

Η εξέλιξη της εταιρικής ηθικής διακυβέρνησης και η επίδρασή της στις σύγχρονες επιχειρήσεις

Γεώργιος Μ. Ασπρίδης

Δρ Διοικητικής Επιστήμης Ε.Κ.Π.Α.

Επιστημονικός Συνεργάτης Α.Τ.Ε.Ι. Πειραιά

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να συνδυάσουμε την έννοια της ηθικής διακυβέρνησης και της έννομης δραστηριότητας των επιχειρήσεων με το οικονομικό όφελος αυτών, έννοιες που για πολλούς οικονομολόγους δεν ταυτίζονται. Η ηθική διακυβέρνηση προσπαθεί να καλύψει τις παθογένειες του σύγχρονου καπιταλιστικού συστήματος, να ορθολογικοποιήσει τους θεσμούς, να διορθώσει τις δυσλειτουργίες και να συμβάλλει στην αυτορρύθμισή του, σύμφωνα με τη θεωρία του N. Luhmann. Διερευνώνται οι παρεμβάσεις διαφόρων φορέων στην ανάπτυξη της εταιρικής ηθικής. Τα συμπεράσματα της εργασίας ελπίζουμε να αξιοποιηθούν και να συμβάλλουν ουσιαστικά στην αναβάθμιση της θεωρίας και της εφαρμογής των αρχών της Ε.Κ.Ε. στην Ελλάδα, στην ουσιαστική αναβάθμιση των παρεχομένων υπηρεσιών των επιχειρήσεων.

Λέξεις - Κλειδιά: Ηθική, Εταιρική Ηθική Διακυβέρνηση, Εξελικτικές Καθολικότητες, Εταιρική κοινωνική Ευθύνη, Εταιρικός Πολίτης

Γενικά για την ηθική

First: each person is to have an equal right to the most extensive scheme of equal basic liberties compatible with a similar scheme of liberties for others.

J. Rawls¹

Η ηθική προβληματίζει την ανθρωπότητα εδώ και χιλιάδες χρόνια, εξελίσσεται στο πέρασμα των ετών, ενώ στη σύγχρονη εποχή επηρεάζει την εταιρική αντίληψη και τον τρόπο που οι επιχειρήσεις

¹Από την αγγλική έκδοση του βιβλίου «θεωρία της Δικαιοσύνης» (A theory of Justice, Belknap 1971), σ. 60.

αντιλαμβάνονται τον ανταγωνισμό. Ο όρος καθιερώθηκε από τον **Αριστοτέλη** που ονόμασε κατ' αυτόν τον τρόπο τις αρετές στις οποίες βασίζονται οι πράξεις μας. Είναι ένας κώδικας συμπεριφοράς ή πεποιθήσεων, που η κοινωνία τον θεωρεί έγκυρο και διαμορφώνει το τί είναι σωστό και τί λάθος. Επίσης, είναι «οι κοινές αντιλήψεις ... ηθικής που έχουν αλλάξει σημαντικά με την πάροδο του χρόνου» (Βασιλείου/Σταματάκης 2000 : 170) και βρίσκονται σε αλληλεπίδραση με το γεωγραφικό, το τεχνολογικό και το πολιτισμικό περιβάλλον. Από κανονιστικής απόψεως, τα ήθη διαμορφώνουν έναν κώδικα συμπεριφοράς και πεποιθήσεων (Βασιλείου/Σταματάκης 2000 : 170).

Κατά τον καθηγητή **Γ. Μπαμπινιώτη** η ηθική διατυπώνει αξιολογικές κρίσεις με θέμα τη διάκριση καλού/κακού και επιδιώκει να προσδιορίσει το σκοπό της ζωής του ανθρώπου καθώς και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Τα ήθη διαφέρουν από λαό σε λαό, εξαρτώνται από την παράδοσή τους και το βαθμό ανάπτυξης του καθενός (Μπαμπινιώτης 1998 : 722,723).

Σύμφωνα με τους Νόμους της Ηθικής (Gillon 1986 : 60-67 και 73-80), ο άνθρωπος οφείλει να ενεργεί με γνώμονα το καλό όλων, να προστατεύει τη ζωή και να μην την καταστρέφει, να σέβεται την προσωπικότητα και την περιουσία των άλλων, να προστατεύει και να βοηθά τους αδυνάτους και τέλος να είναι χρήσιμος στις σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, να μην είναι εκδικητικός και να θυσιάζεται για αυτούς.

Κατά το **Rawls** εμφανίζονται δεσμεύσεις και περιορισμοί στην έννοια του ορθού, από τη στιγμή που αυτοί συντρέχουν κατά την επιλογή των ηθικών αρχών. Οφείλουμε να εξετάζουμε όλα τα ηθικά διλήμματα, που προκύπτουν στο πλαίσιο της θεωρίας της μερικής συμμόρφωσης, στο πλαίσιο της ελευθερίας. Η κοινωνική δικαιοσύνη είναι μια αξία που δεν αντιτίθεται στην ατομική ελευθερία, αλλά την προϋποθέτει και την συμπεριλαμβάνει. Για να καταλήξει κανείς σε ένα σύνολο αρχών για την κοινωνική ευημερία, οφείλει να αποστασιοποιηθεί από τα εγωιστικά του συμφέροντα, τα οποία υπερισχύουν. Τα άτομα καλούνται να ακολουθήσουν την αρχή της μεγιστοποίησης της ευημερίας αυτών που βρίσκονται στη χειρότερη θέση και δε θα ήταν πολύ πρόθυμοι να αποδεχθούν αλλαγές, που θα μείωναν την προσωπική ευημερία τους (Rawls 2007 : 166, 289 κ.έπ., 553 κ.έπ., Χατζής 2002).

Ο **Dworkin**, με τη σειρά του, λαμβάνει υπόψη του τους ηθικούς παράγοντες για την ερμηνεία της ισότητας και αναφέρεται στην επιλογή του «ηθικού ατομικισμού» (Dworkin 2006 : 17-88). Αυτός ο (ηθικός)

ατομικισμός - χαρακτηριστικό του φιλελευθερισμού - διαμορφώνει την εταιρική ηθική διακυβέρνηση.

1. Η Εταιρική Ηθική Διακυβέρνηση

Σε άρθρο της Καθημερινής (26/11/1996), το οποίο στηρίζεται σε έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (του Ο.Η.Ε.), αναφέρεται ότι υπάρχουν ένα δισεκατομμύριο άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι σε ολόκληρο τον πλανήτη. Αυτό σημαίνει ότι είναι άνεργο ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού που είναι ικανοί προς εργασία. Και αυτό το νούμερο συνεχώς μεγαλώνει λόγω της κρίσης των τελευταίων ετών. Μια κρίση, η οποία σύμφωνα με τις σχετικές εκθέσεις (για το Νόμο SOx, της Ε.Ε. και άλλα), οφείλεται εν πολλοίς στην κακή εταιρική διακυβέρνηση, στον ανύπαρκτο εξωτερικό έλεγχο και στη μη εφαρμογή των βασικών κανόνων της εταιρικής διακυβέρνησης. Σημαντικό ρόλο διεδραμάτισε η πλεονεξία και το ρίσκο που ελάμβαναν τόσο οι εταιρείες που έταζαν μεγάλες αποδόσεις, όσο και οι επενδυτές.

Ο όρος διακυβέρνηση ορίζεται ως *«how to run the business of the state»*, με τη λογική ότι οι άνθρωποι των επιχειρήσεων οφείλουν να εφαρμόζουν τους κανόνες της λογικής και της επιστημονικής μεθόδου.² Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την όρισε ως *«τη δομή κανόνων και διαδικασιών που επιδρούν στην άσκηση της εξουσίας, η οποία πρέπει να ασκείται ανοιχτά, με συμμετοχή, λογοδοσία, αποτελεσματικότητα και συνοχή. Οι αρχές αυτές είναι σημαντικές για την εγκαθίδρυση μιας περισσότερο δημοκρατικής διακυβέρνησης και μπορούν να εφαρμοσθούν σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης»* σύμφωνα με τη Λευκή Βίβλο για την Περιβαλλοντική Ευθύνη, Βρυξέλλες 2000 (1547/7).

