

Η Επιχειρηματική Ηθική ως μέσο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας



Πίνακας περιεχομένων

1.Επιχειρηματική Ηθική.....	3
1.1 Ορισμός και προσεγγίσεις	3
1.2 Πλεονεκτήματα Επιχειρηματικής Ηθικής.....	6
1.3 Εμπόδια για την εφαρμογή της επιχειρηματικής ηθικής.....	7
1.4 Αρχές Ε.Η & Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας.....	9
1.5 Βήματα για την εφαρμογή της Επιχειρηματικής Ηθικής	11
2. Μοντέλα Επιχειρηματικής Ηθικής.....	12
2.1 Μοντέλο Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN GR.....	12
2.1.1 Πλεονεκτήματα του μοντέλου EBEN.....	15
2.2 Μοντέλα Ηθικής Εταιρικής και Κοινωνικής Ευθύνης.....	17
3. Ανάλυση Δεικτών Επιχειρηματικής Ηθικής.....	20
3.1 Χρήση Δεικτών Μοντέλου EBEN	20
3.2 Δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/CR Index	21
3.3 Δείκτης Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	22
3.4 Δείκτης Διαφθοράς (CPI).....	22
3.5 Δείκτες Επιχειρηματικής Ηθικής.....	23
3.6 Συμπεράσματα.....	26
4. Προτάσεις & Λήψη Μέτρων	27
4.1. Οικονομική Προσέγγιση	27
4.1.1. Οικονομική Προσέγγιση & Καταπολέμηση της Διαφθοράς.....	28
4.2. Φορολογική & Λογιστική Προσέγγιση	29
4.3 Κοινωνική Προσέγγιση	32
4.4 Περιβαλλοντική Προσέγγιση.....	32
4.5 Εποπτεία επιχειρήσεων και Whistle-Blowing.....	32
5. ΕΒΕΑ & ΣΕΒ στην ενίσχυση της Ε.Η.....	35
6. Επίλογος.....	36
7. Expert’s opinion.....	38
7.1 Χρέος, «Αντικυκλικές πολιτικές» και Ηθική.....	38
8. Πηγές.....	43



Σκοπός εργασίας

Τα τελευταία χρόνια, η οικονομική κρίση έχει φέρει στην επιφάνεια το θέμα της Επιχειρηματικής Ηθικής και πολλές ερμηνείες έχουν δοθεί αναφορικά με τον ορισμό της. Πολλοί επίσης συστατικοί όροι όπως Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εταιρική Διακυβέρνηση αλλά και η Κανονιστική Συμμόρφωση έχουν εδραιωθεί. Η σημαντικότητα τους γίνεται καθολικά αντιληπτή και η βαρύτητα που τους προσδίδουν οι επιχειρήσεις συνεχώς ισχυροποιείται. Αναλύοντας και εξετάζοντας μεμονωμένα καθεμιά από αυτές τις ορολογίες και μετέπειτα συγκρίνοντας τις, διαπιστώνει κανείς, ότι τελικά τα πεδία εφαρμογής τους είναι αλληλοσυμπληρούμενα και ότι ο σκοπός τους δεν είναι άλλος από τη δημιουργία μιας βιώσιμης ανάπτυξης, υπό υγιείς ανταγωνιστικές συνθήκες, όπου οι επιχειρήσεις είναι αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας και δρουν για το κοινωνικό συμφέρον.

Στα πλαίσια λοιπόν αυτής της αναφοράς, σκόπιμο είναι να δούμε πρωταρχικά πως η Επιχειρηματική Ηθική μπορεί ανεξάρτητα και αυτόνομα να ενισχύσει την επιχειρηματικότητα και πως τελικά τα

πλαίσια εφαρμογής της περικλείουν συστατικά των υπόλοιπων προαναφερθέντων όρων.

Πολλά άρθρα έχουν γραφτεί σχετικά με την Επιχειρηματική Ηθική καθώς ο ρόλος της γίνεται συνεχώς επίκαιρος μέσα από την οικονομική δυσπραγία. Στις επίσημες ιστοσελίδες των εταιρειών, επίσης υπάρχει ξεχωριστή καταχώρηση προκειμένου ο «επισκέπτης» να διαπιστώνει τη θέση της εταιρείας και να έχει γνώση της «επιχειρηματικής ηθικής της συμπεριφοράς».

Σκοπός αυτής της εργασίας δεν είναι να παραθέσει απλά τις θεωρητικές προσεγγίσεις αλλά και να τις συνδυάσει με πρακτικές εφαρμογές. Συνεπώς, θα δοθεί μία ρεαλιστική προσέγγιση της Επιχειρηματικής Ηθικής και της εφαρμογής της και θα παρουσιαστούν προτάσεις και μέτρα ενίσχυσης της.

Ορισμοί και βασικές έννοιες της Επιχειρηματικής Ηθικής θα αναλυθούν προκειμένου να γίνουν αντιληπτά τα πεδία τα οποία θα αποτελέσουν τα μέσα για την ανάπτυξη και της ανταγωνιστικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.Επιχειρηματική Ηθική

1.1 Ορισμός και προσεγγίσεις

Όπως αναφέρεται και στη περίληψη, η έννοια της ηθικής δεν συνάδει με τον όρο επιχείρηση. Ο ορισμός Επιχειρηματική ηθική είναι από μόνος του αντιφατικός και οξύμωρος. Το είχε εκφράσει ο Weiss το 2003 αλλά η αντίληψη αυτή είναι γενικότερη έτσι και αλλιώς. Από την άλλη πλευρά, (Michalos, 1995) η ηθική θεωρείτο απαραίτητη προϋπόθεση για τη *διασφάλιση της «αγοράς» και της «επιχειρησιακής δράσης»*, μια δικλείδα ασφαλείας όπως θα μπορούσε να εκφραστεί στη γλώσσα της Ελεγκτικής.

Είναι άραγε εφικτό μια νομική οντότητα όπως οι επιχειρήσεις, με θεμελιώδες χαρακτηριστικό της δημιουργίας τους την είτευση κέρδους να είναι επιχειρηματικά ηθικές; Αν το «επιχειρείν» είναι ένα παιχνίδι, τότε όχι μόνο οι ηθικοί περιορισμοί παύουν να ισχύουν (Beverluis, 1987 · Carr, 1968) αλλά αξιολογείται κατά πόσο το παιχνίδι αυτό είναι δίκαιο (fair play) ή τελικά θίγονται συναλλασσόμενα τεχνητά, φυσικά πρόσωπα ή ακόμη και το φυσικό περιβάλλον.

Παρατίθενται δύο παραδοσιακά ηθικά συστήματα, σύμφωνα με τα οποία, στην εφαρμοσμένη ηθική, ορίζονται τα κριτήρια αξιολόγησης ενός προσώπου και των πράξεών του. [α] Η δεοντολογία, που έχει τις ρίζες της στον Kant σε αντιπαράθεση με το παρεμβατικό θεώρημα του Keynes, και [β] η συνεπειοκρατία, που βασίζεται στον ωφελιμισμό.

Σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση, **Καντιανή Προσέγγιση & Keynes (1936)**, το πρόσωπο που εκτελεί την ηθική πράξη, θα πρέπει να αξιολογείται αν είναι ελεύθερο, αν οι πράξεις του προκύπτουν από έλλογη σκέψη και αν η αρχή που δομεί τις πράξεις αυτές, μπορεί να αποτελέσει καθολικό νόμο. Ανάγοντας τη θεωρία του Kant στις επιχειρήσεις διαπιστώνεται ότι δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις της Καντιανής

θεωρίας δεδομένου ότι η επίτευξη κέρδους που είναι η σκοπιμότητα των νομικών προσώπων, έρχεται σε πλήρη σύγκρουση με τις αρχές που τη χαρακτηρίζουν.

Στις μέρες μας καμιά απολύτως επιχείρηση δεν υπάγεται στη Καντιανή θεωρία. Η υιοθέτηση ηθικών αρχών, θετικού κοινωνικού προφίλ λειτουργεί περισσότερο ως αντιστάθμιση αρνητικών χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων, για προσέγγιση πελατών και για προστασία της εταιρικής φήμης. Η υιοθέτηση ηθικών αρχών για αυτού του είδους τις επιδιώξεις δεν συνάδουν με τη θεωρία του Kant αφού σχετίζονται με λόγους ανεξάρτητους από την ελεύθερη βούληση. Προκειμένου όμως να υπάρχει ένα κανονιστικό πλαίσιο αρχών και συμπεριφορών των επιχειρήσεων, πολλοί είναι εκείνοι που παραβλέπουν το στοιχείο της «ελευθέρης βούλησης». Η παρεμβατικότητα όμως της θεωρίας του Keynes που διασφαλίζει την ορθολογική συμπεριφορά των επιχειρήσεων υπό το πρίσμα νομοθετικών-πολιτικών πλαισίων περισσότερο μεταφράζεται σε δεοντολογίες παρά σε ηθικές συμπεριφορές. Για αυτό και ο διαχωρισμός εννοιών και ορισμών είναι δύσκολος. **Οι ωφελμιστές φιλόσοφοι** John Stuart Mill (1860) και Jeremy Bentham (1830) εισήγαγαν τη συνεπειοκρατία. Σύμφωνα με αυτούς του εισηγητές, ηθική πράξη είναι εκείνη η οποία αποσκοπεί στην κοινό καλό και φέρει ως αποτέλεσμα ευδαιμονία στη πλειοψηφία των ανθρώπων. Και αυτή η προσέγγιση όμως έχει κενά από τη στιγμή που δεν εξετάζεται το πώς επιδιώκεται το κοινό καλό, αν δηλαδή γίνεται μέσω ανήθικων πράξεων καθώς επίσης και το αν οι προθέσεις της επιχείρησης είναι να προωθήσουν ένα κοινωνικό προφίλ ως κάλυψη ή αντιστάθμισμα ανήθικων πράξεων. Οι υπέρμαχοι του ωφελμισμού υποστηρίζουν ότι: «ο καντιανισμός είναι για τα φυσικά πρόσωπα και ο ωφελμισμός για τις επιχειρήσεις», French (1995).

Είναι ξεκάθαρο ότι οι επιχειρήσεις είναι νομικά πρόσωπα και όχι φυσικά. Ως επιχειρηματικές οντότητες συνεπώς δεν δύναται να διέπονται από ηθική. Οι επιχειρήσεις είναι *εργαλεία* στα χέρια των μετόχων τους, που στοχεύουν στο κέρδος (Friedman, 1962). Τα εργαλεία δεν έχουν ηθική. Σύμφωνα με τη σύγχρονη βιβλιογραφία και το μοντέλο του οικονομικού φιλελευθερισμού, υπάρχει δυσκολία στο διαχωρισμό του επιχειρηματία από τις επιχειρήσεις και συχνά οι ιδιότητες, οι πράξεις, οι επιλογές, οι συμπεριφορές των επιχειρηματιών και των διοικητικών συμβουλίων ταύτιζεται με την Ηθική των ίδιων των επιχειρήσεων (Fassin, 2005).

Ο Adam Smith, το 1776 υπογράμμισε την απελευθέρωση της εμπορικής δραστηριότητας από νομικούς περιορισμούς θεωρώντας ότι ένα αόρατο χέρι θα ρύθμιζε τους κανόνες στην αγορά και ότι η ελεύθερη ιδιωτική επιχειρηματικότητα θα οδηγείτο στην οικονομική πρόοδο και ευημερία. Φυσικά στις μέρες μας, τα ανήθικα μέσα επίτευξης κέρδους επιτάσσουν ολοένα και πιο πολύ την ανάγκη για επιχειρηματική ηθική. Διαφόρες γνωστές φράσεις όπως το “un-fair play”, “grow or die” γεννήθηκαν μέσα από δαρβινικές συμπεριφορές των επιχειρήσεων στην προσπάθεια για τους για ολιγοπώλειο ή ακόμα και κυριαρχία. Για να επιβιώσουν όμως οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίσουν και την ύπαρξη της αγοράς αλλιώς δεν θα υπάρχουν πλαίσια περεταίρω ανάπτυξης. Συνεπώς καταλήγουμε πάλι ότι οι επιχειρήσεις δεν διέπονται από ηθική αναγκαιότητα αλλά από δεοντολογική, υπόχρεες σε ένα *fair play* με κανόνες που αντικαθιστούν το αόρατο χέρι του Adam Smith. Οι επιχειρήσεις, η αγορά, οι εργαζόμενοι, οι καταναλωτές, είναι σαφώς αναπόσπαστα κομμάτια του «παιχνιδιού».

Οι θεωρίες που παρατέθηκαν, παρουσιάζουν αδυναμίες στην προσπάθεια τους να κατατάξουν τις επιχειρήσεις με βάση την ηθική, γεγονός που μας βάζει σε δίλημμα για το κατά πόσο νομικά πρόσωπα – τεχνητές οντότητες μπορούν να διακρίνονται για ηθικές δράσεις, όπως ένα φυσικό πρόσωπο. Ωστόσο, προσαρμόζοντας τα όσα αναφέρθηκαν, στη σύγχρονη εποχή, καταλήγουμε στις ακόλουθες παραδοχές και συμπεράσματα :

- Δεν υπάρχουν επιχειρήσεις κερδοσκοπικού χαρακτήρα που να διέπονται από επιχειρηματική ηθική Καντιανής προσέγγισης.
- Η επιχειρηματική ηθική, στη σύγχρονη εποχή, διαδραματίζει δικλείδα ασφαλείας κανονιστικού πλαισίου.
- Μια επιχείρηση δεν μπορεί να διέπεται από επιχειρηματική ηθική αν χρησιμοποιεί ανήθικα μέσα για την επίτευξη θετικού κοινωνικού προφίλ.
- Μία επιχείρηση δεν χαρακτηρίζεται ηθική απλά και μόνο επειδή κάνει ηθικές πράξεις για αντιστάθμιση εκκρεμών καταγγελιών εις βάρος της ή αν έχουν διαπράξει αδικήματα ακόμη και αν αυτά δεν έχουν έρθει στην επιφάνεια.
- Οι επιχειρήσεις διέπονται από δεοντολογίες & κώδικες και όχι ηθικές αρχές.
- Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να διέπονται από ηθική γιατί είναι εργαλεία στα χέρια αυτών που τις διευθύνουν.

Άρα, με μια ρεαλιστική προσέγγιση, όταν μιλάμε για την επιχειρηματική ηθική ως μέσο ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας στην ουσία μιλάμε για μια αναγκαία συνθήκη και όχι μια ηθική επιλογή δεδομένου ότι ο ανταγωνισμός προϋποθέτει και την ύπαρξη των «αδυνάτων», δηλαδή των μικρών επιχειρήσεων.

Σαφώς όμως η αφοριστική αντιμετώπιση των επιχειρήσεων που δεν είναι ηθικές επί συνόλου δεν βοηθά, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιχειρήσεις αυτές κάνουν ενέργειες για να επανορθώσουν λάθη του παρελθόντος και βήματα για την υιοθέτηση ηθικής συμπεριφοράς και εσωτερικής κουλτούρας.

