτύξει σημαντική δράση με κύριο πρωταγωνιστή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία έχει θέσει την ΕΚΕ στην καρδιά της ανταγωνιστικής της στρατηγικής. Βήματα που σηματοδοτούν αυτή την πρωτοβουλία είναι η έκδοση της Πράσινης Βίβλου αναφορικά με την ΕΚΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή – «Πράσινη Βίβλος: Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη» – COM (2001) 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001) και μια μεταγενέστερη ανακοίνωση σχετικά με τον ορισμό της έννοιας και με τα βήματα που πρέπει οι επιχειρήσεις, οι κυβερνήσεις και η κοινωνία των πολιτών να ακολουθήσουν, έτσι ώστε να ξεκαθαρίσουν τη δέσμευσή τους προς την ΕΚΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή – «Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη» – COM (2002) 347 τελικό, Βρυξέλλες 02/07/2002). Επιπλέον, σημαντικό γεγονός αποτέλεσε η δημιουργία του Πολυμερούς Φόρουμ των Ενδιαφερόμενων Μερών της Ευρώπης για την ΕΚΕ (European Multistakeholder Forum on CSR) το 2004, ρόλος του οποίου είναι να συμβουλεύει την Επιτροπή ως προς τους τρόπους πλήρους ενσωμάτωσης της ΕΚΕ στις πολιτικές και τις πρακτικές της.

Σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν κυβερνητικές πρωτοβουλίες : Στη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν καθιερωθεί προαπαιτούμενα για την κοινωνική και οικολογική αναφορά, ενώ στη Δανία έχουν γίνει προσπάθειες για την προώθηση της διακλαδικής συνεργασίας. Πρόσφατη εξέλιξη αποτελεί η διαμόρφωση από το Λουξεμβούργο του δικού του μοντέλου ΕΚΕ, όπου λόγος γίνεται και για τα ατυχήματα στο χώρο εργασίας και προτείνεται η χρήση συγκεκριμένου δείκτη ατυχημάτων στις μετρήσεις για την ανάπτυξη της

χώρας⁴⁵. Ακόμη, οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έδωσαν το παρόν στη Διεθνή Σύνοδο Κορυφής για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (World Summit on Sustainable Development), καθώς και στο Οικουμενικό Σύμφωνο του Ο.Η.Ε (UN Global Compact).

Οι υπέρμαχοι της ΕΚΕ ενθαρρύνουν την εισαγωγή ποικίλων θεμάτων ΕΚΕ στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Παράλληλα, ακτιβιστές της ΕΚΕ τονίζουν τη σημασία των αναφορών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιχειρησιακών στελεχών, της διακυβέρνησης και των δομών της λήψης αποφάσεων ως επιτακτικών για τη θεσμοθέτηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Καθώς, θρησκευτικά και κοινωνικά ευαισθητοποιημένοι επενδυτές πιέζουν τις επιχειρήσεις για την κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική τους δραστηριότητα την τελευταία τριακονταετία, σήμερα η ΕΚΕ αποτελεί μια επικρατούσα τάση στο επενδυτικό τομέα. Έχει παρατηρηθεί το λανσάρισμα δεικτών που μετρούν την κοινωνική ή / και περιβαλλοντική επίδοση. Το γεγονός αυτό προκύπτει από το συνεχώς αυξανόμενο ενδιαφέρον των επενδυτών, ιδιαίτερα των θεσμικών, οι οποίοι βλέπουν την ΕΚΕ ως ένα στρατηγικό επιχειρησιακό ζήτημα. Μέσω της αγοράς μετοχών και των αποφάσεων τους, οι κοινωνικά υπεύθυνοι επενδυτές και οι ακτιβιστές προσπαθούν να πιέσουν τις επιχειρήσεις προς μεγαλύτερη κοινωνική υπευθυνότητα και διαφάνεια στις δράσεις τους.

Ένας τελευταίος παράγοντας – κλειδί είναι και οι εξελίξεις στον τεχνολογικό τομέα, όπου η ταχύτατη πρόοδος της τεχνολογίας της πληροφορίας έχει προκαλέσει μια πιο στενή σύνδεση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την επιχείρηση. Για τις επιχειρήσεις πολλαπλασιάζονται οι ευκαιρίες για να τονίσουν και να διαβιβάσουν τα επιτεύγματά τους στον κοινωνικό και περιβαλλοντικό τομέα. Νέες υπηρεσίες μέσω internet και μηχανήματα εκτυπώσεων παρέχουν διεξόδους για τις εταιρείες, έτσι ώστε να δημοσιεύουν τις θέσεις τους και τις εποικοδομητικές τους πρωτοβουλίες προς τα ενδιαφερόμενα κοινά τους. Ιδιαίτερα συμβάλλει στο να γίνεται με γρήγορο και αξιόπιστο τρόπο η ενημέρωση του κοινού και των άλλων ενδιαφερόμενων ομάδων συμφερόντων σχετικά με τις πρακτικές ΕΚΕ μιας επιχείρησης ανά τον κόσμο. Με άλλα λόγια, συμβάλλει στην άμεση ανταλλαγή της πληροφορίας και καθιστά πλέον την online διαχείριση της φήμης μια αναγκαιότητα για τις επιχειρήσεις.

Το Ευρωπαϊκό Πολυμερές Φόρουμ για την ΕΚΕ (European Multistakeholder Forum on CSR) κατηγοριοποιεί τους «παίκτες» του επιχειρησιακού περιβάλλοντος, οι οποίοι λειτουργούν ως εξωτερικοί καθοδηγητές και παράγοντες που καθιστούν επιτακτική την ΕΚΕ, ιδιαίτερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμφωνα με το Φόρουμ:

⁴⁵ Δαμουλιάνου Χριστίνα, «Το Λουξεμβούργο διαμορφώνει το δικό του μοντέλο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» - «Οικονομική» της εφημερίδας «Καθημερινής» – 27 Μαρτίου 2005.

▪ Οι επενδυτές αναζητούν τρόπους επένδυσης, που να συνάδουν με τις προσωπικές τους αξίες ή με την προσδοκία ότι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις θα αποτελούσαν καλύτερες επενδύσεις, από την πλευρά της απόδοσης.

▪ Οι καταναλωτές βασίζονται κατά την επιλογή τους σε κοινωνικά και οικολογικά «διαπιστευτήρια»

▪ Οι δημόσιες αρχές, μέσω ενός φάσματος μηχανισμών (συμπεριλαμβανομένης της προώθησης και της παροχής πληροφόρησης), ασκούν πιέσεις ως αγοραστές, αλλά και ως ρυθμιστικοί και φορολογικοί παράγοντες

▪ Οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί ελέγχουν και αξιολογούν τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων και διοργανώνουν εκστρατείες για περαιτέρω βελτιώσεις

▪ Τα σωματεία αναζητούν να επηρεάσουν την επιχειρησιακή συμπεριφορά μέσω μηχανισμών, όπως είναι οι συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες

▪ Οι λοιπές επιχειρήσεις, τα επιχειρησιακά δίκτυα, οι μεσάζοντες στην αλυσίδα εφοδιασμού, συνεργαζόμενοι μέσω της κοινής εμπειρίας, προσπαθούν να διαμορφώσουν ένα κοινό πλαίσιο κοινής κατανόησης καλύτερων προσεγγίσεων και προσδοκιών, να παρέχουν σημεία αναφοράς και παραδείγματα προς μίμηση (benchmark), καθώς και πρακτικές που αφορούν τις δια - επιχειρησιακές (business – to – business) σχέσεις⁴⁶.

Μια δεκαετία αφότου η ΕΚΕ πήρε την τρέχουσα μορφή της, επιχειρήσεις, εργαζόμενοι και πελάτες, μη κυβερνητικές οργανώσεις και δημόσια ιδρύματα, αναμένουν αποδόσεις στις επενδύσεις ΕΚΕ τόσο για τις εταιρείες όσο και για την κοινωνία. Από τη μία, οι επιχειρήσεις επιθυμούν να εξετάσουν τι έχουν καταφέρει να πραγματοποιήσουν μέσα από τις διάφορες πρωτοβουλίες ΕΚΕ, έτσι ώστε να κατανείμουν τους πόρους τους πιο αποτελεσματικά – είναι ζήτημα στρατηγικής για αυτές. Από την άλλη, οι λοιποί υποστηρικτές, μέλη της κοινωνικού συνόλου, αναμένουν να δουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές βελτιώσεις, ενώ οι κριτικοί συνεχίζουν να ισχυρίζονται ότι η ΕΚΕ αποτελεί ακόμη μια προσπάθεια διατήρησης του status quo.

3.2 ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Τα οφέλη που προκύπτουν σε επίπεδο τριπλής βασικής αρχής – triple bottom line – μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής⁴⁷:

▪ **Βελτιωμένη χρηματοοικονομική επίδοση.** Το ενδιαφέρον εστιάζεται στο αν υπάρχει πραγματική σχέση ανάμεσα στις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές και

⁴⁶ European Multistakeholder Forum on Corporate Social Responsibility, “Final Report – Final results and recommendations”, 29/06/2004, σελ. 9.

⁴⁷ Πηγή πληροφοριών : www.bsr.org – “Overview of CSR – Business Importance”

στη θετική χρηματοοικονομική απόδοση. Την τελευταία δεκαετία ένας αυξανόμενος αριθμός ερευνών, που έχουν διεξαχθεί, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα του πανεπιστημίου DePaul (2002), η οποία έδειξε ότι οι καλύτερες επιχειρήσεις – εταιρικοί πολίτες (δείκτης *Business Ethics Best Citizen Companies*) για το 2001 απέδωσαν καλύτερα από τις επιχειρήσεις του δείκτη S&P 500, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του BusinessWeek σχετικά με τη συνολική χρηματοοικονομική επίδοση για το έτος 2001, η οποία βασίστηκε σε οκτώ στατιστικά κριτήρια, μερικά από τα οποία ήταν το μέγεθος των πωλήσεων, τα συνολικά έσοδα, τα κέρδη για μία περίοδο και για τρεις αντίστοιχα, καθώς και τα καθαρά οριακά κέρδη. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο δείκτης *Best Citizens* σημείωσε δέκα ποσοστιαίες μονάδες παραπάνω από τον S&P 500.

▪ **Μειωμένα Λειτουργικά Κόστη.** Κάποιες πρωτοβουλίες EKE είναι δυνατόν να μειώσουν σε σημαντικό βαθμό το λειτουργικό κόστος. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν όσες στοχεύουν στη βελτίωση της περιβαλλοντικής επίδοσης των επιχειρήσεων, μέσω της μείωσης των εκπομπών αερίων που συμβάλλουν στην αλλαγή του κλίματος σε παγκόσμια κλίμακα ή την αποφυγή της χρήσης αγροχημικών προϊόντων. Επιπλέον, υπάρχουν και πρωτοβουλίες EKE που αφορούν την ανακύκλωση και μειώνουν τα κόστη διαχείρισης των αποβλήτων και δημιουργούν εισόδημα από την πώληση ανακυκλωμένων υλικών.

Ως προς την EKE σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού, η υιοθέτηση ευέλικτου εργασιακού ωραρίου και άλλων προγραμμάτων σχετικά με την εργασία μπορούν να οδηγήσουν σε περιορισμό της αδικαιολόγητης συστηματικής απουσίας και σε αυξημένο αίσθημα επίσχεσης από την πλευρά των εργαζομένων, με αποτέλεσμα η επιχείρηση να μπορεί να επωφεληθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση του κόστους προσλήψεων και εκπαίδευσης του προσωπικού της. Ως προς την αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας, μέσω υπεύθυνων πρακτικών, οι επιχειρήσεις, μέσω της προσπάθειάς τους είτε να βελτιώσουν τις εργασιακές συνθήκες και να αυξήσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είτε να μειώσουν τον αρνητικό περιβαλλοντικό αντίκτυπο οδηγούνται συχνά σε μείωση του ρυθμού πραγματοποίησης λαθών και των ελαττωματικών εμπορευμάτων.

▪ **Αυξημένος κύρος της επωνυμίας και θετική φήμη.** Η θετική φήμη δομείται εκ των έσω, μέσα από την ευθυγράμμιση των βαθιά ριζωμένων στόχων και αξιών της επιχείρησης με κάθε συμπεριφορά και λειτουργία της που συνδυάζεται για τη δημιουργία του εμπορικού της σήματος. Σε έρευνα αγοράς του το Εθνικό Φόρουμ έδειξε ότι οι άνθρωποι στη Μ. Βρετανία έχουν τις μεγαλύτερες προσδοκίες για τις επιχειρήσεις ως μέλη της κοινωνίας⁴⁸. Σύμφωνα με τον οργανισμό Business for Social Responsibility, μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση

⁴⁸ Bonny, Clive & Moon, Chris, “Ηθική των Επιχειρήσεων – Αντιμέτωποι με το ζήτημα”, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα 2004, σελ. 142 -143.

υποστηρίζεται ότι έχει μεγαλύτερη απήχηση από το κοινό. Η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ αυξάνει την ικανότητα της επιχείρησης να προσελκύσει κεφάλαιο και εμπορικούς συνεργάτες. Μια έρευνα του Envoronics International CSR Monitor (2001) έδειξε ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις εντυπώσεις του κοινού για μια επιχείρηση είναι η κοινωνική ευθύνη σε ποσοστό 49% και η ποιότητα της επωνυμίας/ φήμη (40%).

▪ **Αύξηση των πωλήσεων και της αφοσίωσης των πελατών.** Το μέγεθος της αγοράς μεγαλώνει για προϊόντα και υπηρεσίες που προέρχονται από τις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, δηλαδή από οργανισμούς που όχι μόνο ικανοποιούν καταναλωτικά κριτήρια, όπως η τιμή, η ποιότητα, η επάρκεια, η ασφάλεια και ευκολία, αλλά και ο σεβασμός προς το περιβάλλον, η καταπολέμηση του φαινομένου “sweatshop” (δηλαδή της ανεπαρκούς αμοιβής των εργαζομένων στο εργοστάσιο της επιχείρησης) και της παιδικής εργασίας και εκμετάλλευσης, καθώς επίσης και της αποφυγής χρήσης γενετικά τροποποιημένων υλικών στα προϊόντα. Με την ΕΚΕ προχωράμε ένα επίπεδο πιο πέρα και ξεπερνάμε το απλό μίγμα marketing μιας επιχείρησης, το οποίο εστιάζει στο προϊόν, την τιμή, τη διανομή και την προβολή.

Χαρακτηριστική η έρευνα *Cone Corporate Citizenship* (2002), σύμφωνα με την οποία το 91% των καταναλωτών στις Η.Π.Α, που ενημερώνονται ως προς τις αρνητικές πρακτικές σχετικά με την ιδιότητα του εταιρικού πολίτη, σκέφτονται να αλλάξουν εταιρεία, το 85% περνά την πληροφορία στην οικογένειά του και στον κοινωνικό περίγυρο, το 83% αρνείται να επενδύσει σε αυτή την επιχείρηση, το 80% αρνείται να εργαστεί σε αυτή, ενώ το 76% θα μπορούσε να μπούκοτάρει τα προϊόντα της εν λόγω εταιρείας.

Το CsrWire κάνει αναφορά στην έρευνα *Hill & Knowlton's 2001 Corporate Citizen Watch*, σύμφωνα με την οποία 79% των ερωτηθέντων λαμβάνουν υπόψη στις καταναλωτικές τους αποφάσεις το εάν η επιχείρηση είναι «καλός πολίτης» και το 61% υπολογίζει το γεγονός αυτό κατά την απόφασή του να αγοράσει μετοχές της επιχείρησης. Οι τρεις στους τέσσερις, όμως, υπέδειξαν ότι υπάρχει ανεπάρκεια των επιχειρήσεων στο ρόλο τους ως εταιρικών πολιτών.

▪ **Αυξημένη ικανότητα για προσέλκυση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.** Επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται και εδραιώνουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη, υποστηρίζεται ότι βρίσκουν ευκολότερα εργατικό δυναμικό και το γεγονός αυτό συντελεί σε μείωση στα σχετικά με την πρόσληψη και την εκπαίδευση κόστη. Ακόμη και όταν η αγορά εργασίας παρουσιάζει δυσκολίες, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι φαίνεται ότι αξιολογούν θετικά μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση. Παράδειγμα αποτελεί η έρευνα του *Aspen Institute Initiative for Social Innovation through Business* (1999 & 2001), τα ευρήματα της οποίας δείχνουν ότι πάνω από το 50% των φοιτητών Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων θα

αναζητούσαν άλλη θέση εάν ανακάλυπταν ότι τα πιστεύω τους δεν εναρμονίζονταν με τις αξίες τις επιχείρησής τους.

▪ **Μειωμένη ρυθμιστική εποπτεία.** Επιχειρήσεις, οι οποίες ευαπόδεικτα ικανοποιούν και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των ρυθμιστικών αρχών, απολαμβάνουν μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων και επιρροής από τις εθνικές και τοπικές κυβερνητικές ομάδες. Αυτό αποδεικνύει η ύπαρξη επίσημων προγραμμάτων αναγνώρισης και επιβράβευσης επιχειρήσεων, οι οποίες λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για την οικολογική προστασία ή για την υγεία και την ασφάλεια. Επιτροπές, όπως η *U.S Federal Sentencing Guidelines*, επιτρέπει ακόμη και τη μείωση των προστίμων για επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα αποτελούν «καλούς» εταιρικούς πολίτες και εφαρμόζουν ηθικά προγράμματα στις δραστηριότητές τους.

▪ **Πρόσβαση σε κεφαλαιαγορές.** Η επέκταση της κοινωνικά υπεύθυνης επένδυσης (Social Responsible Investment – SRI) σημαίνει ότι η ΕΚΕ οδηγεί σε κεφάλαιο, το οποίο ίσως να μην ήταν εύκολο να ευρεθεί με άλλο τρόπο. Σε έρευνά του σχετικά με την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση στις Η.Π.Α. για το έτος 2001, το *Social Investment Forum* αναφέρει ότι η υπεύθυνη επένδυση αυξήθηκε στα 2,34 τρις δολάρια παρά την εκτεταμένη κάθοδο που παρουσιάστηκε στις αγορές από το 1999, όταν είχε διεξαχθεί ανάλογη έρευνα. Ο πρωταρχικός παράγοντας ήταν το γεγονός ότι τα χαρτοφυλάκια εξετάζονταν για ευαισθητοποιημένους κοινωνικά επενδυτές.

Από την ΕΚΕ αποκομίζει οφέλη το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Η ΕΚΕ συνδέεται στενά με την έννοια της «βιωσιμότητας» (sustainability) ή αλλιώς «βιώσιμης ή αειφόρου ανάπτυξης» (sustainable development), η οποία έχει οριστεί ως μια μορφή ανάπτυξης, που καλύπτει τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να διακυβεύει την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες (“development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs”)⁴⁹.

Ο όρος «Βιώσιμη Ανάπτυξη» εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1987 στο Brundland Report. (“Our Common Future”: Report of the World Commission on Environment and Development - UNWCED - The Brundtland Report, 1987). Καλύπτει τον τρόπο, με τον οποίο οι οργανισμοί επιδιώκουν σήμερα οικονομική ανάπτυξη με την ταυτόχρονη προστασία των πόρων για την ανάπτυξη του αύριο. Αυτό είναι ένα θέμα αυξανόμενης σημασίας και προβληματισμού για τους υπεύθυνους οργανισμούς. Η “βιωσιμότητα” αναφέρεται στις δράσεις μιας εταιρίας για μείωση της αρνητικής επίδρασής της σε όλους τους επιχειρηματικούς τους σχεδιασμούς, διαχειρίσεις και μετρήσεις αποτελεσματικότητας. Για παράδειγμα, σήμερα, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους την επίδρασή τους στο περιβάλλον και η βιωσιμότητα αναφέρεται στην ύπαρξη διαχειριστικών συστημάτων

⁴⁹ Πηγή: www.un.org/esa/sustdev

μείωσης των εκπεμπόμενων ρύπων και η αποτελεσματική χρήση των φυσικών πόρων⁵⁰. Ως έννοια και μορφή ανάπτυξης, αφορά μια πληθώρα ζητημάτων, όπως η ατμόσφαιρα, η βιοτεχνολογία, η ενέργεια, η φτώχεια, ο τουρισμός, το εμπόριο, η τεχνολογία, οι μεταφορές, η διαχείριση του εδάφους και του νερού, η εκπαίδευση, η υγεία, τα διάφορα υποδείγματα κατανάλωσης και παραγωγής.

Η βιώσιμη ανάπτυξη απαιτεί τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλης της ανθρωπότητας χωρίς την ταυτόχρονη αύξηση της χρήσης των φυσικών πόρων στα όρια των δυνατοτήτων του πλανήτη. Οι προσπάθειες για τη δημιουργία ενός πραγματικά βιώσιμου τρόπου ζωής καθιστούν απαραίτητη την ενοποίηση της δράσης σε τρεις τομείς: δίκαιη οικονομική μεγέθυνση, διαφύλαξη των φυσικών πόρων και του περιβάλλοντος και κοινωνική ανάπτυξη⁵¹. Επιπλέον, το ενδιαφέρον της βιώσιμης ανάπτυξης επικεντρώνεται στη διασφάλιση του ότι η διεθνής περιβαλλοντική διακυβέρνηση ενσωματώνεται με συνέπεια και σωστό τρόπο με τη διεθνή οικονομική διακυβέρνηση⁵².

Η βασική ιδέα πίσω από την έννοια είναι ότι οι ισχύοντες τρόποι συμπεριφοράς, ειδικά στον ανεπτυγμένο κόσμο, είναι μη βιώσιμοι και γι' αυτό απειλούν τον τρέχοντα και μελλοντικό τρόπο ζωής. Η σημασία της βιωσιμότητας έγκειται σε δύο σημεία:

- Θέτει ως ζήτημα στις επιχειρηματικές και πολιτικές ημερήσιες διατάξεις το γεγονός ότι οι ισχύοντες τρόποι ζωής έχουν κάποιες «εξωτερικότητες».
- Αποτελεί μία διεθνώς αποδεκτή έννοια.