Η διακυβέρνηση συγκροτείται από συστήματα, που το ένα επηρεάζει το άλλο και οφείλει να είναι ανοιχτή στην επικοινωνία των υποσυστημάτων της, ακολουθώντας παράλληλα τις αρχές της διαφάνειας, της διαβούλευσης, της αποτελεσματικότητας, της επίτευξης των στόχων, την αρχή της αναγκαιότητας και την αρχή της αναλογικότητας. Περιλαμβάνει κανόνες και διαδικασίες χωρίς τη χρησιμοποίηση βίας ή με την άσκηση της τελευταίας σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Οι κανόνες είναι αυτοί που μετατρέπουν την ισχύ σε νομιμοποιημένη εξουσία (κατά **Weber**), και αποτελούν γνώρισμα της καλής διακυβέρνησης.³

²Για τη θεωρία της διακυβέρνησης βλ. Α. Μακρυδημήτρη, εισηγήσεις στο πλαίσιο του μαθήματος *«Σχεδιασμός & Ανάλυση της Δημόσιας Πολιτικής»*, Π.Μ.Σ. *«Κράτος & Δημόσια Πολιτική»*, Ε.Κ.Π.Α., Τμ. Π.Ε.Δ.Δ., α.ε. 2003 - 2004

³Op.cit, υποσ. 1.

Σύμφωνα με τον Πρόεδρο του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (Ε.Ι.Ε.Ε.) **Γ. Ζέρη**, η εταιρική διακυβέρνηση (*Corporate Governance*)⁴ είναι το σύνολο των κανόνων που διέπει τις σχέσεις όλων των συμμετεχόντων και όσων επηρεάζονται από τη λειτουργία της εταιρείας. Σκοπός της είναι η μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης προς όφελος των μετόχων της, όσων συμβάλλουν στην ανάπτυξή της και της κοινωνίας γενικότερα. Στηρίζεται στον εσωτερικό έλεγχο, ο οποίος αξιολογεί και καταγράφει τις εσωτερικές διαδικασίες, επισημαίνει αδυναμίες και αποκλίσεις του συστήματος, παρέχει συμβουλές και προτείνει προσαρμογές. Συμβάλλει στην ανάπτυξη και στην εμπέδωση της εταιρικής κουλτούρας μεταξύ των στελεχών της και στην προσαρμογή της επιχείρησης στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Ουσιαστικά συμβάλλει στην προστασία της εταιρείας και στη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων (στην ιστοσελίδα <http://www.theiia.org>, 10/6/2009).

Η εταιρική διακυβέρνηση στηρίζεται στο εταιρικό και στο χρηματιστηριακό δίκαιο, στους λογιστικούς κανόνες, στις επιχειρηματικές πρακτικές και στη δεοντολογία κάθε χώρας. Κύριοι στόχοι της είναι να διευκολύνει και να ενισχύσει τις επιδόσεις, καθιερώνοντας ένα σύστημα κινήτρων που ενθαρρύνει τους διοικούντες να μεγιστοποιούν την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Στη συνέχεια, περιορίζει τις καταχρήσεις της εξουσίας των διοικούντων στους πόρους της επιχείρησης, που προέρχονται από την τάση να εξυπηρετήσουν οι διοικούντες τα δικά τους συμφέροντα. Επίσης, παρέχει τα μέσα επίβλεψης της συμπεριφοράς των διοικούντων, ώστε να εγγυάται την υπευθυνότητα της επιχείρησης και να προστατεύει με κάθε κόστος τα συμφέροντα των επενδυτών και της εταιρείας από τις πιθανές καταχρήσεις (Roux 2007 : 137-138).

Η επιχειρηματική ηθική ασχολείται με την αντιμετώπιση που έχει η επιχείρηση στο εταιρικό περιβάλλον και στην κοινωνία, ώστε να προάγονται το επιχειρηματικό κέρδος, το κοινωνικό συμφέρον, η πρόοδος και η δημιουργικότητα. Ο όρος προκαλεί τις αντιδράσεις τόσο των φανατικών υπέρμαχων της ελεύθερης αγοράς όσο και των πολέμιών της. Οι πρώτοι διερωτώνται γιατί η επιχείρηση πρέπει να ασχολείται με την ηθική και όχι μόνο με την αύξηση των κερδών της. Άρα η ηθική δεν έχει καμία σχέση με τις επιχειρήσεις. Οι δεύτεροι υποστηρίζουν ότι δεν είναι εξ ορισμού δυνατό μία επιχείρηση να είναι ηθική γιατί χρησιμοποιεί κάθε μέσο, θεμιτό ή αθέμιτο, για να επιτύχει την πολυπόθητη για αυτήν κερδοφορία, σύμφωνα με όσα αναφέρει ο **André**

⁴Σύμφωνα με την Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα (1999) ο όρος *Corporate Governance* αποδίδεται καλύτερα ως Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Comte Sponville σε άρθρο του στην Ελευθεροτυπία, 3/5/2005. Ο Καθηγητής του Berkeley **Robert Reich** υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις δεν είναι σε θέση να φέρουν την ιδιότητα του εταιρικού πολίτη αλλά ούτε και θα έπρεπε να συμμετέχουν στη διαμόρφωση των δημοσίων πολιτικών, διότι κυρίως στόχος τους είναι η επίτευξη του κέρδους.

Τέλος, υπάρχουν και οι «ρομαντικοί» που υποστηρίζουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν συγκεκριμένο ρόλο στην κοινωνική πραγματικότητα τόσο σε τοπικό και σε εθνικό επίπεδο όσο και σε διεθνές επίπεδο, άρα και η εταιρική ηθική είναι θεμιτή (Κέφης 2004 : 11).

Σύμφωνα με τον πρόεδρο του Ελληνικού Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής, **Αντ. Γκόρτζη**,⁵ «ο ρόλος της επιχειρηματικής ηθικής είναι μονόδρομος στην αποφυγή τέτοιων γεγονότων, ειδικά αν συνοδεύεται από ένα κατάλληλο εταιρικό και κρατικό θεσμικό πλαίσιο, καθώς και αν αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας, το οποίο συνεχώς καλλιεργείται στους υπαλλήλους και προβάλλεται δυναμικά από τη διοίκηση».

Η επιχειρηματική ηθική είναι και παράγοντας βιώσιμης ανάπτυξης.⁶ Αυτά που συμβαίνουν στο χρηματοπιστωτικό χώρο, αντιβαίνουν κάθε έννοια ηθικής και για αυτό βρισκόμαστε σε αυτή την κατάσταση. Η σύγχρονη επιχείρηση, οφείλει να έχει κοινωνικά αποδεκτές διαδικασίες διότι μόνο έτσι μπορεί να προχωρήσει βιώσιμα η ανάπτυξη του κράτους και της κοινωνίας. Δεν μπορούμε να αναφερόμαστε, τόσο κυνικά, για ανθρώπους που χάνουν τη δουλειά τους και για

⁵Διάβαζε τα πρακτικά του 22^{ου} Πανερωπαϊκού Συνεδρίου του Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής της Ελλάδας, EBEN : «*Pathos for Ethics*», Deree College, 10-12/9/2009.

⁶Η αειφόρος και βιώσιμη ανάπτυξη σχεδιάζεται και υλοποιείται με βάση την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιωσιμότητα. Οι αναπτυξιακές και περιβαλλοντικές πολιτικές σε μία ανάλυση κόστους - οφέλους και σε μια προσεκτική οικονομική ανάλυση που θα ενδυναμώσει την περιβαλλοντική προστασία και θα οδηγήσει σε αυξανόμενα και διατηρήσιμα επίπεδα ευημερίας [World Bank 1992, United Nations Environment Programme (U.N.E.P.) & World Wide Fund for Nature (W.W.F.) 1991]. Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ 1997 (αρ. 2), αναφέρεται η «αρμονική, ισόρροπος και αειφόρος ανάπτυξης των οικονομικών δραστηριοτήτων».