Σκόπιμο είναι επίσης να δούμε πως μπορούν εσωτερικοί παράγοντες αλλά και εξωτερικοί παράγοντες να συνδράμουν στην υιοθέτηση ηθικής συμπεριφοράς σε καθολικό επίπεδο παράλληλα με τη προσπάθεια για επίτευξη του κέρδους. Είναι αντιληπτό ότι η επιχειρηματική ηθική είναι πρωταρχικά μία προσωπική επιλογή και απόφαση, και έπειτα διαχέεται μέσα από τους μηχανισμούς επιβολής ή και διασφάλισης της στο ευρύτερο περιβάλλον.

1.2 Πλεονεκτήματα Επιχειρηματικής Ηθικής

Η επιχειρηματική ηθική είναι μια γενικότερη κουλτούρα η οποία θα πρέπει να διαχέεται μέσα από πρακτικές στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, να επικοινωνείται δηλαδή στο προσωπικό και εν συνεχεία να εκδηλώνεται και στο εξωτερικό περιβάλλον. Έχει τονιστεί ήδη ότι η επιχειρηματική ηθική αφορά φυσικά και νομικά πρόσωπα αλλά και το περιβάλλον. Στην εποχή της αειφόρου ανάπτυξης, της κλιματικής αλλαγής και της υποβάθμισης του περιβάλλοντος η ανάγκη για εφαρμογή της επιχειρηματικής ηθικής γίνεται πιο επιτακτική.

Αν και το κόστος για συμμόρφωση ως προς τους ηθικούς –νομικούς κανόνες, είναι ιδιαίτερα δαπανηρό, τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή των αρχών της Επιχειρηματικής Ηθικής στο εργασιακό και φυσικό περιβάλλον είναι περισσότερα.

- Καλλιεργείται κλίμα εμπιστοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των υπαλλήλων
- Σύσφιξη σχέσεων μεταξύ της εταιρείας και των πελατών – προμηθευτών της.
- Ενίσχυση εταιρικής κουλτούρας

- Προστασία και διατήρηση της εταιρικής φήμης
- Προωθείται ο εθελοντισμός
- Συνεισφέρει στη βιώσιμη ανάπτυξη
- Συντάσσει απολογισμό κοινωνικής υπευθυνότητας
- Αποκτά αξιοπιστία ως προς τους μετόχους

Είναι λογικό πως όταν το ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό διέπεται από ηθική εταιρική κουλτούρα, τότε αποτελεί αυτόματα και το καλύτερο πρεσβευτή της επιχείρησης, αναβαθμίζοντας την εικόνα της προς τα έξω και μειώνοντας τον κίνδυνο αναπάντεχης ζημίας στη φήμη της επιχείρησης (Reputational Risk). Η κανονιστική συμμόρφωση της επιχείρησης διευκολύνεται διότι εμφυσεύεται δηλαδή δεν επιβάλλεται με αυστηρούς κανονισμούς που δυσανασχετούν το ανθρώπινο δυναμικό. Είναι διαφορετικό να επιδεικνύονται τα οφέλη μιας ηθικής συμπεριφοράς και να ενθαρρύνονται σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, από το να τοιχοκολλούνται λίστες με κουκίδες προτάσεων που αρχίζουν από ΜΗΝ.

1.3 Εμπόδια για την εφαρμογή της επιχειρηματικής ηθικής

Είναι γεγονός πως τα τελευταία χρόνια, τα νέα οικονομικά δεδομένα της παγκοσμιοποίησης και η ελληνική οικονομική κρίση, δημιουργούν μία σειρά από εμπόδια και δυσχεραίνουν το έργο της προσαρμογής των εταιρειών σε ηθικές συμπεριφορές. Υπάρχουν αρκετά εμπόδια που θα πρέπει να ξεπεραστούν προκειμένου να διασφαλιστεί η κοινωνική συνοχή. Εμπόδια θεωρούνται τα ακόλουθα:

- Η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει πολλές επιχειρήσεις σε πτώχευση. Η ρευστότητα στην αγορά έχει μειωθεί και δεν υπάρχει αγοραστικό κοινό να καταναλώσει όλα τα διαθέσιμα αγαθά. Οι πωλήσεις έχουν μειωθεί δραματικά με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να αναζητούν τρόπους να μειώσουν το κόστος παραγωγής. Η συρρίκνωση προσωπικού μέσω μαζικών απολύσεων είναι αναμφισβήτητο το σημαντικότερο ηθικό, κοινωνικό πρόβλημα της σύγχρονης εποχής.
- Οι ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν και η ανάγκη για επιβίωση και διατήρηση της εργασίας, οδηγούν σε διάβρωση των προσωπικών αξιών και αδυναμία να προσαρμοστούν σε ηθικές εταιρικές κουλτούρες.

- Οι ίδιοι οι μηχανισμοί της αγοράς καθιστούν τα ηθικά πρότυπα ασύμφορα, εφόσον ο ανταγωνισμός προϋποθέτει μείωση κόστους για τη μεγιστοποίηση του κέρδους, γεγονός που μεταφράζεται σε μειώσεις εξόδων για κοινωνικούς σκοπούς.
- Η φοροδιαφυγή και η αδυναμία της κυβέρνησης να συλλέξει τους φόρους έχει ως αποτέλεσμα την επιβολή πρόσθετων φόρων. Συνεπώς οι «ηθικές επιχειρήσεις» επιβαρύνονται με πρόσθετο κόστος, γεγονός που δεν τους δίνει κίνητρο για τη συνέχιση ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς.
- Η κουλτούρα πολλών επιχειρήσεων που επωφελείται από το καθεστώς της ανεργίας και προχωρεί σε σκληρές περικοπές μισθών ή προβαίνει σε μαζικές απολύσεις προωθώντας υπηρεσίες μετάβασης με κάποιο αντίτιμο.
- Οι νομοθετικές διατάξεις για τους κατώτατους μισθούς που δίνει έδαφος σε επιχειρήσεις να εκμεταλεύονται εξειδικευμένο προσωπικό με χαμηλό κόστος.

Η οικονομική κρίση έχει επιφέρει μια σειρά από προκλήσεις στις οποίες η σύγχρονη επιχείρηση οφείλει να ανταπεξέλθει με δεδομένο ότι η μεγιστοποίηση κερδών, με ταυτόχρονη αδιαφορία στα κοινωνικά προβλήματα, θα δοκιμάσει την κοινωνική συνοχή, την ύπαρξη της ίδιας της εταιρείας και κατά συνέπεια την ανάπτυξη της. Η κοινωνία δοκιμάζεται συνεχώς μέσα από τις συνεχείς μεταρρυθμίσεις με το αίσθημα της ανομίας και της διαφθοράς να κυριαρχεί. Και μέσα σε αυτή την ευρύτερη πρόκληση, οι επιχειρήσεις καλούνται όχι μόνο να ανταποκριθούν αλλά να ηγηθούν της προσπάθειας για αποκατάσταση της ισορροπίας.



1.4 Αρχές Ε.Η & Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας.

ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ	ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
Ειλικρίνεια	Αντικειμενικότητα
Ακεραιότητα στις εργασιακές σχέσεις	Ακεραιότητα
Τήρηση υποσχέσεων	Ανεξαρτησία
Αφοσίωση & Φροντίδα	Εμπιστευτικότητα
Λογικότητα & Λογοδοσία	Επάρκεια
Σεβασμός Δικαιωμάτων	Ευθύνη
Συμμόρφωση	Διάρκεια
Δέσμευση εξαιρετικής ποιότητας	Σεβασμός στον άνθρωπο
Ηγεσία	Προστασία του φυσικού περιβάλλοντος
Προστασία	Κοινωνική Ευημερία

Μέσα από αυτό τον πίνακα γίνεται αντιληπτό ότι οι αρχές της επιχειρηματικής ηθικής συνάδουν με τον κώδικα επαγγελματικής δεοντολογίας και συμπορεύονται. Η επιχειρηματική ηθική στο πλαίσιο εσωτερικής λειτουργίας είναι σκόπιμο να επικοινωνηθεί κατάλληλα στο προσωπικό υπογραμμίζοντας την αδιαπραγμάτευτη δέσμευση της διοίκησης για τήρηση της ηθικής μέσα από έναν κώδικα δεοντολογίας και συμπεριφοράς.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την ισχύ του κώδικα είναι η καθολικότητα των αρχών. Η ηγεσία μιας επιχείρησης θα πρέπει να δίνει πρώτη το παράδειγμα και να μην εξαιρείται από τον κώδικα. Διαφορετικά η προσπάθεια εφαρμογής Ε.Η δεν θα έχει αποτέλεσμα. Επιπλέον η ηγεσία θα πρέπει να είναι ακέραη και να μην υποκύπτει σε πολιτικές σκοπιμότητες. Μόνο έτσι καταξιώνεται στο κοινωνικό σύνολο. Η προσήλωση της ηγεσίας στο σύστημα αξιών χωρίς παρεκκλίσεις και εξαιρέσεις αποτελεί βασικό κώδικα αξιών καθώς επίσης και η συνεχής στήριξη θεσμών που επιτάσσονται από το κράτος Δικαίου. Δεν είναι δυνατόν λοιπόν να επιβάλλονται αυστηρά φορολογικά μέτρα που πλήττουν ασθενείς κοινωνικά ομάδες, οι οποίες προσπαθούν να είναι συνεπείς ενώ την ίδια ώρα οι επιχειρήσεις να φοροδιαφεύγουν.

Κανόνες: Η συμπεριφορά των στελεχών των επιχειρήσεων προϋποθέτει ακεραιότητα στις εργασιακές σχέσεις μέσα και έξω από τον Οργανισμό στον οποίο ανήκουν,

υιοθέτηση υψηλών προτύπων, επαγγελματικών ικανοτήτων, αξιοποίηση των πόρων για τους οποίους είναι υπεύθυνοι, έτσι ώστε να παρέχουν το μεγαλύτερο κέρδος στους μετόχους της Επιχείρησής τους, συμμόρφωση με τη νομοθεσία της χώρας στην οποία δραστηριοποιούνται, καταγγελία και ανάλογη διαχείριση κάθε ανάρμοστης επαγγελματικής πράξης ή συμπεριφοράς (ενθάρρυνση για whistle-blowing), συνεχή βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισής τους και απόκτηση σύγχρονων τεχνικών γνώσεων.

Οδηγίες για την εφαρμογή των κανόνων : α) **Σύγκρουση Συμφερόντων - Conflict of Interest:** Κάθε εργαζόμενος οφείλει να ενημερώνει τον εργοδότη του για θέματα που θεωρείται ότι θίγουν την αξιοπρέπεια και το έννομο συμφέρον του ίδιου αλλά και των συναδέλφων του. Ο Σεβασμός δικαιωμάτων της ιδιωτικής ζωής και των επαγγελματικών συμφερόντων πρέπει να προστατεύεται για την προστασία του ηθικού του ανθρώπινου δυναμικού β) **Εμπιστευτικότητα και εγκυρότητα πληροφοριών - Confidentiality & Good Will:** Σε κάθε εταιρεία, ο εργαζόμενος συλλέγει κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του, πληροφορίες τις οποίες όμως πρέπει να αξιοποιεί για τη προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος και όχι να τις κοινοποιεί ή να τις χρησιμοποιεί για προσωπικό όφελος.. Οι πληροφορίες που διατίθενται κατά τη διάρκεια των καθηκόντων τους πρέπει να είναι αληθείς και σε καμία περίπτωση παραπλανητικές έτσι ώστε να υπάρχει ειλικρίνεια στην επικοινωνία και τη εργασιακή δράση γ) **Ανταγωνισμός – Competition:** Εξετάζοντας τα πλεονεκτήματα στον εργοδότη τους από τη διατήρηση μιας μακροχρόνιας σχέσης με έναν Προμηθευτή, τα μέλη πρέπει να διακρίνονται για τη λογικότητα τους και να μην ασκούν αυθαίρετα προσωπική εξουσία, θέτοντας σε κίνδυνο την πελατειακή σχέση που μπορεί μακροπρόθεσμα να αναχαιτίσει την ευγενή άμιλλα και να εμποδίσει την αποτελεσματική λειτουργία υγιούς ανταγωνισμού. δ) **Επιχειρηματικά δώρα - Business Gifts :** Τα Στελέχη των Επιχειρήσεων, οφείλουν να διαφυλάττουν την ακεραιότητα των επιχειρήσεων και να προστατεύουν την αξιοπιστία τους, αποφεύγοντας τα επιχειρησιακά δώρα. Είναι αυτονόητο βέβαια ότι στη κατηγορία αυτή δεν εντάσσονται τα δώρα χαμηλής αξίας, τα οποία δεν θέτουν σε κίνδυνο την αξιοπιστία των επιχειρήσεων. ε) **Φιλοξενία – Hospitality :** Η φιλοξενία σε λογικά πλαίσια αποτελεί μια αποδεκτή ευγενική πράξη σε μια επιχειρησιακή σχέση η οποία συμβάλλει στη σύσφιγξη των σχέσεων. Είναι θεμιτή εφόσον τα κίνητρα αυτού που τη προσφέρει δεν αποσκοπούν στη επιρροή της επιχειρηματικής απόφασης του

αποδέκτη. Κάθε αμφιβολία σχετική με δώρα ή φιλοξενία, που ξεπερνά τα τυπικά όρια, ενέχει δείγματα δωροδοκίας και μπορεί να πλήξουν την επαγγελματική ακεραιότητα του εργαζόμενου και κατά τη συνέπεια την ακεραιότητα της επιχείρησης που εκπροσωπεί και φυσικά πρέπει να απορρίπτονται εφόσον δεν συνάδουν με την ηθική της επιχειρηματικής κουλτούρας.

1.5 Βήματα για την εφαρμογή της Επιχειρηματικής Ηθικής .

Η επιχειρηματική ηθική αποτελεί μονόδρομο για την ανάκαμψη της οικονομίας. Μελέτες άλλωστε έχουν δείξει ότι οι οικονομίες που σημειώνουν υψηλά επίπεδα επιχειρηματικής ηθικής είναι πιο υγιείς . Αναγκαία βήματα για την εφαρμογή της Ε.Η είναι τα ακόλουθα:

- Ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος.
- Προσαρμογή της Ε.Η στην εκάστοτε εταιρική κουλτούρα & τις εταιρικές αξίες.
- Εφαρμογή ενός Code of Conduct των επιχειρήσεων, έτσι ώστε να είναι καθολικά εφαρμόσιμη η επιχειρηματική συμπεριφορά.
- Follow-up της εφαρμογής των αρχών της επιχειρηματικής συμπεριφοράς, αξιολόγηση και συνεχής βελτιστοποίηση τους.
- Δέσμευση στην τήρηση των αρχών της Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς.
- Πιστοποιήσεις ISO (π.χ ISO 26000:2010), Πιστοποίηση με πρότυπο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης SA 8000, Αριστεία ΜΕΗΑ, Πιστοποιήσεις Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, IFQM, κ.ο.κ.
- Τοποθέτηση βιολογικών μηχανισμών και λήψη βιολογικών μέτρων, συνεισφορά στη «πράσινη ανάπτυξη».
- Εποπτεία επισφαλών εταιρειών ως προς την Ε.Η.
- Εντατικός εσωτερικός & Εξωτερικός έλεγχος.
- Άμεσες και αυστηρές κυρώσεις σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.
- Γνωστοποιήσεις αποτελεσμάτων των ελέγχων.