Αν και συνήθως αναφέρεται σε περιβαλλοντικά ζητήματα του πλανήτη (eco – efficiency), ωστόσο εμπεριέχει και κοινωνική χροιά (eco – justice). Με άλλα λόγια, όχι μόνο θα πρέπει να προσέχουμε τη χρήση των λιγοστών φυσικών πόρων του πλανήτη, αλλά και να λαμβάνουμε μέριμνα για τη διανομή του πλούτου, καθώς και για την ευημερία των μελλοντικών γενεών.

Η βιωσιμότητα παρείχε μια νέα, απαιτητική και δυναμική ολιστική βάση, πάνω στην οποία θα μπορούσαν να συζητηθούν θέματα, όπως η σχέση εταιρικής ευθύνης και κοινωνίας. Διεθνώς, έχει γίνει αποδεκτό το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις στις ανεπτυγμένες χώρες είναι μη βιώσιμες. Είναι εμφανές το ότι πρέπει να γίνουν βιώσιμες είτε μέσω κυβερνητικών πρωτοβουλιών είτε μέσω των ίδιων τους των δραστηριοτήτων.

Για να καταφέρει η βιωσιμότητα να επιτευχθεί σε μια ρεαλιστική βάση, το κοινωνικό σύνολο θα πρέπει να μπορεί να σχηματίζει άποψη για τις επιλογές που κυβερνούν τον τρόπο

⁵⁰ Πηγή: www.csrhellas.gr – Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ.

⁵¹ World Summit on Sustainable Development – Johannesburg, South Africa, 2 – 11 September 2002/ Fact Sheet

⁵² United Nations Environment Program, “From Globalization to Sustainable Development: UNEP’s work on trade, economics and sustainable development, May 2002, Background Paper No. 1, σελ. 4.

ζωής του. Στο σημείο αυτό, είναι αναγκαία η πληροφόρηση, η κοινωνική αναφορά και η διαφάνεια. Εδώ παίζει σημαντικό ρόλο η ΕΚΕ, εφόσον ενσωματώνει κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες στις πρακτικές της. Με την ανάπτυξη της η ΕΚΕ, μπορεί να εφοδιάσει το σύνολο με μια πληθώρα πληροφοριών σχετικά τον περιβαλλοντικό και κοινωνικό αντίκτυπο των επιλογών και των δράσεών της πάνω στις μελλοντικές γενεές⁵³.

3.3 ΚΡΙΤΙΚΗ – ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Πέρα, όμως από τα οφέλη του να είναι μια επιχείρηση κοινωνικά υπεύθυνη, υπάρχει και το κόστος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Οι κριτικοί της υποστηρίζουν ότι «η κοινωνική ευθύνη είναι ο φόρος τιμής που ο απανταχού καπιταλισμός αποτίει στην αρετή». Η ΕΚΕ αποτελεί πλέον μια αυτόνομη βιομηχανία και ένα επάγγελμα που ανθεί (με τις μεγάλες πολυεθνικές λογιστικές – συμβουλευτικές εταιρείες να παρέχουν στους πελάτες τους συμβουλές σχετικά με την ΕΚΕ και το πώς να γίνουν υποδειγματικοί εταιρικοί πολίτες). Υπάρχουν προγράμματα εκπαίδευσης, θέσεις σε οικονομικές σχολές, επαγγελματικοί οργανισμοί, ιστοσελίδες που ασχολούνται με την ΕΚΕ.

Οι επιχειρήσεις συχνά κατηγορούνται ότι η δράση τους στον τομέα της κοινωνικής ευθύνης είναι επιφανειακή, θέμα δημοσίων σχέσεων ή αύξησης των εταιρικών κερδών χωρίς συμβολή στην κοινωνική ευημερία τελικά. Έτσι, οδηγούμαστε σε μορφές παραπλανητικής ή επιζήμιας ΕΚΕ. Οι πολυεθνικές, με τις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν, πολλές φορές, τείνουν να συνδυάσουν την κερδοφόρο με την αγαθοεργό πρακτική, όμως αυτό δεν αποτελεί κίνηση προς την κατεύθυνση της ΕΚΕ. Καθώς δέχονται πιέσεις, ζητούν να κριθούν με βάση τα δεδομένα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και αδυνατούν να καταλάβουν γιατί τελικά επισύρουν αρνητική κριτική. Οι προσπάθειές τους ενδεχομένως επαρκούν για να αποπροσανατολίσουν την κοινή γνώμη και ίσως αυτή είναι και η μόνη τους επιδίωξη. Κριτικοί της ΕΚΕ τονίζουν ότι αυτή αποτελεί μια μεταμφίεση του καπιταλιστικού συστήματος και έχει ξεφύγει από το στόχο των εμπνευστών της να συμβάλει σε μια βαθιά συστηματική αναμόρφωση⁵⁴.

Ένας από τους βασικούς πολέμιους της ΕΚΕ, ο νομπελίστας οικονομολόγος Milton Friedman, υποστηρίζει ότι η ευθύνη των επιχειρήσεων είναι η επίτευξη του κέρδους. Δηλώνει ότι «υπάρχει μία και αποκλειστικά μόνο μία κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, να

⁵³ Gray, Rob et al., "Accounting and Accountability", Prentice Hall, Europe 1996, σελ. 61 – 62, 294 – 295.

⁵⁴ Crook, Clive, «Η καλή μας εταιρεία...», «Η Καθημερινή – The Economist – Ειδικές Εκδόσεις» - «Επιχειρήσεις και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη – Από την ιδέα στην πράξη – Εταιρικά Κέρδη & Κοινωνική Ανταμοιβή» – Φεβρουάριος 2005 – Τεύχος 14, σελ. 8 – 9.

συμμετέχει σε δραστηριότητες, οι οποίες σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να αυξάνεται το κέρδος των επιχειρήσεων, τηρώντας βέβαια τους κανόνες του παιχνιδιού. Οι κανόνες αυτοί είναι ο ανοικτός και ελεύθερος ανταγωνισμός και η αποφυγή απάτης και δόλου». Σύμφωνα με τον ίδιο, η ευθύνη του manager και γενικότερα της εκτελεστικής διεύθυνσης έναντι των μετόχων και ιδιοκτητών της επιχείρησης είναι η μεγιστοποίηση και η απόδοση του κέρδους προς τους δεύτερους.⁵⁵

Επιπλέον, αν τα στελέχη δεσμευθούν με ηθικο - κοινωνικές υποχρεώσεις, τότε μετατρέπονται σε δημόσιους λειτουργούς, κάτι πέρα από αυτό που είναι, και καταπατούν τη συμβολαιακή δέσμευσή τους ως προς τους μετόχους για την προστασία των συμφερόντων τους. Είναι σαν οι managers να «φορολογούν» τους μετόχους, δηλαδή να μην αποδίδουν ολόκληρο το μέρισμα, το οποίο οι τελευταίοι δικαιούνται, για κοινωνικές υπηρεσίες και αγαθοεργίες, πράγμα που δεν έχουν τη δικαιοδοσία να κάνουν. Με αυτό τον τρόπο, καταργείται η έννοια της ιδιωτικής, κερδοσκοπικής, παραγωγικής επιχείρησης και διαστρεβλώνεται το οικονομικό σύστημα της ελεύθερης αγοράς⁵⁶.

Αντίθετα με τα ανωτέρω, η έντονη εμφάνιση των διαφόρων κοινωνικών ομάδων (ομάδων συμφερόντων) μέσα στην επιχείρηση, σε συνδυασμό με ανακατατάξεις στην κοινωνική οργάνωση της επιχείρησης, τη διαπλάτυνση της δομής της οργάνωσης και τον εκδημοκρατισμό της διοικητικής δραστηριότητας, αποτέλεσε το αίτιο απόκλισης από τη θέση της Κλασικής Θεωρίας, η οποία υποστηρίζει ότι η μεγιστοποίηση του κέρδους αποτελεί το στόχο της επιχειρησιακής δράσης.

Εφόσον η οργάνωση και κάθε διεργασία μέσα στον επιχειρησιακό χώρο είναι πλουραλιστική, επόμενο είναι να υπάρχει πλουραλισμός και στους επιχειρησιακούς στόχους. Η αποδοχή του κέρδους ως αποκλειστικού στόχου επιχειρησιακής συμπεριφοράς είναι μη ρεαλιστική. Η επιχείρηση δεν πρέπει να εκλαμβάνεται ως κλειστό σύστημα, ένα από τα βασικά της γνωρίσματα είναι ο κοινωνικός της χαρακτήρας. Αποτελεί ένα ανοικτό κοινωνικό παραγωγικό σύστημα. Η προσαρμογή ή ο συμβιβασμός της επιχείρησης με την ισχύουσα κοινωνική ηθική αποτελούν μια αδιαφιλονίκητη πραγματικότητα αν θέλει να βρει αναγνώριση στο χώρο δραστηριοποίησής της⁵⁷.

⁵⁵ Παπαδόπουλος Κ. Ιορδάνης, «Επιχειρηματική Ηθική – Θεωρία και Εφαρμογές», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα 2002, σελ. 28.

⁵⁶ Καλδής, Βύρων, «Επιχειρήσεις & Ηθική», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα 2002, σελ. 159 – 162.

⁵⁷ Λαδόπουλος, Ιορδάνης, «Κριτική της μεγιστοποίησης του κέρδους σαν στόχου επιχειρησιακής συμπεριφοράς», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα 1998, σελ. 102 & 116.

Ποια τα κόστη της ΕΚΕ για μια επιχείρηση;

Η υιοθέτηση μιας προσέγγισης ΕΚΕ περιέχει συνεχή προσπάθεια και προσαρμογή. Μπορεί να υπάρξουν κόστη, όπως ο χρόνος και η επένδυση που είναι αναγκαία για το σχεδιασμό και την εφαρμογή των πρακτικών.

Η ατζέντα της ΕΚΕ συνεχώς διευρύνεται δημιουργώντας μια νέα επιχειρησιακή γλώσσα επικοινωνίας, νέους τρόπους δράσης, ένα νέο σύνολο οργανισμών και ανθρώπων που αλληλεπιδρούν. Μια μικρομεσαία κυρίως επιχείρηση, μέσα σε αυτό το διαφορετικό πλαίσιο, είναι δυνατόν να μη διαθέτει τις δεξιότητες, την εμπειρία ή τους πόρους να «προχωρήσει μπροστά». Γενικά, για μικρότερες επιχειρήσεις ίσως να μην υπάρχουν οι διαθέσιμοι πόροι, έτσι ώστε να επιδιωχθεί μια κοινωνικά υπεύθυνη προσέγγιση.

Επιπλέον, η ΕΚΕ αποτελεί μια πολύπλοκη και αβέβαιη περιοχή δράσης, η οποία συνυπολογίζει τις επιδράσεις σε περιβαλλοντικό και κοινωνικό τομέα παράλληλα με τον οικονομικό και προτείνει μια προσέγγιση που ενθαρρύνει την ανάμιξη και το διάλογο με τους συναφείς συμμετόχους. Τα όρια είναι ασαφή και καθίσταται αναγκαία η αποσαφήνισή τους. Συχνά, τα στοιχεία για τα οφέλη από συγκεκριμένα εργαλεία και πρακτικές ΕΚΕ παραμένουν ακαθόριστα. Για παράδειγμα, το ποια τμήματα της επιχείρησης, ποια ζητήματα, πού γεωγραφικά, πόσο μακριά μέσα στην αλυσίδα εφοδιασμού, πόσο εκτείνεται η ευθύνη όταν οι αιτίες είναι πολλαπλές ή έμμεσες. Τα ενδιαφερόμενα μέρη ή συμμετοχοί πρέπει να αναγνωριστούν, γεγονός που αποτελεί μια πολύπλοκη διαδικασία, καθώς ακόμη, πρέπει να εγκαθιδρυθούν μηχανισμοί συνεχούς επικοινωνίας, προτεραιότητες και να κατανοηθούν τα αντιμαχόμενα συμφέροντα. Εκτός αυτών, είναι απαραίτητο να ανευρεθούν και να διαμορφωθούν εργαλεία και πρακτικές, που ταιριάζουν με τις ειδικές συνθήκες σε κάθε επιχείρηση και να είναι αποτελεσματικές και αξιόπιστες. Το ίδιο θα πρέπει να συμβεί και με τη συλλογή των πληροφοριών. Σε επίπεδα διεθνών αλυσίδων εφοδιασμού τα κενά στην κατανόηση και την επαγρύπνηση σχετικά με την ΕΚΕ είναι πιο δύσκολο να καλυφθούν.

Εμπόδιο, επίσης, αποτελεί η αδυναμία ή έλλειψη της δημόσιας διακυβέρνησης και του ρόλου της νομοθεσίας και των υποδομών, οι ανεπαρκώς διαμορφωμένες ομάδες συμμετεχόντων σε τοπικό επίπεδο, οι περιορισμένες δυνατότητες της «κοινωνίας των πολιτών» (civil society), το βραχυχρόνιο ενδιαφέρον από πλευράς καταναλωτών, επενδυτών ή πελατών. Όλα αυτά πρέπει να ξεπεραστούν έτσι ώστε ο επιχειρηματικός κόσμος και σκέψη να ευθυγραμμιστούν με την έννοια της ΕΚΕ.

Στην περίπτωση της περιβαλλοντικής προστασίας, το κόστος από την υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών οικολογικής διαχείρισης θα πρέπει να μετακυληθεί στον καταναλωτή, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η τιμή του προϊόντος. Το γεγονός αυτό μπορεί να σημαίνει μείωση των πωλήσεων, τουλάχιστον στο βραχυχρόνιο διάστημα.

Ακόμη, αναφορικά με ζητήματα εργατικού δυναμικού, για παράδειγμα, η πρόσληψη ανειδίκευτων εργατών, προερχόμενων από μειονότητες, τείνει στο να οδηγήσει σε μια

αύξηση του κόστους. Από τη μία πλευρά, η ενθάρρυνση τέτοιου είδους προγραμμάτων εκπαίδευσης εργατικού δυναμικού δημιουργεί μακροχρόνια επιπρόσθετο όφελος για το κοινωνικό σύνολο, αφού συντελεί στην αύξηση του επιπέδου οικονομικής και μη ευημερίας, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και των εισοδημάτων των ατόμων. Όμως, από την άλλη, οι κριτικοί, υποστηρίζουν ότι, αν η κοινωνία αποσπάσει ένα μέρος της προσοχής της οικονομίας από την αποτελεσματικότητα (που μεταφράζεται σε κέρδος), τότε θα σημειωθεί πιο μικρός ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης. Δεν είναι δυνατή, δηλαδή, η ταυτόχρονη επιδίωξη οικονομικών και κοινωνικών στόχων.

Τέλος, τίθεται και ένα ακόμη ζήτημα που αιτιολογεί τις αυξημένες δαπάνες των επιχειρήσεων σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά θέματα. Επειδή η κοινωνία ολοένα και περισσότερο εστιάζει το ενδιαφέρον της στην κοινωνική και περιβαλλοντική επαγρύπνηση και εξαιτίας των πολλών κινδύνων νομικής και οικονομικής φύσης, στους οποίους μπορεί να εκτεθεί η αγορά αξιών, η επιχείρηση πρέπει σε εθελοντική βάση να υποβάλλεται σε επιπρόσθετες δαπάνες σχετικές με την ΕΚΕ, έτσι ώστε να προστατεύσει την αξία της μετοχής της στη χρηματιστηριακή αγορά. Μακροχρόνια, η χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής της κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης θα τείνει να είναι υψηλότερη από μία άλλη που δεν υιοθετεί πρακτικές ΕΚΕ και εκτίθεται σε μεγαλύτερο κίνδυνο λόγω ενδεχόμενων κοινωνικών και κυβερνητικών αντιδράσεων.

Για τους παραπάνω λόγους, ο σύγχρονος επιχειρηματίας πρέπει να είναι συνεχώς ενήμερος για τις επιπλοκές των αποφάσεών του και τον αντίκτυπο που αυτές θα έχουν τόσο στην επιχείρηση όσο και στην κοινωνία. Είναι ξεκάθαρο ότι η προσπάθεια του ανθρώπου να αποκτήσει την ευτυχία βασίζεται σε κάτι περισσότερο από τον απλό υλισμό όσο σημαντικός και αν είναι. Επομένως, για μια επιχείρηση είναι ιδιαίτερα δύσκολο και δαπανηρό εγχείρημα να είναι κοινωνικά υπεύθυνη, λόγω του ότι περιλαμβάνει τη βαθιά κατανόηση των αξιών, καθώς και την προεξόφληση των μελλοντικών απαιτήσεων του κοινού⁵⁸.

Συμπερασματικά, στην ενότητα αυτή, η ΕΚΕ ενισχύθηκε εξαιτίας της ανάγκης για διαφάνεια και αποκάλυψη της πληροφορίας σχετικά με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, η οποία προέκυψε από το ξέσπασμα μεγάλων επιχειρησιακών και λογιστικών σκανδάλων σε διεθνές επίπεδο. Ακόμη, ως συνέπεια αυτού του γεγονότος, εντάθηκαν οι πιέσεις από την πλευρά της κοινής γνώμης και των ενδιαφερόμενων μερών για μεγαλύτερη ανάμιξή τους στις επιχειρησιακές αποφάσεις, αλλά και για μεγαλύτερη κοινωνική υπευθυνότητα εκ μέρους των εταιρειών. Μεγάλη βαρύτητα στο ζήτημα της ΕΚΕ έχει δοθεί και από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία μέσα από πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, έχει παίξει πρωταγωνιστικό ρόλο στην ώθηση της ΕΚΕ στο προσκήνιο των εξελίξεων στο χώρο

⁵⁸ Monsen, R. Joseph, "Business & the changing environment", McGraw Hill Inc., USA 1973, σελ. 116 – 117.

της επιχειρησιακής στρατηγικής. Τέλος, η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και του διαδικτύου έχει συμβάλει στη διευκόλυνση και την ανταλλαγή της πληροφόρησης σχετικά με την ΕΚΕ.

Ανακεφαλαιώνοντας, συμπεραίνει κανείς ότι, μέσω της υιοθέτησης προγραμμάτων και στρατηγικών ΕΚΕ, αλλά και μέσω της σωστής διαβίβασής τους στο κοινό, η επιχείρηση αποκομίζει οφέλη, τα σημαντικότερα από τα οποία είναι:

- Η βελτιωμένη χρηματοοικονομική απόδοση και η μείωση του λειτουργικού κόστους.
- Η εμπιστοσύνη των καταναλωτών προς το προϊόν και την επωνυμία, εφόσον ολόένα περισσότεροι καταναλωτές υπολογίζουν τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων στις αγοραστικές τους αποφάσεις.
- Η ενισχυμένη αφοσίωση του ανθρώπινου δυναμικού, με την οποία η επιχείρηση κερδίζει από την αύξηση παραγωγικότητας, τη συγκράτηση του εργατικού δυναμικού, τη μειωμένη ανακύκλωση των αποθεμάτων και το κόστος εκπαίδευσης.
- Περισσότερη συμμετοχή από την πλευρά των επενδυτών μέσω της κοινωνικά υπεύθυνης επένδυσης.
- Βελτιωμένες σχέσεις με την τοπική κοινότητα.
- Περιβαλλοντική βιωσιμότητα, διότι εταιρείες με οικολογική ευαισθησία μπορούν να οδηγηθούν σε μείωση λειτουργικού κόστους, αύξηση του περιθωρίου κέρδους και απόκτηση πλεονεκτήματος έναντι των ανταγωνιστών.

Από την άλλη πλευρά, βέβαια, προκύπτουν και κόστη, τα οποία αφορούν, κυρίως, το χρόνο και το κόστος για την επένδυση σε πολιτικές και εργαλεία ΕΚΕ, ιδιαίτερα από μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που δεν διαθέτουν την κατάλληλη τεχνογνωσία και τους απαραίτητους πόρους. Επίσης, τα ασαφή όρια της ΕΚΕ ως νέας πρακτικής, σε συνδυασμό με την έλλειψη νομοθεσίας και την αβεβαιότητα ως προς την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα των εργαλείων και των πολιτικών δράσης μπορεί να δημιουργήσουν επιπρόσθετο κόστος για την επιχείρηση και να την αποπροσανατολίσουν.

4. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Για την καλύτερη κατανόηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης παρατίθενται, στην ενότητα αυτή, περιπτώσεις καλών πρακτικών διαφόρων επιχειρήσεων αναφορικά με την ενσωμάτωση αξιών και πρακτικών ΕΚΕ στις επιχειρηματικές δραστηριότητές τους, δεικτών που αξιολογούν την κοινωνική υπευθυνότητα και διευκολύνουν την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση, καθώς και διαφόρων βραβείων, που έχουν θεσπιστεί από οργανισμούς, για την επιβράβευση της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς.

4.1 Chiquita Brands International, Inc.

Η εταιρεία αποτελεί έναν από τους κορυφαίους παραγωγούς μπανάνας στον κόσμο και έχει αναγνωριστεί ως ηγέτης στο χώρο της ΕΚΕ στους τομείς της θεσμοθετημένης διαχείρισης ΕΚΕ, των αυστηρών εργασιακών και περιβαλλοντικών προτύπων, της συμμετοχής σε διεθνώς πιστοποιημένα προγράμματα, της σύναψης εργασιακών συμφωνιών σε επίπεδο βιομηχανικής ηγεσίας και της αμερόληπτης αναφοράς σχετικά με τη βιωσιμότητα. Η Chiquita έχει ένα στέλεχος υπεύθυνο για την ΕΚΕ σε επίπεδο Αντιπροέδρου (Vice President-level Corporate Responsibility Officer), καθώς και μια οργανωτική επιτροπή στελεχών που συναντιέται σε μηνιαία βάση με στόχο να συντονίζει και να κατευθύνει προσπάθειες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Όλες οι επιχειρηματικές μονάδες της Chiquita καθίστανται υπεύθυνες για την επίδοση τους ως προς την ΕΚΕ. Χρησιμοποιείται το εργασιακό πρότυπο SA8000 και το πρότυπο Rainforest Alliance's Better Banana Project, το οποίο απαιτεί την περικοπή της χρήσης τοξικών χημικών, τον έλεγχο της μόλυνσης, τη συντήρηση του εδάφους και του νερού, καθώς και τη διαφύλαξη της υγείας και της ζωής των εργατών. Έχει λάβει το βραβείο Rainforest Alliance's first Sustainable Standard-Setter Green Globe για τα επιτεύγματά της σχετικά με το περιβάλλον. Η εταιρεία διατείνεται ότι έχει ξοδέψει 4,8 δις δολάρια λιγότερα σε αγροχημικά υλικά το 2001 από ό,τι το 1997 και εξοικονόμησε 3,8 δις δολάρια επιπλέον το 2001 μέσω της χρήσης ανακυκλωμένων υλών.