Τυπικό παράδειγμα αποτυχημένης περιβαλλοντικής πολιτικής για τη βιώσιμη ανάπτυξη, αποτελεί και το πρόσφατο ατύχημα της **British Petroleum** (BP) στον κόλπο του Μεξικό. Λίγες ημέρες πριν η εταιρεία θα ελάμβανε από το αμερικανικό υπουργείο Εσωτερικών το βραβείο της «Παραδειγματικής ασφάλειας και περιβαλλοντικής διαχείρισης» για τις μεθόδους άντλησης πετρελαίου σε ανοιχτή θάλασσα. Τελικά, η εταιρεία βρέθηκε να απολογείται ενώπιον της αρμόδιας επιτροπής του Κογκρέσου για μια από τις χειρότερες περιβαλλοντικές καταστροφές στην ιστορία της περιοχής («Κ» Καθημερινής, 30/5/2010, σ. 36).

προϊόντα τα οποία προκειμένου να πουληθούν σε χαμηλότερες τιμές κατεβάζουμε την ποιότητα (ηλεκτρονική σελίδα εφ. Κέρδος, 8/7/2009).

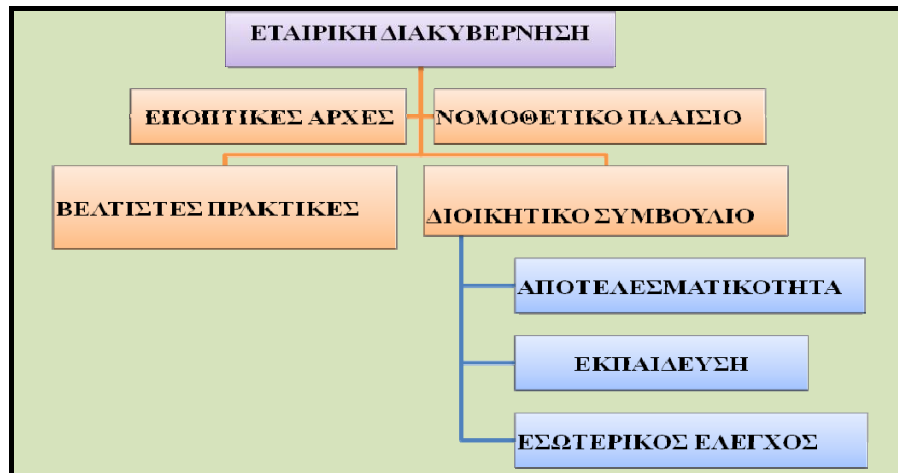
Οι βασικές αρχές της ηθικής διακυβέρνησης αφορούν (<http://www.fgi.org.gr/what-news/wn-010724.htm>) τη μόνιμη εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος, το οποίο αποτελεί τη συνισταμένη των συμφερόντων του νομικού προσώπου και όσων συνδέονται με την επιχείρηση και επιδιώκει την πλήρη διαφάνεια στη διαχείριση της επιχείρησης. Οι αρχές και οι διαδικασίες που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, αποτελούν οικειοθελείς δεσμεύσεις της επιχείρησης στο θεσμικό πλαίσιο, οι αρχές της διαχέονται σε όλη τη δομή και τη λειτουργία της επιχείρησης και τέλος ενδιαφέρει κάθε εταιρεία, που είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο.

Κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη και ο καθορισμός ενός κοινά αποδεκτού, αλλά και ιδιαίτερα ικανού, πλαισίου επιχειρηματικής πρακτικής, το οποίο θα απαντά στις προκλήσεις της εποχής. Προκλήσεις που προκύπτουν από τη ραγδαία πτώση των εμπορικών και οικονομικών συνόρων και τη δημιουργία εταιρειών με προϋπολογισμούς μεγαλύτερους από αυτούς των κρατών μέσα στα οποία δραστηριοποιούνται. Η ενίσχυση της επιχειρηματικής ηθικής έρχεται πολλές φορές να καλύψει την αδυναμία των εθνικών κυβερνήσεων να θεσπίσουν τους όρους και τους κανόνες στην πολυεθνική δραστηριότητα μιας επιχείρησης. Απαιτείται ο συνδυασμός ενός εθνικού ή υπερεθνικού νομοθετικού πλαισίου, που δε νοθεύει τον ανταγωνισμό και ενός δυναμικού κώδικα δεοντολογίας και συμπεριφοράς των επιχειρήσεων («Ο Κόσμος το 2007» 30/12/2006, ειδική ετήσια έκδοση της Καθημερινής Και του Economist).

Οι καθηγητές **Paine, Deshpandé, Margolis** και **Bettcher** προτείνουν οκτώ (8) Αρχές Ηθικής Διακυβέρνησης, που τις βαφτίζουν «Παγκόσμιο Κώδικα Επιχειρησιακών Προτύπων» (*Global Business Standards Codex*) (*Harvard Business Review*, 2005), και είναι οι εξής : (α) η αρχή της πίστης, (β) της ιδιοκτησίας, (γ) της αξιοπιστίας, (δ) της διαφάνειας, (ε) της αξιοπρέπειας, (στ) της δικαιοσύνης, (ζ) της υπηκοότητας και (η) της ανταπόκρισης.

Η εταιρική διακυβέρνηση οφείλει να ενισχύσει της πληροφορίες που χορηγούνται από τους θεσμικούς επενδυτές στον τομέα των επενδύσεων και της ψήφου. Εξετάζει τις συνέπειες μιας προσέγγισης που στοχεύει στην επίτευξη του εκδημοκρατισμού των αποφάσεων και της συμμετοχής των μετόχων, και τέλος ενισχύει την ευθύνη των μελών του, στο πλαίσιο ενός «Κώδικα Επιχειρησιακής Δεοντολογίας» (Τα Νέα 19/12/2005).

Διάγραμμα 1 : Η Εταιρική Διακυβέρνηση



Πηγή : Τα Νέα 19/12/2005

1.1. Ο Κώδικας Δεοντολογίας

Ο Κώδικας Δεοντολογίας αναφέρεται σε ένα σύνολο τυπικών κανόνων συμπεριφοράς, σηματοδοτεί την κατεύθυνση της οικονομικής δράσης και συμπεριφοράς της επιχείρησης. Αποτελεί μια έγγραφη δήλωση, που καθορίζει επακριβώς τις εταιρικές αρχές, την ηθική, τους κανόνες συμπεριφοράς και τη φιλοσοφία της επιχείρησης. Αναφέρεται στην ανάληψη ευθυνών που αφορούν στους υπαλλήλους, στους μετόχους, στους πελάτες, στο περιβάλλον και σε κάθε άλλο κομμάτι της κοινωνίας (*stakeholders*). Επίσης, καθορίζει ένα σύνολο κοινών αξιών με σκοπό να δώσουν στην επιχείρηση ταυτότητα και επιχειρησιακή κουλτούρα, όραμα, πρότυπα συμμόρφωσης και κανόνες συναλλαγής - διαπραγμάτευσης με όλους όσους έχουν έννομο συμφέρον έναντι της επιχείρησης (Singh 2002 : 58 κ.έπ).

Οριοθετεί θέματα που εντάσσονται σε τρεις κατηγορίες : (α) της ηθικής συμπεριφοράς, μεταξύ των ανωτέρων στελεχών και το χειρισμό των εσωτερικών συγκρούσεων, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, (β) στις υποχρεώσεις των ανώτερων οικονομικών στελεχών για τη σύνταξη και παρουσίαση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων, και (γ) στην εφαρμογή και συμμόρφωση με τους κανόνες και τους περιορισμούς που θεσπίζουν οι εποπτικές αρχές.