Τα βήματα αυτά δεν είναι προαιρετικά αλλά είναι αναγκαία συνθήκη για την ανάκαμψη της οικονομίας, ενώ η εφαρμογή τους είναι βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη ενός υγιούς ανταγωνισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2. Μοντέλα Επιχειρηματικής Ηθικής

2.1 Μοντέλο Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN GR

Η οικονομική κρίση δεν προέκυψε τυχαία. Μια σειρά από αχαλίνωτες και ανήθικες προσπάθειες επιχειρήσεων για μεγιστοποίηση κέρδους που βρήκαν πρόσφορο έδαφος για να αναπτυχθούν μέσα από τα λεγόμενα “loopholes”, μέσα δηλαδή από νομικά παραθυράκια, μέσα από συμπράξεις μεγάλων εταιρειών για συγκεντρωτισμό πλούτου μέσα από πολιτικές σκοπιμότητες, οδήγησαν την οικονομία σε αυτό το τέλμα. Όπως στις θετικές επιστήμες, υπάρχουν θεωρήματα, υποδείγματα και τύποι, έτσι και εδώ η υιοθέτηση ενός μοντέλου επιχειρηματικής ηθικής πάνω στο οποίο θα βασιστούν οι επιχειρηματικές μονάδες για την έξοδο της οικονομίας από τη κρίση, είναι επιτακτική.



Τη λύση λοιπόν στην ανομία και στην ανήθικη επιχειρηματική συμπεριφορά, ήρθε να δώσει το μοντέλο EBEN του οποίου η εφαρμογή ποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση και μέσο για την ανάπτυξη της οικονομίας και του υγιούς ανταγωνισμού. Το Μοντέλο Επιχειρηματικής Ηθικής **EBEN Gr** αποβλέπει στην καλλιέργεια ενός επιθυμητού τρόπου διοίκησης. Το μοντέλο αυτό έχει ως βάση του Αξίες και Αρχές ενός

Καθολικά αποδεκτού Κώδικα Επιχειρηματικής Ηθικής δεοντολογίας (**ΚΚΕΗ**) και τη διάχυσή του σε όλα τα συστήματα και ενέργειες διαδικασιών της Επιχειρηματικής Ηθικής, δηλαδή στους δύο άξονες-πυλώνες, την **Εταιρική Διακυβέρνηση** και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (**Ε.Κ.Ε**) οι οποίοι το στηρίζουν.

Οι δύο αυτές έννοιες της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Ευθύνης αποτελούν σπουδαίες ορολογίες και συμπυκνώνουν η καθεμιά ουσιαστικές παραμέτρους. Κοιτάζοντας την απεικόνιση τους, είναι αντιληπτή η σημασία τους για την οικονομική ανάπτυξη και για την ανταγωνιστικότητα. Στην ουσία, η Εταιρική διακυβέρνηση, μαζί με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τη βιώσιμη ανάπτυξη, αποτελούν τους τρεις θεμελιώδεις πυλώνες της σύγχρονης επιχειρηματικότητας που στοχεύει σε βιωσιμότητα. για κάθε επιχείρηση που θέλει να αναπτύσσεται σε στέρεο κοινωνικό έδαφος. Η δημιουργία αυτού του Κώδικα αποτελεί πρωτοβουλία του ΣΕΒ, προκειμένου η ελληνική οικονομία να ανταποκριθεί σε διεθνείς πρακτικές συμμόρφωσης και μέσω της διαφάνειας να αποκτήσει αξιοπιστία. Ο Κώδικας αυτός, βασίζεται στην ισχύουσα νομοθεσία και προάγει πρότυπα βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης για τις ελληνικές εταιρείες.

Ο ΟΟΣΑ (1999) ορίζει την εταιρική διακυβέρνηση ως το σύστημα με το οποίο οι εταιρείες ελέγχονται, και αυτό γιατί όπως είδαμε με τον Κώδικα αυτό, συγκεκριμενοποιούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μεταξύ του Δ.Σ, των ανωτάτων εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών , των μετόχων (shareholders) και των λοιπών ενδιαφερομένων (stakeholders) ,όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές και οι πελάτες. Επίσης μέσω της Εταιρικής Διακυβέρνησης, ορίζεται η δομή της εταιρείας, η στρατηγική που θα ακολουθηθεί για την εκπλήρωση των στόχων, προσδιορίζονται οι κίνδυνοι και πως θα τους διαχειριστούν ενώ πολύ βασικό είναι ότι παρέχεται και η δυνατότητα στους ενδιαφερόμενους να παρακολουθήσουν την απόδοση της διοίκησης από τη υλοποίηση των ανωτέρω. Για αυτούς του λόγους και ο ΟΟΣΑ θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις μέσω της Εταιρικής Διακυβέρνησης, δηλαδή μέσα από την αξιοποίηση των πόρων της, την αποτελεσματική οργάνωση της εσωτερικής της λειτουργίας της εσωτερικής οργάνωσης, γίνονται πιο ανταγωνιστικές, αναβαθμίζουν το επίπεδο της ανταγωνιστικότητας με υγιείς πρακτικές ενώ συμβάλλουν στην καθιέρωση των διαφανών πολιτικών τόσο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και στους δημόσιους οργανισμούς.

Εταιρική Διακυβέρνηση: Όσον αφορά την Εταιρική Διακυβέρνηση, η σημαντικότητα της είναι αδιαμφισβήτητη αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι στις ετήσιες εκθέσεις που δημοσιεύουν οι επιχειρήσεις ετησίως (σύμφωνα με τον Νόμο 3873/2010, οι εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο είναι πλέον υποχρεωμένες να υποβάλλουν δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης) γίνεται αναφορά στα πορίσματα τόσο της επιχειρηματικής ανάλυσης, όσο του εσωτερικού ελέγχου των αξιολογήσεων της επιχειρηματικής απόδοσης, στη σχέση με τους μετόχους, ενώ περιγράφονται το επίπεδο και η διόρθωση των επιχειρηματικών αμοιβών. Οι ετήσιες εκθέσεις που δημοσιεύουν οι επιχειρήσεις είναι δυσνόητες ενδεχομένως για τον αναγνώστη που δεν έχει λογιστικές, χρηματοοικονομικές, ελεγκτικές γνώσεις ή που δεν μπορεί να αναλύσει αριθμοδείκτες. Το γεγονός όμως ότι οι κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης εμφανίζονται στις επίσημες ιστοσελίδες των επιχειρήσεων, βοηθά τον ενδιαφερόμενο να σχηματίσει εικόνα για τη ποιότητα της δράσης μιας επιχείρησης και να τη συγκρίνει με άλλες αντίστοιχες του κλάδου.

Μία τελευταία εξέλιξη που σχετίζεται με την Εταιρική Διακυβέρνηση αφορά το Σχέδιο Νόμου Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Εταιρική Διακυβέρνηση. Αναμένεται λοιπόν η αποστολή σχεδίου νόμου στο Υπ. Οικονομικών του οποίου βασικά σημεία αποτελούν « η πολιτική αμοιβών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, ο σαφέστερος διαχωρισμός αρμοδιοτήτων των εκτελεστικών και μη, μελών του Δ.Σ, η θέσπιση εσωτερικών επιτροπών εντός της εταιρείας που θα ελέγχουν τις δράσεις του Δ.Σ και θα συνεργάζονται με τους εσωτερικούς ελεγκτές, αλλά και η επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης».

Προχωρώντας στην **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)**, ποιος αναγνώστης δεν θα προτιμήσει μία επιχείρηση που διακρίνεται για τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές της δράσεις, που συμβάλλει στην οικονομική σταθερότητα και αειφορία έναντι μιας άλλης που ενδεχομένως να σημειώνει κέρδη αλλά εις βάρος της εκκρεμούν καταγελίες για παραβατικότητες; Πολλοί ισχυρίζονται ότι ο μέτοχος ενδιαφέρεται για τα κέρδη και άρα έννοιες όπως Εταιρική Διακυβέρνηση και ΕΚΕ είναι δευτερευούσης σημασίας. Το μοντέλο EBEN όμως με τη δημιουργία του έχει ανατρέψει τη νοοτροπία αυτή αποδεικνύοντας ότι η υιοθέτηση του συμβάλλει στην μακροήμερευση, στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, στον υγιή ανταγωνισμό επί

ίσοις όροις , στην προσπάθεια απόσπασης μεγαλύτερης μερίδας καταναλωτών μέσα από βελτιστοποιήσεις προϊόντων, παροχών υπηρεσιών και συμπεριφορών που σέβονται τον ίδιο τον εργαζόμενο, τον καταναλωτή και τον πάσης φύσεως συναλλασσόμενο αλλά και το φυσικό περιβάλλον. Δεν υπάρχει συνεπώς καλύτερη διαφήμιση για μια επιχείρηση από εκείνη που συγκεντρώνει όλα αυτά τα χαρακτηριστικά. Για τις υπόλοιπες, είναι αυτονόητο , ότι μπορούν απλά να προσβλέπουν σε μια βραχυχρόνια επίτευξη κέρδους αφού μέσα από ανήθικες πρακτικές, ο καταναλωτής θα απομακρυνθεί και μοιραία οι επιχειρήσεις θα σημειώσουν μείωση του τζίρου.

Πολύ σπουδαίο θεωρείται επίσης το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EBEN (European Business Ethics Network), σε συνεργασία με άλλους φορείς (ΕΕΔΕ, Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, αντίστοιχα ξένα Ινστιτούτα Επιχειρηματικής Ηθικής) έχει προσπαθήσει να εντρυφήσει τη σπουδαιότητα των εννοιών αυτών στους νέους, προσαρμόζοντας το στο γνωστικό επίπεδο των μαθητών. Αξιοσημείωτη πρωτοβουλία θεωρείται η ίδρυση μη κερδοσκοπικής εταιρείας, το Κυπριακό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής, το οποίο έχει γίνει μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρηματικής Ηθικής. Μέσω της εταιρείας αυτής οι ενδιαφερόμενοι ενημερώνονται σε θέματα επιχειρηματικής ηθικής, τρόπους εφαρμογής των ανωτέρων μοντέλων αλλά και σε μεθόδους αυτοαξιολόγησης.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η οικονομική κρίση έχει καταστήσει αμφοτέρους τους πολίτες και τους επενδυτές δύσπιστους και επιφυλακτικούς ως προς τις επιχειρήσεις με αποτέλεσμα η επιδίωξη από πλευράς των επιχειρήσεων για την αειφόρο ανάπτυξη και επιχειρηματική αριστεία να γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική. Οι νεότερες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τα μοντέλα αριστείας και εισάγουν δείκτες απόδοσης για την παρακολούθηση της κατάστασης τους και του βαθμού υλοποίησης των σχεδίων τους.

2.1.1 Πλεονεκτήματα του μοντέλου EBEN.

Σύμφωνα με δηλώσεις του προέδρου του Ελληνικού Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής, Κου Αντώνη Γκορτζή, η επιχειρηματική ηθική μπορεί να αποτελέσει τη λύση στο ελληνικό πρόβλημα μέσω της χρήσης του μοντέλου EBEN GR. Το μοντέλο αυτό

αποτελείται από τις δύο σημαντικότερες ενότητες της επιχειρηματικότητας και της αριστείας, την Εταιρική Διακυβέρνηση και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Πρόκειται για ένα μοντέλο το οποίο με τα σύγχρονα συστήματα και τις μεθοδολογίες που διαθέτει μπορεί να αξιολογήσει την επιχειρηματική ηθική των επιχειρήσεων και να συμβάλλει στην επιτυχία των επιχειρήσεων. Η διαδικασία αξιολόγησης προϋποθέτει την υποβολή αιτήσεων από τις επιχειρήσεις. Ακολουθεί η έγκριση τους από την ανεξάρτητη Ακαδημαϊκή Επιτροπή Διασφάλισης αφού προηγηθεί η ενδελεχής εξέταση επάρκειας των κριτηρίων. Η αυτοψία από δύο εξουσιοδοτημένους Αξιολογητές έρχεται να επικυρώσει και να ολοκληρώσει τη διαδικασία έγκρισης.

Αν οι αιτούντες δεν πληρούν τις προϋποθέσεις, οι αξιολογητές τους επισημαίνουν τις ελλείψεις τους και τους υποδεικνύουν τις ενέργειες στις οποίες θα πρέπει να προβούν προκειμένου να εξασφαλίσουν την αναβάθμιση τους μέσω του μοντέλου.

Τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή του μοντέλου είναι τα ακόλουθα:

- Οι επιχειρήσεις δεν διαχωρίζονται από την υπόλοιπη κοινωνία, γίνονται οργανικά μέλη της εφόσον αποκτούν όχι μόνο οικονομική, αλλά και κοινωνική και περιβαλλοντική συνείδηση.
- Οι επιχειρήσεις επιλέγουν και περιλαμβάνουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους, άτομα που να είναι σε θέση μέσα από τεχνογνωσία και συνεχή επιμόρφωση, να προάγουν την εταιρική κουλτούρα σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της.
- Η εταιρική κουλτούρα αναβαθμίζεται και γίνεται πιο γνωστή και κατανοητή στους εσωτερικούς και εξωτερικούς εταίρους.
- Ο τρόπος κατανομής των διαθέσιμων οικονομικών πόρων βελτιώνεται σε παγκόσμια κλίμακα καθώς προωθούνται τεχνογνωσίες βελτιστοποίησης τους που σκοπό έχουν να συμβάλλουν στην αειφόρο ανάπτυξη και προστασία του περιβάλλοντος.
- Οι επιχειρήσεις που σημειώνουν θετικά αποτελέσματα αποτελούν παραδείγματα προς μίμηση σε πανευρωπαϊκό επίπεδο δεδομένου ότι Το EBEN είναι το πλέον ενεργό Δίκτυο Επιχειρηματικής Ηθικής σήμερα στην Ευρώπη αριθμώντας 33 χώρες-

μέλη, οπότε και οι επίσημες δημοσιεύσεις των αποτελεσμάτων συντελούν στο να αποκτούν οι επιχειρήσεις πανευρωπαϊκό κύρος.