Όλες οι φάρμες της επιχείρησης στη Λατινική Αμερική έχουν πιστοποιηθεί από το πρόγραμμα Banana Better, ενώ συμμετέχει στο εμπορικό σήμα Eco – OK, το οποίο αναγνωρίζει προϊόντα καλλιεργημένα με βάση οικολογικά και κοινωνικά πρότυπα που τέθηκαν από εξωτερικές ομάδες. Το 2001, η Chiquita υπέγραψε μια εργασιακή σύμβαση ορόσημο με τοπικά και διεθνή σωματεία βασισμένη στο SA8000, που τη δεσμεύει ως προς τις δίκαιες δοσοληψίες και τη συνεχή βελτίωση, ενώ επιτρέπει την ανάμιξη των σωματείων στις αναφορές της ΕΚΕ. Ο δεύτερος απολογισμός της Chiquita, που κυκλοφόρησε το 2002, αναγνωρίστηκε ως ένας από τους κορυφαίους πενήντα από τον οργανισμό SustainAbility. Οι

αναφορές της EKE δημοσιεύονται στο διαδίκτυο και ανοιχτά αναγνωρίζουν τόσο τις βελτιώσεις που έχουν συντελεστεί όσο και τα μειονεκτήματα⁵⁹.

4.2 Starbucks Coffee Co.

Η Starbucks ορίζει την EKE ως διεξάγοντας το επιχειρείν με τρόπους που παράγουν κοινωνικά, περιβαλλοντικά και οικονομικά οφέλη προς τις κοινότητες, όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία. Έχει αναγνωριστεί παγκοσμίως για τη δέσμευσή που αναλαμβάνει απέναντι στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως είναι οι καλλιεργητές του καφέ, οι εργαζόμενοι και οι τοπικές κοινότητες, ενώ ταυτόχρονα έχει επιτύχει μεγάλο οικονομικό μέγεθος. Η εταιρεία διαθέτει ένα ανώτερο στέλεχος, σε επίπεδο Αντιπροέδρου, υπεύθυνο για την EKE και για τη στρατηγική διαμόρφωση πολιτικών, διαδικασιών και εργαλείων, έτσι ώστε να ευθυγραμμίσει την εταιρική κοινωνική ευθύνη με την επιχειρηματική επιτυχία. Επίσης, έχει την εποπτεία για το περιβάλλον της επιχείρησης, τις επιχειρησιακές πρακτικές και τις προσπάθειες σχετικά με τις κοινότητες.

Από το 1998, η εταιρεία έχει υποστηρίξει το πρόγραμμα για τον καφέ Conservation's International Coffee Program (CI), το οποίο ενθαρρύνει τις βιώσιμες καλλιεργητικές πρακτικές και την προστασία της βιοποικιλότητας μέσω της παραγωγής καφέ, ο οποίος καλλιεργείται και φυτρώνει κάτω από μεγάλα σκιώδη δέντρα σε τροπικά δάση (shade grown coffee), καθώς, επίσης, και της θεσμοθέτησης κατευθυντήριων γραμμών στην αγορά καφέ. Η εταιρεία, σε συνεργασία με το CI, κέρδισε το 2002 το βραβείο Sustainable Development Partnership στη Διεθνή Διάσκεψη για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (World Summit on Sustainable Development). Το πρόγραμμα είχε ως αποτέλεσμα μια 60% πριμοδότηση στην τιμή προς τους καλλιεργητές και μια αύξηση της τάξης του 220% στην καλλιεργήσιμη γη για καφέ που προστατεύεται ως τροπικό δάσος. Η προμηθευμένη ποσότητα του shade-grown coffee εκτιμάται ότι το 2002 ήταν 20 φορές μεγαλύτερη από το 1999. Το 1997, η Starbucks σχημάτισε σύμπραξη με ένα παράρτημα του Environmental Defense Fund με στόχο να διαμορφώσουν κυπελλάκια καφέ από υλικό φιλικό προς το περιβάλλον και να προωθήσουν τη χρήση επαναχρησιμοποιούμενων κυπέλλων από τους πελάτες.

Επιπλέον, η επιχείρηση έχει αποκομίσει επαίνους για τις γενναιόδωρες πρακτικές της σχετικά με το εργατικό δυναμικό και για τη δέσμευσή της να παρέχει οφέλη προς τους εργαζομένους σε επίπεδα πλήρους, αλλά και μερικής απασχόλησης. Ως προς το ζήτημα αυτό, έχει καταλάβει ηγετική θέση με το να είναι η πρώτη εταιρεία που υιοθέτησε ένα πλαίσιο για κώδικα συμπεριφοράς με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο. Τέλος, διαθέτει πλήθος προγραμμάτων για την ενίσχυση των

⁵⁹ Πηγή : www.bsr.org – “Overview of CSR – Leadership Examples – Chiquita Brands International, Inc.”

κοινοτήτων, όπου διατηρεί καταστήματα, καθώς επίσης και των αναπτυσσόμενων οικονομιών, όπου ο καφές καλλιεργείται, αποθηκεύεται και επεξεργάζεται⁶⁰.

4.3 Deloitte & Touche

Η πολυεθνική εταιρεία ελεγκτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών Deloitte & Touche υιοθέτησε το 1993 στα πλαίσια της ΕΚΕ την Πρωτοβουλία Γυναικών (Women's Initiative), ακολουθώντας μια έρευνα του γιατί ο αριθμός των γυναικών, που γίνονταν δεκτές σε αυτήν, ήταν μικρότερος από τον αναμενόμενο και γιατί οι γυναίκες εγκατέλειπαν την εταιρεία με μεγαλύτερο ρυθμό από τους άντρες. Σχηματίστηκε μια εξωτερική επιτροπή για τον έλεγχο της προόδου της επιχείρησης στα ζητήματα αυτά. Οι αντικειμενικοί στόχοι του προγράμματος ήταν η διατήρηση και η προώθηση των γυναικών με προσόντα, η αύξηση των ευκαιριών σταδιοδρομίας τους και η διαβίβαση τέτοιων ιδεών μέσα από το χώρο εργασίας. Ως αποτέλεσμα των προσπαθειών αυτών, η επιχείρηση κατατάχθηκε όγδοη στη λίστα "100 Best Companies to Work for in America" του περιοδικού Fortune τον Ιανουάριο του 1999. Ο αριθμός των γυναικών στελεχών σε ηγετικούς ρόλους αυξήθηκε κατά 97% το 1998 από το 1997.

Παρομοίως, στη Νότια Αφρική, το παράρτημα της επιχείρησης προσπαθεί να ξεπεράσει την «κληρονομιά» του apartheid και να προωθήσει την κοινωνική δικαιοσύνη, τη συμφιλίωση και τον κοινωνικό μετασχηματισμό. Από το 1970, η εταιρεία με επιτυχία προσλαμβάνει «έγχρωμους» ορκωτούς λογιστές. Την τελευταία δεκαετία, έχει αναπτύξει δύο εθνικά προγράμματα, τα οποία έχουν ονομαστεί «Χτίζοντας πάνω στη Διαφορετικότητα – Building on Diversity» και στόχο έχουν την κατανόηση του διαφορετικού εθνικού, θρησκευτικού και πολιτισμικού υποβάθρου ολόκληρου του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα πλήρες σεβασμού περιβάλλον, να διευκολυνθεί η εγκαθίδρυση υγιών και επαγγελματικών σχέσεων εργασίας και να ενθαρρυνθεί ο ανοιχτός και ειλικρινής διάλογος.

Από το 2004, η DTT προωθεί μια παγκόσμια πρωτοβουλία που αφορά τις διαφορετικές κουλτούρες και την αντιμετώπιση του αποκλεισμού. Οι εταιρείες – μέλη μετρούν το σεβασμό τους προς την πολιτισμική διαφορετικότητα μέσα από μια έρευνα, η οποία ήδη έχει ολοκληρωθεί από περίπου 60.000 άτομα σε 24 χώρες. Ο οργανισμός διαμορφώνει προγράμματα που έχουν σχέση με την πολιτισμική επαγρύπνηση και τα οποία δημιουργούν με τη σειρά τους ανοιχτή συζήτηση για τις διαφορετικές οπτικές της κουλτούρας, ενώ δημιουργούνται δίκτυα ανταλλαγής γνώσεων και πρακτικών ανάμεσα στις εταιρείες – μέλη⁶¹.

⁶⁰ Πηγή: www.bsr.org – "Overview of CSR – Leadership Examples – Starbucks Coffee Co."

⁶¹ Holme, Lord & Watts, Phil, "Corporate Social Responsibility – Meeting Changing Expectations", WBCSD Publications, σελ. 24.

Ακόμη, στη Δανία, η DTT συνεργάζεται με το δημόσιο οργανισμό Danish Consumer Information, ο οποίος πληροφορεί τους καταναλωτές αναφορικά με πληθώρα θεμάτων που σχετίζονται με προϊόντα και υπηρεσίες στην αγορά. Το DCI έχει αναπτύξει μια «ηθική» βάση δεδομένων για να επιτρέπει στις εταιρείες να παρέχουν πληροφόρηση στους καταναλωτές για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους μέσω του διαδικτύου. Αυτό αποτελεί ένα πολύ σημαντικό γεγονός σε έναν κόσμο όπου η εικόνα και η επωνυμία αποτελούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Η συμμετοχή σε αυτή την πρωτοβουλία είναι εθελοντική και προσφέρει σε κάθε επιχείρηση την ευκαιρία να επιδείξει τη δέσμευσή της στην εταιρική κοινωνική ευθύνη. Ο οργανισμός συνεργάζεται με τη Deloitte πάνω στη διαμόρφωση ενός τεράστιου αριθμού ερωτήσεων που θα πρέπει να απαντηθούν από τις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Για τις τριάντα εταιρείες που ήδη συμμετέχουν σε πιλοτική φάση, η βάση δεδομένων παρέχει τη δημιουργία προφίλ, τη διαχείριση κινδύνου τόσο σε εθνικές όσο και σε διεθνείς αγορές. Από την άλλη πλευρά, στον καταναλωτή παρέχονται εγγυήσεις για την εγκυρότητα των δεδομένων, η οποία επιτυγχάνεται μέσω συχνού ελέγχου δειγμάτων από κάποιο τρίτο μέρος – ελεγκτή⁶².

4.4 Shell

Η Shell αναζητά βιώσιμες λύσεις στο ζήτημα της μόλυνσης του αέρα εσωτερικού χώρου (Indoor Air Pollution - IAP). Αυτό το είδος μόλυνσης του αέρα αποτελεί την τέταρτη μεγαλύτερη απειλή για την υγεία παιδιών και γυναικών σε πολύ φτωχές χώρες του κόσμου. Ο καπνός από τις αναμμένες φωτιές γεμίζει τις οικίες με ένα βλαβερό συνδυασμό σταγονιδίων και χημικών, εκατό φορές μεγαλύτερο από τα προβλεπόμενα διεθνή πρότυπα. Με αυτό τον τρόπο διπλασιάζεται ο κίνδυνος αναπνευστικών ασθενειών στον πληθυσμό καθώς και της παιδικής θνησιμότητας. Τον Οκτώβριο του 2004, ο Διεθνής Οργανισμός Υγείας (World Health Organization - WHO) και το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN Development Programme - UNDP), χαρακτήρισε τη μόλυνση του αέρα εσωτερικών χώρων ως «δολοφόνο στην κουζίνα». Καθαρότερα καύσιμα, όπως ο ηλεκτρισμός και το φυσικό αέριο δεν έχουν φτάσει σε τέτοιες μακρινές αναπτυσσόμενες οικονομίες, όπου το κόστος εξοπλισμών και διανομής είναι ιδιαίτερα υψηλά.

Το ίδρυμα Shell Foundation δέσμευσε 10 εκατομμύρια δολάρια για την αντιμετώπιση του προβλήματος μέσω του προγράμματός του “Breathing Space”, που αφορά την ενέργεια των νοικοκυριών και την υγεία. Το ίδρυμα της επιχείρησης συνεργάστηκε με τα ενδιαφερόμενα μέρη, κυρίως με μη κυβερνητικές οργανώσεις, και ζήτησε προτάσεις για αντιμετώπιση του προβλήματος. Στη συνέχεια, τέθηκαν σε εφαρμογή πιλοτικά προγράμματα σε διάφορες χώρες, έτσι ώστε να διερευνηθεί η ύπαρξη διαφορετικών, βασιζόμενων στην

⁶² Πηγή: www.wbcsd.org – Case Studies

αγορά, λύσεων. Η προσπάθεια αυτή περιελάμβανε τη διαμόρφωση και πώληση «καθαρότερων» θερμαστών και καυσίμων, την εκπαίδευση των καταναλωτών και τη μείωση του κόστους μέσω της μαζικής παραγωγής και διανομής. Προς το παρόν, 250.000 νοικοκυριά έχουν ξεφύγει από τον κίνδυνο του ΙΑΡ με την εισαγωγή προϊόντων που μειώνουν τη χρήση του. Μέχρι το 2008, ο στόχος είναι να φτάσει ο αριθμός των φτωχών νοικοκυριών τα 10 εκατομμύρια μέσω της χρησιμοποίησης των πόρων του ιδρύματος της Shell ως επενδυτικό κεφάλαιο και μέσω επιχορηγήσεων από διεθνείς και εθνικούς οργανισμούς, από κυβερνητικά ή μη αναπτυξιακά προγράμματα⁶³.

4.5 Levi Strauss & Co.

Η επιχείρηση ξεκίνησε να διαμορφώνει μια εκτεταμένη εταιρική απάντηση στη μάστιγα του ιού HIV/ AIDS το 1982 και ήταν μια από τις πρώτες που εφήρμοσε πολιτική στο χώρο εργασίας σχετικά με το ζήτημα αυτό, καθώς και εκπαίδευση και ενημέρωση όλων των εργαζομένων για τον ιό. Προωθήθηκαν οι εξής εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες:

- Παροχή ενημερωτικού υλικού σε όλες τις θυγατρικές της σε περισσότερες από 60 χώρες, για παράδειγμα με τη μορφή βίντεο, το οποίο είναι διαθέσιμο και σε άλλες επιχειρήσεις.

- Προσαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος στις διάφορες ομάδες των εργαζομένων ανάλογα με τη μόρφωσή τους.

- Δημιουργία ενός προγράμματος παροχής βοήθειας σε εργαζομένους στο εσωτερικό δίκτυο επικοινωνίας της επιχείρησης, το οποίο συνδέεται με τις ευρωπαϊκές θυγατρικές και ανταλλάσσονται πληροφορίες.

- Επίσης, τα στελέχη συνεργάζονται με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, όπως ο National AIDS Fund, και ενεργά υπεραμύνονται των ενημερωτικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το AIDS στον εργασιακό χώρο.

- Από το 1985, η επιχείρηση έχει συνεισφέρει πάνω από 25 εκατομμύρια δολάρια για την υποστήριξη τέτοιου είδους προγραμμάτων ανά τον κόσμο⁶⁴.

4.6 Motorola

Η επιχείρηση διαθέτει μακρόχρονη παράδοση στις ηθικές επιχειρησιακές πρακτικές και έχει διαμορφώσει ένα εύρωστο πρόγραμμα μετάδοσης αυτών των πρακτικών και σύνδεσής τους με την ηθική λήψη αποφάσεων σε επίπεδο εργαζομένων παγκοσμίως.

⁶³ Πηγή: www.wbcsd.org – Case Studies

⁶⁴ Πηγή : www.bsr.org – “Issue Brief – HIV/ AIDS in the Workplace – Leadership Examples”.

Ανάμεσα στα βασικά της πιστεύω ανήκει η «Ασυμβίβαστη ακεραιότητα» (Uncompromising Integrity), η οποία μεταφράζεται ως «ειλικρίνεια, αμεροληψία, το να πράττει κανείς το σωστό χωρίς συμβιβασμούς, ακόμη και στις πιο δύσκολες συνθήκες».

Ο κώδικας συμπεριφοράς της εταιρείας εκθέτει συγκεκριμένες διαδικασίες για καταστάσεις, στις οποίες οι εργαζόμενοι ενδέχεται να έχουν την ευκαιρία να δωροδοκηθούν ή να δωροδοκήσουν σε περιπτώσεις, όπως η έκδοση τιμολογίων, η συναλλαγές με μεσάζοντες και η αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών κατά τη διάρκεια διεξαγωγής πωλήσεων. Χαρακτηριστικά, οι πληρωμές για διευκολύνσεις θα πρέπει να εγκρίνονται από τον υπεύθυνο του τμήματος Ηθικής και Συμμόρφωσης (Ethics and Compliance Department).

Γενικά, το ηθικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Motorola παρέχει σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για τη συμπεριφορά σε καταστάσεις που δημιουργούν ηθικά διλήμματα και δίνει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να αίρουν ερωτήματα, αλλά και να εντοπίζουν λύσεις, σχετικά με τη δωροδοκία και τη διαφθορά στις χώρες και στις περιοχές που εργάζονται. Ως μέρος της εκπαίδευσης, η εταιρεία χρησιμοποιεί το εγχειρίδιό της με τίτλο «Ασυμβίβαστη Ακεραιότητα» (Uncompromising Integrity) για να παρουσιάσει υποθετικές μελέτες περιπτώσεων, οι οποίες έχουν να κάνουν με τη διαφθορά και τη δωροδοκία. Επιπλέον, η επιχείρηση απαιτεί από τους διάφορους μεσάζοντες να υπογράφουν τον κώδικα συμπεριφοράς που η ίδια χρησιμοποιεί, ενώ επιθεωρούνται σε συνεχή βάση. Τέλος, συνεργάζεται με βιομηχανικές ομάδες, όπως οι Transparency International και Ethics Officer Association για την εξάλειψη της διαφθοράς, ενώ παίζει ενεργό ρόλο στην αντιμετώπιση των ζητημάτων δωροδοκίας σε χώρες, όπου δραστηριοποιείται. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η ενίσχυση εκπαιδευτικού προγράμματος για εσωτερικούς ελεγκτές στην Ταϊλάνδη⁶⁵.

4.7 Δείκτης FTSE4Good⁶⁶

Οι δείκτες FTSE4Good αποτελούν μια σειρά δεικτών σχεδιασμένων για να αναγνωρίζουν επιχειρήσεις, που χρησιμοποιούν κοινωνικά κριτήρια, και να παρέχουν τρόπους για επενδύσεις σε αυτές. Ο αντικειμενικός στόχος του FTSE είναι η δημιουργία ενός δείκτη που θα αντιπροσωπεύει την καλή πρακτική ως προς την ΕΚΕ σε διεθνές επίπεδο και θα παρέχει τόσο στους επενδυτές όσο και στους αναλυτές ένα χρήσιμο εργαλείο και πρότυπο αναφοράς (benchmark) κοινωνικά υπεύθυνης επένδυσης. Η εισαγωγή των δεικτών αυτών έγινε τον Ιούλιο του 2001.

⁶⁵ Πηγή : www.bsr.org – “Issue Brief – Corruption and Bribery – Leadership Examples”

⁶⁶ FTSE4Good Index Series – Inclusion Criteria. (Πηγή: www.ftse4good.com)

Η διαχείριση του FTSE4Good γίνεται από μια ανεξάρτητη επιτροπή (FTSE4Good Advisory Committee), η οποία περιλαμβάνει αντιπροσώπους από την κοινότητα της κοινωνικά υπεύθυνης επένδυσης, από τον κλάδο που σχετίζεται με τα συνταξιοδοτικά προγράμματα, καθώς και από άλλους οργανισμούς που ενδιαφέρονται για την ΕΚΕ. Ο ρόλος τους είναι να επιβλέπουν το σχεδιασμό του δείκτη και τη σωστή εφαρμογή των κανόνων που κυβερνούν τη διαχείρισή του.

Ως προς τα τυπικά κριτήρια εισαγωγής μιας επιχείρησης στο δείκτη, αυτή θα πρέπει ήδη να συμμετέχει είτε στο δείκτη FTSE– All Share Index (UK) είτε στο FTSE All – World Developed Index (Global). Ακόμη, η καταλληλότητα των επιχειρήσεων κρίνεται με βάση:

- Την προσπάθειά τους προς την περιβαλλοντική βιωσιμότητα
- Τη διαμόρφωση θετικών σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη
- Την υποστήριξη και ενίσχυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Πρόσφατη εξέλιξη αποτελεί η πρόθεση της Επιτροπής Πολιτικής των FTSE4Good να εντάξει στους δείκτες κριτήρια σχετικά με τη διαφθορά και τη δωροδοκία. Έχει προβεί στη σύνταξη γνωμάτευσης προς την αγορά (Market Consultation on Countering Bribery and Corruption Criteria for the FTSE4Good Index Series) με τη βοήθεια διεθνών οργανισμών (Transparency International), επιχειρήσεων, επενδυτών, μη κυβερνητικών οργανώσεων και ειδικών σε θέματα τέτοια, έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι τα κριτήρια αυτά ικανοποιούν την κοινή γνώμη σχετικά με τον τομέα της επένδυσης και την κοινωνική υπευθυνότητα.