Ο Κώδικας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης για την επίτευξη της διαφάνειας στη λειτουργία των επιχειρήσεων και την αποτροπή ανήθικων ενεργειών, μέσω της καθιέρωσης κανόνων συμπεριφοράς, και προέκταση της αποστολής, του οράματος, των στρατηγικών και των αξιών της επιχείρησης. Οι κοινωνικές αλλαγές και

οι εταιρικές αναδιαρθρώσεις έχουν μεταβάλλει το πρότυπο της κοινωνικά αποδεκτής συμπεριφοράς ακόμη και για τις επιχειρήσεις. Η παγκοσμιοποίηση αναγκάζει όλο και περισσότερο τους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στις διαφορές των εθνικών ή τοπικών πολιτιστικών προσδοκιών. Οι κώδικες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο διότι μεταβιβάζουν στους εργαζόμενους τις αξίες, που είναι αναγκαίο να ενστερνισθούν, και αναδεικνύουν πως συγκεκριμένες ενέργειες μπορούν να μειώσουν την αξία και να βλάψουν την εικόνα της επιχείρησης.⁷

Συμπερασματικά, η ηθική διακυβέρνηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια «εξελικτική καθολικότητα», κατά τον **T. Parsons**, διότι έχει την απαιτούμενη εξελικτική δυναμική. Η ηθική διάσταση του μετασχηματισμού χαρακτηρίζεται από τη λογική των εξελικτικών καθολικοτήτων και συμβάλλει στο μεταμοντερνισμό, στο χώρο των αξιών, στις σύγχρονες κοινωνίες. Πιστεύουμε ότι η ηθική οφείλει να προσαρμόζεται στα δεδομένα της κάθε επιχείρησης, της οποίας ο ηθικός κώδικας αναγνωρίζεται δημοσίως εμφανίζεται και διαφοροποιείται μετά από ένα ορισμένο στάδιο κοινωνικής αλλαγής. Την χαρακτηρίζουμε ως καθολικότητα, διότι από τη στιγμή που «θεσμοθετήθηκε», ως παγκόσμια αξία, δεν μπορεί να καταργηθεί και συνεχίζει να υφίσταται. Στη συνέχεια παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή των κανόνων δεοντολογίας και της ηθικής εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Το θεσμικό πλαίσιο

Το Οικουμενικό Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. για την Ε.Κ.Ε. (Roux 2007 : 139-141) περιλαμβάνει δέκα παγκόσμια αποδεκτές αρχές - σε τέσσερις επιμέρους ενότητες⁸ - τις οποίες δεσμεύονται να τηρήσουν οι

⁷Γενικά για τους Κώδικες Δεοντολογίας μεταξύ των άλλων διάβασε *O.E.C.D., Guidelines on Corporate Governance of State-owned Enterprises, 2005, Financial Reporting Council, The Combined Code on Corporate Governance, 2006.*

⁸Οι Δέκα Αρχές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα :

I) Ανθρώπινα Δικαιώματα : 1) οι επιχειρήσεις καλούνται να υποστηρίξουν και να σεβαστούν την προστασία του διεθνούς δικαίου για τα ανθρώπινα δικαιώματα στο χώρο τους, 2) οι επιχειρήσεις πρέπει να φροντίζουν, ώστε να μην εμπλακούν σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

II) Εργατικό Δίκαιο : 3) οι επιχειρήσεις καλούνται να σεβαστούν την ελευθερία στη δημιουργία συνεταιρισμών και να αναγνωρίσουν το δικαίωμα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 4) οι επιχειρήσεις να καταπολεμούν κάθε μορφή καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, 5) οι επιχειρήσεις να απαγορεύσουν αποτελεσματικά την παιδική εργασία 6) να καταργήσουν κάθε διάκριση στην εργασία και στην πρόσληψη.

III) Περιβάλλον : 7) οι επιχειρήσεις οφείλουν να εφαρμόσουν μια προληπτική προσέγγιση απέναντι στα προβλήματα που συνδέονται με το περιβάλλον, 8) οι επιχειρήσεις είναι αναγκαίο να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης δυνατής

επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τον πρωτεργάτη της ιδέας **Kofi Annan** «...δεν ζητάμε από τις επιχειρήσεις να κάνουν κάτι διαφορετικό. Τους ζητάμε να προβούν στις συνήθειες δραστηριότητές τους με διαφορετικό τρόπο...». Σκοπός του είναι να ενώσει και να ενθαρρύνει σε συνεργασία για ανάπτυξη τις κυβερνήσεις, τους managers, τον κόσμο της εργασίας, τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τους ακαδημαϊκούς και την κοινωνία με κύριο στόχο να αποτελέσει κυρίαρχο ρεύμα στο πλαίσιο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε όλο τον κόσμο.⁹

Πίνακας 1 : Χαρακτηριστικά του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε.

Είναι	Δεν Είναι
εθελοντική πρωτοβουλία για την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης και της εταιρικής υπευθυνότητας	νομικά δεσμευτικό κείμενο
σύνολο αξιών που βασίζονται σε παγκόσμια αποδεκτές αξίες	μέσο για τον έλεγχο της συμπεριφοράς της επιχείρησης και την επιβολή προτύπων συμμόρφωσης
δίκτυο εταιρειών και ενδιαφερομένων μερών	πρότυπο ή κώδικας συμπεριφοράς
ένα forum για μάθηση και την ανταλλαγή εμπειριών	εργαλείο για δημόσιες σχέσεις

Πηγή: Προσωπική επεξεργασία δεδομένων

Τόσο τα θέματα «ηθικής συμπεριφοράς» όσο και τα θέματα συμμόρφωσης προς τις κυβερνητικές επιταγές είναι θέματα που είχαν συζητηθεί και πριν την εφαρμογή του **Νόμου SOx** (Ιούλιος 2002) στις Η.Π.Α. Το καινοτόμο στοιχείο σε αυτόν είναι η προσπάθεια σύνδεσης της αξιοπιστίας των χρηματοοικονομικών αναφορών με την εφαρμογή των κωδίκων δεοντολογίας. Κύρια επιδίωξή του ήταν να καταπολεμηθούν οι κίνδυνοι της ελλιπούς χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, μετά τα σκάνδαλα των Enron, WorldCom και άλλων επιχειρήσεων.¹⁰ Ασχολείται με τα ζητήματα της εταιρικής διακυβέρνησης και της πληροφόρησης τα οποία, με αφορμή τις τελευταίες εξελίξεις στο λογιστικό και ελεγκτικό κλάδο των Η.Π.Α., απέκτησαν αυξημένη σημασία. Επιπλέον, ο Νόμος επιβάλλει βαρύτερες ποινές από αυτές που ίσχυαν για μέλη του Δ.Σ., ανώτερα στελέχη, ορκωτούς ελεγκτές, αναλυτές και δικηγόρους στην

περιβαλλοντικής υπευθυνότητας, 9) οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενισχύσουν την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

IV) Καταπολέμηση της Διαφθοράς : 10) οι επιχειρήσεις είναι καλό να δρουν ενάντια σε όλες τις μορφές διαφθοράς, όπου συμπεριλαμβάνεται η υπεξαίρεση χρημάτων και η δωροδοκία.

⁹Σύμφωνα με την ιστοσελίδα <http://www.unglobalcompact.gr>.

¹⁰Βλ. L. Rittenberg / P. Miller (2005), *Sarbanes-Oxley Section 404 Work : Looking at the Benefits*, The Institute of Internal Auditors Research Foundation.

περίπτωση της μη συμμόρφωσής τους με την κείμενη νομοθεσία (Olthenen/Σουγιάννης 2004 : 70-75).