- Έρευνες έχουν δείξει ότι οι Ευρωπαίοι επενδυτές, θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την Εταιρική Διακυβέρνηση και την ΕΚΕ είναι πιο αξιόπιστες και έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες βιωσιμότητας σε σύγκριση με σημαντική μερίδα εταιρειών που δεν διαθέτουν αυτά τα συστήματα. Η ιστορία έχει δείξει ότι τα αποτελέσματα ήταν καταστροφικά για τις εταιρείες αυτές αλλά και για τους shareholders & stakeholders. Δεν είναι τυχαίο ότι δόθηκε η σήμανση προσοχής από όλα τα Χρηματιστήρια και τις Τράπεζες με ιδιαίτερες συστάσεις προς τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν τέτοια συστήματα διασφάλισης της αξιοπιστίας. Οι επενδυτές, βάσει ερευνών, είναι πρόθυμοι να επενδύσουν α πληρώσουν αξία μεγαλύτερη, έως και 22%, για μετοχές εταιρειών με ισχυρά συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- Επίσης, εταιρείες που ανέπτυξαν το επίπεδο Επιχειρηματικής Αριστείας και το συνδύασαν με δράσεις Ε.Κ.Ε. σημείωσαν αύξηση στο ανθρώπινο δυναμικό, στην αξία των μετοχών, στις πωλήσεις και στα κέρδη.

2.2 Μοντέλα Ηθικής Εταιρικής και Κοινωνικής Ευθύνης

Έτσι λοιπόν, η συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας και της αριστείας σε ένα επιχειρησιακό περιβάλλον με ηθική εταιρική και κοινωνική ευθύνη επιτυγχάνεται μέσω της εφαρμογής και διαφόρων άλλων **μοντέλων**, όπως το Μοντέλο Επιχειρηματικής Ηθικής Αριστείας (**ΜΕΗΑ**) και το μοντέλο αριστείας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Ποιοτικής Διεύθυνσης (**EFQM**).

EFQM: Το μοντέλο αριστείας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Ποιοτικής Διεύθυνσης αποσκοπεί στην αξιολόγηση των έμψυχων και άψυχων πόρων, στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα τους. Χρησιμοποιεί, όπως και το μοντέλο EBEN, την Ε.Κ.Ε και την Εταιρική Διακυβέρνηση. Εισάγει καινοτόμες επιχειρηματικές στρατηγικές και πολιτικές και αξιολογεί την ποιότητα τους. Ωστόσο δεν αρκεί η απλή εφαρμογή ενός μοντέλου. Πρέπει οι παραδοχές του εκάστοτε μοντέλου να είναι σε θέση να διαχέονται με ευκολία σε όλα τα μέρη ενός επιχειρησιακού οργανισμού, να ενσωματώνονται με την εταιρική κουλτούρα και να αποτελούν κοινή νοοτροπία όλων των τμημάτων /διαβαθμίσεων. Επίσης θα πρέπει,

τα αρμόδια για την υλοποίηση των στρατηγικών, να είναι άτομα καταρτισμένα που συνεχώς να ενημερώνονται και να προσαρμόζονται στις εξελίξεις και να συμμερίζονται την ανάγκη για την ύπαρξη ηθικής εταιρικής κουλτούρας.



ΜΕΗΑ: Το μοντέλο αυτό έχει αναπτυχθεί από το Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής. Συνεπώς η έννοια της Ηθικής Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δεν μπορεί να απουσιάζει. Η αριστεία προκύπτει από την εισαγωγή και χρήση δεικτών που επιμετρούν κατά ποσο οι πολιτικές και οι στρατηγικές που ακολουθούνται, υπόκεινται στον εταιρικό κώδικα ηθικής. Κυρίως όμως το μοντέλο αυτό αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο συγκρισιμότητας μεταξύ των επιχειρήσεων και τη βάση για συνεχή αυτοαξιολόγηση και βελτίωση.

Μοντέλο Πράσινης Ανάπτυξης : Όσον αφορά συγκριμένα το φυσικό περιβάλλον, οι κλιματικές αλλαγές που διαπιστώνονται τα τελευταία χρόνια, η εξάντληση των φυσικών αποθεμάτων, η ρύπανση του περιβάλλοντος, η ένταση του φαινομένου του θερμοκηπίου καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση-εφαρμογή ενός νέου μοντέλου ανάπτυξης, που θα στοχοποιείται στη πράσινη ανάπτυξη. Η εφαρμογή ενός τέτοιου μοντέλου θα διευκολύνει τη συγκρισιμότητα των επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο σε θέματα που αφορούν τις επιπτώσεις της λειτουργίας των επιχειρήσεων στο φυσικό περιβάλλον. Είναι σκόπιμο λοιπόν να αναπτυχθεί ένα τέτοιο μοντέλο, όπου θα προβλέπεται ο εγγενής κίνδυνος των επιχειρήσεων και θα λαμβάνονται οι αντίστοιχες δικλείδες ασφαλείας.

Το συγκεκριμένο μοντέλο είναι ένα αυτόνομο μοντέλο ανάπτυξης και όχι ένα «business plan» που εξασφαλίζει φοροαπαλλαγές λειτουργώντας ως δωρεά. Η ηθική

είναι πρωτίστως προσωπική υπόθεση και κάθε άνθρωπος ως φορέας ηθικής, δικαιούται να βιώνει σε ένα αναπτυσσόμενο φυσικό περιβάλλον. Αν δεν ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία του περιβάλλοντος και για τη διασφάλιση της ποιότητας και υγείας, μοιραία πολύ σύντομα δεν θα υπάρχει καν το πεδίο-περιβάλλον για να αναφερόμαστε σε αναπτυξιακές προτάσεις.

Στην οικονομική κρίση που διέπει τη χώρα μας, το αναπτυξιακό αυτό πρότυπο δύναται συμβάλει στα προβλήματα, απασχόλησης και κερδοφορίας των επιχειρήσεων αλλά και σε εκείνο της έλλειψης Κοινωνικής Ευθύνης.

Στη περίπτωση της εφαρμογής τους συγκεκριμένου μοντέλου, η λέξη ηθική έχει πραγματική υπόσταση και μπορεί να συνυπάρχει με την έννοια της κερδοφορίας. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ίδια η ηγεσία και τα κατά πόσο είναι διατεθειμένη να ενσωματώσει την επιχειρηματική ηθική στις λειτουργίες, στην οργάνωση, στη παραγωγή, και ακόμη περισσότερο στη διοίκηση της εταιρείας.

Σύμφωνα με έκθεση της Greenpeace, το μοντέλο της πράσινης ανάπτυξης, μέσω της αξιοποίησης νέων τεχνολογιών θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας (περίπου 256.000-403.500, ως το 2020) αλλά και νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες. Ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων έργων αφορούν την ανάπτυξη ανανεώσιμων πηγών ενέργειας παραγωγή βιολογικών προϊόντων, τα οικολογικά μεταφορικά μέσα, η οικολογική δόμηση, η διαχείριση και αξιοποίηση των αποβλήτων, οι μηχανισμοί βιολογικού καθαρισμού.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3. Ανάλυση Δεικτών Επιχειρηματικής Ηθικής

3.1 Χρήση Δεικτών Μοντέλου EBEN

Στο μοντέλο επιχειρηματικής ηθικής EBEN, απεικονίζονται και οι επιμέρους διακρίσεις της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Ευθύνης. Η χρήση δεικτών κρίνεται αναγκαία σε όλα σχεδόν τα στάδια. Είναι ωστόσο όλοι χρήσιμοι προκειμένου τα πορίσματα και οι επιμετρήσεις να εξάγουν σωστά αποτελέσματα, που θα βοηθήσουν την επιχείρηση να γίνει αναπτυχθεί και να γίνει πιο ανταγωνιστική.

Εταιρική Διακυβέρνηση: Στο στάδιο της επιχειρηματικής ανάλυσης, η επιχείρηση μέσα από διάφορες μεθόδους όπως SWOT, PEST, 4P+2S συλλέγει στοιχεία που αφορούν την ίδια την επιχείρηση, την αγορά αλλά και το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον. Με βάση τα ευρήματα της ανάλυσης της διαμορφώνει και τις αντίστοιχες στρατηγικές. Διαχειρίζεται τις λειτουργικές διεργασίες της χρησιμοποιώντας **κρίσιμους δείκτες απόδοσης** και δομημένη μεθοδολογία. Στον εσωτερικό έλεγχο δεν συναντάμε κάποιο δείκτη. Συνιστά από μόνο του ένα ανεξάρτητα εσωτερικό ελεγκτή που διέπεται από τον Κώδικα Ηθικής και που τα πορίσματα του παίζουν σημαντικό ρόλο στη πορεία της επιχείρησης. Η Αξιολόγηση της Επιχειρηματικής Απόδοσης επιμετράται με δείκτες απόδοσης προκειμένου να υπάρχει ενημέρωση για το βαθμό επίτευξης των στόχων τους. Χρησιμοποιούνται δείκτες απόδοσης (**KPI**) που εξάγουν πορίσματα για την οικονομική κατάσταση και απόδοση αλλά και για το βαθμό ικανοποίησης όλων των συμμετεχόντων καθώς επίσης και για το βαθμό αξιοποίησης όλων των συντελεστών δημιουργίας αξίας. Οι δείκτες είναι ένα χρήσιμο εργαλείο προσδιορισμού της θέσης των επιχειρήσεων που τους υποδεικνύει κατά πόσο πρέπει να διαφοροποιήσουν τις στρατηγικές και τις πολιτικές τους.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Οι Περιβαλλοντικές Δράσεις ενισχύουν την οικονομική ανάπτυξη καθώς διεξάγονται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε η διαχείριση των φυσικών της πόρων να είναι αποτελεσματική και να υπόκεινται όχι μόνο στους εσωτερικούς κανονισμούς αλλά και στον Κώδικα Ηθικής της επιχείρησης. Οι ενέργειες της

επιχείρησης διεξάγονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται όχι μόνο η ικανοποίηση των συμμετεχόντων , μέσω του fair trading αλλά και η αειφορία τόσο της επιχείρησης όσο και του περιβάλλοντος (π.χ βιολογικός καθαρισμός, βιολογικά προϊόντα) η οποία συχνά στοχοποιείται και επιμετράται. Το σύστημα αυτό καθορίζει την εξωτερική εικόνα της επιχείρησης και των ανθρώπων της. Το μοντέλο της Ε.Η σε συνδυασμό με το Μοντέλο της Ηθικής Αριστείας αξιολογούν επίσης και τις Κοινωνικές δράσεις οι οποίες αφορούν το εσωτερικό, το εξωτερικό αλλά και το φυσικό περιβάλλον (π.χ επίμετρηση συνθηκών περιβάλλοντος εργασίας, αξιολόγηση ευημερίας εργαζομένων, κοινωνικές δράσεις που αφορούν στα προϊόντα και τις υπηρεσίες της επιχείρησης καθώς και στις τις επιπτώσεις τους στους πελάτες και το περιβάλλον). Οι επαγγελματίες και οι επιχειρήσεις διαχειρίζονται συστηματικά τις κοινωνικές τους δράσεις θέτοντας συγκεκριμένους στόχους και **δείκτες**, μετρώντας την απόδοση τους και λογοδοτώντας με πληρότητα και ακρίβεια, στα πλαίσια του γενικότερου απολογισμού του έργου τους. Η Οικονομική Σταθερότητα - Αειφορία στοχεύει στη μακροχρόνια κερδοφορία και όχι στη βραχυχρόνια. Βασίζεται σε σταθερά ισορροπημένα οικονομικά, λειτουργικά, περιβαλλοντικά, κοινωνικά αποτελέσματα που εξάγονται **από τη χρήση δεικτών απόδοσης** καθώς και μετρήσεις που προσδιορίζουν τη θέση της επιχείρησης στην αγορά. Οι καινοτομίες επιβραβεύονται καθώς οι παραγωγικοί πόροι , όχι μόνο αξιοποιούνται αλλά και αναπτύσσονται.

3.2 Δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/CR Index

Ο δείκτης CR εισήχθη το 2008 στην Ελλάδα από το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης σε συνεργασία με το BITC (Business in the Community). Το CR Index είναι ο πιο σημαντικός διεθνώς δείκτης μέτρησης της απόδοσης των επιχειρήσεων στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και χρησιμοποιείται ως εθνικός δείκτης ΕΚΕ σε διάφορες χώρες. Ως ένα κορυφαίο εργαλείο αξιολόγησης αποτελεί και σημείο αναφοράς για τη συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε 4 τέσσερις επιμέρους τομείς: Κοινωνία, Περιβάλλον, Εργαζόμενοι και Αγορά.

3.3 Δείκτης Εταιρικής Διακυβέρνησης

Τελευταία νέα (15.03.2013): Ο Πρόεδρος του ΣΕΔ κ. Μπάμπης Εγγλέζος κατά τη διάρκεια της Ημερίδας για την Εταιρική Διακυβέρνηση που διοργάνωσε το ΕΣΕΔ, πρότεινε τη λειτουργία "**Δείκτη Εταιρικής Διακυβέρνησης**" για τις εισηγμένες στο ΧΑ εταιρείες, μαζί με μία σειρά προτάσεων οι οποίες ζήτησε να ενσωματωθούν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ο Πρόεδρος του ΧΑ κ. Σωκράτης Λαζαρίδης απεδέχθη την πρόταση του Προέδρου του ΣΕΔ και το αμέσως επόμενο διάστημα αναμένεται να αρχίσουν οι εργασίες για την κατασκευή αυτού του Δείκτη, η λειτουργία του οποίου υπολογίζεται να ξεκινήσει περίπου σε 1,5 χρόνο. Οπότε απομένει να δούμε πώς θα είναι ο δείκτης αυτός που θα διαμορφωθεί και θα έρθει να προστεθεί σε υπάρχοντα μοντέλα όπως Tobin's Q7, Gov-Score των Brown, L. και Caylor, M. (2006), δείκτης ROE/ROA κ.ο.κ.

3.4 Δείκτης Διαφθοράς (CPI)

Σύμφωνα με τη δείκτη CPI (2012) και την έκθεση της Διεθνούς Διαφάνειας, η χώρα μας κατατάσσεται για το έτος 2012 στην 94^η θέση σε σχέση με την 80^η που σημείωσε το 2011. Μέσα σε ένα χρόνο λοιπόν, η Ελλάδα μεταπήδησε αρκετές θέσεις κάτω στη κατάταξη, σημειώνοντας αρνητική δηλαδή πορεία, γεγονός που έρχεται να επικυρώσει τις γνώμες όσων θέλουν την Ελλάδα να είναι μια διεφθαρμένη χώρα. Αντίστοιχα έχουν καταρακυλήσει και άλλες χώρες, όπως η Ιρλανδία, η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Ιταλία οι οποίες επίσης περνάνε οικονομική κρίση.