Επιχειρήσεις, οι οποίες ανήκουν ή διατηρούν συμφέροντα σε κλάδους, όπως η παραγωγή καπνού, πυρηνικών οπλικών συστημάτων, η ιδιοκτησία ή η λειτουργία πυρηνικών σταθμών, καθώς και η εξόρυξη ή επεξεργασία ουρανίου, αποκλείονται από το δείκτη FTSE4Good.

Η διαδικασία επιλογής μιας επιχείρησης ξεκινά την περίοδο από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο (ή Οκτώβριο έως Δεκέμβριο). Οι πληροφορίες, που συλλέγονται από διάφορες πηγές (όπως απαντήσεις της επιχείρησης σε ερωτηματολόγια, άμεσες επαφές, από τον απολογισμό και την ιστοσελίδα της επιχείρησης) και μέσω της άμεσης ανάμιξης της FTSE Company πάνω στα νέα κριτήρια επιλογής, στη συνέχεια υποβάλλονται στον οργανισμό EIRiS και στο δίκτυό του για διεθνή έρευνα, έτσι ώστε να αξιολογηθούν τα δεδομένα αναφορικά με τα κριτήρια του δείκτη FTSE4Good. Αυτό λαμβάνει χώρα τον Ιούλιο και τον Αύγουστο (ή αντίστοιχα τον Ιανουάριο και το Φεβρουάριο). Τέλος, το Σεπτέμβριο (ή αντίστοιχα το Μάρτιο) η ανεξάρτητη Επιτροπή Πολιτικής του FTSE4Good (FTSE4Good Policy Committee) επανεξετάζει επιχειρήσεις που ανήκουν στον FTSE4Good Universe. Επιπλέον αλλαγές σε συστατικά στοιχεία της σειράς των δεικτών FTSE4Good ελέγχονται προς έγκριση από την Επιτροπή σε εξαμηνιαία βάση.

Η σειρά των FTSE4Good περιλαμβάνει τέσσερις δείκτες για συναλλαγές (tradable) και τέσσερις δείκτες που λειτουργούν ως πρότυπα αναφοράς (benchmark) σε τέσσερα επίπεδα αγορών – παγκόσμιο, ευρωπαϊκό, Η.Π.Α και Ηνωμένο Βασίλειο. Στη σειρά των δεικτών FTSE4Good, συγκεκριμένα στους δείκτες FTSE4Good Global Index και FTSE4Good Europe Index, συμπεριλαμβάνονται και ελληνικές επιχειρήσεις, όπως είναι η Alpha Bank, η Τράπεζα Πειραιώς, η Coca – Cola HBC, η Cosmote, η EFG Eurobank Ergasias και η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Ενδεικτικά, παρατίθεται πίνακας με τους δείκτες FTSE4Good.

Όνομα Δείκτη	Τύπος Δείκτη	Περιοχή	Δείκτης όπου ανήκει
FTSE4Good UK Index	Benchmark	Ηνωμένο Βασίλειο	FTSE- All Share Index
FTSE4Good UK 50 Index	Tradable	Ηνωμένο Βασίλειο	FTSE- All Share Index
FTSE4Good Europe Index	Benchmark	Ευρώπη	FTSE Developed Europe
FTSE4Good Europe 50 Index	Tradable	Ευρώπη	FTSE Developed Europe
FTSE4Good US Index	Benchmark	Η.Π.Α	FTSE US Index
FTSE4Good US 100 Index	Tradable	Η.Π.Α	FTSE US Index
FTSE4Good Global index	Benchmark	Παγκοσμίως	FTSE Developed Index
FTSE4Good Global 100 Index	Tradable	Παγκοσμίως	FTSE Developed Index
FTSE4Good Japan Index	Benchmark	Ιαπωνία	FTSE Japan Index

4.8 ΒΡΑΒΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΕ

Ο αριθμός των βραβείων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία. Υπάρχουν βραβεία που καλύπτουν τομείς γενικής επίδοσης ως προς την ΕΚΕ και ηγεσίας, αλλά και πιο εξειδικευμένα σε συγκεκριμένες περιοχές ενδιαφέροντος, όπως η περιβαλλοντική υπευθυνότητα, οι πρακτικές για το ανθρώπινο δυναμικό, η ηθική και η συμμετοχή στη ζωή των τοπικών κοινοτήτων.

Παραδείγματα επιβράβευσης των επιχειρήσεων που αποφασίζουν να ενσωματώσουν την ΕΚΕ στις δραστηριότητές τους αποτελούν τα εξής⁶⁷:

- **Most Admired Companies** – η λίστα αυτή είναι προϊόν εκδόσεων του Τύπου σε διάφορα μέρη του κόσμου, όπως το Report on Business στον Καναδά, το Fortune and Corporate Reputation Review στις Η.Π.Α, το Asian Business στην Ασία και το Management Today, καθώς και οι Financial Times στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι επιχειρήσεις κρίνονται σύμφωνα με κριτήρια, τα οποία αφορούν τη φήμη για την ηθική και την τιμιότητα, αλλά και την υπευθυνότητα ως προς το περιβάλλον και το κοινωνικό σύνολο.

- **Best Companies to Work For** – οι λίστες αυτές συντάσσονται από το Fortune, το Report on Business και άλλες εκδόσεις. Επίσης, το Fortune διαθέτει λίστα για τις καλύτερες επιχειρήσεις αναφορικά με τις μειονότητες.

- **Business Ethics Awards** – χορηγούνται ετησίως από το περιοδικό Business Ethics και επιβραβεύονται επιχειρήσεις που επιδεικνύουν ηγετικό ρόλο στο χώρο της επιχειρησιακής ηθικής και της ΕΚΕ. Τα βραβεία αυτά έχουν κατά καιρούς συμπεριλάβει τομείς, όπως η περιβαλλοντική υπεροχή και οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το Business Ethics, ακόμη συντάσσει και την ετήσια λίστα “The 100 Best Corporate Citizens,” επιβραβεύοντας εταιρείες που «υπηρετούν καλά» τέσσερις βασικές ομάδες συμμετεχόντων: εργαζομένους, καταναλωτές, τοπική κοινωνία και μετόχους.

- **Awards for Excellence**, συμπεριλαμβανομένης και της «Επιχείρησης της Χρονιάς» (“Company of the Year”) χορηγούνται από το Business in the Community, μια βρετανική, συμβουλευτική σε θέματα ΕΚΕ, εταιρεία, σε συνεργασία με τους Financial Times. Τα βραβεία αυτά αναγνωρίζουν εταιρείες που επιδεικνύουν την ικανότητα να αναθεωρούν και να βελτιώνουν τον τρόπο, με τον οποίο ασκούν το επιχειρείν, έτσι ώστε να έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία.

- **Corporate Conscience Awards** – χορηγούνται σε ετήσια βάση από τον οργανισμό Social Accountability International και στόχο έχουν να επιβραβεύσουν και να εστιάσουν την προσοχή της κοινής γνώμης σε επιχειρήσεις που επιδεικνύουν υπευθυνότητα ως προς το σεβασμό των δικαιωμάτων και την προώθηση της ευημερίας των συμμετεχόντων.

⁶⁷ www.bsr.org – Overview of CSR - Awards

- Το **Distinguished Corporate Citizenship Award** δίνεται από το Center for Ethical Business Cultures σε άτομα που δείχνουν υποδειγματική ηγεσία στον τομέα της ΕΚΕ.

- **Award for Corporate Citizenship in the Americas** – αφορά την επιβράβευση καλών πρακτικών ΕΚΕ στη Λατινική Αμερική.

- Επιπλέον, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφορικά με την ΕΚΕ, ανακοινώθηκε στις 27 Μαρτίου 2003 η λίστα για τους «100 Καλύτερους Χώρους Εργασίας στην Ε.Ε» (**100 Best Workplaces in the EU**). Με βάση τη λίστα αυτή, αναγνωρίζονται οι επιχειρήσεις για τις προσπάθειές τους να δημιουργήσουν ένα ιδανικό, υψηλής ποιότητας εργασιακό περιβάλλον.

Ανάμεσα στους 10 καλύτερους οργανισμούς για το 2003 περιλαμβάνεται και η Janssen – Cilag, ελληνική θυγατρική της φαρμακευτικής πολυεθνικής Johnson & Johnson. Η επιχείρηση απασχολεί 214 εργαζομένους, το 40% των οποίων είναι γυναίκες. Οι μισθοί κυμαίνονται πάνω από το προβλεπόμενο όριο του νόμου. Κατά μέσο όρο, το 50% των εργαζομένων επωφελείται από την ύπαρξη ελαστικού ωραρίου. Η εταιρεία, εκτός από τα αυξημένα bonus, που προσφέρει, παρέχει δώρα στους εργαζομένους για τα Χριστούγεννα, τα γενέθλιά τους ή το γάμο τους, καθώς και δωρεάν φαγητό σε καθημερινή βάση. Επίσης, προβλέπεται από την εταιρεία η χρήση κινητού τηλεφώνου και εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη 100% των συναφών εξόδων, ενώ παρέχονται και μαθήματα ασφαλούς οδήγησης στους υπαλλήλους και τις οικογένειές τους. Τέλος, η επιχείρηση διαθέτει τη δική της ορχήστρα και ομάδα ποδοσφαίρου και μπάσκετ.

Στη λίστα αυτή, επίσης, συγκαταλέγονται οι ελληνικές επιχειρήσεις:

- Kraft Food Hellas, η οποία απασχολεί 159 εργαζομένους, το 61% είναι γυναίκες. Η επιχείρηση επιτρέπει στους υπαλλήλους της να αποχωρούν από το χώρο εργασίας νωρίτερα τις Παρασκευές, καθώς και να επωφελούνται της δυνατότητας τηλε-εργασίας και ελαστικού ωραρίου, ειδικά για τις νεαρές εργαζόμενες μητέρες. Επίσης, έχει αναπτύξει ένα πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας για το σπίτι (“ Easy Life Technical Assistance Programme”) με σκοπό να διευκολύνει τις οικογένειες των υπαλλήλων σε σχέση με την επίλυση καθημερινών οικιακών προβλημάτων.

- Novabank. Το 60% του προσωπικού της τράπεζας αποτελείται από γυναίκες. Η επιχείρηση στην προσπάθειά της να δημιουργήσει ένα κοινό σκοπό και ένα κοινό όραμα για τους εργαζομένους της, επενδύει ουσιαστικά στην προσωπική ανάπτυξη και ευημερία των υπαλλήλων, προσφέροντάς τους κατά μέσο όρο 168 ώρες επίσημης εκπαίδευσης κάθε χρόνο.

- Πειραιώς Direct Services. Η επιχείρηση προσπαθεί εμπράκτως να δείξει την ευαισθησία της σε θέματα ισότητας των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, το 71% του προσωπικού είναι γυναίκες, ενώ εφαρμόζει μια πολιτική 50% - 50%, η οποία αποσκοπεί στην επιλογή ίσου αριθμού ανδρών και γυναικών για περαιτέρω εκπαίδευση και άνοδο στα ιεραρχικά επίπεδα της εταιρείας.

▪ SAP Hellas. Θυγατρική γερμανικής εταιρείας παραγωγής λογισμικού. Έχει υιοθετήσει πρόγραμμα (“Talent Management”), με το οποίο ενισχύει την περαιτέρω εκπαίδευση και ανάπτυξη των εξαιρετικά καλών υπαλλήλων.

▪ TITAN AE. Η επιχείρηση έχει υιοθετήσει ευνοϊκές πολιτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Τα παιδιά των υπαλλήλων, που έχουν περάσει στο πανεπιστήμιο, συναντώνται με στελέχη της ανώτατης Διοίκησης, τα οποία τους παρέχουν επαγγελματικές συμβουλές, καθώς επίσης, χορηγούνται και χρηματικά έπαθλα. Ακόμη, παρέχεται οικονομική ενίσχυση σε συνταξιούχους υπαλλήλους της εταιρείας. Τα ανώτατα στελέχη έρχονται σε επαφή με τους εργαζομένους και επιζητούν να ακούσουν τα προβλήματα και τις ανησυχίες τους. Τέλος, οι υπάλληλοι δηλώνουν περήφανοι για την κοινωνική ευαισθησία και ευθύνη που επιδεικνύει η εταιρεία, π.χ σε περιπτώσεις προσφορά τσιμέντου για το χτίσιμο εκκλησιών, θεάτρων κτλ.⁶⁸.

Συμπερασματικά, από την ενότητα αυτή προκύπτει ότι ο επιχειρηματικός κόσμος εστιάζει στην ΕΚΕ και υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτικές, οι οποίες την αφορούν και ποικίλουν σε ως προς το περιεχόμενο και τις δράσεις ανάλογα και με το αντικείμενο της παραγωγικής δραστηριότητας. Παρατηρείται η ενσωμάτωση πρακτικών σχετικά με τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, με την προστασία του περιβάλλοντος τόσο σε ανεπτυγμένες χώρες όσο και σε αναπτυσσόμενες (Chiquita και Shell), με την ενθάρρυνση βιώσιμων τρόπων καλλιέργειας και με την ανακύκλωση (Starbucks Coffee), με την ισότητα των δύο φύλων και την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας (Deloitte & Touche), με εκστρατείες ενημέρωσης κατά σοβαρών ασθενειών (Levi Strauss για τον ιό του AIDS), όπως επίσης, με πολιτικές για την αντιμετώπιση ηθικών διλημμάτων στη διαχείριση και της διαφθοράς (Motorola). Η σημασία, που αποδίδεται πλέον στις συγκεκριμένες πρακτικές και στην κοινωνική υπευθυνότητα, διαφαίνεται από τον αυξανόμενο αριθμό εργαλείων και δεικτών μέτρησής της, όπως η σειρά των δεικτών FTSE4Good της ευρέως γνωστής επιχείρησης FTSE, αλλά και από την επιβράβευση των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων μέσα από λίστες και βραβεία οργανισμών, του Τύπου και άλλων σημαντικών φορέων, όπως για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (List of 100 Best Workplaces in the EU).

⁶⁸ European Commission, DG Employment and Social Affairs, “Conference Report – Best Workplaces in the EU and Special Awards”, σελ. 13, 17, 52 – 62.

5. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η ΕΚΕ αποτελεί μια σύγχρονη έννοια, η οποία κερδίζει ολοένα έδαφος, φυσικά και μεταξύ των ελληνικών επιχειρήσεων, που δεν θα μπορούσαν να μείνουν πίσω στα πλαίσια των αλλαγών σε διεθνές, αλλά κυρίως σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εφόσον ολοένα και περισσότερο κυριαρχεί η τάση το κέρδος να συνδυάζεται με την ηθική και περιβαλλοντική πρακτική.

Λαμβάνοντας υπόψη μας ότι κοινωνικά υπεύθυνη είναι μια εταιρεία που θεωρεί εαυτόν αναπόσπαστο κομμάτι του κοινωνικού συνόλου, σέβεται τους νόμους, το περιβάλλον, τους εργαζομένους και τους πελάτες ή μετόχους της, χωρίς να παύει να λειτουργεί με γνώμονα το κέρδος, θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε την ελληνική άποψη πάνω στο ζήτημα της ΕΚΕ μέσα από μελέτες, συνέδρια, αλλά και δράσεις φορέων σχετικών με αυτή.

5.1 ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΟΥΝ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΩΡΟ

Εφόσον η Ελλάδα αποτελεί μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρακολουθεί τις εξελίξεις και προσπαθεί να εναρμονιστεί με αυτές. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσα από τις εκδόσεις της και τις βάσεις δεδομένων της, κάνει αναφορά στις εθνικές δημόσιες πολιτικές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων “CSR: National Public Policies in the European Union”, αναφέρεται ότι προσπάθειες στον τομέα προώθησης της ΕΚΕ στην Ελλάδα γίνονται στους τομείς της έρευνας και των επιχειρηματικών κινήτρων. Ως προς το πρώτο, η Ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ετοιμάζει μελέτη, που θα περιλαμβάνει οριοθέτηση της έννοιας, καθώς και προτάσεις ενίσχυσης της ΕΚΕ στη χώρα. Αναφορικά με το δεύτερο, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας έχει δημιουργήσει, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τη χορήγηση ενός ετήσιου βραβείου σε εταιρείες, οι οποίες προσπαθούν για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω καλών πρακτικών⁶⁹.

Ύστερα από την Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ΕΚΕ⁷⁰, οι ελληνικές δημόσιες αρχές προσπάθησαν να εξετάσουν πρακτικές για την ενσωμάτωση κοινωνικών και

⁶⁹ Πηγή: www.europa.eu.int – Employment and Social Affairs – Working Conditions & Work Organizations – Corporate Social Responsibility – Publications – National CSR Policies Database - Compendium

⁷⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή – «Ανακοίνωση της Ε.Ε σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη», COM (2002) 347 τελικό, Βρυξέλλες 02/07/2002.

περιβαλλοντικών ζητημάτων και την εφαρμογή των αρχών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Το αρμόδιο Υπουργείο Απασχόλησης κατέληξε στα εξής συμπεράσματα:

- Η ήδη εφαρμοσμένες πρακτικές του Υπουργείου αφορούν την εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ, τη διαχείριση δηλαδή των ανθρωπίνων πόρων, καθώς και της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.
- Αυτού του είδους οι πρακτικές δεν αποτελούν ξεχωριστό τμήμα της ΕΚΕ, αλλά διαχέονται μέσα σε προγράμματα και πρωτοβουλίες, όπως αυτό του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.

Κάποιες από τις ήδη υπάρχουσες πρακτικές είναι:

- Η συνεργασία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) με κοινωνικούς εταίρους για την ετήσια επιβράβευση επιχειρήσεων που προωθούν καλές πρακτικές ως προς τις συνθήκες εργασίας.
- Το 2001, στα πλαίσια προγράμματος πιστοποίησης, που αφορούσε την εισαγωγή συστημάτων εξασφάλισης της ποιότητας, 700 προτάσεις από επιχειρήσεις υποβλήθηκαν και μπήκαν σε διαδικασία αξιολόγησης.
- Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση, το 2002, οι αντικειμενικοί στόχοι είναι να εγκαθιδρυθούν ομαλότερες συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων και να βελτιωθούν οι συνθήκες για την οικολογική προστασία.
- Η λήψη θεσμικών μέτρων για την απασχόληση, μέσα στα οποία υπάγεται και η αναδιάρθρωση του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), στοχεύει στην εκμοντέρνιση, στη μεγαλύτερη ευελιξία και στην υιοθέτηση υπεύθυνων πρακτικών, όπως στην περίπτωση των προσλήψεων.

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ορίζει την ΕΚΕ ως «τη συστηματική, οργανική και εθελοντική ενσωμάτωση από τις εταιρείες στην επιχειρηματική τους λειτουργία δραστηριοτήτων με κοινωνική, περιβαλλοντική και πολιτιστική διάσταση, με ουσιαστική συνεισφορά προς το κοινωνικό σύνολο, σε συνεργασία με όλους τους συμμετόχους (stakeholders)». Τη δέχεται ως μια νέα αντίληψη στη διοίκηση των σύγχρονων επιχειρήσεων και τη συνδέει στενά με την προσέγγιση της τριπλής αρχής (triple bottom line approach) και τη βιώσιμη ή αιεφόρο ανάπτυξη (sustainable development).

Πρόσφατη εξέλιξη για τα ελληνικά δεδομένα στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτέλεσε η έκδοση από την Ετήσια Τακτική Συνέλευση των μελών του ΣΕΒ για το

2005 της «Χάρτας Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων». Μέσα στις δράσεις του Συνδέσμου για το 2005, Έτος Ανταγωνιστικότητας για την Ελλάδα, υπάγεται η Χάρτα, ένα κείμενο αρχών και αξιών, με στόχο να συμβάλει στη διαμόρφωση ενός πλαισίου συμπεριφοράς των επιχειρήσεων με βάση κοινές αξίες, στάσεις και αντιλήψεις, που θα αναδείξει το πρότυπο του σύγχρονου Έλληνα επιχειρηματία, θα συνεισφέρει στην αποτελεσματική συνεργασία όλων των κοινωνικών εταίρων και θα διευκολύνει τη δημιουργία και κοινή αποδοχή ενός σύγχρονου περιβάλλοντος, κατάλληλου για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής (στρατηγικοί στόχοι της Διάσκεψης της Λισσαβόνας).

Με βάση τη Χάρτα η ευθύνη της επιχείρησης συνίσταται στα εξής:

1. Οφείλει να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, σεβόμενη το θεσμικό και νομικό πλαίσιο, να αναλαμβάνει με συνέπεια τις υποχρεώσεις της.
2. Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς, η οποία οδηγεί σε στρεβλώσεις της αγοράς και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο.
3. Η απόδοση εύλογου μερίσματος στους μετόχους της, η εφαρμογή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης και η εκπλήρωση των υποχρεώσεων προς τους εργαζομένους της αποτελούν επιπλέον υποχρεώσεις της.
4. Οφείλει να αποφεύγει εναρμονισμένες πρακτικές και να μη νοθεύει τον ανταγωνισμό εις βάρος του καταναλωτή.
5. Να επενδύει στη γνώση στο χώρο της εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.
6. Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.
7. Να πειθαρχεί στους κανόνες για την προστασία του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.
8. Έχει ευθύνη να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.
9. Να σέβεται το περιβάλλον ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις των δράσεων της σε αυτό, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλει στην εξοικονόμηση ενέργειας.

10. Ως ενεργός εταιρικός πολίτης, πρέπει να δεσμεύεται να αποδίδει στην κοινωνία μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει και να καλλιεργεί εταιρική κουλτούρα, η οποία αναγνωρίζει και εφαρμόζει τις αρχές της Χάρτας⁷¹.