Στη Γηραιά Ήπειρο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε την Πράσινη Βίβλο για την «*Πρώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την Ε.Κ.Ε.*» (2001) ώστε να αποτελέσει το έναυσμα για την έναρξη ενός διαλόγου σχετικά με την Ε.Κ.Ε.¹¹ Με την ολοκλήρωση αυτού του διαλόγου δόθηκε στη δημοσιότητα ανακοίνωση της Επιτροπής που διατύπωσε την άποψη ότι η Ε.Κ.Ε. είναι η εθελοντική συμπεριφορά των επιχειρήσεων που ξεπερνάει τις απλές νομικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων, συνδέεται στενά με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, και αφορά στον τρόπο διαχείρισης των επιχειρήσεων. Οι τομείς δράσεις της Επιτροπής αναφέρονται στην αύξηση των γνώσεων για το θετικό αντίκτυπο της Ε.Κ.Ε., στην ανάπτυξη της ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών μεταξύ των επιχειρήσεων και των Κρατών, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων διαχείρισης της Ε.Κ.Ε., στην προώθησή της στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στην υποστήριξη σύγκλισης και διαφάνειας των πρακτικών και των εργαλείων της Ε.Κ.Ε., στην ενσωμάτωσή της στις κοινοτικές πολιτικές, και τέλος στη δημιουργία ενός πολυμερούς forum που θα καταρτίσει τις κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Κ.Ε. (Γνώμη της Ο.Κ.Ε. 2003).¹²

Με το έγγραφο εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (31/8/2006) «*Σχετικά με την Ε.Κ.Ε. : πραγμάτωση μιας εταιρικής σχέσης για τη μεγέθυνση και την απασχόληση*» ενθαρρύνεται ο διάλογος για την Ε.Κ.Ε. Πρότεινε στην Επιτροπή να εστιάσει σε συγκεκριμένα ζητήματα ώστε να υπάρξει ένας εποικοδομητικός διάλογος, με στόχο την αναγνώριση της συμβολής της Ε.Ε. και τη διαμόρφωση νέων πολιτικών και προγραμμάτων για αυτό θέτει μια σειρά ερωτημάτων. Επίσης, διαπιστώνει ότι η Επιτροπή έχει εγκαταλείψει εν μέρει τις προσπάθειες για εφαρμογή της Ε.Κ.Ε. στην Ευρώπη και χρειάζεται να κινηθεί πιο δραστήρια.

Στην Ελλάδα ο Ν. 3016/2002 «*Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις*» κλήθηκε να αντιμετωπίσει τα βασικά προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών. Οι διατάξεις του προωθούν την περαιτέρω διαφάνεια στις

¹¹Commission of the European Communities, Brussels, 18.7.2001, COM (2001) 366 Final, *Green Paper, Promoting a European framework for C.S.R.* (presented by the Commission).

¹²Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής για την Ε.Κ.Ε. : συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη [COM (2002) 0347 - 2002/2261(INI)].

συναλλαγές των μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων στελεχών με την εταιρεία καθώς και με τους άμεσα ενδιαφερόμενους. Προστατεύονται τα συμφέροντα των μετόχων έναντι τυχόν αντίθετων επιδιώξεων των μελών του Δ.Σ. ή των CEO's. Η συμμετοχή ενός μικρού αριθμού μη εκτελεστικών μελών (*ανεξάρτητα μέλη*) στο Δ.Σ. σημαίνει ότι περιορίζεται, όσο το δυνατό, η εκμετάλλευση των μικρομετόχων. Χρειάζεται εμπλουτισμό με περισσότερες διατάξεις¹³ διότι δεν τονίζει τα προβλήματα που ανακύπτουν στις σχέσεις μεταξύ μικρών και μεγάλων μετόχων (Τραυλός 2003 : 66).

Με το Ν. 3808/2009 «*Έκτακτη οικονομική ενίσχυση κοινωνικής αλληλεγγύης, έκτακτη εισφορά κοινωνικής ευθύνης των μεγάλων επιχειρήσεων και της μεγάλης ακίνητης περιουσίας και άλλες διατάξεις*», η Κυβέρνηση επιβάλλει την αρχή της φορολογικής ισότητας. Πραγματοποιεί ειδική αναφορά στις επιχειρήσεις που δημοσιεύουν οικονομικές καταστάσεις σύμφωνα με τους κανόνες των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Αναφοράς. Η έκτακτη εισφορά που καθιερώνεται, είναι ανάλογη με το συνολικό καθαρό εισόδημα του προηγούμενου οικονομικού έτους.¹⁴

4. Παραδείγματα «Κακής» Εταιρικής Ηθικής Διακυβέρνησης

4.1. Union Carbide

Στις 3/12/1984 εξερράγη δεξαμενή του εργοστασίου της **Union Carbide** στο Mompal της Ινδίας και διέρρευσε το τοξικό μεθυλικού ισοκυανίου. Η εταιρεία είχε δώσει εντολές να περιορισθεί η λειτουργία των συστημάτων ασφαλείας, να μειωθεί η νυκτερινή βάρδια του εργοστασίου, ενώ η δεξαμενή ήταν πιο γεμάτη από όσο θα έπρεπε και όλα αυτά για την εξοικονόμηση κόστους και την αύξηση των κερδών. Η επιχείρηση αρχικά έκανε λόγο ότι το ατύχημα δεν οφειλόταν σε δικό της λάθος αλλά σε τρομοκρατική ενέργεια και δεν έδινε τις απαραίτητες πληροφορίες (Παπαδόπουλος 2008:61-63).

4.2. Parmalat

¹³Ν. 3604/2007 «*Αναμόρφωση και τροποποίηση του κωδικοποιημένου Ν. 2190/1920 «Περί ανωνύμων εταιρειών» και άλλες διατάξεις*», (Φ.Ε.Κ. 189Α' - 8.8.2007).

¹⁴Ο Σ.Ε.Β. υιοθέτησε τη Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων με σκοπό τη διαμόρφωση ενός ειδικού πλαισίου συμπεριφοράς των επιχειρήσεων και συμβάλλει στη δημιουργία και στην αποδοχή ενός σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος που θα αναπτύξει την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή (σύμφωνα με την ιστοσελίδα <http://www.e-boss.gr/eboss/articles>).

Parmalat dream goes sour¹⁵

Η **Parmalat**, το 1990, εισάγεται στο χρηματιστήριο και κατατάσσεται έβδομη στην κατάταξη των ιδιωτικών εταιρειών στην Ιταλία και την πρώτη θέση στην αγορά γάλακτος μακράς διάρκειάς παγκοσμίως. Ο κολοσσός αυτός απασχολούσε περίπου 37.000 υπαλλήλους σε περισσότερες από 30 χώρες και ο κύκλος εργασιών του το 2002, έφθασε τα 7,6 δισ. €. Εκείνη τη χρονιά οι μετοχές έπεσαν και δεν άξιζαν τίποτα. Θύματα πέφτουν περισσότεροι από 115.000 επενδυτές και μικροαποταμιευτές. Το χρέος ήταν κρυμμένο πίσω από ένα σύστημα που χρησιμοποιούσε λογιστικές καταχρήσεις, ψευδείς απολογισμούς, παραποιημένα έγγραφα, φανταστικά κέρδη και σύνθετες πυραμίδες εταιρειών off-shore (από άρθρο στην ηλεκτρονική ιστοσελίδα του Β.Β.Σ., 24-12-2005).

4.3. Enron

Something is rotten with the state of Enron¹⁶

Το **Σκάνδαλο Enron**, ένα οικονομικό σκάνδαλο, που αναδείχθηκε το 2001 και αφορούσε την ενεργειακή εταιρεία Enron και την ελεγκτική Arthur Andersen. Έπειτα από μια σειρά αποκαλύψεων, που αφορούσαν αμφιλεγόμενες λογιστικές πρακτικές, που διενεργήθηκαν κατά τη δεκαετία 1990, η Enron βρέθηκε στο χείλος της χρεοκοπίας το Νοέμβριο 2001. Μια απόπειρα διάσωσης από τη μικρότερη ενεργειακή εταιρεία, Dynegy δεν κατέστη βιώσιμη. Όσο το σκάνδαλο αποκαλυπτόταν, οι μετοχές της Enron σημείωναν κατακόρυφη πτώση από τα \$90.00 ανά μετοχή σε λιγότερο από 50¢ ανά μετοχή (Berenheim 2002).