Ο συγκεκριμένος δείκτης αφορά το Δημόσιο τομέα. Ενδεχομένως όμως η εφαρμογή μοντέλων Επιχειρηματικής Ηθικής ακόμη και σε Δημόσιους Οργανισμούς να συνέβαλε στην αναχαίτηση της ελληνικής οικονομίας και να συντελούσε στην ανάπτυξη της. Ήδη έχει κατατεθεί έκθεση της επιτροπής κοινωνικών υποθέσεων και απασχόλησης στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο όπου περιέχονται προτάσεις για εφαρμογή της ΕΚΕ και στο Δημόσιο Τομέα. Τη στιγμή που η διανομή των θέσεων γίνεται με αναξιοκρατικά κριτήρια, σαφώς και θα ήταν θετικό να εφαρμόζονται και στο Δημόσιο τα στάδια της Εταιρικής Διακυβέρνησης, (να υπάρχουν επιτροπές ελέγχου και διόρθωσης αμοιβών) και να αξιολογούνται οι περιβαλλοντικές, κοινωνικές και οικονομικές δράσεις των δημόσιων τομέων. Μια τέτοια υιοθέτηση μοντέλου από το Δημόσιο τομέα, από ανεξάρτητο εκτελεστικό όργανο που δεν θα υπάγεται σε

πολιτικές σκοπιμότητες θα μπορούσε να συμβάλει στη θέσπιση κανονιστικού πλαισίου και στο χτίσιμο εμπιστοσύνης μεταξύ πολιτών και κυβέρνησης .

Ένα μοντέλο επιχειρηματικής ηθικής μπορεί να λειτουργήσει ως δικλείδα ασφαλείας για μηχανισμούς ελέγχου και εποπτείας και μέσω αξιολογήσεων, γνωστοποιήσεων, και μεθοδολογιών βελτιώσεων να αποκαταστήσει το αίσθημα δικαίου στο ευρύτερο κοινό. Θα μπορέσει να συμβάλλει καθοριστικά στην καταπολέμηση της διαφθοράς , η οποία -σύμφωνα με τη Διεθνή Διαφάνειας- βλάπτει τον κάθε ένα από μας και κυρίως τις χαμηλές τάξεις, ενώ σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα αποτελεί μοναδικό εμπόδιο στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

ΧΑΜΗΛΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ (100)			Β Α Θ Μ Ο Λ Ο Γ Ι Α			ΥΨΗΛΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ (0)		
1= Δανία	90	13	Γερμανία	79	165= Αϊτή	19		
1= Φινλανδία	90	17	Βρετανία	74	165= Βενεζουέλα	19		
1= Νέα Ζηλανδία	90	19	ΗΠΑ	73	169 Ιράκ	18		
4 Σουηδία	88	22	Γαλλία	71	170= Τουρκμενιστάν	17		
5 Σιγκαπούρη	87	30	Ισπανία	65	170= Ουζμπεκιστάν	17		
6 Ελβετία	86	72	Ιταλία	42	172 Μιανμάρ	15		
7= Αυστραλία	85	80	Κίνα	39	173 Σουδάν	13		
7= Νορβηγία	85	94	Ελλάδα	36	174= Αφγανιστάν	8		
9= Καναδάς	84	118	Αίγυπτος	32	174= Βόρεια Κορέα	8		
9= Ολλανδία	84	133	Ρωσία	28	174= Σομαλία	8		

3.5 Δείκτες Επιχειρηματικής Ηθικής.

Οι δείκτες επιχειρηματικής Ηθικής έχουν ως ακολούθως: α) Το 1999, όταν υιοθετήθηκε ο Δείκτης Διατηρησιμότητας Dow Jones, θεωρείτο ότι οι εταιρείες που εφαρμόζουν την τριπλή προσέγγιση, οικονομική, κοινωνική, περιβαλλοντική, υπερτερούν έναντι των υπολοίπων εφάμιλλων εταιρειών στο Χρηματιστήριο. Αυτός ήταν και ένας από του λόγους για τον οποίο , μεγάλος αριθμός διαχειριστών χρηματοδότησης, άρχισε να χρησιμοποιεί κριτήρια κοινωνικής επένδυσης (SRI). Πιο συγκεκριμένα, ο δείκτης (JSE SRI Index) των Κοινωνικά Υπεύθυνων Επενδύσεων ξεκίνησε το Μάιο του 2004, στο πλαίσιο της διευρυνόμενης συζήτησης γύρω από τη βιωσιμότητα σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι εταιρείες αξιολογούνται με βάση ορισμένα

κριτήρια που καλύπτουν τις τρεις προαναφερθείσες προσεγγίσεις (υπάρχει τριπλή κατώτατη γραμμή που ορίζει τα επίπεδα για το περιβάλλον, την κοινωνία και την οικονομία), καθώς και τη διακυβέρνηση (που οριοθετεί τα κατώτατα όρια των προσεγγίσεων). Σε κάθε πεδίο μέτρησης, οι εταιρείες αξιολογούνται με βάση την πολιτική, τη διαχείριση / απόδοση και την υποβολή εκθέσεων. Για την βαθμολόγηση στο πλαίσιο του δείκτη SRI, οι εταιρείες πρέπει να αποδείξουν την ένταξη, καθώς και το πώς οι αρχές της τριπλής πρακτικές υλοποιούνται στη πράξη. Με βάση τα κριτήρια, οι εταιρείες αξιολογούνται σε τέσσερις τομείς των επιδόσεων, δηλαδή την οικονομική βιωσιμότητα, την περιβαλλοντική αειφορία, την κοινωνική βιωσιμότητα και την εταιρική διακυβέρνηση. Η απόδοση της κάθε εταιρείας σε σχέση με την κάθε περιοχή μετράται μέσω της χρήσης ευρύτερων κριτηρίων και η προκύπτουσα βαθμολογία βασίζεται σε ένα εδραιωμένο σύστημα βαθμολόγησης. Όλες οι εταιρείες αξιολογούνται ως προς την πολιτική που ακολουθούν, τη διαχείριση των πόρων τους, την απόδοση, καθώς και την υποβολή εκθέσεων και τη διαβούλευση τους. Το πόρισμα της μέτρησης, ο δείκτης δηλαδή μπορεί να αξιολογηθεί ως χαμηλός, μέτριος, υψηλός. Η βαθμολογία, όπως προκύπτει από τα κριτήρια καθορίζει κατά πόσον ή όχι μια εισηγμένη εταιρεία έχει επιτύχει τα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να περιλαμβάνονται στον δείκτη SRI. Κριτικές λαμβάνουν χώρα κάθε χρόνο κατά το δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους, δεδομένου ότι τα αποτελέσματα συνήθως ανακοινώνονται στο τέλος του Νοεμβρίου κάθε έτους.

β) Ακόμη νωρίτερα, το 2001, οι Financial Times και το Χρηματιστήριο του Λονδίνου εισήγαγαν τον χρηματιστηριακό δείκτη **FTSE4Good** που μετρούσε τις ηθικές επενδύσεις των επιχειρήσεων! Το 4Good μεταφράζεται for Good, δηλαδή για καλό, αλλά αφορά και τις τέσσερις μεγάλες αγορές στις οποίες μετράται η ηθική: Βρετανία, Παγκόσμια, Ευρώπη και ΗΠΑ και οι οποίες καλύπτουν τις ανάγκες των χρηματαγορών.

Και σε αυτόν το χρηματιστηριακό δείκτη, η προσέγγιση είναι τριπλή, όπως και στον SRI. Δεδομένου όμως ότι προασπίζεται τα ανθρώπινα δικαιώματα, ορισμένες επιχειρήσεις όπως οι καπνοβιομηχανίες, οι κατασκευαστές οπλικών συστημάτων, ιδιοκτήτες ή εταιρίες που λειτουργούν πυρηνικούς σταθμούς παραγωγής ενέργειας, και επιχειρήσεις εξόρυξης ουρανίου έμεναν εκτός. Οι τότε μελέτες έδειξαν ότι τα αμοιβαία κεφάλαια ηθικού «χαρακτήρα» ενώ σημείωναν ίδιες αποδόσεις με τα

υπόλοιπα, ενείχαν μικρότερο ρίσκο.Ενω δηλαδή ο δείκτης ρίσκου ήταν 10,4 % για τα «ηθικά» τραπεζικά προϊόντα, για τα υπόλοιπα ήταν 10,9%. Με βάση τα τότε δεδομένα, η Βρετανική κυβέρνηση πέρασε νομοσχέδιο που υποχρεώνει τα ασφαλιστικά ταμεία να λαμβάνουν υπόψιν τους τις «ηθικές, κοινωνικές, και περιβαλλοντικές» παραμέτρους στις αποφάσεις για επενδύσεις.

γ) Τον Οκτώβριο του 2007, έγινε μια προσπάθεια να διερευνηθούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες της επιχειρηματικής ηθικής μέσα από την επεξεργασία στοιχείων με ειδικές οικονομετρικές μεθόδους και τεχνικές (κλίμακα Likert, συντεταγμένη Probit, κλπ.) και με τη χρήση του ακόλουθου αρχικού υποδείγματος , το οποίο εν συνεχεία παίρνει άλλη μορφή που χρίζει περισσότερης εξειδίκευσης:

$EMi = f(GMi ; EEi , FEi , \dots)$ (1), όπου οι συμβολισμοί έχουν τις πιο κάτω έννοιες:

EMi = Δείκτης επιχειρηματικής ηθικής

GMi = Δείκτης γενικευμένης ηθικής

EEi = Δείκτης επιδράσεων της εκπαίδευσης

FEi = Δείκτης οικογενειακού περιβάλλοντος

.....= Άλλοι παράγοντες , πιο εξειδικευμένοι κατά περίσταση.

Τα πορίσματα έδειξαν ότι η επιχειρηματική ηθική προσδιορίζεται από την κοινωνική ηθική, από το εκπαιδευτικό και το οικογενειακό περιβάλλον, καθώς και το επίπεδο μόρφωσης των επιχειρηματιών. Οι μεταβλητές αυτές είναι αλληλοεξαρτώμενες και συνεπώς η επιχειρηματική ηθική μπορεί να βελτιωθεί αν μεταβάλλουμε τους παράγοντες που την προσδιορίζουν.

3.6 Συμπεράσματα

Από την παράθεση των ανωτέρω δεικτών αλλά και από τη πρόταση που ετέθη από τον πρόεδρο του ΣΕΔ, γίνεται σαφές πόσο σημαντική είναι για τις επιχειρήσεις και για την οικονομία εν γένει, η θέσπιση των όρων αυτών. Υπάρχουν υποδείγματα και δείκτες σύμφωνα με τους οποίους η Επιχειρηματική Ηθική, η Εταιρική Διακυβέρνηση και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ποσοτικοποιούνται και προσμετρώνται, γεγονός που διευκολύνει τη συγκρισιμότητα μεταξύ των επιχειρήσεων. Μέσα από τις δημοσιεύσεις που γίνονται για τις απονομές των βραβείων, η φήμη των εταιρειών αυξάνεται ισχυροποιείται γεγονός που δίνει κίνητρο στις επιχειρήσεις να θέλουν να συμμετέχουν και αυτές στην υιοθέτηση αυτών των όρων. Επίσης η παγκοσμιοποίηση αυτών των εννοιών και η χρήση τους σε διεθνές επίπεδο, τις ωθεί να υιοθετούν αυτές τις αρχές προκειμένου να είναι εξίσου ανταγωνιστικές. Σύμφωνα με γενικότερες μελέτες και παραδοχές, μεγαλύτερο κίνητρο για την ένταξη αυτών των αρχών στα κανονιστικά πλαίσια των επιχειρήσεων και στην εσωτερική τους λειτουργία αποτελεί πρωτίστως η προστιθέμενη αξία (added value) που προσδίδουν οι δείκτες αυτοί, έπειτα η διασφάλιση του reputational risk (που αποτελεί έναν από τους πιο ζημιογόνους κινδύνους της μη κανονιστικής συμμόρφωσης) και τέλος το κοινό καλό. Ακόμη και αν δεχθούμε αυτή την παραδοχή, σαφώς η προάσπιση αυτών των αρχών, συντελεί τελικά στην προστασία του οικονομικού, κοινωνικού, φυσικού συμφέροντος και προάγει τον υγιή ανταγωνισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4. Προτάσεις & Λήψη Μέτρων

4.1. Οικονομική Προσέγγιση



Οικονομική Προσέγγιση: Από τη μέχρι τώρα ανάλυση, έχει αποδειχθεί ότι η επιχειρηματική ηθική δεν αποτελεί απλά πεδίο φιλοσοφικής ανάλυσης αλλά μπορεί να ποσοτικοποιηθεί. Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως αυτή που διέπει τη χώρα μας αλλά και άλλες ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχει πρόσφορο έδαφος για μεταρρυθμίσεις και για καθολικές αλλαγές για ενίσχυση της οικονομίας. Η

ηθική διάσταση των μεταρρυθμίσεων βοηθά στην αποφυγή μελλοντικών κρίσεων.

Η επιχειρηματική ηθική, έχουμε ήδη δει ότι διακρίνεται στην ΕΚΕ και στην Εταιρική Διακυβέρνηση. Συνεπώς, οι αλλαγές και οι μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να αποσκοπούν στη βελτίωση όλων των πλαισίων. Σύμφωνα με έρευνες, άμεσες πρέπει να είναι οι κάτωθι αλλαγές :

- Ο Δημόσιος τομέας θα πρέπει να διοικείται με τη χρήση των μοντέλων που έχουν αναλυθεί και η πολιτική σκέψη να διέπεται από τις αρχές της Ε.Η.
- Αλλαγές στον τρόπο προσλήψεων. Θα πρέπει να δίνονται ίσες ευκαιρίες, να αποφεύγονται δικρίσεις και να υπάρχει διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης.
- Δραστικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εκπαιδεύουν και να επιμορφώνουν τους εργαζόμενους, εξασφαλίζοντας την απασχολησιμότητα έτσι ώστε ακόμη και αν αναγκαστούν σε απόλυση, να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μια άλλη εργασία. Οι ικανοί θα πρέπει να προάγονται ενώ η εκπαίδευση σε θέματα Ε.Η & Ε.Κ.Ε θα πρέπει να είναι διάχυτη σε όλα τα τμήματα.

- Εκπαίδευση της Επιχειρηματικής Ηθικής στη Τ.Ε έτσι ώστε να υπάρχουν τα σωστά θεμέλια υιοθέτησης προτύπων της Ε.Η.
- Μείωση της γραφειοκρατίας
- Απλοποίηση του κρατικού μηχανισμού και της πολυπλοκότητας των νόμων έτσι ώστε να διευκολύνεται η επιχειρηματικότητα.
- Αλλαγή του οικονομικού περιβάλλοντος υιοθετώντας στρατηγικές που το καθιστούν επιχειρηματικά ηθικό.