Ο ΣΕΒ στηρίζει την εταιρική κοινωνική ευθύνη μέσα από τις δράσεις του και προσπαθεί να ενισχύσει τον κοινωνικό ρόλο των επιχειρήσεων. Ενθαρρύνει τα μέλη του να συμπεριλάβουν στην εταιρική τους στρατηγική θέματα της βιώσιμης ανάπτυξης, αξίες κοινωνικής ευθύνης, κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, αρχές που να προωθούν την προστασία του περιβάλλοντος. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο συμμετείχε, μέσω της UNICE, στην πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία θεσμοθέτησε το Ευρωπαϊκό Πολυμερές Φόρουμ για την ΕΚΕ (European Multistakeholder Forum on CSR). Σε εθνικό επίπεδο, αποτελεί ιδρυτικό μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ, και συμμετέχοντας στο Διοικητικό του Συμβούλιο, προωθεί τη διάδοση των καλών πρακτικών των επιχειρήσεων – μελών του Δικτύου. Επίσης, συμβάλει στην ευαισθητοποίηση της επιχειρηματικής κοινότητας για την κοινωνική δράση και τη συμβολή των επιχειρήσεων σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο⁷².

Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ιδρύθηκε τον Ιούνιο του 2000 με συμμετοχή άνω των 70 επιχειρήσεων και επιχειρηματικών φορέων. Έθεσε ως πρωταρχικό του στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας για τη σημασία της ΕΚΕ στη στρατηγική ανάπτυξης και λειτουργίας των σύγχρονων επιχειρήσεων στο νέο, διεθνοποιημένο περιβάλλον της αγοράς. Το Δίκτυο συστήνει στις ελληνικές επιχειρήσεις να προετοιμάζονται με σύστημα, υπευθυνότητα και αξιοπιστία. Επίσης, υποστηρίζει ενεργά την ανάπτυξη του διαλόγου σε εθνικό επίπεδο στα πρότυπα όσων ισχύουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο διάλογος αυτός θα μπορούσε να συμβάλει τόσο στη διεύρυνση της γνώσης και της εμπειρίας όσο και στην καλύτερη αξιολόγηση των ιδιαίτερων συνθηκών και προτεραιοτήτων στους επιμέρους τομείς της ΕΚΕ.

Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ έχει διαμορφώσει τις συνθήκες για συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, τη UNICEF και την Ύπατη Αρμοστεία του Ο.Η.Ε για τους Πρόσφυγες. Εκτός από τη δράση του στο εθνικό πλαίσιο, το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ είναι ο εθνικός εκπρόσωπος και συνεργάτης του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την ΕΚΕ

⁷¹ «Χάρτα Δικαιωμάτων & Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών.

⁷² «Δράσεις 2004 – 2005», Εκδόσεις Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, σελ. 49.

CSREurope, ενώ από το 2004 έχει προσυπογράψει την πρωτοβουλία του Ο.Η.Ε για το Οικουμενικό Σύμφωνο (UN Global Compact)⁷³.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, κάνει αποδεκτό τον εξής ορισμό: «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα και πάνω από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους (εργαζόμενοι, μέτοχοι, συνεργάτες, προμηθευτές, επενδυτές, καταναλωτές, κοινότητες μέσα στις οποίες είναι δραστηριοποιημένες)»⁷⁴.

Πρόσφατη εξέλιξη στον ελληνικό χώρο αποτελεί και η ίδρυση του Ελληνικού Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής. Στόχος του Σωματείου είναι η προώθηση των αρχών της Επιχειρηματικής Ηθικής, της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, την ακαδημαϊκή κοινότητα και σε εθελοντικούς οργανισμούς. Το Ινστιτούτο φιλοδοξεί να παίζει σημαντικό ρόλο στο χώρο των επιχειρήσεων παρέχοντας υποστήριξη στους οργανισμούς και τους επαγγελματίες, έτσι ώστε να εφαρμόσουν ένα νέο τρόπο διοίκησης, με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, ερευνητικών εργαλείων, εκπαίδευσης και διάδοσης καλών πρακτικών. Όραμα του αποτελεί η διάδοση και η καλλιέργεια ενός νέου τρόπου διοίκησης, ο οποίος θα έχει ως βάση του τις αξίες της επιχειρηματικής ηθικής, η δημιουργία ενός καθολικά αποδεκτού κώδικα επιχειρηματικής δεοντολογίας, καθώς και η αύξηση της γνώσης και ενημέρωσης σε θέματα επιχειρηματικής ηθικής, εταιρικής ευθύνης και διακυβέρνησης στον ελληνικό χώρο. Μέλη του είναι εταιρείες και οργανισμοί, αλλά και επαγγελματίες του κλάδου και φοιτητές.

Στις δραστηριότητες του περιλαμβάνονται η έκδοση περιοδικής ενημερωτικής έκδοσης (newsletter), που θα κυκλοφορεί κατά τακτά διαστήματα και θα αποστέλλεται στα μέλη του Σωματείου, η δημιουργία ενεργής ηλεκτρονικής λίστας συζήτησης (forum), η προσωπική επικοινωνία με τα μέλη και περιοδικές συναντήσεις, η συμμετοχή σε συνέδρια, επιστημονικές εκδηλώσεις και ημερίδες, με θέματα που σχετίζονται με την επιχειρηματική ηθική, την εταιρική κοινωνική ευθύνη και την εταιρική διακυβέρνηση, η συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και παγκόσμια συνέδρια, η διοργάνωση σεμιναρίων για τα μέλη και για τις επιχειρήσεις και τέλος, η ανάπτυξη εργαλείων υποστήριξης σε θέματα επιχειρηματικής ηθικής⁷⁵.

⁷³ Αναλυτής, Νίκος, «Ο σύγχρονος και σύνθετος ρόλος της εταιρικής δράσης», Ειδικές Εκδόσεις της «Καθημερινής» και του Economist, Φεβρουάριος 2005, Τεύχος 14, σελ. 40.

⁷⁴ www.csrhellas.gr – Τι είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη;

⁷⁵ Πηγή: www.eben.gr

5.2 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Για λογαριασμό του Ελληνικού Δικτύου έχει πραγματοποιηθεί ειδική έρευνα του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και της εταιρείας έρευνας αγοράς Research International, με την υποστήριξη του Phillip Morris Institute, ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού, με σκοπό να συμβάλει στην αναγνώριση από το κοινωνικό σύνολο καίριων και επίκαιρων κοινωνικών θεμάτων, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η ΕΚΕ. Το Ινστιτούτο ιδρύθηκε το 1993 στις Βρυξέλλες και χορηγεί μελέτες, ενώ προωθεί το διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων για ζητήματα ευρωπαϊκής πολιτικής.

Η έρευνα διεξήχθη το Νοέμβριο του 2001 και αποτελεί την πρώτη μελέτη των τάσεων και θέσεων της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας και ευρύτερης κοινής γνώμης για την έννοια και τις προοπτικές της ΕΚΕ. Συμπεραίνεται ότι η Ελλάδα υποδέχεται με αρκετές επιφυλάξεις τη νέα αντίληψη, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην κοινωνική ανάπτυξη και πρόοδο. Πρόκειται για μια διαδικασία κοινωνικής μεταβολής, που έχει ως συνέπεια σημαντικές αλλαγές στην κοινωνική οργάνωση, καθώς και στον τρόπο σκέψης και δράσης.

Η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σήμερα λειτουργεί «εμβληματικά», δηλαδή σαν μια σημαία, που σηκώνουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις για μια συναινετική κοινωνική «επανάσταση», όπου όλοι οι εταίροι της κοινωνίας των πολιτών θα είναι εν τέλει ωφελημένοι. Αναδεικνύεται ως πολιτική στάση και εντάσσεται εθελοντικά στις επιχειρηματικές ενέργειες και αποφάσεις. Βασικές προτεραιότητες αποτελούν για τις επιχειρήσεις η συνεισφορά προς τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, προς την τοπική κοινωνία, καθώς και η συμβολή τους στη βιώσιμη ανάπτυξη. Αφορά μια πολιτική δέσμευση των επιχειρήσεων απέναντι στην παγκόσμια κοινωνία, αλλά και στους τοπικούς φορείς. Η έννοια είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια της «κοινωνίας των πολιτών» και συντελεί στη διαμόρφωση της έννοιας της «εταιρείας – πολίτη». Στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιείται ο όρος «πολίτης – καταναλωτής» αντί του όρου «κοινή γνώμη», έτσι ώστε να αναδειχθεί η πολιτική διάσταση της καταναλωτικής πράξης στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες.

Η έρευνα στηρίχτηκε αποκλειστικά σε ποιοτικές μεθόδους για να καταγράψει εδραιωμένες στάσεις και αντιλήψεις, αλλά και να ανιχνεύσει νέες. Διεξήχθησαν 60 ατομικές συνεντεύξεις με εκπροσώπους επιχειρήσεων (11 μέλη του Ελληνικού Δικτύου, 25 επιχειρήσεις μη μέλη) και με διαμορφωτές κοινής γνώμης (7 δημοσιογράφοι και εκπρόσωποι ΜΜΕ, 8 εκπρόσωποι μη κυβερνητικών οργανώσεων και συλλογικών φορέων, 3 ακαδημαϊκοί και 5 πολιτικοί), 6 ομαδικές συζητήσεις με πολίτες – καταναλωτές και 3 παρατηρήσεις αγοραστικής συμπεριφοράς σε supermarket. Επίσης, χρησιμοποιήθηκε η μεθοδολογία «μαλακών συστημάτων» (soft system methodology) για να διερευνηθεί σε βάθος η διαδικασία για τη λήψη απόφασης και εκτέλεσης ενεργειών ΕΚΕ.

Εντοπίζονται τρεις τύποι πολιτών – καταναλωτών αναφορικά με τη συμμετοχή τους στα κοινά :

1. Ο «αποστασιοποιημένος», ο οποίος αισθάνεται κοινωνικά αδύναμος και μεταθέτει τις ευθύνες στο κράτος και στους αρμόδιους φορείς.

1. Ο «ευαισθητοποιημένος», που ενδέχεται να δραστηριοποιηθεί περιστασιακά, ανάλογα με το θέμα που θα μπορούσε να προκαλέσει την κινητοποίησή του, αλλά είναι, πάντως, ανοιχτός σε νέες ιδέες και πρακτικές.

2. Ο «ενεργός», ο οποίος διακρίνεται για τη συγκροτημένη και συνεπή του στάση στους περισσότερους τομείς της ζωής του. Παρακολουθεί, μαθαίνει, συμμετέχει.

Κυρίαρχοι στα ελληνικά δεδομένα είναι οι δύο πρώτοι τύποι. Οι καταναλωτικές πρακτικές δεν αντικατοπτρίζουν πάντα τις κοινωνικές και πολιτικές αντιλήψεις των ερωτηθέντων. Η αποδοχή και η καταξίωση των ενεργειών ΕΚΕ στη συνείδηση του πολίτη – καταναλωτή και η σύμπραξή του, κατά συνέπεια, στις εν λόγω εταιρικές πρωτοβουλίες θα ενισχυθούν υπό τις εξής προϋποθέσεις:

1. Εφόσον η επιχείρηση ή το προϊόν – σήμα, που θέλει να συνδεθεί με την προώθηση ενός κοινωνικού σκοπού, είναι αδιαμφισβήτητης αξιοπιστίας και ποιότητας.

1. Εφόσον το κόστος της κοινωνικής πολιτικής των προϊόντων δεν μετακυλιέται στον πολίτη – καταναλωτή.

2. Εφόσον ο κοινωνικός απολογισμός των επιχειρήσεων θα διαχέεται σε όλη την κοινωνία.

Διακρίνονται πέντε τύποι επιχειρήσεων σε σχέση με τον τρόπο, με τον οποίο αντιλαμβάνονται και θέτουν σε εφαρμογή προγράμματα ΕΚΕ:

1. Η «μη ευαισθητοποιημένη» επιχείρηση, που δεν αναγνωρίζει με προθυμία τις κοινωνικές τις ευθύνες και παραμένει αμέτοχη. Για αυτήν, τα εταιρικά κοινωνικά έργα δεν αποφέρουν άμεσα οφέλη, αντίθετα απαιτούν κεφάλαια, ειδική γνώση και δικτύωση, τα οποία δεν διαθέτει. Εδώ εντάσσεται και η επιχείρηση, που απλά συμμορφώνεται με τους νόμους, επιδιώκοντας να μην επιβαρύνει το κοινωνικό σύνολο.

1. Η «φιλάνθρωπος» επιχείρηση ενεργεί με γνώμονα τις ηθικές αξίες και τις επιλογές του ιδρυτή της. Το φιλανθρωπικό έργο της δεν εντάσσεται στην επιχειρηματική της στρατηγική και συνήθως δε δημοσιοποιείται.

2. Ο «αποσπασματικός χορηγός» επιδιώκει με χορηγίες να διαμορφώσει ένα καλό εταιρικό όνομα. Επιλέγει τις ενέργειες που θα υλοποιήσει με βάση τις προτάσεις ή τις πιέσεις που δέχεται από το κοινωνικό σύνολο, τις ευκαιρίες προβολής που του προσφέρονται, χωρίς να τις συνδέει με τη στρατηγική του.

3. Ο «συνεπής χορηγός», που με στόχο στο να συμβάλει βελτίωση του φυσικού και του κοινωνικού περιβάλλοντος, επιλέγει προγράμματα εναρμονισμένα με τη στρατηγική της επιχείρησης και καθιστά κοινωνούς και το εργατικό δυναμικό.

4. Η επιχείρηση «ενεργός πολίτης», η οποία θέτει την ΕΚΕ στην καρδιά της εταιρικής φιλοσοφίας και αναδιαμορφώνει τη λειτουργία και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, έτσι ώστε να την υπηρετήσει. Μέσα από τη συνεργασία με άλλους φορείς επιδιώκει να συμβάλει στην αειφόρο ανάπτυξη χωρίς να αποζητά το βραχυπρόθεσμα όφελος. Σε αυτόν τον τύπο επιχείρησης οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της κοινωνικά υπεύθυνης δράσης.

Παρατηρείται ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος της έρευνας κατανέμονται στους πρώτους τέσσερις τύπους. Οι όροι «επιχείρηση ενεργός πολίτης», καθώς και «ενεργός πολίτης – καταναλωτής» παραμένουν ένα ζητούμενο στην ελληνική κοινωνία.

Ως προς τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και εκτέλεσης ενεργειών ΕΚΕ μέσα στις επιχειρήσεις, εξάγονται τα παρακάτω συμπεράσματα:

- Τα αρμόδια τμήματα για ενέργειες ΕΚΕ είναι καλά στελεχωμένα και προετοιμασμένα. Θα προτιμούσαν μεγαλύτερη ευελιξία από τη μητρική εταιρεία για τη χάραξη τοπικής πολιτικής (η παρατήρηση αφορά τις επιχειρήσεις που έχουν ενσωματωμένες πρακτικές ΕΚΕ και η μητρική τους εδρεύει στο εξωτερικό).

- Το προσωπικό στα αρμόδια τμήματα δείχνει ζωντανό ενδιαφέρον για την ενίσχυση της δημιουργικότητάς του και επιθυμεί ενίσχυση των μαθησιακών διαδικασιών, όπως τη διασύνδεσή του με διεθνή και τοπικά δίκτυα ΕΚΕ προκειμένου να ανταλλάσσει εμπειρίες και να ενημερώνεται για τις παγκόσμιες εξελίξεις.

- Γενικά, παρατηρείται ότι οι ενέργειες ΕΚΕ υποκινούνται κυρίως από διεθνείς εταιρικές πολιτικές και δεν έχουν ακόμη αντιμετωπιστεί ως μοχλοί αλλαγής ενδοεπιχειρησιακής κουλτούρας. Περιορίζονται σε ένα κύκλο εξειδικευμένων στελεχών, ενώ δε συμμετέχει ούτε τις έχει ενστερνισθεί το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης. Το προσωπικό ενημερώνεται τυπικώς μόνο από το αρμόδιο τμήμα. Θετικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός πως αίτημα του προσωπικού είναι η πιο ενεργή του συμμετοχή σε τέτοιου είδους πρωτοβουλίες.

Σήμερα οι Έλληνες πολίτες – καταναλωτές, αναγνωρίζουν ότι οι επιχειρήσεις επιδεικνύουν κοινωνικά υπεύθυνες πράξεις. Επίσης, γίνεται αποδεκτό ότι υπάρχουν αξιόπιστα και υπεύθυνα προϊόντα – σήματα, τα οποία εμπιστεύονται. Ωστόσο, αυτές οι δράσεις των επιχειρήσεων δεν τις αναγορεύουν αυτομάτως σε κοινωνικά υπεύθυνους οργανισμούς. Το κίνητρο του κέρδους και η ιδιοτέλεια επισκιάζει την απήχηση της εταιρικής κοινωνικής συνεισφοράς, με κίνδυνο ακόμη και να την ακυρώσει ως «τέχνασμα» του marketing. Ιδιαίτερα όταν αυτό συνδυάζεται με ένα έντονο πρόγραμμα δημοσιότητας, τότε η προβολή του κοινωνικού έργου δεν εκλαμβάνεται ως ενημέρωση, αλλά ως διαφήμιση. Τα προσεχή χρόνια, διαφαίνεται ότι αυτή η σύγχυση και η αντίληψη που επικρατεί αναμένεται να υποχωρήσει σταδιακά.

Από την πλευρά τους, οι διαμορφωτές γνώμης και οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων, προσδιορίζουν την κοινωνική υπευθυνότητα ως την επιχειρηματική δράση, που δεν έχει άμεσο στόχο το κέρδος, αλλά συμβάλλει και στην επίλυση σημαντικών κοινωνικών θεμάτων, επιστρέφοντας στο κοινωνικό σύνολο μέρος των κερδών. Ο σεβασμός του νομικού πλαισίου δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί η επιχείρηση ως κοινωνικά υπεύθυνη, αλλά αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ. Η αντίληψη αυτή ενισχύει την υπόθεση ότι η ΕΚΕ, ως πολιτική, θα διαχυθεί περαιτέρω στην ελληνική κοινωνία.

Με βάση τα αποτελέσματα και την παρούσα συγκυρία, ο όρος «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» δεν είναι ιδιαίτερα οικείος, κυρίως στους διαμορφωτές κοινής γνώμης και στους πολίτες – καταναλωτές. Στη θέση του αντιπροτείνονται όροι, όπως η «κοινωνική συνείδηση». Επίσης, συχνά η ΕΚΕ συσχετίζεται ή και ταυτίζεται με την εταιρική φιλανθρωπία και τη χορηγία, οι οποίες είναι πιο ορατές μορφές κοινωνικής συμβολής, όμως εντάσσονται επιστημονικά στα πλαίσια της διοίκησης επιχειρήσεων στον τομέα των δημοσίων σχέσεων.

Τέλος, αναφορικά με το ζήτημα της αξιολόγησης της ΕΚΕ, πιστεύεται ότι η συνεργασία ανάμεσα σε κράτος, μη κυβερνητικούς οργανισμό, μέσα ενημέρωσης και καταναλωτές, θα δώσει πιο αξιόπιστα αποτελέσματα. Η έρευνα επισημαίνει ότι οι επιμέρους εμπλεκόμενοι φορείς δεν έχουν διαμορφώσει ένα πλαίσιο συνεργασίας και διαφαίνεται η ανάγκη ενός ανεξάρτητου φορέα για τη διαμόρφωση κριτηρίων αξιολόγησης, αποδεκτά από όλους τους συμμετέχοντες, και συγκερασμό των απόψεων για το περιεχόμενο και την οριοθέτηση της ΕΚΕ⁷⁶.

Μια από τις πιο σημαντικές μελέτες αποτελεί η «Έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στις Ελληνικές Επιχειρήσεις», η οποία διενεργήθηκε τον Ιούνιο και Ιούλιο του 2004 από τον Τομέα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών της εταιρείας PriceWaterHouseCoopers σε συνεργασία με το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διοίκησης Επιχειρήσεων για Στελέχη (Executive MBA) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η έρευνα είναι ποσοτική και διεξήχθη με βάση ερωτηματολόγιο, που απαντήθηκε από 77 εκπροσώπους επιχειρήσεων με έδρα την Ελλάδα και με την πλειοψηφία τους να έχει κύκλο εργασιών, που κυμαίνεται από 50 – 500 εκ.ευρώ. Σκοπός της ήταν να αποτυπώσει την άποψη των ελληνικών επιχειρήσεων γύρω από την έννοια της ΕΚΕ, τον τρόπο διοικητικής υλοποίησής της, το βαθμό ενσωμάτωσης των πρακτικών ΕΚΕ, τους παράγοντες, που συμβάλλουν θετικά και αρνητικά στην υιοθέτησή της, καθώς και τον τρόπο διαβίβασης της κοινωνικής επίδοσης προς τα τρίτα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι αντιπροσωπευτικά για τις μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις κυρίως, οι οποίες είναι σε κάποιο βαθμό ευαισθητοποιημένες ως προς την ΕΚΕ.

⁷⁶ Τσακαρέστου Μπέττυ, «Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα – Θέματα & Προοπτικές - Συνοπτική Έκθεση Αποτελεσμάτων», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2001,σελ. 5 –11.

Προσδιορίζεται ότι η ΕΚΕ για τις ελληνικές επιχειρήσεις περιλαμβάνει το εξής νόημα: «Ως υπεύθυνη επιχείρηση λειτουργώ λαμβάνοντας υπόψη πως θέλω να είμαι εδώ και στο μέλλον, και μάλιστα έχοντας συνεισφέρει, ώστε το μέλλον αυτό να είναι καλύτερο για όλους, η κοινωνία να είναι πιο δίκαιη, το φυσικό περιβάλλον σε καλύτερη κατάσταση και η οικονομική κατάσταση της εταιρείας και της κοινωνίας εν γένει, βελτιωμένη».

Κύρια ευρήματα της έρευνας αποτελούν, αρχικά, το γεγονός ότι η ΕΚΕ αξιολογείται ως πολύ σημαντική από το 71% του δείγματος, ενώ το 60% έχουν ορίσει επισήμως την ΕΚΕ, ισχυρή ένδειξη για το βαθμό κατανόησης και ενσωμάτωσης της έννοιας. Οι επιχειρήσεις που δείχνουν μεγαλύτερη δέσμευση ως προς τον ορισμό της ΕΚΕ, είναι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις. Επίσης, η ΕΚΕ φαίνεται να ξεκινά από την Ανώτερη Διοίκηση και να διαχέεται προς τα κάτω.