4.4. Nestle

Το 2001, η **Nestle** κατηγορήθηκε ότι αγοράζει κακάο, από την Ακτή Ελεφαντοστού και την Γκάνα, που έχει παραχθεί από παιδιά - σκλάβους. Μετά από έρευνα που ακολούθησε, αποκαλύφθηκε ότι οι ιδιοκτήτες των φυτειών αγόραζαν τα παιδιά από τους γονείς τους σε χώρες, όπως το Μάλι, η Μπουρκίνα Φάσο και το Τόγκο και τα χρησιμοποιούσαν ως δούλους στις φυτείες στην Ακτή Ελεφαντοστού, που είναι και η μεγαλύτερη παραγωγός χώρα κακάου στον κόσμο. Αυτά τα παιδιά, ηλικίας έως 12-14 χρονών, δούλευαν 13 - 14 ώρες την ημέρα, χωρίς να πληρώνονται, με

¹⁵Sophie Arie, *The Observer*, 4/1/2004.

¹⁶*New York Times*, 9/9/2001.

λίγο φαγητό και πολύ ξύλο για παραδειγματισμό. Η Nestle εξέφρασε τις «ανησυχίες» της για την παιδική εργασία, χωρίς να αρνηθεί επίσημα τις καταγγελίες (περ. Εήξη, φ. 21/2008).¹⁷

4.5. France Telecom

Από την αρχή του 2008 έως σήμερα έχουν καταγραφεί περίπου 30 αυτοκτονίες εργαζομένων στη **France Telecom** (Jolly/Saltmarsh και Παπακωνσταντίνου) ενώ αρκετοί εργαζόμενοι έχουν πραγματοποιήσει απόπειρες αυτοκτονιών. Σε σημειώματα που άφησαν, οι περισσότεροι, τόνιζαν, ότι προέβησαν στη συγκεκριμένη πράξη διότι δεν άντεξαν, μεταξύ των άλλων, τον πυρετικό ανταγωνισμό και τις υποχρεωτικές μετατάξεις (για παράδειγμα οι μηχανικοί μετετράπησαν σε πωλητές). Επίσης, χιλιάδες εργαζόμενοι οδηγήθηκαν σε εθελούσια έξοδο με στόχο τη βελτίωση των κερδών. Σύμφωνα με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστών, οι αυτοκτονίες οφείλονται στο management της εταιρείας, που ιδιωτικοποιήθηκε το 1998 και τα 2/3 του ανθρώπινου δυναμικού της έχουν καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου και δε γίνεται να απολυθούν, αν και η επιχείρηση θεωρεί ότι η κλίμακα αυτοκτονιών στατιστικά δεν είναι και τόσο μεγάλη για έναν όμιλο που απασχολεί περίπου 100.000 ανθρώπους. Ο **S. Crozier**, εκπρόσωπος συνδικάτου, ζητάει από τον «...κύριο μέτοχο, που είναι ακόμη το Κράτος, να παρέμβει έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μην σκέπτονται ότι θα πρέπει να τερματίσουν τη ζωή τους επειδή η ζωή στη France Telecom είναι αφόρητη...». Η επιχείρηση ανακοίνωσε ότι αναβάλλονται, έως τέλος Οκτωβρίου 2009, οι μετακινήσεις και οι νέες αναθέσεις εργασίας. Δεσμεύθηκε ότι θα προσλάβει επιπλέον 100 στελέχη στη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων προκειμένου να εντοπίσει τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν προβλήματα. Ο επικεφαλής της Διεύθυνσης, **O. Barberoux** δήλωνε πως είναι «πολύ απλουστευτικό» να συνδέονται οι αυτοκτονίες αποκλειστικά με τις συνθήκες εργασίας, παραδέχθηκε ωστόσο πως ορισμένοι εργαζόμενοι «ανησυχούν και αισθάνονται άσχημα» εξαιτίας των αλλαγών στην «κουλτούρα» της επιχείρησης.¹⁸

¹⁷Υπάρχουν πολλές αναφορές στο διαδίκτυο για σκάνδαλα της επιχείρησης σε διάφορους τομείς, όπως το ανθρώπινο δυναμικό, την εκμετάλλευση των εργαζομένων, διατροφικά σκάνδαλα και άλλα. Στην Ελλάδα, η Επιτροπή Ανταγωνισμού, ασχολήθηκε με την υπόθεση Δρίτσα κατά Nestle και επέβαλε, μάλιστα, ένα υπέρογκο πρόστιμο στην τελευταία (από την εκπομπή «Οι Νέοι Φάκελοι», τηλεόραση Skai, στην ιστοσελίδα <http://folders.skai.gr/default.asp?pid=10&la=1&tID=226&tr=1>).

¹⁸Σύμφωνα με δημοσιεύματα των τελευταίων εβδομάδων (Καθημερινή, Ριζοσπάστης, <http://www.in.gr>) παρόμοια κρούσματα παρουσιάζονται στο εργοστάσιο της Foxconn Technology Group, στην κινέζικη πόλη Shenzhen, που παράγει σειρά προϊόντων υψηλής

4.6. Siemens

Η εταιρεία αναφέρει ότι «είμαστε αποφασισμένοι να συναντάμε - και όπου αυτό είναι δυνατό, να υπερβαίνουμε - όλες τις νομικές και ηθικές απαιτήσεις. Είναι ευθύνη μας να κάνουμε τη δουλειά μας σύμφωνα με τα πιο υψηλά επαγγελματικά και ηθικά πρότυπα και πρακτικές» και ότι «...πρέπει να ενθαρρύνουμε τους επιχειρηματικούς μας συνεργάτες, τους προμηθευτές, τους υπαλλήλους και τους υπόλοιπους μετόχους μας να υιοθετούν ένα παρόμοιο πρότυπο ηθικής συμπεριφοράς...». Η εταιρεία κατηγορήθηκε για τη δωροδοκία και τη διαφθορά πολιτικών και στελεχών κρατικών οργανισμών. Αν και ο Πρόεδρος του Κεντρικού Διοικητικού Συμβουλίου της Επιχείρησης, **Heinrich von Pierer** (στο βιβλίο του «Κέρδος και Ηθική», Κέρκυρα, Αθήνα 2003), τόνιζε ότι «ως επικεφαλής μιας κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης, η οποία αποδέχεται την πρόκληση να ακολουθήσει το δρόμο της ηθικής, με στόχο της εξασφάλιση της διαρκούς επιτυχίας» (Τέλλογλου 2009 : 28-29).

5. Αποτελέσματα

Πολλές φορές έχουμε βρεθεί μπροστά στον κόσμο των ηθικών διλημάτων, όταν οφείλουμε να αποφασίσουμε γρήγορα και σωστά σε δύσκολες καταστάσεις. Σε αυτά αναφερόμαστε κυρίως στα θεμιτά μέσα που οφείλουμε να χρησιμοποιήσουμε για να πετύχουμε τους στόχους μας και λιγότερο στη μάχη μεταξύ του «καλού»/«κακού». Ηθικά διλήματα πλεονάζουν σε όλες τις σύγχρονες νεωτερικές κοινωνίες και είναι αναγκαίο να αντιμετωπίζονται με στόχο την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης (Μακρυδημήτρης 2006 : 131-137).¹⁹

Για να αναπτυχθεί η επιχειρηματική ηθική προτείνεται, μεταξύ άλλων η ύπαρξη οράματος από όλους τους ενδιαφερομένους, το περιεχόμενο των ενεργειών της Ε.Κ.Ε. να είναι προσθετικός παράγοντας στην επιχείρηση και βέβαια η εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογιών στις επιχειρήσεις να μειώνει και όχι να μεγαλώνει τα προβλήματα της ηθικής

τεχνολογίας. Από την αρχή του έτους δέκα τρεις (13) εργαζόμενοι αυτοκτόνησαν δίνοντας διαστάσεις στις σκληρές συνθήκες εργασίας που επικρατούν. Την ίδια στιγμή η διοίκηση κάνει λόγο για «σύγχρονους κοιτώνες, πισίνες και γήπεδα» που είναι στη διάθεση των εργαζομένων.