4.1.1. Οικονομική Προσέγγιση & Καταπολέμηση της Διαφθοράς

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η διαφθορά, το κράτος θα πρέπει να επιληφθεί μιας σειράς μέτρων και εφαρμογής μοντέλων. Αρχικά θα πρέπει να διαφοροποιηθεί μια διοικητική ομάδα η οποία θα διασφαλίζει τη διαμόρφωση αξιόπιστων συστημάτων στελέχωσης, αξιολόγησης και βελτίωσης του προσωπικού των διαφόρων τμημάτων. Επίσης, θα πρέπει να υπάρχουν ανεξάρτητοι ελεγκτικοί μηχανισμοί, στελεχωμένοι από κατάλληλα εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο θα ελέγχει και θα εποπτεύει τους δημόσιους οργανισμούς. Τα ευρήματα των ελεγκτικών μηχανισμών θα πρέπει να δημοσιοποιούνται, οπώς ακριβώς συμβαίνει και με τις ετήσιες εκθέσεις των επιχειρήσεων. Η εφαρμογή του μοντέλου της Επιχειρηματικής Ηθικής θα αποτελεί το λειτουργικό, θεσμικό, κανονιστικό πλαίσιο, ώστε το δημόσιο να διέπεται από κοινές αρχές, αξίες αλλά και κανόνες δεοντολογίας. Η συνεχής επιμόρφωση των κρατικών λειτουργών και η υπενθύμιση ότι οι πράξεις τους έχουν αντίκτυπο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, συντελεί στην εμπέδωση ενός βασικού συστήματος ηθικών αξιών. Τα διοικητικά στελέχη των τμημάτων του δημόσιου τομέα θα πρέπει να αναλογιστούν την ευθύνη που έχει ο ηγετικός τους ρόλος. Θα πρέπει λοιπόν να είναι σε θέση να σέβονται τον υφιστάμενο, να διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα, να ενδυναμώνουν τους εργαζόμενους και επιδεικνύουν σεβασμό στο άτυπο ψυχολογικό συμβόλαιο που έχουν συμφωνήσει μαζί τους. Οι ίδιοι, ως ηγέτες, θα πρέπει να αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς έτσι ώστε να εμπνέουν εμπιστοσύνη στον απλό πολίτη, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην σωστή λειτουργία του δημόσιου τομέα. Αν προωθηθούν όλες αυτές οι αλλαγές, αυτονόητο είναι ότι εκμηδενίζονται τα περιθώρια ανάπτυξης της διαφθοράς και κατά συνέπεια αποκλείονται άτομα που

αποσκοπούν στο ιδίον όφελος και όχι στο κοινωνικό. Αν είναι απαιτητό από τις επιχειρηματικές ομάδες -που χαρακτηριστικό γνώρισμα της οντότητας τους είναι η κερδοφορία- τότε δεν είναι εξωπραγματικό και για τον δημόσιο τομέα που συστήνεται από τους πολίτες για την προάσπιση των συμφερόντων του, η εφαρμογή αυτών των μεταρρυθμίσεων. Σε τέτοιες συνθήκες, η διαφθορά δεν έχει θέση εφόσον σε ένα τέτοιο περιβάλλον η διαφθορά δεν θα βρίσκει πρόσφορο έδαφος ανάπτυξης. Ταυτόχρονα θα περιορίζεται η ανάπτυξη και η δράση ομάδων με αντιτιθέμενα συστήματα αξιών που επιδιώκουν το ατομικό όφελος σε βάρος του κοινωνικού οφέλους, ώστε να οδηγηθούμε στο κράτος που θα είναι συνεργάτης του πολίτη και όχι αντίπαλος. Όσο και αν δείχνει ουτοπικό αξίζει την προσπάθεια.

4.2. Φορολογική & Λογιστική Προσέγγιση

Το μοντέλο της επιχειρηματικής ηθικής, μέσα από την αλληλεπίδραση της με τις δύο εκφάνσεις της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Ευθύνης αποτελεί κρίσιμο συστατικό για την οικοδόμηση μιας υγιούς αγοράς, στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων μέσα από την προσέλκυση μακροχρόνιων επενδυτικών κεφαλαίων. Οι ελληνικές επιχειρήσεις, προκειμένου να ανταποκριθούν στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον θα πρέπει να προβούν σε διαρθρωτικές αλλαγές της λειτουργίας τους, των στρατηγικών και των πολιτικών τους, υιοθετώντας διεθνείς πρακτικές όπως αυτές που περιλαμβάνονται στο μοντέλο της Ε.Η.

Η προσπάθεια αυτή των επιχειρήσεων θα πρέπει ωστόσο να ενισχυθεί από καινοτομίες ή προσθήκες της φορολογικής νομοθεσίας . Τα πιστωτικά ιδρύματα, με την προώθηση τραπεζικών προϊόντων, επίσης θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Ορισμένες προτάσεις, των οποίων η υλοποίηση θα την ενίσχυε επιχειρηματική ηθική, είναι οι ακόλουθες:

- Επενδυτικά προϊόντα/προγράμματα χαμηλότοκα, μακροπρόθεσμης ή βραχυπρόθεσμης διάρκειας ανάλογα με τις ανάγκες κάλυψης των επιχειρήσεων προκειμένου να καλυφθούν δαπάνες που προορίζονται για τη διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, για την επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, για την προστασία του περιβάλλοντος κ.ο.κ.
- Επιχορηγούμενα/Επιδοτούμενα προγράμματα από το κράτος ως προς τις επιχειρήσεις που συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή, δημιουργώντας νέες

θέσεις εργασίας και συμβάλλοντας έτσι στη μείωση του % ανεργίας. Αν και ήδη προωθούνται τέτοιου είδους προγράμματα (π.χ ο ΟΑΕΔ έχει επιδοτούμενα προγράμματα για ανέργους έως 29 ετών, για ΠΕ έως 35 ετών), θα πρέπει να εισαχθούν και άλλα προγράμματα τα οποία θα καλύπτουν ευάλωτες εργασιακά ομάδες (π.χ μητέρες) ή ακόμη να δίνεται προτεραιότητα σε άτομα που δεν έχουν οικονομική ενίσχυση από το οικογενειακό περιβάλλον τους έτσι ώστε να μην αποκλείονται αυτές οι ομάδες ως κατηγορίες επιλογής στις προσλήψεις.

- Δυνατότητα ενίσχυσης των επιχειρήσεων για την κάλυψη εξόδων κοινωνικής ευθύνης από άλλες επιχειρηματικές μονάδες, πιο εύρωστες οικονομικά. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων, η ταυτόχρονη ανάπτυξη των επιχειρηματικών μονάδων, προστατεύεται το κοινωνικό συμφέρον αλλά και το περιβάλλον. Το όφελος για την επιχείρηση που χορηγεί ουσιαστικά μια άλλη μπορεί να είναι η συμφωνία ενός % επί των κερδών της χρηματοδοτούμενης επιχείρησης ενώ στον ισολογισμό θα απεικονίζεται ως λογαριασμός συμμετοχής σε άλλες επιχειρήσεις.
- Οι δαπάνες οι οποίες πραγματοποιούνται για τη βελτιστοποίηση συνθηκών εργασίας, επιμόρφωσης, απασχολησιμότητας, εξοικονόμησης πόρων, ανακύκλωσης, για την ανάπτυξη προγραμμάτων πιστοποίησης περιβαλλοντικής διαχείρισης και κοινωνικής ευθύνης (κ.ο.κ), μπορούν να είναι εκπιπτόμενες ή να φορολογούνται με χαμηλό συντελεστή ΦΠΑ με την προϋπόθεση ότι μέρος των κερδών θα επανεπενδύεται για σκοπούς της επιχειρηματικής ηθικής.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι επιχειρήσεις που θα δικαιούται τέτοιου είδους φορολογικές – χρηματοοικονομικές ελαφρύνσεις, κρατικές επιχορηγήσεις, επιδοτήσεις ή και χρηματοδοτήσεις οφείλουν να πληρούν τουλάχιστον τις παρακάτω προδιαγραφές:

- Δέσμευση από τις επιχειρήσεις για συνέχιση της εφαρμογής ηθικών προτύπων και μοντέλων, δεδομένου κιάλας ότι % των κερδών θα πρέπει να επανεπενδύεται και στις επόμενες οικονομικές χρήσεις για κοινωφελείς σκοπούς.

- Υποχρεωτική συμμετοχή της διοίκησης αλλά και του προσωπικού, σε προγράμματα κατάρτισης για την επιχειρηματική ηθική προκειμένου να συμβαδίζουν με τις οικονομικές-κοινωνικές-περιβαλλοντικές αλλαγές και να προσαρμόζονται ανάλογα.
- Υποβολή ερωτηματολογίου σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης προκειμένου να διαπιστώνεται κατά πόσο είναι διάχυτη η ηθική στην εταιρική κουλτούρα και κατά πόσο υπάρχουν περιθώρια ανάπτυξης της κοινωνικής ευθύνης.

Ωστόσο και οι ίδιες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να έχουν δικαίωμα στη λήψη συμβουλών και κατευθυντήριων γραμμών, από τα εξειδικευμένα Ινστιτούτα, έτσι ώστε η από κοινού συνεργασία να συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και στην περαιτέρω ανάπτυξη. Ήδη κάποια ινστιτούτα παρέχουν διαδικτυακούς χώρους στους οποίους σημαντικά θέματα συζητούνται για την εξεύρεση λύσεων.

Εξετάζοντας από λογιστική σκοπιά το θέμα της επιχειρηματικής ηθικής και τον τρόπο με τον οποίο μεσολαβεί για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα, πρέπει να δούμε τη σχέση αλληλεπίδρασης της ηθικής με τη φήμη της επιχείρησης. Είδαμε σε προγενέστερη ανάλυση, ότι η επιχειρηματική ηθική αριστεία μειώνει τον κίνδυνο απροσδόκητης ζημιάς στη φήμη της επιχείρησης.

Από τη λογιστική γνωρίζουμε ότι η **υπεραξία** (*Goodwill*) μιας επιχείρησης ισούται με τη διαφορά που τυχόν παρατηρείται μεταξύ του κόστους επένδυσης σε αυτήν, (όπως συμβαίνει σε περιπτώσεις εξαγορών), δηλαδή του χρηματικού αντιτίμου στο οποίο συμφωνείται η συναλλαγή και της εσωτερικής αξίας απόκτησης, δηλαδή της λογιστικής αξίας στην οποία αποτιμάται βάσει των βιβλίων της (% αναλογίας στα Ίδια Κεφάλαιά της). Η υπεραξία αυτή δύναται να προκύψει από υποτιμημένα ή και υπερτιμημένα στοιχεία του Ενεργητικού, ή ακόμη και να οφείλεται στην υπεραξία απόκτησης, δηλαδή τη φήμη και πελατεία.

Συμπέρασμα: Από την παραπάνω ανάλυση, μπορούμε να καταλήξουμε στο ότι αν η φήμη και η πελατεία, εκτιμάται, αποτιμάται και απεικονίζεται στον ισολογισμό ως υπεραξία, τότε για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν μοντέλα Ε.Η (όπως το πρωτοποριακό μοντέλο EBEN), η υπεραξία πρέπει να αναπροσαρμόζεται σε μεγαλύτερα μεγέθη.

4.3 Κοινωνική Προσέγγιση

Η κοινωνική υπευθυνότητα όσον αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό ,θα πρέπει να διέπει τη διαδικασία προσλήψεων, εκπαίδευσης-επιμόρφωσης, αξιολόγησης της απόδοσης, την καταβολή αμοιβών-παροχών, τη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας. Ο ρόλος της ηγεσίας θα πρέπει να είναι σαφής αλλά και οι εργαζόμενοι από τη πλευρά τους οφείλουν να σέβονται τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας προς όλες τις ομάδες κοινού (stakeholders) συμπεριλαμβανομένων και των συναδέλφων, να συμβάλλουν στην εξοικονόμηση πόρων, να επιδεικνύουν Περιβαλλοντική Ευαισθησία και να συμμετέχουν σε δράσεις ΕΚΕ και εθελοντισμού όχι για την προσέλκυση πελατών αλλά γιατί πιστεύουν ουσιαστικά στην προώθηση μιας ηθικής επιχειρηματικής κουλτούρας.

4.4 Περιβαλλοντική Προσέγγιση

Οι καταναλωτές αλλά και οι επενδυτές δεν επιλέγουν πλέον τις επιχειρήσεις με μοναδικό κριτήριο τη ποιότητα των προϊόντων τους και τα οικονομικά τους αποτελέσματα αντίστοιχα, αλλά και με βάση τις κοινωνικές περιβαλλοντικές τους δράσεις. Όλες οι έρευνες δείχνουν ότι η εταιρική φήμη είναι το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο που έχει η επιχείρηση και οι ενέργειες των εταιρειών κινούνται προς τη διασφάλιση της. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια εντατικοποιούνται οι προσπάθειες για μείωση της κατανάλωσης ενέργειας, αξιοποίηση εναλλακτικών πηγών ενέργειας, καλύτερη και πιο σωστή διαχείριση των υδάτινων πόρων, καθώς επίσης και ανακύκλωση του χαρτιού και άλλων πρώτων υλών.

4.5 Εποπτεία επιχειρήσεων και Whistle-Blowing

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, η παρουσία ανεξάρτητων εποπτικών αρχών της κοινωνικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων, κρίνεται επιτακτική. Η οικονομική ύφεση πρέπει να αποτελεί έναυσμα για τις επιχειρήσεις προκειμένου να ευαισθητοποιούνται απέναντι στα κοινωνικά προβλήματα και να υιοθετούν μοντέλα επιχειρηματικές ηθικής.

Ωστόσο στις μέρες μας παρατηρείται ότι πληθώρα επιχειρήσεων προσπαθεί να επωφεληθεί από την οικονομική κρίση αλλά και από την ισχύουσα νομοθεσία. Εκμεταλλευόμενες τις νομοθετικές αλλαγές, προβαίνουν σε περικοπές μισθών στα

όρια του κατώτατου μισθού, σε μαζικές απολύσεις δεδομένου ότι δεν είναι τόσο ασύμφορες για την επιχείρηση με τα νέα δεδομένα, σε προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού με πενιχρούς μισθούς. Σε τέτοιου είδους περιπτώσεις, η ίδια η νομοθεσία αποτελεί πρόσφορο έδαφος για καταπάτηση της ανθρώπινης ηθικής και αξιοπρέπειας. Στη προσπάθεια τους για μείωση του κόστους, η μισθοδοσία είναι το κόστος εκείνο που υπόκειται στις μεγαλύτερες περικοπές. Σπάνια οι μειώσεις αυτές αφορούν μισθούς διοικητικών στελεχών. Κυρίως πλήττουν τις χαμηλές μισθολογικά εργατικές βαθμίδες. Αν όμως οι επιχειρήσεις επέλεγαν να μειώσουν άλλα κόστη (πχ έξοδα διοίκησης, αμοιβές διοικητικών στελεχών, μισθώματα αυτοκινήτων), τα % ανεργίας αναμφίβολα δεν θα ήταν τόσο υψηλά και οι επιχειρήσεις θα αποδείκνυαν την επιχειρηματική τους ηθική. Σε επίπεδο περιβαλλοντικής προσέγγισης, διαπιστώνεται ότι πολλές επιχειρήσεις δεν τοποθετούν μηχανισμούς βιολογικού καθαρισμού διότι είναι δαπανηροί, φωτοβολταϊκά τοποθετούνται κοντά σε λίμνες (π.χ Υλίκη) με κίνδυνο να μολυνθεί το πόσιμο νερό.