Σχετικά με τις πολιτικές ΕΚΕ, αυτές κυρίως αφορούν τις συνθήκες εργασίας, την ηθική και την ακεραιότητα στο χώρο εργασίας, την εταιρική διακυβέρνηση και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Οι σημαντικότερες πρωτοβουλίες και πρακτικές σχετίζονται με τη φιλανθρωπία, την εταιρική διακυβέρνηση, τον κώδικα δεοντολογίας, την έρευνα ικανοποίησης προσωπικού και πελατών, τα συστήματα υγείας και ασφάλειας, πολιτικές για εργασιακά ζητήματα και περιβαλλοντικές πολιτικές. Παρατηρείται ότι οι πιο διαδεδομένες πρωτοβουλίες συνδέονται και με νομοθετικά πλαίσια που ισχύουν στην ελληνική κοινωνία (π.χ. νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την εταιρική διακυβέρνηση). Γενικά, οι ελληνικές επιχειρήσεις δυσκολεύονται να αναπτύξουν δράσεις, που απαιτούν μεγαλύτερη συμμετοχή και αλληλεπίδραση με τις διάφορες ομάδες ενδιαφερόντων (εξωτερική διάσταση της ΕΚΕ).

Οι σημαντικότεροι παράγοντες, που ωθούν τις ελληνικές επιχειρήσεις προς την κατεύθυνση της ΕΚΕ, είναι κυρίως μη χρηματοοικονομικοί, όπως η βελτίωση της εταιρικής φήμης (πολύ σημαντικό άυλο στοιχείο του ενεργητικού), η δέσμευση της Διοίκησης και η ανάγκη για αύξηση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας, το να γίνει η επιχείρηση προτιμητέος εργοδότης ή η απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Από την άλλη πλευρά, ως κύριο εμπόδιο για την υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ, αναγνωρίστηκε η δυσκολία στη θέσπιση ορατών και μετρήσιμων στόχων για αυτή. Ως προς τη δημοσίευση απολογισμών στοιχείων ΕΚΕ, βρίσκονται σε πρώιμα στάδια. Λίγες είναι οι εταιρείες που αποφασίζουν να το κάνουν και αυτές θα είναι είτε εισηγμένες είτε επιχειρήσεις με μεγάλο κύκλο εργασιών.

Τέλος, αναφορικά με το μέλλον της ΕΚΕ και πώς το κρίνουν οι ελληνικές επιχειρήσεις, το 97% του δείγματος θεωρεί ότι η ΕΚΕ θα αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία τα επόμενα 5 έτη. Σημαντικός παράγοντας, που οδηγεί σε αυτή την αντίληψη, είναι η επιθυμία για βελτίωση της φήμης, η αύξηση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας, αλλά και η καλύτερη διαχείριση κινδύνων και ευκαιριών. Εξωγενείς παράγοντες χρηματοοικονομικής φύσης

(πίεση από μετόχους, επενδυτές, πρόσβαση σε κεφάλαιο) απασχολούν τις επιχειρήσεις σε πολύ μικρό βαθμό.

Γενικά, οι ελληνικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι η ΕΚΕ δεν αποτελεί «μόδα», αλλά ούτε και μια «ωραία» ιδέα που αφορά τις δημόσιες σχέσεις. Ενδιαφέρει όλους τους κοινωνικούς εταίρους και όχι μόνο την επιχείρηση. Αναγνωρίζοντας ότι τα οφέλη της είναι δύσκολο να μετρηθούν, ωστόσο, αποτελεί «επένδυση» για τις εταιρείες και θα πρέπει να ενσωματωθεί μέσα στη στρατηγική και τις επιχειρηματικές λειτουργίες⁷⁷.

Τέλος, το Ινστιτούτο Επικοινωνίας πραγματοποίησε στην Ελλάδα την έρευνα με θέμα «Υπεύθυνη Κατανάλωση και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη». Πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο, σε δείγμα 2.500 πολιτών (αντιπροσωπευτικό του ελληνικού πληθυσμού), με προσωπική συνέντευξη βάσει δομημένου ερωτηματολογίου, στα πλαίσια της παγκόσμιας έρευνας της канаδικής εταιρείας δημοσκοπήσεων Globescan Inc. Η έρευνα υποστηρίχτηκε από το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, ενώ συντελεστές της πρωτοβουλίας είναι το Πάντειο Πανεπιστήμιο και η εταιρεία MRB Hellas για το τεχνικό μέρος. Τα αποτελέσματά της ανακοινώθηκαν στις 6 Ιουλίου 2005.

Εύρημα της έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι οι προσδοκίες των πολιτών για την ΕΚΕ έχουν αυξηθεί και στις 21 χώρες που συμμετείχαν σε αυτή. Το ίδιο ισχύει και για την Ελλάδα, όπου η προσδοκία των πολιτών αφορά την ανάληψη υπεύθυνης επιχειρηματικής και κοινωνικής δράσης από τις εταιρείες σε όλα τα πεδία της ΕΚΕ. Σταδιακά, οι Έλληνες πολίτες αποκτούν μεγαλύτερη εξοικείωση και μια βασική κατανόηση των θεμάτων σχετικών με τη συζήτηση και το κίνημα για την εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Στη χώρα μας παρατηρείται χαμηλός βαθμός εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στις επιχειρήσεις αναφορικά με το κοινωνικό έργο που αυτές προσφέρουν. Το ποσοστό έλλειψης εμπιστοσύνης φτάνει το 70% σε σύγκριση με άλλες χώρες. Επιπλέον, οι πολίτες, σε ποσοστό 82%, πιστεύουν ότι το εταιρικό κοινωνικό έργο αποσκοπεί κυρίως σε ίδια οφέλη. Το 88% των ερωτηθέντων αδυνατεί να κατονομάσει αυθόρμητα κάποια εταιρεία με κοινωνικό έργο, ενώ ως κύριος φορέας κοινωνικού έργου στην Ελλάδα θεωρείται το κράτος σε ποσοστό 90%. Οι εργαζόμενοι, σε ποσοστό 78,5%, δηλώνουν ότι οι δεσμοί τους με την επιχείρηση, στην οποία εργάζονται, γίνονται πιο στενοί όσο πιο κοινωνικά ευαίσθητη είναι αυτή. Από την πλευρά τους, οι επενδυτές, σε ποσοστό 50%, επιθυμούν να γνωρίζουν περισσότερα για την κοινωνική ευθύνη των εταιρειών που αποτελούν ή θέλουν να αποτελούν τμήμα του χαρτοφυλακίου τους⁷⁸.

⁷⁷ Κονταξή Μυρτώ, «Έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στις Ελληνικές Επιχειρήσεις» - - Εκδόσεις PriceWaterHouseCoopers – Ο.Π.Α., Αθήνα Νοέμβριος 2004.

⁷⁸ Καψή, Νέλλη, «Κοινωνική Ευθύνη – Η άλλη όψη των επιχειρήσεων», Οικονομική Επιθεώρηση, Τεύχος Ιουλίου 2005 1070, σελ. 49.

Διακρίνονται δύο τομείς επιχειρηματικής υπευθυνότητας: ευθύνες που σχετίζονται άμεσα και στενά με την παραγωγική και επιχειρηματική δραστηριότητα, καθώς και ευθύνες, που αφορούν στην ευρύτερη σύνδεση και συμβολή των επιχειρήσεων στην κοινωνία. Στην Ελλάδα οι προσδοκίες των πολιτών εστιάζονται κατά προτεραιότητα στις ευθύνες της πρώτης κατηγορίας. Στα πλαίσια αυτά, τοποθετείται και η αυξανόμενη σημασία που αποκτά η επιχείρηση ως «καλός εργοδότης». Υψηλά είναι και τα ποσοστά που συγκεντρώνουν οι ευθύνες, που σχετίζονται με την ευρύτερη κοινωνική ευαισθητοποίηση και δράση των επιχειρήσεων, όπως για παράδειγμα, η υποστήριξη κοινωφελών ιδρυμάτων ή ασθενέστερων κοινωνικών ομάδων.

Αυξημένο παρουσιάζεται το ποσοστό των πολιτών (9,3%), που αποτιμά θετικά τις υπεύθυνες κοινωνικά δράσεις και πρωτοβουλίες. Επιπλέον, κερδίζει έδαφος η αντίληψη, που προάγει τη νομοθετική επιβολή της ΕΚΕ έναντι της εθελοντικής εφαρμογής της. Γενικά, παρατηρείται χάσμα ανάμεσα στις υψηλές προσδοκίες των πολιτών από τις επιχειρήσεις και στο βαθμό εμπιστοσύνης, που οι τελευταίες έχουν κερδίσει με την επιχειρηματική και κοινωνική δράση στα πεδία της ΕΚΕ⁷⁹.

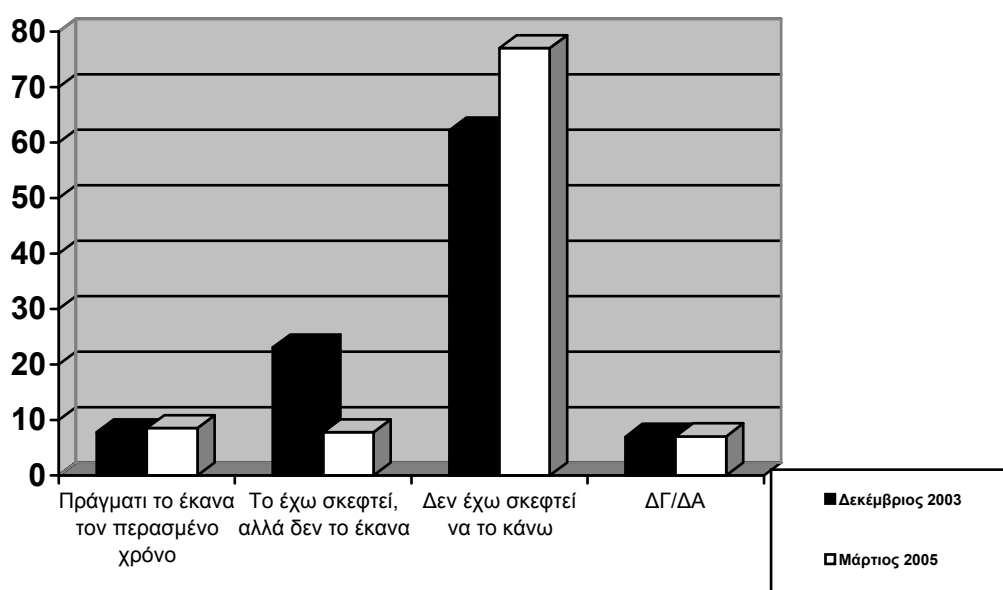
Αναδυόμενο ζήτημα της έρευνας αποτελεί αρχικά η συνεργασία του ιδιωτικού με το δημόσιο τομέα, διότι οι επιχειρήσεις μπορούν να κερδίσουν μεγαλύτερο μερίδιο εκτίμησης και εμπιστοσύνης αν συνεργασθούν με τις δημόσιες αρχές, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις ή με διεθνείς φορείς για την από κοινού επίλυση κοινωνικών προβλημάτων. Δεύτερο ζήτημα που προκύπτει είναι η εργασιακή αβεβαιότητα λόγω της εξωτερίκευσης εργασιών (outsourcing). Στην Ελλάδα το θέμα της μετακίνησης επιχειρήσεων σε άλλες χώρες αποτελεί κύρια ανησυχία στην πλειοψηφία των πολιτών και οι επιπτώσεις θα είναι σημαντικές στο εργασιακό κλίμα, στην ανταγωνιστικότητα και στη φήμη των επιχειρήσεων.

Άλλο εύρημα της έρευνας αυτής, αποτελεί το γεγονός ότι ολοένα και περισσότεροι Έλληνες «τιμωρούν» κάποια επιχείρηση, την οποία δεν θεωρούν κοινωνικά υπεύθυνη. Συγκεκριμένα, ο Έλληνας καταναλωτής έχει εξοικειωθεί αρκετά με το θέμα της ΕΚΕ και ζητά από την επιχείρηση προστασία του περιβάλλοντος, προσφορά ποιοτικών προϊόντων και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το κοινό τοποθετεί τα τηλεοπτικά κανάλια στην πρώτη θέση του καταλόγου των επιχειρηματικών κλάδων σχετικά με θέματα κοινωνικής ευθύνης. Αν και στο άμεσο μέλλον θα είναι σημαντικό το ποσοστό των καταναλωτών που αποφασίζουν να «τιμωρήσουν» μια επιχείρηση για τις κακές της πρακτικές, ωστόσο δεν επιβραβεύονται οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με έντονη κοινωνική ευθύνη.

⁷⁹ Δαμουλιάνου, Χριστίνα, «Αυξανόμενη σημασία της επιχείρησης – καλός εργοδότης», «Καθημερινή», 03/07/2005.

Πηγή: http://www.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_731197_03/07/2005_149146

Συγκεκριμένα στο ερώτημα: «Κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους είχατε σκεφτεί να τιμωρήσετε μια επιχείρηση που δεν θεωρείτε κοινωνικά υπεύθυνη είτε αρνούμενοι να αγοράσετε τα προϊόντα της είτε μιλώντας επικριτικά για αυτή στους άλλους» δόθηκαν οι εξής απαντήσεις, οι οποίες παρουσιάζονται με τη μορφή διαγράμματος⁸⁰.



1.0 ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στις 29 & 30 Νοεμβρίου 2001, πάνω από 200 ηγέτες από την επιχειρηματική, πολιτική, ακαδημαϊκή κοινότητα και τα μέσα ενημέρωσης προσκλήθηκαν από το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ να συζητήσουν καίρια θέματα αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση, τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση, στο Πρώτο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με θέμα: «ΕΚΕ – Η συμβολή των επιχειρήσεων στη νέα εποχή». Το γεγονός αυτό έλαβε χώρα στην Αθήνα, στα πλαίσια του European Business Campaign Marathon.

⁸⁰ Λ.Σ, «Οι Έλληνες καταναλωτές τιμωρούν τις κακές επιχειρήσεις», Ελευθεροτυπία, 07/07/2005, σελ. 48.

Ο οργανισμός European Business Campaign on CSR έχει θέσει ως στόχο την κινητοποίηση του επιχειρηματικού κόσμου και των εταίρων για την ενσωμάτωση της ΕΚΕ στην καρδιά των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων μέχρι το 2005 και αποτελεί ανταπόκριση των επιχειρήσεων στους στρατηγικούς στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000. Το Συμβούλιο έχει συμπεριλάβει στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρόγραμμα την ΕΚΕ και έχει καλέσει τις εταιρίες να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της πρόκλησης, που η Ευρωπαϊκή Ένωση έθεσε ως μακροπρόθεσμη προοπτική να γίνει «η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία του κόσμου, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και υψηλή κοινωνική συνοχή μέχρι το 2010».

Ανταποκρινόμενο στην πρόκληση αυτή, το CSREurope ξεκίνησε την «Ευρωπαϊκή Επιχειρηματική Εκστρατεία για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη – 2005». Στόχος της εκστρατείας είναι η σύνδεση και η συνεργασία όλων των Ευρωπαϊκών χωρών για ευρύτερη διάχυση, προώθηση και εφαρμογή προγραμμάτων ενίσχυσης της ΕΚΕ. Ως καλύτερος τρόπος επίτευξης του στόχου αυτού, επιλέχθηκε ένας Ευρωπαϊκός Επιχειρηματικός Μαραθώνιος με την πραγματοποίηση υψηλού επιπέδου συνεδρίων σε τοπικό επίπεδο για την όσον το δυνατόν μεγαλύτερη κινητοποίηση των επιχειρήσεων και τη δημιουργία ενός δυναμικού κινήματος για την ενίσχυση της ΕΚΕ σε όλη την Ευρώπη.

Συμπεράσματα του συνεδρίου εξήχθησαν ως προς τα παρακάτω ζητήματα:

- Ο Κοινωνικός Απολογισμός δεν έχει μέχρι σήμερα συγκεκριμένο τίτλο και περιεχόμενο. Αποτελεί, ωστόσο, ένα από τα βασικά εργαλεία δέσμευσης των επιχειρήσεων στο πλαίσιο της ΕΚΕ και αναφοράς προς κάθε άμεσα ενδιαφερόμενο (stakeholder) για την πολιτική της στον τομέα αυτό. Για το λόγο αυτό, ο καθορισμός συγκεκριμένου περιεχομένου και μεθόδων για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων των κοινωνικών προγραμμάτων στο πλαίσιο του Κοινωνικού Απολογισμού θα πρέπει να αποτελέσουν τα άμεσα ζητούμενα.

- Η εταιρική διακυβέρνηση είναι επένδυση και αποτελεί εργαλείο ανάπτυξης και μακροπρόθεσμης προοπτικής για την επιχείρηση. Η εταιρική διακυβέρνηση συνδέεται άμεσα με την εταιρική κοινωνική ευθύνη σε ό,τι αφορά τη δέσμευση των επιχειρήσεων και την προσπάθειά τους, μέσω αυτών των διαφορετικών εταιρικών πρακτικών, να δημιουργήσουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για διαφάνεια και για συνεχή και εποικοδομητικό διάλογο με τους συμμετόχους. Και οι δύο έννοιες αποτελούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για μια επιχείρηση.

- Ο διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων θεωρούνται βασικοί παράγοντες διαχείρισης και προώθησης αλλαγών. Τίθεται, ωστόσο, το ερώτημα κατά πόσον στην ελληνική πραγματικότητα δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους και μέχρι ποιου βαθμού να συμμετάσχουν στη διαμόρφωση του οράματος της επιχείρησης. Σημαντικά θέματα είναι οι τρόποι διαμόρφωσης αμοιβής της εργασίας, καθώς και οι πρωτοβουλίες της επιχείρησης στον

τομέα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Επιπλέον, η διαφορετικότητα αποτελεί χαρακτηριστικό της σύγχρονης κοινωνίας και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να αξιολογείται με συγκεκριμένα εργαλεία. Τέλος, αναπτύχθηκε αρκετός προβληματισμός ως προς τους τρόπους, με τους οποίους η επιχείρηση μπορεί να διασφαλίσει μια σωστή ισορροπία μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χρόνου. Διαπιστώθηκε ότι πρόκειται για ένα τομέα που θα μας απασχολήσει ιδιαίτερα και στο μέλλον.

- Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μπορούν και είναι εξίσου δυναμικές και πρωτοπόρες με τις μεγάλες επιχειρήσεις σε ζητήματα ΕΚΕ. Οι πρωτοβουλίες τους εστιάζονται, κατά κύριο λόγο, σε τομείς σχετικούς με την εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με την απασχόληση, όπου παραδείγματα καλής πρακτικής αποτελούν οι πρωτοβουλίες ένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία.

Οι ΜΜΕ έχουν ανάγκη τεχνικής και συμβουλευτικής υποστήριξης για να μπορέσουν να οργανώσουν και να επεκτείνουν το έργο τους σε σχέση με την ΕΚΕ και οι εμπειρίες από άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Αγγλία και Ιταλία) αναδεικνύουν την έντονη δυναμική που μπορεί να αναπτυχθεί στον τομέα αυτό από τις ΜΜΕ με την κατάλληλη υποστήριξη. Για το λόγο αυτό, η συμβολή του κράτους θεωρείται σημαντική, όχι στην θεσμοθέτηση της ΕΚΕ, αλλά στην άρση των υφιστάμενων αντικινήτρων και εμποδίων, που περιορίζουν κοινωνικές πρωτοβουλίες, και στον συστηματικότερο έλεγχο για τον περιορισμό του αθέμιτου ανταγωνισμού.

Γενικά, οι συζητήσεις στην Ελλάδα έχουν τονίσει την εθελοντική προσέγγιση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως ένα μέσο διατήρησης των εθνικών ιδιαιτεροτήτων και απόκτησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για όσες επιχειρήσεις την ασπαστούν. Κατά γενική ομολογία, στα αρχικά στάδια του διαλόγου για την ΕΚΕ, υπογραμμίστηκε ότι πρέπει να δοθεί χώρος στην ελληνική επιχείρηση να πειραματιστεί και να ακολουθήσει καλές πρακτικές, έτσι ώστε να εκτιμήσει και τα οφέλη που προκύπτουν από την υιοθέτηση της ΕΚΕ.

Στις 22 Μαρτίου 2004 στην Αθήνα, διοργανώθηκε το Πρώτο Διεθνές Φόρουμ του Economist με θέμα: «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για την εξασφάλιση ενός μέλλοντος ευημερίας και σταθερότητας» με αφορμή στην πρώτη έρευνα και μελέτη (Νοέμβριος 2001) στη χώρα μας, για το πού βρίσκεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη, ποιες είναι οι τάσεις και οι θέσεις της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας και της κοινής γνώμης και, ακόμη, πώς διαγράφονται οι προοπτικές. Η έρευνα, όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, πραγματοποιήθηκε από το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο και την Research International, με την υποστήριξη του Philip Morris Institute.

Το Φόρουμ οργανώθηκε με τη συνεργασία του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και την υποστήριξη του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ. Δόθηκε το παρόν από στελέχη και

προσωπικότητες από το δημόσιο τομέα, τον επιχειρηματικό κόσμο της χώρας και από το εξωτερικό, ακαδημαϊκούς και διαμορφωτές κοινής γνώμης. Σημαντική ήταν και η παρουσία εκπροσώπου του Ο.Η.Ε., ο οποίος πρωτοστατεί της πρωτοβουλίας του Οικουμενικού Συμφώνου, με την οποία καλείται η παγκόσμια επιχειρηματική κοινότητα οικειοθελώς να δεσμευθεί και να προωθήσει την εταιρική κοινωνική ευθύνη (από τη χώρα μας το Σύμφωνο έχουν προσυπογράψει η Α.Ε. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΤΙΤΑΝ και η ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ).