¹⁹Σε αυτή την κατηγορία έγκειται και η συμπεριφορά των συνδικαλιστών απέναντι σε ιδιοκτήτες επιχειρήσεων που έχουν παρανομήσει απέναντι στους εργαζόμενους και αναλαμβάνουν να αποκαταστήσουν, μόνοι τους και χωρίς τη μεσολάβηση των αρμόδιων φορέων, την αδικία, με αποτέλεσμα να «μπαίνουν λουκέτο» στις επιχειρήσεις και να χάνονται θέσεις εργασίας.

συμπεριφοράς στο χώρο της εργασίας. Η ηθική οφείλει να συνδέεται με τη συμπεριφορά στους χώρους εργασίας και να διαμορφώνει μια ευρύτερη στρατηγική. Η εταιρική διακυβέρνηση επιδιώκει το διαχωρισμό των ρόλων στη διοίκηση, τη διαφάνεια και τη συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων (9^ο Διεθνές Συνέδριο Επιχειρήσεων Αριστοτέλης, Ε.Ε.Δ.Ε., Θεσσαλονίκη 14-15/3/2007).

Το προτεινόμενο σύνολο των βασικών κριτηρίων που ενοποιούν τη διαδικασία αντιμετώπισης των ηθικών διλημάτων στις οργανώσεις σχετίζονται με ένα τετράπτυχο, που αντιμετωπίζουν τα προβλήματα της εταιρικής διακυβέρνησης, η οποία θα γίνει πιο ορθολογική. Αυτά αναφέρονται : (α) στη δημοκρατική υπευθυνότητα και στη λογοδοσία της διοίκησης, (β) στην καθιέρωση του κράτους δικαίου και στην εφαρμογή της αρχής της νομιμότητας, (γ) στην επαγγελματική ακεραιότητα και (δ) στην αυτονομία των στελεχών έναντι διαφόρων πιέσεων εντός και εκτός της επιχείρησης. Είναι δυνατό να επιβληθούν πειθαρχικά μέτρα, οι προσλήψεις να γίνονται με αξιοκρατικά κριτήρια, να εκπαιδεύονται τα στελέχη και επίσης να καθιερωθεί ένα σύνολο από εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματα των πολιτών. Τέλος, αναφέρεται στην ανταποκρισιμότητα και στην υπευθυνότητα απέναντι στους άμεσα ενδιαφερόμενους (Μακρουδημήτρης 2002 : 18-19).

Σύμφωνα με τον καθηγητή **Χ. Τσούκα** (2008 : 98-99), πολλές επιχειρήσεις αναφέρουν στις διακηρύξεις τους τις βασικές αρχές για την επιχειρησιακή ηθική και την ηθική διακυβέρνηση ως προπέτασμα καπνού για τη διεκπεραίωση των παράνομων οικονομικών της συναλλαγών. Μια εταιρεία που επιδίδεται σε πράξεις διαφθοράς, δεν μπορεί παρά να επικαλείται τους κανόνες ηθικής στο εσωτερικό περιβάλλον της. Κάθε εταιρεία υιοθετεί λεξιλόγιο τόσο κοινωφελών σκοπών όσο και της εταιρικής ευπραξίας –προβάλλει, δηλαδή, τόσο τους σκοπούς όσο και τα κριτήρια αριστείας, που οφείλουν να ακολουθούν τα μέλη της. Από τα παραδείγματα που προηγήθηκαν διακρίνουμε ότι οι επιχειρήσεις επικαλούνται τα κριτήρια αριστείας, ενώ ταυτόχρονα καταπατούν την ηθική. Η εταιρεία είναι υποχρεωμένη να αποκρύπτει την αθέτηση των δεσμεύσεών της από τον ίδιο της τον εαυτό και να κατασκευάζει μια «ιδιωτική γλώσσα» για να περιγράφει τις πρακτικές της. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι οι επιχειρήσεις να κερδίζουν χρήματα και να αυξάνουν τα κέρδη τους αλλά δεν μπορούν να πετύχουν τη «μέγιστη απόδοση με την πιο υψηλή ηθική» (<http://www.politismospolitis.org> 22/5/2009 και Τσούκας 2008 : 98-99). Ουσιαστικά γίνεται σημαντική προσπάθεια, ώστε να συνδυαστεί η ηθική διακυβέρνηση με την έννομη δραστηριότητα των επιχειρήσεων, των υπηρεσιών που παρέχονται προς τους πολίτες, την

ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Η ηθική διακυβέρνηση προσπαθεί να καλύψει τις παθογένειες του σύγχρονου καπιταλιστικού συστήματος.

Τα διοικητικά στελέχη και ειδικά η ηγεσία της επιχείρησης, αρχικά, οφείλουν να λάβουν υπόψη τους τις ηθικές αρχές, όταν λαμβάνουν αποφάσεις για το μέλλον της επιχείρησής τους και έχουν ως στόχο την κερδοφορία των εταιρειών τους. Στη συνέχεια, η στάση των στελεχών μπορεί να θεωρηθεί ως ηθική όταν στις αποφάσεις λαμβάνουν υπόψη τους το διεθνές και το τοπικό θεσμικό πλαίσιο και το τηρούν χωρίς καμμία αντίρρηση. Έχουμε έναν εταιρικό πολίτη, που υιοθετεί τις αρχές της Ε.Κ.Ε. Από την άλλη οι managers θεωρούνται συνειδητά ή ασυνειδήτα ως μη ηθικοί, με αποτέλεσμα είτε να μην αντιλαμβάνονται τις ηθικές επιπτώσεις των αποφάσεων που λαμβάνουν είτε θεωρούν ότι η ηθική δεν ανήκει στην επιχείρηση αλλά μόνο στην προσωπική ζωή του κάθε ανθρώπου. Η επιχειρηματική ηθική είναι πρώτα από όλα μια προσωπική επιλογή και απόφαση και στη συνέχεια διαπερνά την ιεραρχία μέσω των μηχανισμών επιβολής ή και της διασφάλισής της. (Παπαδόπουλος 2008 : 151-153).

Για να πάρει την ορθή απόφαση η επιχείρηση οφείλει να λάβει υπόψη της μια σειρά κριτηρίων, όπως είναι τα κριτήρια : (α) του οφέλους για τους πολλούς, (β) της εξυπηρέτησης των ατομικών συμφερόντων, (γ) της αναγνώρισης των δικαιωμάτων, (δ) της ελευθερίας του άλλου και (ε) της δικαιοσύνης. Υποχρέωση της διοίκησης είναι να λαμβάνει τις σωστές αποφάσεις και να προβαίνει σε εκείνες τις ενέργειες, που θα προάγουν το καλό της κοινωνίας, αλλά ταυτόχρονα και τα δικά της συμφέροντα (Χυτήρης 1998). Οφείλει να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κοινωνικού χαρακτήρα, να προσέχει την ποιότητα των προϊόντων της, να συμβάλλει στην τοπική και στην περιφερειακή ανάπτυξη και να προστατεύει το περιβάλλον (Λινάρδος - Ρυλμόν 1992 : 50 κ. έπ.).

6. Βιβλιογραφικές αναφορές

i. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Ασπρίδης Γ., «Η συμβολή της Ε.Κ.Ε. στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων», στο συλλογικό τόμο των πρακτικών του 3^{ου} Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων, Ρέθυμνο 8 - 10/10/2009, Σάκκουλας, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, υπό δημοσίευση, 2010.
- Βασιλείου Θ. / Σταματάκης Ν. (2000), *Λεξικό Επιστημών του Ανθρώπου*, Gutenberg, Αθήνα.