Είναι αυτά τα παραδείγματα και άλλα όμοια τους που καθημερινά ανακύπτουν και που καθιστούν αναγκαία τη παρέμβαση ανεξάρτητων αρχών για να υποδείξουν επαναπροσδιορισμό των στρατηγικών και πολιτικών των επιχειρήσεων. Θετικό θα είναι επίσης η εποπτεία να γνωστοποιεί τα πορίσματα της σε αρμόδιους φορείς προκειμένου να επιβάλλονται **άμεσες και αυστηρές κυρώσεις** σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.

Καθένας μπορεί να σκεφτεί ότι υπάρχουν ορισμένοι κλάδοι επιχειρήσεων που το αντικείμενο δραστηριότητας τους είναι ευάλωτο σε πρακτικές επιχειρηματικής ηθικής. Τέτοιου είδους επιχειρήσεις είναι οι καπνοβιομηχανίες, οι εταιρείες διαχείρισης προσωπικού, εταιρείες με τυχερά παιχνίδια, ταξιδιωτικά πρακτορεία κ.ο.κ. Δύσκολα μπορεί να υποθέσει κανείς ότι οι κλάδοι αυτοί μπορούν να εντάξουν την επιχειρηματική ηθική στην εσωτερική τους κουλτούρα και να τη χρησιμοποιήσουν ως μέσο ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας. Σε κάποιες περιπτώσεις εταιρειών, είναι εντελώς οξύμωρο να αναφερόμαστε στην επιχειρηματική ηθική. Ήδη έχουμε δει ότι για την ανάλυση κάποιων δεικτών, ορισμένες εταιρείες (π.χ. πυρηνικής ενέργειας), αποκλείονται.

Σε εταιρείες που σχετίζονται με τη διαχείριση προσωπικού, στην ουσία διαχείριση της ανεργίας, η εποπτεία είναι επιβεβλημένη, όχι μόνο από τον εσωτερικό έλεγχο και

από ανεξάρτητους ελεγκτές. Για παράδειγμα, πώς ελέγχεται ότι οι αγγελίες που δημοσιεύονται από εταιρείες διαχείρισης προσωπικού είναι όντως πραγματικές;

Τελικά, αν και η επιχειρηματική ηθική φαίνεται να είναι θέμα των επιχειρήσεων, εντούτοις είναι τεράστια η συμβολή και ευθύνη όλων μας, σε προσωπικό και συλλογικό επίπεδο γιατί καθένας από εμάς από τη κοινωνική θέση που κατέχει συμμετέχει στη κοινωνική δικαιοσύνη και ηθική. Πολλές φορές τόσο στο οικονομικό, όσο στο κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον παρατηρούνται ανομίες οι οποίες αποσιωπούνται από φόβο μήπως θιχτεί το ατομικό συμφέρον. Είναι πολύ σημαντικό ότι στα πλαίσια της Διεθνούς Διαφάνειας, προωθούνται τέτοιες πρακτικές, δίνοντας τη δυνατότητα στον εκάστοτε εργαζόμενο να αναφέρει περιστατικά που έχουν υποπέσει στην αντίληψή του και που ενδέχεται να υποδηλώνουν απάτη, κακοδιαχείριση, διαρροή εμπιστευτικών πληροφοριών και δεδομένων της επιχείρησης. Παρά την ισχύ στην ελληνική έννομη τάξη του άρθρου 40 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας «περί της υποχρέωσης των ιδιωτών να αναγγέλλουν στις διωκτικές αρχές αξιόποινες πράξεις που περιέρχονται σε γνώση τους», είναι προφανές και εύλογο ότι η συγκεκριμένη διάταξη μέχρι σήμερα δεν έχει επιφέρει καθολικά και ανεξαιρέτα κυρώσεις στους παραβάτες. Έτσι και το whistleblowing αποτελεί αναμφίβολα επιλογή και όχι νομική υποχρέωση. Έρευνες βέβαια έχουν δείξει, ότι παρόλο που οι αναφορές των εργαζομένων πρέπει να είναι μυστικές, πολλές φορές υπάρχουν διαρροές με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος που υποδεικνύει την ανήθικη πράξη, να βλάπτεται τελικά από αυτή του τη πράξη. Γεγονός πάντως είναι ότι το whistle-blowing, μπορεί –με κάποιες βελτιώσεις στην εφαρμογή της – να ενισχύσει την επιχειρηματική ηθική. Η αρμόδια ομάδα προβαίνει σε έλεγχο για να διαπιστώσει κατά πόσο οι καταγγελίες-μαρτυρίες ευσταθούν ενώ η παραβατικότητα επιφέρει κυρώσεις οι οποίες αυξάνουν σημαντικά τον κίνδυνο ζημίας στη φήμη της επιχείρησης.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η εποπτεία μπορεί να λειτουργήσει σαν προληπτική ασφαλιστική δικλείδα της επιχειρηματικής ηθικής και η δυνατότητα του Whistle-blowing ως κατασταλτική. Ο συνδυασμός αυτός αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις από ανήθικες πρακτικές και τις ωθεί να εφαρμόσουν επιχειρηματικά μοντέλα, τα οποία αν και συνεπάγονται κάποια κόστη, τα οφέλη (όπως έχουν ήδη αναλυθεί) είναι σαφώς περισσότερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5. ΕΒΕΑ & ΣΕΒ στην ενίσχυση της Ε.Η

Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, είναι εδώ και πολλά χρόνια ευαισθητοποιημένο σε πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και κατά συνέπεια σε αρχές της Επιχειρηματικής Ηθικής. Στη σύγχρονη επιχειρηματική πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις δεν μπορεί να διαχωρίζονται από την κοινωνική πραγματικότητα αποσκοπώντας αποκλειστικά στη κερδοφορία. Οφείλουν να συμβάλλουν στην κοινωνική ισορροπία, δημιουργώντας θέσεις εργασίας αλλά και στην προστασία του φυσικού περιβάλλοντος επιδρώντας θετικά στην κοινωνική πρόοδο και συνοχή ως συνάρτηση και αποτέλεσμα μιας αποτελεσματικής και επιτυχημένης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Δεν είναι επαρκείς πλέον μεμονωμένες φιλανθρωπικές δραστηριότητες και δωρεές. Ο ΕΒΕΑ από το 1995 επιβραβεύει (με ειδικό βραβείο) τις επιχειρήσεις που μέσω των στρατηγικών τους υιοθετούν κοινωνικά πρότυπα συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο στη βιωσιμότητα των ίδιων των επιχειρήσεων αλλά και στην προαγωγή του ανθρώπου και της κοινωνίας.

Ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ), ενθαρρύνει από τη πλευρά του, όλα τα μέλη του, να έχουν συμμετοχή στα κοινά και να συμπεριλαμβάνουν στις στρατηγικές τους θέματα που άπτονται της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, να υιοθετούν κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης και να ευαισθητοποιούνται στα θέματα της Αειφόρου/Βιώσιμης Ανάπτυξης. Αυτήν ακριβώς την οροθέτηση θέλησε να πετύχει ο ΣΕΒ με τη «Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων» (Μάιος 2005), η οποία Χάρτα αναγνωρίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και το σκοπό σύστασης τους που δεν είναι άλλος από την επιδίωξη κέρδους, με σεβασμό παράλληλα όμως στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον.

6. Επίλογος

Η οικονομική κρίση μαστίζει όχι μόνο την Ελλάδα αλλά και αρκετές άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι προσπάθειες για τη πάταξη της φοροδιαφυγής και της διαφθοράς επιβάλλεται να εντατικοποιηθούν. Η αδυναμία του κράτους να καταπολεμήσει τα δύο αυτά προβλήματα, έχει ως αποτέλεσμα την επιβάρυνση των πολιτών με πρόσθετα δυσβάστακτα μέτρα. Τα μνημόνια επιβάλλουν όρους αυστηρούς κατά κοινή ομολογία που δυσχεραίνουν τα περιθώρια για ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της οικονομίας. Οι πολιτικοί διχάζουν τους πολίτες οι όποιοι έχουν χάσει κάθε εμπιστοσύνη σε πολιτικά πρόσωπα. Η ανεργία αυξάνεται δραματικά οδηγώντας τον κόσμο στην εξαθλίωση.

Δεδομένων αυτών των συνθηκών, η λύση είναι μία, η **συνεργασία** όλων. Δεν είναι δυνατόν να προσδοκούμε αποκλειστικά από το κράτος να πράξει, αυτό που και μόνοι μας μπορούμε εν μέρει να επιτύχουμε. Οι πλούσιοι οφείλουν να βοηθήνε τους οικονομικά ασθενέστερους και όλοι όλους. Όχι όμως για να ωφεληθούν λαμβάνοντας κάποιο αντίτιμό. Το όφελος είναι ένα για όλους. Μια υγιής κοινωνία απαλλαγμένη από δολιοφθορές. Κράτος, ιδιώτες, πολιτικοί και επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν κοινή στρατηγική που να εξυπηρετεί το έννομο συμφέρον όλων.

Η αναγνώριση αυτής της ανάγκης αντικατοπτρίζεται στη συνεχόμενη αύξηση μη κερδοσκοπικών και / ή μη κυβερνητικών οργανώσεων, που έχουν ως κύρια δραστηριότητα τη γνωστοποίηση θεμάτων που αφορούν οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά προβλήματα στα πλαίσια της ΕΚΕ σε όλα τα αντισυμβαλλόμενα μέρη των επιχειρήσεων.

Παράλληλα, χρησιμοποιούνται υπάρχοντα βασικά κριτήρια για την αποτελεσματική υιοθέτηση των αρχών της ΕΚΕ, όπως: Caux Round Table (CRT) Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders Social Venture Network's, Ethical Trading Initiative Website (ETI), προκειμένου να αναπτυχθούν και άλλα μοντέλα.

Η επιχειρηματική ηθική μέσα από την εφαρμογή του μοντέλου EBEN, δύναται να λύσει το δομικό πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και του ελληνικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος προσφέροντας στην επιχείρηση που το χρησιμοποιεί **ανταγωνιστικό πλεονέκτημα**. Το κράτος λόγω έλλειψης πόρων

οφείλει να συμβάλλει στη προσπάθεια των επιχειρήσεων αλλάζοντας το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν και μετέχοντας στη διεθνή τους διάκριση. Ο συνδυασμός αποτελεσματικών μοντέλων Ε.Η, δεικτών Ε.Η, κρατικού φορέα, ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η επιλογή της ηθικής ως στάση ζωής και συμπεριφοράς , αποτελούν πανάκεια για την ανάπτυξη της οικονομίας, της ανταγωνιστικότητας και της αειφόρου ανάπτυξης.



EXPERT'S OPINION

7. Expert's opinion

7.1 Χρέος, «Αντικυκλικές πολιτικές» και Ηθική

Το σύγχρονο διεθνοποιημένο περιβάλλον αυξάνει τις προκλήσεις στον επιστημονικό χώρο, στρέφει την έρευνα σε μια παγκοσμιοποιημένη κατεύθυνση και ειδικά στο χώρο της οικονομίας, δημιουργεί νέα δεδομένα που αναζητούν εξηγήσεις μέσα στις νέες σύνθετες δομές. Ο τρόπος διαχείρισης της παγκόσμιας διακυβέρνησης η οποία αποτελείται από ευρύτερα πλέον συστημικά υποσύνολα (Ευρωζώνη, ΕΕ, Ένωση κρατών της Λατινικής Αμερικής και της Καραϊβικής, κλπ) δημιουργεί έντονες αλληλεπιδράσεις και εξαρτήσεις ανάμεσα στα στοιχεία αυτών των συνόλων που πλέον αποτελούν ολόκληρες κοινωνίες και εγείρουν μείζονα ηθικά ζητήματα.

Με την εκδήλωση της κρίσης του 2008 στην οικονομία των ΗΠΑ και τη μεταφορά της στην Ευρωπαϊκή ήπειρο με μια μικρή χρονική υστέρηση τα οικονομικά προβλήματα οξύνθηκαν και τα διλήμματα πολλαπλασιάστηκαν. Η βάση του προβλήματος αλλά και η αφορμή για την οικονομική ύφεση στάθηκε η «έννοια» ή καλύτερα η «αποσότητα» του χρέους. Ενός χρέους, που ξεκίνησε από στεγαστικά δάνεια χαμηλής εξασφάλισης, τιλοποιήθηκε και κατάφερε να διαχυθεί στην παγκόσμια οικονομία πλήττοντας ακόμα και θανάσιμα μέρος του παγκόσμιου τραπεζικού συστήματος.

Απολογιστικά προκύπτει ότι ο τρόπος άσκησης εταιρικής διακυβέρνησης σε αρκετές από τις τράπεζες των ΗΠΑ αλλά και σε πολλούς επενδυτικούς οίκους και οίκους αξιολόγησης χρέους (Standard and Poor's, Fitch, Moody's κλπ) ήταν ελλιπέστατος έως ανύπαρκτος. Οι διοικήσεις αυτών των οργανισμών (π.χ. golden boys) δεν μερίμνησαν όχι μόνο με γνώμονα το κοινό συμφέρον αλλά έδρασαν με απόλυτο γνώμονα το προσωπικό όφελος καταργώντας ακόμα και την προοπτική επιβίωσης του οργανισμού που διοικούσαν. Οι αποφάσεις τους, οδήγησαν με μαθηματική βεβαιότητα στη ρήξη μεγάλου μέρους του τραπεζικού συστήματος με την κοινωνία ειδικά εκείνου που έπρεπε να κρατικοποιηθεί ή να αναχρηματοδοτηθεί με κρατικά-κοινωνικά κονδύλια. Η διαφάνεια αλλά και η διαφθορά έπαιξε σημαντικό ρόλο στην

προσπάθεια ισορροπίας του τραπεζικού συστήματος των ΗΠΑ εκείνη την περίοδο. Το περισσότερο γνωστό παράδειγμα αποτελεί η Lehman Brothers η οποία δεν διασώθηκε ενώ μία βδομάδα μετά την πτώχευση της ανακοινώθηκε το σχέδιο (Henry Merritt) Paulson¹ το οποίο αναχρηματοδότησε με 700 δις δολάρια το τραπεζικό σύστημα. Το θέμα της διαφάνειας λόγου χάρη έγκειται στο παρελθόν του Paulson ως στέλεχος της Goldman Sachs (ανταγωνιστή της Lehman) ο οποίος κατηγορήθηκε ότι εκτελώντας εντολές του πρώην του εργοδότη δεν ενέκρινε το πακέτο διάσωσης της αμερικανικής οικονομίας πριν την πτώχευση της Lehman ενώ κομβικό σημείο κοινωνικής ηθικής είναι η μεταφορά τόσο μεγάλου μέρους κοινωνικών πόρων για τη διάσωση των ιδιωτικών τραπεζών. Στην οικονομική πρακτική είναι ευρέως γνωστό ότι ο επιχειρηματίας (τραπεζίτης) αναλαμβάνει τον επιχειρηματικό κίνδυνο και αντίστοιχα αμείβεται για την ανάληψη αυτού του κινδύνου. Στην περίπτωση του σχεδίου Paulson αλλά και στην περίπτωση της ανακεφαλαίωσης πολλών ευρωπαϊκών τραπεζών κατά την εξέλιξη της κρίσης αμφισβητήθηκε έντονα η πολιτική που επέβαλε -όταν οι αποφάσεις των τραπεζιτών επέφεραν ζημιές και προβλήματα βιωσιμότητας – την χρηματοδότηση αυτών των ιδρυμάτων με χρήματα των φορολογούμενων. Ακόμα, στο όνομα της κερδοσκοπίας η κατάργηση του νόμου Glass-Steagall² το 1999 και της διάκρισης των τραπεζών σε αποταμιευτές ή επενδυτές θεωρήθηκε μια από τις αιτίες που οδήγησαν στην ύφεση του 2008.