Θέματα του Φόρουμ ήταν η νέα αντίληψη σχετικά με τη εταιρική κοινωνική ευθύνη στην Ελλάδα και οι προοπτικές της. Στηρίχτηκε στα συμπεράσματα της έρευνας, που έγινε για λογαριασμό του Ελληνικού Δικτύου από το Πάντειο Πανεπιστήμιο. Επιβεβαιώνεται ότι η σχέση μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας αλλάζει, όμως, οι πολίτες– καταναλωτές δεν είναι έτοιμοι να δεχθούν ότι οι επιχειρήσεις έχουν την ειλικρινή πρόθεση να συνεισφέρουν στην επίλυσή τους, δεδομένου ότι οι ίδιες προκαλούν σημαντικά προβλήματα. Επίσης, θεωρείται σημαντική η συνεργασία ανάμεσα σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Το μέλλον της εταιρικής ευθύνης στην Ελλάδα διαγράφεται αισιόδοξο. Ο όρος «εταιρική κοινωνική ευθύνη» ήταν εντελώς «νεόφερτος» και ως έννοια ποικίλου περιεχομένου μέχρι το 2001. Σήμερα, είναι βέβαιο πως περισσότεροι πολίτες– καταναλωτές, όπως και επιχειρήσεις κάθε μεγέθους, γνωρίζουν ότι «η εταιρική κοινωνική ευθύνη διακρίνεται σε «εσωτερική» και σε «εξωτερική» με βάση τους ωφελούμενους και τους εμπλεκόμενους φορείς σε μια εταιρική κοινωνική δράση. Η «εσωτερική», που αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό, αποτελεί προϋπόθεση και τεκμήριο για την προέκταση της στην «εξωτερική» διάσταση, στην οποία ανήκουν οι καταναλωτές, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι μέτοχοι, το φυσικό και το κοινωνικό περιβάλλον. Τέλος, οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιμετωπίζουν τα στελέχη τους ως πολίτες με πολλαπλούς κοινωνικούς ρόλους (π.χ. γονείς)⁸¹.

Σταθμός για την προώθηση της ΕΚΕ στην Ελλάδα στάθηκε και το Δεύτερο Διεθνές Φόρουμ του Economist με θέμα: «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για μια Ευρώπη περισσότερο ανταγωνιστική» στις 28 Φεβρουαρίου 2005.

Συμμετοχή είχαν μέλη και εκπρόσωποι της ελληνικής κυβέρνησης, του ΟΗΕ, εκπρόσωποι του CSREurope, η πρώην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και αρμόδια για την ΕΚΕ κα. Άννα Διαμαντοπούλου, εκπρόσωποι των Ευρωπαίων και Ελλήνων κοινωνικών εταίρων,

⁸¹ Δαμουλιάνου, Χριστίνα, «Ζητούμενο, η “επιχείρηση ενεργός πολίτης”», Καθημερινή, 28/03/2004.

Πηγή : http://www.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_828451_28/03/2004_98689

στελέχη εταιρειών και τραπεζών, ακαδημαϊκοί, μέλη Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές.

Η ημερήσια διάταξη του Φόρουμ περιέλαβε θέματα, που αφορούσαν την ενδυνάμωση της έννοιας της ΕΚΕ στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Τα αποτελέσματα, που παρουσιάστηκαν, έδειξαν ότι η πλειονότητα των Ελλήνων (74%) πιστεύει ότι μια εταιρεία δεν πρέπει μόνο να παράγει κέρδη ή να είναι υπεύθυνη μόνο έναντι των εργαζομένων και των καταναλωτών της, αλλά να έχει ευρύτερη ευθύνη και να παρέχει βοήθεια στην αντιμετώπιση σημαντικών προβλημάτων της κοινωνίας. Μεγαλύτερη βαρύτητα δίνει η ελληνική κοινή γνώμη στη μεταχείριση των υπαλλήλων, στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των προϊόντων της⁸².

Λόγω του ότι η επιχείρηση δεν αποτελεί μόνο οικονομική οντότητα, αλλά πρωτίστως κοινωνική υπόσταση, συζητήθηκε η θεσμοθέτηση της «Κοινωνικής Χορηγίας» και η δημιουργία ειδικού σήματος «Κοινωνικού Χορηγού» από το Υπουργείο Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Επίσης, το ενδιαφέρον εστιάστηκε στην ανάπτυξη συνεργιών μεταξύ δημόσιων φορέων και επιχειρήσεων στα πλαίσια της ΕΚΕ. Το Υπουργείο έχει αρχίσει την επεξεργασία ολοκληρωμένου πλέγματος ενεργειών, όπου εμπίπτει και η δημιουργία σήματος «Κοινωνικού Χορηγού», που θα παραχωρείται με συγκεκριμένα κριτήρια και κατόπιν πιστοποίησης για συγκεκριμένο διάστημα προς χρήση από τις επιχειρήσεις. Αυτό θα ισχύει όχι μόνο για τις μεγάλες, αλλά και για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, από τις οποίες αποτελείται κυρίως η ελληνική οικονομία. Για τις μικρές επιχειρήσεις, επίσης, εξετάζεται το θέμα της τοπικής χορηγίας και αντίστοιχο σήμα τοπικής εμβέλειας. Ακόμη, προβλέπεται η βράβευση επιχειρήσεων κοινωνικά υπεύθυνων σε τομείς ενδιαφέροντος του Υπουργείου από ανεξάρτητη Επιτροπή και με τη συμμετοχή ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων. Επιπλέον, δημιουργείται σταθερός διάυλος επικοινωνίας για συνεργασία με το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών, το Εμπορικό Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών και το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ με στόχο την προώθηση της.

Τέλος, παρουσιάστηκαν σημαντικές επικείμενες εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μεταξύ των οποίων και την έκδοση Ανακοίνωσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με την οποία αναμένονται κοινά αποδεκτά εργαλεία μέτρησης και αξιολόγησης προγραμμάτων, ιδιαιτέρως για τις εισηγμένες σε χρηματιστήρια επιχειρήσεις. Είναι πιθανόν να υπάρξει και πρόβλεψη και για την υποχρεωτική έκδοση Κοινωνικών Απολογισμών, η αξιολόγηση και η αξιοπιστία των οποίων θα επιβεβαιώνεται από τρίτους ανεξάρτητους φορείς.

⁸² Καψή, Νέλλη, «Κοινωνική Ευθύνη – Η άλλη όψη των επιχειρήσεων», Οικονομική Επιθεώρηση, Τεύχος Ιουλίου 2005 1070, σελ. 49.

Ως προς το ζήτημα της νομικής δέσμευσης των επιχειρήσεων για την κοινωνική ευθύνη, υποστηρίχθηκε η άποψη ότι δεν τίθεται θέμα νομοθέτησης, όμως, η αξιολόγηση των προγραμμάτων ΕΚΕ δεν είναι δυνατόν να μη νομοθετηθεί με κοινά πρότυπα, όπως, επίσης, και ο έλεγχος, αν δηλαδή αυτά που παρουσιάζει η κάθε επιχείρηση ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα⁸³. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο διάλογος περί θεσμοθέτησης ή όχι της ΕΚΕ συνεχίζεται. Ωστόσο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κινείται σταθερά προς την κατεύθυνση του ελέγχου των προγραμμάτων κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων με στόχο τη μεγαλύτερη διαφάνεια και αξιοπιστία των κοινωνικών απολογισμών. Στις μέρες μας, ελάχιστες εταιρείες, από αυτές που δημοσιεύουν κοινωνικό απολογισμό, ελέγχονται και πιστοποιούνται μέσω ανεξάρτητων φορέων, που εξειδικεύονται σε θέματα ΕΚΕ. Η χρήση κοινά αποδεκτών εργαλείων μέτρησης και αξιολόγησης των διαφόρων προγραμμάτων, ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις, οι οποίες είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια, κρίνεται απαραίτητα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την αξιοπιστία των προγραμμάτων ΕΚΕ⁸⁴.

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς ότι στην Ελλάδα η ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης βρίσκεται ακόμη σε μεταβατικό στάδιο, ενώ το ευρύ κοινό εμφανίζεται αρκετά ευαισθητοποιημένο όσον αφορά την κοινωνική διάσταση, το κοινωνικό πρόσωπο της επιχείρησης. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στον Έλληνα πολίτη – καταναλωτή και για αυτό το λόγο δίνεται έμφαση στην κοινωνικά υπεύθυνη κατανάλωση, έναν από τους τομείς της σύγχρονης μορφής της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Τα συνέδρια που έχουν διοργανωθεί συμπεραίνουν ότι δίνεται ολοένα και περισσότερη αξία στην ΕΚΕ τόσο από τις δημόσιες αρχές όσο και από τον ελληνικό επιχειρησιακό κόσμο.

1.0 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΟΤΕ

Ο ΟΤΕ, ο εθνικός φορέας των τηλεπικοινωνιών, ορίζει την ΕΚΕ ως την ενεργή κοινωνική συμμετοχή και υπευθυνότητα, ενώ χρησιμοποιεί ως σύνθημα του τη φράση «Σχέση Ευθύνης».

Σύμφωνα με την υπεύθυνη για θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης του ΟΤΕ (σταθερή τηλεφωνία), κα. Δορδίου Καλλιόπη, η ΕΚΕ, ως πρακτική, ενυπήρχε στην επιχείρηση και το γεγονός αυτό επέβαλλε ο δημόσιος χαρακτήρας που είχε. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το ότι η εταιρεία προσέφερε και συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες

⁸³ Δαμουλιάνου, Χριστίνα, «Σε μεταβατικό στάδιο η ανάπτυξη της ΕΚΕ στην Ελλάδα», Καθημερινή, 06/03/2005.

Πηγή:http://www.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_716946_06/03/2005_136184

⁸⁴ Καψή, Νέλλη, «Κοινωνική Ευθύνη – Η άλλη όψη των επιχειρήσεων», Οικονομική Επιθεώρηση, Τεύχος Ιουλίου 2005 1070, σελ. 48.

και τα προϊόντα της ακόμη και σε απομακρυσμένα μέρη της χώρας, τα οποία θα μπορούσαν να κριθούν ασύμφορα από κάποια άλλη επιχείρηση. Επίσης, τα μεγάλα και ισχυρά σωματεία (π.χ. των εργαζομένων) μέσα στον ΟΤΕ οδηγούσαν ανέκαθεν την επιχείρηση προς την ανάληψη κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών.

Οι βασικές αρχές, στις οποίες στηρίζονται οι πολιτικές ΕΚΕ είναι η ποιότητα, η διαφάνεια, η υπευθυνότητα, η ευαισθησία, αλλά κυρίως, η συνέπεια και η συνέχεια.

Τα προγράμματα της ΕΚΕ⁸⁵ αφορούν τέσσερις άξονες:

- Κοινωνία

Ο ΟΤΕ υπήρξε Μεγάλος Χορηγός των Ολυμπιακών και Επίσημος Χορηγός των Παραολυμπιακών Αγώνων και της Ελληνικής Παραολυμπιακής Ομάδας, συμβάλλοντας στην εθνική προσπάθεια και στα μεγάλα εθνικά γεγονότα, μολονότι το κόστος υπήρξε πολύ μεγάλο για την εταιρεία. Επίσης, αναλαμβάνει τη χρηματοδότηση πολλών και ποικίλου περιεχομένου πολιτιστικών εκδηλώσεων σε διάφορα μέρη της χώρας (εκθέσεις ζωγραφικής, μουσικές εκδηλώσεις, φεστιβάλ παραδοσιακής μουσικής κ.τ.λ)

Για όγδοη χρονιά επιχορηγεί την τηλεφωνική γραμμή SOS 1056 του Συλλόγου «Το Χαμόγελο του Παιδιού». Η γραμμή αυτή, που λειτουργεί σε 24ωρη βάση, έχει συμπεριληφθεί στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Γραμμών Βοήθειας και αποτελεί το πρώτο σημείο επαφής του ανθρώπου που βρίσκεται σε ανάγκη. Ακόμη, Ο ΟΤΕ ανταποκρίθηκε θετικά στο αίτημα του Σωματείου «ΠΙΝΟΗ- ΦΙΛΟΙ ΕΝΤΑΤΙΚΗΣ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ» μέσω αγοράς σημαντικών υλικών για τη λειτουργία της Μονάδας Εντατικής Θεραπείας του Νοσοκομείου «Π & Α Κυριακού» και της Μονάδας Εντατικής Θεραπείας του Νεογνολογικού Τμήματος του Ιπποκράτειου Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης.

Στην πρόσφατη καταστροφή στη ΝΑ Ασία, ο ΟΤΕ (επιχείρηση και εργαζόμενοι) συνέβαλε οικονομικά στο πλαίσιο του Τηλεμαραθωνίου της ΕΡΤ για τη στήριξη των πληγέντων.

- Αγορά

Δημιουργεί προϊόντα και υπηρεσίες για ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, όπως ειδικές τηλεφωνικές συσκευές για άτομα με δυσκολίες στην ακοή και την όραση και την υπηρεσία

⁸⁵ Πηγές: www.ote.gr – Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
«Εταιρικά Κέρδη Κοινωνική Ανταμοιβή» - Ειδικές Εκδόσεις της «Καθημερινής» και του Economist, Φεβρουάριος 2005, Τεύχος 14, σελ. 10 – 11.

«Τηλεβοήθεια» στο σπίτι 24 ώρες το 24ωρο, καθώς επίσης και ειδικά τιμολόγια για τις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού.

Εστιάζει, ακόμη, στο κοινωνικό marketing, σχεδιάζοντας διαφημιστικές εκστρατείες με στόχο την ενίσχυση ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων (π.χ. το ποσό της έκπτωσης των πελατών κατά την περίοδο των γιορτών των Χριστουγέννων διατέθηκε σε σωματεία και κοινωφελείς φορείς).

Επενδύει σε εξειδικευμένα Συστήματα Ασφάλειας και Πρόληψης Διακινδύνευσης (Fraud Management Systems) για την ενημέρωση και την προειδοποίηση των καταναλωτών σε περίπτωση που παρατηρηθεί ασυνήθιστη αύξηση της τηλεφωνικής τους κίνησης με παράλληλη ενημέρωση του καταναλωτικού κοινού για τη μη εξουσιοδοτημένη έκθεση ή χρήση των προσωπικών του δεδομένων, έτσι ώστε να προστατευτούν από την τηλεπικοινωνιακή απάτη. Ο ΟΤΕ ανήκει στα ιδρυτικά μέλη του Ελληνικού Φορέα Πρόληψης Τηλεπικοινωνιακής Απάτης (ΕΦΤΑ), συνεισφέροντας στην προστασία των πολιτών, προάγοντας τη συνεργασία μεταξύ των τηλεπικοινωνιακών εταιρειών στην Ελλάδα, ενώ παράλληλα ο Όμιλος συνεργάζεται με Διεθνείς Οργανισμούς Πρόληψης Τηλεπικοινωνιακής Απάτης (ETNO, GMS).

▪ Περιβάλλον

Κάθε χρόνο ανακυκλώνονται 30 τόνοι χαρτιού και ακολουθούνται διαδικασίες ανακύκλωσης παλαιού τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, που επιβαρύνει το περιβάλλον.

Επιπλέον, στηρίζει το έργο της Διεθνούς Οργάνωσης «ΒΙΟΠΟΛΙΤΙΚΗ», ενός κινήματος που ως στόχο έχει να τοποθετήσει το σεβασμό προς το περιβάλλον στην καρδιά κάθε δραστηριότητας.

▪ Εργαζόμενοι

Με στόχο την τήρηση κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, έχουν θεσμοθετηθεί και λειτουργούν, στελεχωμένες με κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό, η Επιτροπή Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ) και η Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.). Για την προστασία της Υγείας των εργαζομένων, διενεργούνται τακτικές μετρήσεις φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων. Στο Διοικητικό Μέγαρο του ΟΤΕ λειτουργεί η «Γραμμή Ζωής 1419» για την αντιμετώπιση εκτάκτων περιστατικών, όσο και ένα σύγχρονο εστιατόριο.

Η επιχείρηση διαθέτει Εκπαιδευτικό Κέντρο για το ανθρώπινο δυναμικό. Εκτός από την κλασική διδασκαλία και τα σεμινάρια, λειτουργούν εκπαιδευτικά προγράμματα

Τηλεκπαίδευσης (εκπαίδευση εξ αποστάσεως) και το Σύστημα Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης (εκπαίδευση από τη θέση εργασίας του εκπαιδευόμενου μέσω H/Y).

Επίσης, έχει ενθαρρύνει την ανάπτυξη δράσεων εθελοντικής αιμοδοσίας στο χώρο εργασίας. Την τελευταία πενταετία στην Αττική συγκεντρώθηκαν περισσότερες από 8.000 μονάδες αίμα, από τις οποίες το 60% διατέθηκε για την κάλυψη των εθνικών αναγκών και το 40% για τις ανάγκες των εργαζομένων.

Αναφορικά με τον τομέα του πολιτισμού και της ψυχαγωγίας, υπάρχουν 54 Πολιτιστικά Κέντρα Εργαζομένων, τα οποία προσφέρουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να εκφραστούν και να αναπτύξουν σχέσεις με τις τοπικές κοινωνίες. Παράδειγμα αποτελεί η Χορωδία Εργαζομένων ΟΤΕ.

Γενικά, για την επιχείρηση, η ΕΚΕ σημαίνει ανταπόδοση στο κοινωνικό σύνολο, εφόσον δραστηριοποιείται μέσα σε αυτό. Η φιλοσοφία της κοινωνικής υπευθυνότητας ενυπήρχε στις δράσεις του ΟΤΕ. Παρά ταύτα, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που έχει οδηγήσει σε υιοθέτηση και ενίσχυση της ΕΚΕ είναι και ο ανταγωνισμός στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, ο οποίος έχει δημιουργήσει μια νέα πραγματικότητα. Σίγουρα στο μέλλον, η υιοθέτηση της ΕΚΕ αναμένεται να επηρεάσει την οικονομική απόδοση της εταιρείας, όμως στην παρούσα φάση δεν θεωρείται ισχυρός προσδιοριστικός παράγοντας.

Στα θετικά στοιχεία της πολιτικής ΕΚΕ, τονίζεται ο διαχρονικός της χαρακτήρας, καθώς και το γεγονός ότι η επιχείρηση εφήρμοσε τέτοιου είδους πολιτικές πριν ακόμη γίνει «μόδα» η ΕΚΕ. Ο ΟΤΕ τιμήθηκε με το Βραβείο «Κοινωνικής Ευθύνης» ως Μεγάλος Χορηγός των Ολυμπιακών Αγώνων και Επίσημος Χορηγός των Παραολυμπιακών Αγώνων και της Ελληνικής Παραολυμπιακής Ομάδας. Στο θεσμό των "Mobile Awards" (6ου Συνέδριο Info-com, Αθήνα, 4/10/04), η επιχείρηση διακρίθηκε για τη σημαντική συμβολή της στη διεξαγωγή των Ολυμπιακών Αγώνων σε επίπεδο τόσο τηλεπικοινωνιακής κάλυψης και παροχής υψηλής ποιότητας υπηρεσιών όσο και του ευρύτερου χορηγικού του προγράμματος αλλά και της Ολυμπιακής φιλοξενίας.

Από την άλλη, βέβαια, είναι αναγκαία η πιο οργανωμένη προσπάθεια για διαβίβαση των πρωτοβουλιών προς τους τρίτους (communication), κυρίως μέσα από τη δημιουργία μιας νέας ιστοσελίδας, με ανανεωμένες πληροφορίες σχετικά με την πορεία της επιχείρησης προς την ΕΚΕ.

Ως προς τη διοικητική υλοποίηση της ΕΚΕ μέσα στην επιχείρηση, το υπεύθυνο τμήμα για θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης υπάγεται στη Διεύθυνση Εταιρικής Επικοινωνίας και έχει στελεχωθεί από δύο άτομα με γνώσεις πάνω στη διοίκηση επιχειρήσεων και το marketing. Ως προς τον έλεγχο και την αξιολόγηση της ΕΚΕ, δεν χρησιμοποιείται κάποιο συγκεκριμένο σύστημα, αλλά αυτό γίνεται συνήθως μέσα από συζητήσεις και κριτική.

Βλέποντας τον αντίκτυπο μιας πολιτικής, αξιολογείται εσωτερικά και άτυπα αυτή, βασίζεται δηλαδή στην απήχηση που θα έχει προς τους τρίτους η πολιτική ΕΚΕ και δεν χρησιμοποιούνται τυπικά εργαλεία μέτρησης της επίδοσης.

Τέλος, αναφορικά με το μέλλον της ΕΚΕ, η επιχείρηση θεωρεί ότι ο ρόλος της είναι ιδιαίτερα σημαντικός και αποτελεί ένα ουσιαστικό εργαλείο – κλειδί για την δημιουργία και ενίσχυση της θετικής φήμης σε μια εποχή, όπου οι παραδοσιακές μορφές της επικοινωνίας με τα διάφορα κοινά, καθώς και η διαφήμιση φθίνουν. Στο ζήτημα του εάν η ΕΚΕ θα πρέπει να είναι οικειοθελής ή να θεσμοθετηθεί, υποστηρίζεται ότι πρέπει να διατηρήσει τον εθελοντικό της χαρακτήρα και να μην μπει σε κανόνες από την Πολιτεία.