- Δασκαλόπουλος Δ. (2007), «*Επιχειρησιακή Ηθική : Κανόνες, Δεοντολογία και Πρακτικές*», ομιλία στο 9ο Διεθνές Συνέδριο Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Δραγώνα - Μονάχου Μ. (1991), «*Λήμμα Ηθική*», *Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια - Λεξικό*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα, τ.4, (2251).
- Dworkin R. (2006), *Ισότητα*, Πόλις, Αθήνα.
- Jolly D. / Saltmarsh M., Εργασιακό στρες που οδηγεί σε αυτοκτονίες, *Ελευθεροτυπία*, 11/10/2009.
- Κέφης Β., «*Η κοινωνική και ηθική διάσταση της επιχειρηματικής δράσης*», *Διοικητική Ενημέρωση*, τ. 29/2004, (11 - 16).
- Kotler Ph. / Lee N. (2009), *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, Κέρκυρα, Αθήνα.
- Λινάρδος - Ρυλμόν Π. (1992), Εργατικές αμοιβές και συσσώρευσης κεφαλαίου στη μεταπολεμική Ελλάδα, *Εξάντας*, Αθήνα.
- Μακρυδημήτρης Α., «*Ηθικά διλήμματα στη δημόσια διοίκηση*», *Επ.Δι.Επ.*, τ. 8/2002, (7 - 40).
- Μακρυδημήτρης Α., Εισηγήσεις στο πλαίσιο του μαθήματος «*Σχεδιασμός & Ανάλυση της Δημόσιας Πολιτικής*», Π.Μ.Σ. «*Κράτος & Δημόσια Πολιτική*», Ε.Κ.Π.Α., Τμ. Π.Ε.Δ.Δ., α.ε. 2003 - 2004.
- Moon Chr. / Bonny Cl. (2004), *Ηθική των επιχειρήσεων*, Κέρκυρα, Αθήνα.
- Μπαμπινιώτης Γ. (1998), *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα.
- Μπεκιάρης Μ. / Χατζηναστασίου Γ. (2009), *Οι κώδικες δεοντολογίας υπό το πρίσμα των νέων ρυθμίσεων στην Εταιρική Διακυβέρνηση : Η ευθύνη του ελεγκτή*, εισήγηση στο 2^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημών.
- Μπήτρος Γ. / Καραγιάννης Αν., «*Προσδιοριστικοί παράγοντες της επιχειρηματικής ηθικής : Μερικές ενδείξεις από την Ελλάδα*», *Επιστήμη και Κοινωνία*, τ. 19/2008, (1 - 18).
- Oltheten El. / Σουγιάννης Θ., «*Ο Νόμος SOx και τα εταιρικά σκάνδαλα*», *Οικονομικός*, 4/3/2004, (70 - 75).
- Παπαδόπουλος Ι., «*Επιχειρηματική ηθική : Πτυχές της διοίκησης των χρηματοοικονομικών, της λογιστικής και του μάρκετινγκ*», *Επιστήμη και Κοινωνία*, τ. 19/2008, (143 - 158).

- Παπακωνσταντίνου Π., «Εκσυγχρονισμός με παράπλευρες απώλειες - Η μακάβρια υπόθεση των αλυσιδωτών αυτοκτονιών εργαζομένων στη France Telecom», *Καθημερινή* 4/10/2009.
- Rawls J. (2001), *Θεωρία της δικαιοσύνης*, Πόλις, Αθήνα.
- Roux D. (2007), *Η διοίκηση επιχειρήσεων σε 100 λέξεις*, Βήμα Γνώση, Αθήνα.
- Ρουμελιώτης Μ. (2009), *Η επιχείρηση ως αυτοτελές ηθικό υποκείμενο και το είναι ή φαίνεσθαι ηθικόν. Δύο θεμελιώδη ζητήματα για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων*, Σάκκουλας, Αθήνα.
- Stiglitz J. (1992), *Οικονομική του δημοσίου τομέα*, Κριτική, Αθήνα.
- Συλλογικό (2009), *Ηθική των επιχειρήσεων*, Κέρκυρα, Αθήνα.
- Τέλλογλου Τ. (2009), *Το Δίκτυο - Φάκελος Siemens*, Σκάι Βιβλίο, Αθήνα.
- Τραυλός Ν., «Έννοιες και εμπειρικά πορίσματα», *Οικονομικός*, 1/2/2003, (62 - 66).
- Τσούκας Χ., «Γιατί πρέπει η επιχείρηση να είναι ηθική; Μια νεοαριστοτελική προσέγγιση», *Επιστήμη και Κοινωνία*, τ. 19/2008, (85 - 102).
- Χατζής Αρ., «John Rawls και δικαιοσύνη - Ένας πολιτικός φιλόσοφος που επανέφερε την ατομική ελευθερία στο προσκήνιο», *Το Βήμα*, 15/12/2002.
- Χυτήρης Λ. (1998), *Εταιρική Ηθική και Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα*, ομιλία στο συνέδριο της AIESEC «Αναζητώντας το Όραμα της Σύγχρονης Επιχειρήσεως».

ii. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Aarsonson S.A. / Reeves T. (2002), *Corporate Responsibility in the Global Village*, National Policy Association.
- Berenbeim R., «The Enron Ethics Breakdown», *Executive action*, n. 15, 2002.
- Brickley, J. / Clifford W.S. Jr. / J.L. Zimmerman, «Business ethics and organizational architecture», *Journal of banking & finance*, vol. 26, issue 9, 2002, (1821 - 1835).
- Clark W. / Demirag I., (2002), «Enron: The Failure of Corporate Governance», *Journal of Corporate Citizenship*, 8.

- Ethics Standards Board (2002), *Setting the Agenda for Ethics - A Consultation Paper*, Independent Regulation of the Accountancy Profession.
- Friedman M (1970), «The social responsibility of business is to increase its profits», *The New York Times Magazine*, Sep. 13.
- Gillon R. (1986), *Philosophical medical ethics*, 2nd ed., J. Wiley & Sons, Chichester.
- Harvard Business Review (1991), *Appraising performance appraisal*, Boston, (617), (495 - 619).
- Parsons T., *Evolutionary Universals*, American Sociological Review, 1964.
- Pojman L. (1990), *Ethics - Discovering right and wrong*, Wadsworth Publishing Company, California.
- Rittenberg L. / Miller P. (2005), *Sarbanes-Oxley Section 404 Work : Looking at the Benefits*, The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Singh K. P. (2002), *Infrasrtucture in India*, Excel Books, India.
- Xuereb P., *Capitalism, business ethics and religion as they relate to the acquis communautaire on institutional and Corporate Responsibility - An introduction*, εισήγηση στο συνέδριο με θέμα «*Business ethics and religious values in the European Union and Malta - For a moral level playing field -*», Μάλτα 2007.

iii. Θεσμικά κείμενα

- Οικουμενικό Σύμφωνο Ο.Η.Ε.- Κώδικας συμπεριφοράς για μεγάλες εταιρείες, Ν.Υ. 2000.
- Commission of the European Communities, Brussels, 18.7.2001, COM (2001) 366 Final, Green Paper, Promoting a European framework for C.S.R. (*presented by the Commission*).
- H. R. 3763, One Hundred, Seventh Congress of the U.S.A. an Act to protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures made pursuant to the securities laws and for other purposes.
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής για την Ε.Κ.Ε. : Συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη [COM (2002) 347 - 2002/2261 (INI)].
- Ν. 3016/2002 «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις», Φ.Ε.Κ. 11^{0Α}'-15/5/2002.

- O.E.C.D., Guidelines on Corporate Governance of State-owned Enterprises, 2005.
- Financial Reporting Council, The Combined Code on Corporate Governance, 2006.
- Επιτροπή Απασχόλησης & Κοινωνικών Υποθέσεων (31.8.2006), Έγγραφο εργασίας σχετικά με την Ε.Κ.Ε. : πραγμάτωση της εταιρικής σχέσης για τη μεγέθυνση και την απασχόληση, Εισηγητής : R. Howitt.
- Ν. 3808/2009 «Έκτακτη οικονομική ενίσχυση κοινωνικής αλληλεγγύης, έκτακτη εισφορά κοινωνικής ευθύνης των μεγάλων επιχειρήσεων και της μεγάλης ακίνητης περιουσίας και άλλες διατάξεις», Φ.Ε.Κ. 227^{Α'}/10-12-2009.

iv. Διαδικτυακή Βιβλιογραφία

- www.csreurope.org
- www.csrhellas.gr
- <http://www.wbcsd.ch/eurint/eeeei.htm>
- <http://harvardbusiness.org>
- www.kathimerini.gr
- www.eede.gr