Ταυτόχρονα το μερίδιο της ευθύνης που καταλογίζεται στους οίκους αξιολόγησης είναι σημαντικό αφού εξέδωσαν σε τιτλοποιήσεις δανείων μειωμένης εξασφάλισης αξιολόγηση υψηλότερη και από εκείνη που εξέδιδαν για να χαρακτηρίσουν οικονομίες ανεπτυγμένων κρατών. Αυτό δημιούργησε το πρόβλημα της υποκατάστασης από πολλές τράπεζες κρατικών ομολόγων που διακρατούσαν, με «τοξικά» εταιρικά ομόλογα (αυξημένης απόδοσης) τα οποία στη συνέχεια δημιούργησαν αλυσιδωτές αντιδράσεις στο διεθνές διατραπεζικό σύστημα και στα χρηματιστήρια. Σημαντικά ηθικά θέματα ανακύπτουν και από τη μεθοδολογία αξιολόγησης αυτών των οίκων αλλά και από τον τρόπο λειτουργίας τους. Δεν είναι τυχαίο ότι τόσο η Bear Stearns όσο και η Lehman Brothers μια μέρα πριν τη χρεοκοπία τους διατηρούσαν βαθμό πιστοληπτικής ικανότητας AAA (ικανότητα ισοδύναμη με την Αγγλία, τη Γερμανία και τις ΗΠΑ).

¹ The Emergency Economic Stabilization Act of 2008

² Banking Act of 1933

Η διάδοση της ύφεσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε πολλαπλάσια προβλήματα λόγω της έλλειψης πολιτικής ενοποίησης της Ευρώπης. Η αρχιτεκτονική του Ευρώ δεν επέτρεπε ούτε από κοινού δανεισμό ανάμεσα στις 17 χώρες της ΟΝΕ ούτε υπήρξε πρόβλεψη ανακατανομής πλεονασμάτων και ελλειμμάτων σε περίπτωση κρίσης χρέους. Ως απάντηση στις προκλήσεις που έθεταν τα υψηλά ελλείμματα και το χρέος σε συνδυασμό με τα υψηλά ομολογιακά spreads και τον αποκλεισμό από τις αγορές χρήματος η ΕΕ κατέληξε στη δημιουργία του Έκτακτου Μηχανισμού Στήριξης³ στον οποίο εντάχθηκε πρώτα η ελληνική οικονομία το Μάιο το 2010. Στη συνέχεια, η επιδείνωση της ύφεσης κατέληξε στην παροχή οικονομικής βοήθειας και μνημονίων συνεργασίας στην Ιρλανδία, την Πορτογαλία στην Ισπανία και στην Κύπρο μέσω της δημιουργίας ενός μόνιμου μηχανισμού οικονομικής στήριξης⁴.

Η πολιτική της «οικονομικής στήριξης» και της υπογραφής «μνημονίων συνεργασίας» ανάμεσα στις 17 χώρες της ΟΝΕ οδήγησε σε μια εκτεταμένη και άνευ προηγουμένου σύγκρουση συμφερόντων ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες των οικονομιών που μπήκαν υπό την επιτήρηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.

Στην περίπτωση της ελληνικής οικονομίας τα ηθικά ζητήματα που αναγείρονται είναι πολλά και ποικίλα. Αρκεί να θυμηθούμε τις δηλώσεις που βεβαίωναν ότι υπάρχουν ταμειακά διαθέσιμα, ενώ εκ των υστέρων ο Διοικητής του ΔΝΤ αποκάλυψε ότι είχε ήδη ενημερώσει τα αρμόδια στελέχη για τη πραγματική εικόνα της οικονομίας, γεγονός που είχε αποκρυφτεί.

Στο πεδίο της οικονομίας η έλλειψη διαφάνειας και η έλλειψη ειλικρίνειας στα οικονομικά και στατιστικά στοιχεία οδήγησαν στην λανθασμένη ενημέρωση των επενδυτών των ελληνικών ομολόγων για το ύψος των ελλειμμάτων και του δημόσιου χρέους. Ο διαμοιρασμός της πληροφορίας αποδείχτηκε προβληματικός ενώ άλλοτε τονίζονταν από τους αρμόδιους ότι η Ελλάδα έχει καλύτερη επίδοση⁵ από την αναμενόμενη και άλλοτε προσομοιάζονταν στο βήμα του κοινοβουλίου με τον τιτανικό. Το ελληνικό δημόσιο για καθαρά πολιτικούς λόγους δεν ανέλαβε ποτέ την ευθύνη να ανακοινώσει την πτώχευση του, η οποία έχει λάβει χώρα στην ουσία από

³ The European Financial Stability Facility (EFSF)

⁴ The European Stability Mechanism (ESM)

⁵ Έλλειμμα προϋπολογισμού 2007 ίσο με 6.5% του ΑΕΠ ενώ το έλλειμμα (αναθεωρημένο) 2009 εμφανίζεται ίσο με 15.6% του ΑΕΠ

τον Μάιο του 2010. Ωστόσο, το Μάρτιο του 2012 προέβει σε μονομερή αθέτηση των υποχρεώσεων του παραβιάζοντας κάθε ηθική αρχή των ενδιαφερόμενων μερών (debt holders) ανεξάρτητα από το είδος της συνεισφοράς⁶ τους και την οικονομική τους κατάσταση. Για μια ακόμα φορά η εθελοντική⁷ απομείωση των ομολόγων έγινε υποχρεωτική συμπεριλαμβάνοντας παρά τη θέληση τους και μικροαποταμιευτές που είχαν λάβει σε μορφή ομολόγων μέρος των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων. Τα περιουσιακά στοιχεία των δανειστών δε σεβάστηκαν και μετά το πέρας της διαδικασίας ο ελληνικός λαός δεν έτυχε της ενημέρωσης ότι όλοι οι επενδυτικοί οίκοι είχαν κατατάξει την ελληνική οικονομία σε κατάσταση selective default, ενώ σκόπιμα οι έλληνες αρμόδιοι διέδιδαν ότι απεφεύχθη το «πιστωτικό γεγονός».

Στην πορεία εξυγίανσης της ελληνικής οικονομίας επιβλήθηκαν σκληρά και επώδυνα μέτρα ακραίας λιτότητας που εξαθλίωσαν οικονομικά τον πληθυσμό και δημιούργησαν βαθιά ύφεση στην ελληνική οικονομία. Με τις δύο δανειακές συμβάσεις υποκαταστάθηκαν τα χρέη των ελληνικών ομολόγων σε τράπεζες του εξωτερικού με χρήματα των ευρωπαϊών φορολογούμενων, ενώ οι ελληνικές τράπεζες ανακεφαλαιοποιήθηκαν από τον μηχανισμό σταθερότητας συμπεριλαμβάνοντας τα κεφάλαια αυτά, στο δημόσιο χρέος της Ελλάδας. Παρότι το καλοκαίρι του 2012 αποτέλεσε ζήτημα αν έπρεπε να δανειοδοτηθούν οι τράπεζες απευθείας από το μηχανισμό στήριξης και να χρεωθούν σε αυτόν, η Ελλάδα δανείσθηκε εκ μέρους όλων των ελλήνων για να καλυφθούν τα άμεσα εποπτικά κεφάλαια των συστημικών τραπεζών.

Ακόμα, το θεσμικό πλαίσιο φάνηκε εντελώς αδύναμο να πατάξει τη φοροδιαφυγή και την εισφοροδιαφυγή στην Ελλάδα με αποτέλεσμα το συντριπτικό ποσοστό από το βάρος των εισπρακτικών μέτρων να βαρύνει εντελώς άδικα τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους, τις περισσότερες αδύναμες οικονομικά τάξεις της ελληνικής κοινωνίας. Η μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιμετώπισαν έντονα προβλήματα έλλειψης ρευστότητας, η ζήτηση στην οικονομία μειώθηκε κατακόρυφα και η ανεργία έφτασε από το 8% στο 26.2% υπογραμμίζοντας άλλο ένα σημείο ανισοκατανομής και αδικίας στους τρόπους αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Ειδικά οι δημόσιες δαπάνες που αποτελούν τους μισθούς και τις συντάξεις έγιναν το επίκεντρο

⁶ Η διάκριση αναφέρεται για ομόλογα που κατείχαν όσοι χαρακτηρίζονταν αποταμιευτές ή επενδυτές

⁷ PSI: Private Sector Involvement

για συνεχείς εκβιασμούς προς τον ελληνικό λαό για την λήψη της εκάστοτε νέας δόσης από την ΕΕ και το ΔΝΤ, ενώ το συντριπτικό τμήμα αυτών των δόσεων προορίζονταν για αποπληρωμή ελληνικών κρατικών ομολόγων που έληγαν εκείνη την περίοδο. Το ίδιο συνέβει και σε πολιτικούς όρους με την απειλή αναγκαστικής εξόδου της χώρας από τη νομισματική ένωση αφήνοντας αρκετούς να τονίσουν ότι οι χώρες του ευρωπαϊκού βορρά πλέον αναμιγνύονται και επηρεάζουν τις πολιτικές αποφάσεις των κρατών μελών ακόμα και σε εκλογικό επίπεδο.

Τα μνημόνια συνεργασίας, τα πολυνομοσχέδια, οι εφαρμοστικοί νόμοι και όλα τα μέτρα που πάρθηκαν με σκοπό την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την επιστροφή στις αγορές απέτυχαν παταγωδώς και η πραγματικότητα των αριθμών και των «δημοσιονομικών συντελεστών» απλά συνέχισαν την σύνθεση της εικόνας της οικονομικής καταστροφής στη σύγχρονη Ελλάδα.

Από την ακραία ύφεση δεν ξέφυγε ταυτόχρονα όλος ο ευρωπαϊκός νότος με πρόσφατο το παράδειγμα της Κύπρου που δεν έγινε σεβαστό ούτε το ευρωπαϊκό κεκτημένο ούτε καν το άβατο της τραπεζικής πίστης. Η απομείωση των καταθέσεων ανοίγει το δρόμο για μια νέα πολιτική κατά την οποία μια τράπεζα μπορεί να μετακυλήσει τη ζημία της στους καταθέτες της συγχέοντας τους ρόλους δανειστή και δανειζόμενου και το ηθικό υπόβαθρο των δεσμεύσεων των δύο μερών.

Το σίγουρο πάντως είναι ότι από την αρχή της κρίσης στις ΗΠΑ, μια σειρά χώρες όπως η Ισλανδία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και η Κύπρος έκαναν ακόμα περισσότερο επίκαιρες τις αρχές της φιλοσοφίας και της ηθικής ως μέσα της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας ακόμα και στο πιο σκληρό και «βάρβαρο» κομμάτι της οικονομικής επιστήμης που αφορά στις διεθνείς σχέσεις και στο δανεισμό των οικονομικών συστημάτων.

Στυλιανός Λ. Ρεζ

Υπ. Διδάκτωρ Χρηματοοικονομικής

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

8. Πηγές

Βιβλιογραφία – Αρθρογραφία

1. Οδηγός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, Ελληνικό Δίκτυο
2. Επιχειρηματική Ηθική και Δίκαιο, Παναγιώτης Σταικούρας
3. Επιχειρηματική Ηθική και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Νάνσυ Παπαλεξανδρή
4. Ανάπτυξη μέσω επιχειρηματικότητας, Δημήτρης Λακασάς
5. Η Επιχειρηματική Ηθική ως λύση στο ελληνικό πρόβλημα, Αντώνης Γκορτζής
6. Κώδικες Επαγγελματικής Δεοντολογίας: η σημαντικότητα της ύπαρξης & της εφαρμογής τους, Γιάννης Φίλος
7. Βιώσιμο Μέλλον: Η συνεισφορά της ΔΟΠ μέσα από Μοντέλα / Πλαίσια Επιχειρηματικής Αριστείας, Διαχείρισης Απόδοσης & Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, Δρ Ευανθία Π. Βορριά, Καθ. Γεώργιος Α. Μποχώρης
8. Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης & Σύγχρονη Επιχείρηση, Λουκά Σπανού
9. Επιχειρηματική Ηθική και Εσωτερικός Έλεγχος», κ. Ιωάννη Δραπανιώτη στην Ημερίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών με θέμα «Σημασία της Επιχειρηματικής Ηθικής για τις Σύγχρονες Επιχειρήσεις»
10. Ηθική των επιχειρήσεων-Αντιμέτωποι με το ζήτημα, The Economist Books, 2010, Εκδόσεις Κέρκυρα
11. Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης –Μάρτιος 2013, Grant Thornton
12. Οι Ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση: Προοπτικές και στρατηγικές για διεθνή ανταγωνιστικότητα, Σπ. Λιούκας, Καθηγητής Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών Δεκέμβριος 2010
13. Δεοντολογία επαγγέλματος και επιχειρηματικότητα, Εισηγήτρια: Στέλλα Στυλιάδη, Σεπτέμβριος 2009
14. <http://www.naftemporiki.gr>
15. <http://www.transparency.gr>
16. <http://www.sev.org.gr>
17. <http://www.csrhellas.gr/>
18. <http://www.moneyconferences.com>
19. <http://www.medium.gr>
20. <http://marketnews.gr>
21. <http://www.epistimonikomarketing.gr>
22. <http://csrnews.gr>
23. <http://parallhlografos.wordpress.com>

24. <http://news.disabled.gr>
25. <http://www.eurocharity.gr/el>
26. <http://e-rooster.gr/12/2007/545>
27. <http://www.ebency.org>
28. <http://news.disabled.gr/?p=33926>
29. <http://news.kathimerini.gr>
30. <http://www.enet.gr>
31. <http://www.epistimonikomarketing.gr>
32. <http://news.pathfinder.gr/>
33. <http://www.morax.gr>
34. <http://www.amra.gr>
35. <http://www.epagogi.gr>
36. <http://everythingispolitics.wordpress.com>
37. <http://poexania.wordpress.com>
38. www.ebef.eu