Οι απαντήσεις δόθηκαν στα πλαίσια του εξής ερωτηματολογίου:

1. Υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) στην επιχείρησή σας;

- ☐ Όχι
- ☐ Ναι

Σε περίπτωση που υπάρχει, ποιος είναι αυτός;

1. Έχετε διαμορφώσει κάποια πολιτική ΕΚΕ; Ποια τα βασικά της χαρακτηριστικά, οι βασικές της αρχές;
2. Τα προγράμματα ΕΚΕ ποιους τομείς αφορούν;
3. Γιατί θεωρείτε σημαντική την ΕΚΕ για την επιχείρησή σας;
4. Θα μπορούσατε να αναφέρετε τους λόγους, για τους οποίους οδηγηθήκατε στην υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ; Επηρέασε η ΕΚΕ την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησής σας;
5. Πώς υλοποιείται διοικητικά η ΕΚΕ μέσα στην επιχείρησή σας; Ποιοι είναι υπεύθυνοι και ποια η θέση τους;
6. Πώς θα αξιολογούσατε την πολιτική ΕΚΕ στην επιχείρησή σας. Ποιοι παράγοντες έχουν συμβάλει θετικά και ποιοι αρνητικά;
7. Με ποιο τρόπο ελέγχεται και πώς γίνεται κατανοητή η ΕΚΕ στην επιχείρησή σας;
8. Η πολιτική ΕΚΕ επανεξετάζεται σε ετήσια βάση; Με ποια κριτήρια επαναξιολογείται;
9. Γενικά, ποιο νομίζετε ότι θα είναι το μέλλον της ΕΚΕ στην Ελλάδα σύμφωνα με τα πιστεύω της επιχείρησής σας;

ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοψίζοντας, η έννοια της εταιρικής ευθύνης, ως νεότερη, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί επακριβώς. Στην εργασία, γίνεται αποδεκτό ότι εταιρική κοινωνική ευθύνη ονομάζεται η ενσωμάτωση κοινωνικών και περιβαλλοντικών αξιών στη στρατηγική και στις δραστηριότητες των επιχειρήσεων, σε εθελοντική βάση. Η ΕΚΕ εστιάζει στην «τριπλή βασική αρχή», η οποία αφορά τόσο τη χρηματοοικονομική όσο και την κοινωνική και περιβαλλοντική απόδοση μιας επιχείρησης. Η ΕΚΕ αναφέρεται σε δράσεις σε ποικίλους τομείς, όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά δικαιώματα, η περιβαλλοντική προστασία, η ανάμιξη στην ανάπτυξη των τοπικών κοινοτήτων και δόμηση σχέσεων στην αλυσίδα εφοδιασμού και με τους επιχειρηματικούς εταίρους.

Σχετίζεται με διάφορες άλλες έννοιες. Τέτοιες είναι η *επιχειρηματική ηθική*, που σχετίζεται με την εφαρμογή γενικών ηθικών ιδεών στην επιχειρησιακή συμπεριφορά, η έννοια της *κοινοσύνης*, δηλαδή της προσωπικότητας της κάθε επιχείρησης, η *ιδιότητα του εταιρικού πολίτη*, σύμφωνα με την οποία, η επιχείρηση αναλαμβάνει να διαχειριστεί δικαιώματα και υποθέσεις που αφορούν τον πολίτη, η *εταιρική διακυβέρνηση*, που αναφέρεται στο σύστημα του καταμερισμού της εξουσίας μέσα στον οργανισμό και συνδέεται με την ανάγκη για διαφάνεια και κοινωνική αναφορά και τέλος, τα *ενδιαφερόμενα μέρη* (stakeholders), τα οποία εμπλέκονται με τις δράσεις τους στη λειτουργία και τις αποφάσεις της επιχείρησης.

Η ΕΚΕ εμφανίστηκε ως ιδέα στις αρχές του 20ου αιώνα. Το γεγονός ότι η επιχείρηση έχει ένα διευρυμένο ρόλο στην κοινωνία συνδέθηκε με την αρχή της αγαθοεργίας και της εταιρικής φιλανθρωπίας (η επιχείρηση παρέχει εθελοντική βοήθεια), καθώς και με την αρχή της διαχείρισης (η επιχείρηση λειτουργεί ως κοινωνικός θεματοφύλακας). Παρατηρείται η ανάληψη μιας πληθώρας πρωτοβουλιών από διεθνείς οργανισμούς, επιχειρήσεις, χώρες, ακόμη και μεμονωμένα άτομα, οι οποίες ασχολήθηκαν με την ΕΚΕ σε επίπεδο σεβασμού των ανθρώπινων δικαιωμάτων, παροχής κατευθυντήριων γραμμών ως προς τη δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων, κοινωνικής αναφοράς, καταπολέμησης της διαφθοράς, διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων και προστασίας του φυσικού περιβάλλοντος.

Η ΕΚΕ έχει αποκτήσει εσωτερική και εξωτερική διάσταση. Η πρώτη αφορά κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές μέσα στην επιχείρηση, ενώ η δεύτερη σχετίζεται με τη σχέση αλληλεπίδρασης, που δημιουργείται ανάμεσα στην επιχείρηση και τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως οι τοπικές κοινότητες, οι επιχειρηματικοί εταίροι ή οι δημόσιες αρχές.

Επίσης, η σύγχρονη μορφή της ΕΚΕ περιλαμβάνει τρεις τομείς ή αλλιώς τρία βασικά εργαλεία, με τα οποία μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης. Η *κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση* περιλαμβάνει κώδικες συμπεριφοράς, πρότυπα διαχείρισης και αναφοράς, τα οποία προσφέρουν αρχές, συστήματα διαδικασιών, βήματα

εφαρμογών, δείκτες και μεθόδους μέτρησης, αξιολόγησης και αναφοράς. Η *κοινωνικά υπεύθυνη κατανάλωση* ασχολείται με το ηθικό και δίκαιο εμπόριο και περιλαμβάνει κοινωνικά και περιβαλλοντικά σήματα, τα οποία πιστοποιούν την ενσωμάτωση κοινωνικών και οικολογικών κριτηρίων στην παραγωγική διαδικασία. Τέλος, η *κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση* σχετίζεται με αμοιβαία κεφάλαια, επενδύσεις συνταξιοδοτικών ταμείων, διαδικασίες δημοσίευσης και δείκτες βιωσιμότητας με κοινωνικά και οικολογικά κριτήρια.

Παράγοντες, που, κυρίως, έδωσαν ώθηση στην ΕΚΕ συνδέονται με τα αυξανόμενα αιτήματα του κοινωνικού συνόλου και των δημόσιων αρχών, για διαφάνεια και κοινωνικό απολογισμό εκ μέρους των επιχειρήσεων, κυρίως μετά το ξέσπασμα μεγάλων λογιστικών σκανδάλων.

Οφέλη για μια επιχείρηση από την υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ αποτελούν η βελτίωση της χρηματοοικονομικής απόδοσης και η μείωση του λειτουργικού κόστους, η αύξηση του κύρους και η απόκτηση θετικής φήμης, η αύξηση των πωλήσεων και της αφοσίωσης των καταναλωτών, η προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού, η δυνατότητα για μειωμένη εποπτεία από τις ρυθμιστικές αρχές, καθώς και η πρόσβαση σε κεφάλαια. Για την κοινωνία, σημαντικό όφελος αποτελεί το γεγονός ότι μέσω της ενσωμάτωσης αξιών ΕΚΕ ανοίγει ο δρόμος προς την επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης, μιας προσέγγισης που δέχεται την επιδίωξη οικονομικής ανάπτυξης σήμερα με ταυτόχρονη προστασία των πόρων για την ανάπτυξη του αύριο και την ικανοποίηση των αναγκών των μελλοντικών γενεών.

Από την άλλη πλευρά, η ΕΚΕ συνεπάγεται και κόστος, το οποίο αφορά το χρόνο και το κόστος για την επένδυση σε πολιτικές και εργαλεία ΕΚΕ, ιδιαίτερα από μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που δεν διαθέτουν την κατάλληλη τεχνογνωσία και τους απαραίτητους πόρους. Επίσης, τα ασαφή όρια της ΕΚΕ ως νέας πρακτικής, σε συνδυασμό με την έλλειψη νομοθεσίας και την αβεβαιότητα ως προς την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα των εργαλείων και των πολιτικών δράσης μπορεί να δημιουργήσουν επιπρόσθετο κόστος για την επιχείρηση. Αξιοσημείωτη είναι και η κριτική που έχει υποστεί η ΕΚΕ ως μια πρακτική επιφανειακή, με μόνο στόχο να ωραιοποιήσει τον άκρατο καπιταλισμό και να αυξήσει τα εταιρικά κέρδη χωρίς ουσιαστική συμβολή στην κοινωνική ευημερία.

Παρά ταύτα, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις υιοθετούν πολιτικές ΕΚΕ και τις διαβιβάζουν προς τα ενδιαφερόμενα κοινά τους. Παρατηρείται η ενσωμάτωση πρακτικών σχετικά με τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, με την προστασία του περιβάλλοντος τόσο σε ανεπτυγμένες χώρες όσο και σε αναπτυσσόμενες (Chiquita και Shell), την ενθάρρυνση βιώσιμων τρόπων καλλιέργειας και με την ανακύκλωση (Starbucks Coffee), την ισότητα των δύο φύλων και την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας (Deloitte & Touche), εκστρατείες ενημέρωσης κατά σοβαρών ασθενειών (Levi Strauss για τον ιό του AIDS), καθώς και πολιτικές για την αντιμετώπιση ηθικών διλημάτων στη διαχείριση και της διαφθοράς (Motorola).

Η σημασία, που αποδίδεται πλέον στις συγκεκριμένες πρακτικές και στην κοινωνική υπευθυνότητα, διαφαίνεται από τον αυξανόμενο αριθμό εργαλείων και δεικτών μέτρησής της, όπως η σειρά των δεικτών FTSE4Good της ευρέως γνωστής επιχείρησης FTSE, αλλά και από την επιβράβευση των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων μέσα από λίστες και βραβεία οργανισμών, του Τύπου και άλλων σημαντικών φορέων, όπως για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (List of 100 Best Workplaces in the EU).

Στις εξελίξεις ως προς την ΕΚΕ, σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, δε μένει αμέτοχη και η Ελλάδα. Άλλωστε, η Ευρωπαϊκή Ένωση, στην οποία ανήκει η χώρα μας, έχει δώσει μεγάλη βαρύτητα στο θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και τη θεωρεί ένα μέσο για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της διάσκεψης της Λισσαβόνας. Πέρα από το αρμόδιο Υπουργείο Απασχόλησης και το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, φορείς, που ενδιαφέρονται και συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση της ΕΚΕ είναι το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, αλλά και το νεοσύστατο Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής, καθώς και πανεπιστημιακά ιδρύματα, όπως το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών με τη συμβολή τους στην εκπόνηση ερευνών.

Οι μελέτες, που έχουν διεξαχθεί για τον ελληνικό χώρο, τονίζουν την πολιτική διάσταση του όρου της ΕΚΕ και εστιάζουν κυρίως στον τομέα της κατανάλωσης. Στην ελληνική κοινωνία, οι έννοιες «επιχείρηση – ενεργός πολίτης» και ενεργός πολίτης – καταναλωτής» παραμένουν ένα ζητούμενο. Δεν υπάρχει μεγάλη εξοικείωση με την έννοια της ΕΚΕ, η οποία πολλές φορές αντικαθίσταται από την έννοια «κοινωνική συνείδηση». Η κοινωνική υπευθυνότητα ταυτίζεται, συνήθως, με τη φιλανθρωπία και τη χορηγία, ενώ αφορά κυρίως την παραγωγική δραστηριότητα και όχι μια διευρυμένη ευθύνη προς το σύνολο. Επιπλέον, οι προσδοκίες των πολιτών ως προς την ΕΚΕ συνεχώς αυξάνονται, όμως, από την άλλη, ο βαθμός της εμπιστοσύνης τους σχετικά με τις κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές εμφανίζεται χαμηλός.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, σε γενικές γραμμές, οι πρακτικές ΕΚΕ υποκινούνται από τις διεθνείς εταιρικές πολιτικές από εξειδικευμένα στελέχη, ενώ το προσωπικό δε συμμετέχει ενεργά, αλλά τυπικά ενημερώνεται για αυτές. Επίσης, οι έρευνες εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στις μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις (συνήθως στις θυγατρικές πολυεθνικών). Η ΕΚΕ αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντική από τις ελληνικές επιχειρήσεις με πολιτικές που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, την ηθική, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την εταιρική διακυβέρνηση. Ωθείται από την ανάγκη για θετική φήμη, προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού, διαφάνεια ή απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αν και οι επιχειρήσεις στον ελληνικό χώρο δυσκολεύονται στην ανάπτυξη δράσεων που αφορούν την αλληλεπίδραση όλων των ενδιαφερόμενων μερών, ωστόσο, αναγνωρίζουν ότι η ΕΚΕ αποτελεί «επένδυση» και πρέπει να ενσωματωθεί στη στρατηγική και τις λειτουργίες τους.

Τα συνέδρια, που έχουν διοργανωθεί στη χώρα μας και σχετίζονται με την ΕΚΕ, βασίζονται κυρίως στα ευρήματα των παραπάνω ερευνών και προωθούν την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των φορέων πάνω στο ζήτημα. Θέματα που περιλαμβάνονται στην ημερήσια διάταξη αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση, τον κοινωνικό απολογισμό, τη συμμετοχή των εργαζομένων και την ενσωμάτωση της ΕΚΕ από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της ελληνικής οικονομίας. Επίσης, αλλά ζητήματα, που προκύπτουν, είναι η θεσμοθέτηση ή μη της ΕΚΕ, η προώθηση της συνεργασίας μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την ενίσχυση της, η επιβράβευση των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων, καθώς και η εισαγωγή σημάτων πιστοποίησης.

Καταλήγοντας, πρέπει να σημειωθεί ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη βρίσκεται σε ένα σταυροδρόμι. Ύστερα από μια δεκαετία εξέλιξης, δημιουργείται το εύλογο ερώτημα για το ποιο μπορεί να είναι το μέλλον της ΕΚΕ. Αποτελεί μια «τάση» στον κόσμο των επιχειρήσεων, η οποία απλά θα ξεπεραστεί; Μήπως η ΕΚΕ φτάσει σε πλήρη εκπλήρωση και ολοκλήρωση μέσω της θεσμοθέτησής της στην επιχειρησιακή στρατηγική και δράση; Ή, εναλλακτικά, πάρει κάποια άλλη μορφή, αλλάζοντας τα δεδομένα στο επιχειρησιακό γίνεσθαι;

Το να οραματιστεί κανείς το μέλλον της ΕΚΕ αποτελεί πρόκληση, αλλά και μια ευκαιρία για τις επιχειρήσεις που ψάχνουν να διατηρήσουν την οικονομική τους ευημερία σε ένα ολοένα πιο πολύπλοκο επιχειρησιακό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, προκύπτει το ερώτημα του πώς θα μπορέσει να επιτευχθεί μακροχρόνιο όφελος και ευημερία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η ΕΚΕ προβάλλει ως μια πραγματικότητα, όχι απλά ως επιλογή. Το μέλλον του κόσμου συνδέεται με το μέλλον των επιχειρήσεων. Σήμερα, η εταιρική ευθύνη είναι κάτι δεδομένο. Το κεντρικό ερώτημα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις είναι το πώς να κατευθύνουν το δυναμικό τους στην υπηρεσία του κοινού συμφέροντος με παράλληλη διατήρηση και ενίσχυση στοιχείων, όπως η καινοτομία και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Το γεγονός αυτό, αποτελεί και την κεντρική πρόκληση της ιδέας της ΕΚΕ, η οποία τις επόμενες δεκαετίες θα πρέπει να επιτύχει το διττό στόχο για επιτυχημένες επιχειρήσεις και ακμάζουσες κοινωνίες, ξεφεύγοντας από τη μονόπλευρη ικανοποίηση των συμφερόντων των μετόχων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bonny, Clive & Moon, Chris, “Ηθική των Επιχειρήσεων – Αντιμέτωποι με το ζήτημα”, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα 2004.
- Γκίκας Σωτήριος, «Λεξικό Εννοιών Γενικής Παιδείας», Αθήνα 1995, Εκδόσεις Σαββάλα.
- Dubrin J., Andrew, «Βασικές Αρχές Μανατζμέντ», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998.
- Θανόπουλος Ν., Γιάννης, «Επιχειρηματική Ηθική & Δεοντολογία», Interbooks, Αθήνα 2003.
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: “Πράσινη Βίβλος: Ευρωπαϊκό πλαίσιο συνθηκών για την ΕΚΕ”», (2002/C 125/11), 25/07/2002.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ», COM (2001), 366 τελικό, Βρυξέλλες 18/07/2001.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Ανακοίνωση σχετικά με την ΕΚΕ: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη», COM (2002) 347 τελικό, Βρυξέλλες 02/07/2002.
- Καλδής, Βύρων, «Επιχειρήσεις και Ηθική», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα 2002.
- Κονταξή Μυρτώ, «Έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στις Ελληνικές Επιχειρήσεις», Εκδόσεις PriceWaterHouseCoopers – Ο.Π.Α., Αθήνα Νοέμβριος 2004.
- Λαδόπουλος, Ιορδάνης, «Κριτική της μεγιστοποίησης του κέρδους σαν στόχου επιχειρησιακής συμπεριφοράς», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα 1998.
- Παπαδόπουλος Κ. Ιορδάνης, «Επιχειρηματική Ηθική – Θεωρία και Εφαρμογές», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα 2002.
- Πεχλιβανίδης Γ., Παντελής, «Στρατηγικός Προγραμματισμός και Στρατηγικό Management των Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Ο.Π.Α, Αθήνα 1999.
- ΣΕΒ, «Χάρτα Δικαιωμάτων & Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών.
- ΣΕΒ, «Δράσεις 2004 – 2005», Εκδόσεις Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- Τσακαρέστου Μπέττυ, «Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα – Θέματα & Προοπτικές - Συνοπτική Έκθεση Αποτελεσμάτων», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2001.

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ

- Αναλυτής, Νίκος, «Ο σύγχρονος και σύνθετος ρόλος της εταιρικής δράσης», Ειδικές Εκδόσεις της «Καθημερινής» και του Economist, Φεβρουάριος 2005, Τεύχος 14.
- Δαμουλιάνου Χριστίνα, «Ολυμπιακό Έτος για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», 1/1/2005, «Καθημερινή».

www.kathimerini.gr/4dcgi/ w_articles_economyepix_795310_01/01/2005_129048

▪ Δαμουλιάνου, Χριστίνα, «Σε μεταβατικό στάδιο η ανάπτυξη της ΕΚΕ στην Ελλάδα», Καθημερινή, 06/03/2005.

www.kathimerini.gr/4dcgi/ w_articles_economyepix_716946_06/03/2005_136184

▪ Δαμουλιάνου Χριστίνα, «Το Λουξεμβούργο διαμορφώνει το δικό του μοντέλο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» - «Οικονομική» της εφημερίδας «Καθημερινής» – 27/03/2005.

▪ Δαμουλιάνου, Χριστίνα, «Ζητούμενο, η “επιχείρηση ενεργός πολίτης”», Καθημερινή, 28/03/2004.

www.kathimerini.gr/4dcgi/ w_articles_economyepix_828451_28/03/2004_98689

▪ Καψή, Νέλλη, «Κοινωνική Ευθύνη – Η άλλη όψη των επιχειρήσεων», Οικονομική Επιθεώρηση, Τεύχος Ιουλίου 2005 1070.

▪ Λ.Σ., «Οι Έλληνες καταναλωτές τιμωρούν τις κακές επιχειρήσεις», Ελευθεροτυπία, 07/07/2005, σελ. 48.

▪ Παπαμιχαλάκης Ν. Ιωάννης, «Το άρθρο του Εκδότη», Δελτίο Διοικήσεως Επιχειρήσεων, Μάρτιος-Απρίλιος 2005, τεύχος 351.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

▪ Callaghan W., Dennis & Elkins, Arthur, “A managerial odyssey – Problems in business and its environment”, Addison & Wesley Editions, 1981.

▪ Cowton, Cristopher & Crisp, Roger, “Business Ethics – Perspectives on the practice of theory”, Oxford University Press, Oxford 1998.

▪ Denison R., Daniel, “Corporate Culture & Organizational Effectiveness”, John Wiley & Sons, Canada 1990.

▪ European Commission – Directorate General for Economic & Financial Affairs, “European Economy – Broad Economic Policy Guidelines (for the 2003-05 period)”, No 4 (2003).

▪ European Commission, Directorate – General for Employment & Social Affairs, “ABC of the main instruments of CSR”, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

▪ European Commission, DG Employment and Social Affairs, “Conference Report – Best Workplaces in the EU and Special Awards”.

▪ European Multistakeholder Forum on Corporate Social Responsibility, “Final Report – Final results and recommendations”, 29/06/2004.

▪ Frederick C., William et al., “Business and Society - Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”, McGraw Hill international Editions, USA 1992.

- Harrison, Roger & Stokes, Herb, “Diagnosing Organizational Culture”, Pfeiffer & Co., USA 1992.
- Holme Richard & Watts Phil, “CSR: Making good business sense”, WBCSD Publications, Jan 2000.
- Holme, Lord & Watts, Phil, “Corporate Social Responsibility – Meeting Changing Expectations”, WBCSD Publications.
- Kuratko F., Donald & Morris H., Michael, “Corporate Entrepreneurship”, Thomson – Southwestern, USA 2002.
- Monsen, R. Joseph, “Business & the changing environment”, McGraw Hill Inc., USA 1973.
- Neil J., Mitchell, “The Generous Corporation: A Political Analysis of Economic Power”, New Haven: Yale University Press 1989.
- Phatak V.A, «International Management – Concept and Cases» - Cincinnati, Ohio, USA 1997 - Southwestern College Publishing.
- United Nations Environment Program, “From Globalization to Sustainable Development: UNEP’s work on trade, economics and sustainable development, May 2002, Background Paper No. 1.
- World Summit on Sustainable Development – Johannesburg, South Africa, 2 – 11 September 2002/ Fact Sheet
- “Business and Economic Development – The impact of corporate responsibility standards and practices” – A report by “Accountability” and “Business for Social responsibility” with Brody Weiser Burns, June 2003

ΕΕΝΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΔΟΚΙΜΙΑ

- Crane, Andrew & Matten, Dirk, “Corporate Citizenship: Toward an extended theoretical conceptualization”, Academy of Management Review, 2005, 30 (1), 166 – 179.
- Valor, Carmen, “Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability”, Business & Society Review, 110 (2), 191 – 212.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

www.bsr.org

www.csreurope.org

www.csrforum.com

www.csrhellas.gr

www.csrwire.com

www.eben.gr

www.euractiv.com

www.europa.eu.int

www.ftse4good.com

www.ote.gr

www.un.org/esa/sust

www.wbcsd.org