

ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ

Πτυχιακή Εργασία

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ
&
ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ**



Της φοιτήτριας
ΤΣΟΥΡΕΛΗ ΕΛΕΝΗΣ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σκοπό αυτής της πτυχιακής εργασίας, αποτελεί η μελέτη και η ανάλυση του όρου της Επιχειρηματικής Ηθικής και Δεοντολογίας. Πραγματοποιείται λοιπόν, εργασία έρευνας και καταγραφής, κατά τη διάρκεια της οποίας περιγράφεται αναλυτικά, η έννοια και εφαρμογή της ηθικής, από τα πρώτα χρόνια της κωδικοποίησης της μέχρι σήμερα. Παράλληλα, καταγράφονται θεωρίες και προσεγγίσεις, σπουδαίων φιλοσόφων, καθώς και εσφαλμένες ή μη, πρακτικές και εφαρμογές επιχειρήσεων που καθορίζουν και πολλές φορές στιγματίζουν την ηθική και τον ρόλο της μέσα σ' αυτές. Η εργασία αυτή, επιπλέον, μπορεί να αποτελέσει βάση για περαιτέρω έρευνα του αμφιλεγόμενου ζητήματος της Επιχειρηματικής Ηθικής, με κύρια επιδίωξη την βελτίωση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, παγκοσμίως.

Οφείλω να ευχαριστήσω όλους όσους βοήθησαν και υπήρξαν καταλύτες στη σύνταξη και στην εκπόνηση αυτής της πτυχιακής εργασίας. Ειδικότερα, θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Θ. Καργίδη, ο οποίος στάθηκε αρωγός στην προσπάθεια της εκπόνησης αυτής της εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	5
Ιστορικές Καταβολές.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ.....	9
1.1 Αντιλήψεις της θεωρίας του κοινωνικού συμβολαίου.....	9
1.2 Αντιρρήσεις και επικρίσεις.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	
ΠΕΝΤΕ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΗΘΙΚΗΣ.....	13
2.1 Η θεωρία της Δικαιοσύνης.....	13
2.2 Ο Σχετικισμός.....	14
2.3 Η Δεοντολογία.....	16
2.4 Η Τελεολογία-Εγωισμός.....	17
2.5 Η Τελεολογία- Ωφελιμισμός.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	
Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ	
ΚΑΙ ΗΘΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ.....	20
3.1 Εταιρική κουλτούρα, Ηθική και απόκτηση Ισχύος	21
3.2 Η υποχρέωση της «καλής πίστης».....	26
3.3 Η σημαντικότητα της ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών.....	28
3.4 Επιχειρηματική ηθική και Μικρομεσαίες επιχειρήσεις	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η ΗΘΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	31
4.1 Οι θετιστικές και δεοντολογικές αξιώσεις.....	35
4.2 Από την εμπορική στην ηθική αποτυχία.....	36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΝΕΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ

ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ.....	38
5.1 Το «μεταπολεμικό» κοινωνικό συμβόλαιο.....	39
5.2 Αξιολόγηση του «μεταπολεμικού» κοινωνικού συμβολαίου.....	41
5.3 Η δόμηση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΝΕΟ MANAGEMENT ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ

ΕΥΘΥΝΗ.....	52
6.1 Προς την ανάπτυξη μιας «Πολυδιάστατης Κλίμακας» Επιχειρηματικής Ηθικής.....	55
6.2 Η σημασία της «Πολυδιάστατης Κλίμακας».....	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΗΘΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ

ΕΥΘΥΝΗΣ.....	56
7.1 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Φυσικό Περιβάλλον.....	57
7.1.1 Εταιρικά δίκτυα αειφορίας.....	63
7.1.2 Υπευθυνότητα και δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων.....	63
7.2 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Ανθρώπινο Δυναμικό.....	64
7.3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Δημόσιες Σχέσεις	66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΗΣ

ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ.....	70
8.1 Η ηθική στάση των managers.....	73
8.2 Οι Διοικητικές ικανότητες των managers.....	74
8.3 Η επικοινωνία των managers με τους υφισταμένους τους.....	75
8.4 Η φήμη των managers.....	76
8.5 Φροντίδα , Πρόνοια των managers προς τους εργαζομένους.....	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΤΑ ΔΙΚΤΥΑ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ

ΧΩΡΟ.....	79
9.1 Εταιρική Διαφθορά και Επιχειρηματική Ηθική.....	80
9.2 Εταιρική Διαφθορά και Επενδυτικός Καπιταλισμός.....	82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ

ΕΥΘΥΝΗΣ.....	85
10.1 Τρεις προσεγγίσεις στην Επιχειρηματική Ηθική.....	86
10.2 Σχεδιασμός και Διδασκαλία της Επιχειρηματικής Ηθικής.....	89
10.3 Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN GR.....	95

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	99
--------------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	101
--------------------------	------------

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κάθε ανθρώπινη οργάνωση διοικείται από ανθρώπους και οι άνθρωποι έχουν ηθικές αξίες, όπως επίσης έχουν και επιθυμίες για την απόκτηση ισχύος. Με τον ίδιο τρόπο που το χρήμα παρεμβαίνει στην ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών, παρεμβαίνει και στην απόκτηση και διατήρηση της προσωπικής ισχύος. Ευσταθεί, συνεπώς η διατύπωση ότι η επιθυμία για την απόκτηση χρήματος στοχεύει ουσιαστικά στη δυνατότητα εφοδιασμού με αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και για την απόκτηση δύναμης.

Οι νόμοι και κάθε μορφής κανονισμοί, καθορίζουν τα όρια της απόκτησης και χρήσης της δύναμης. Το πολυμήχανο της ανθρώπινης σκέψης, όμως, οδηγεί σε νέες πολυπλοκότητες που δεν είναι δυνατό να προβλέπονται από το κανονιστικό πλαίσιο. Άλλωστε όσο πιο πολύπλοκο είναι το κανονιστικό πλαίσιο, τόσο ευκολότερη είναι η παραβίαση των ορίων που θέτει.

Η ηθική λοιπόν, στο χώρο των επιχειρήσεων, κατηγοριοποιείται σε κανόνες, για την τήρηση των οποίων δεν υπάρχει προκαθορισμένο σύστημα, το οποίο να έχει πάντα την αρμοδιότητα αποκατάστασης των αδικιών, όπως για παράδειγμα τα Δικαστήρια τα Σωφρονιστήρια και η Αστυνομία.

Οι ηθικές αξίες (values) και αρχές (principles) των προσώπων μεταβιβάζονται στον οργανισμό που ηγούνται ή συμμετέχουν στη διοίκηση, στο μέτρο που εξυπηρετείται η ανάπτυξη αυτού του οργανισμού. Το αποτέλεσμα είναι να βρίσκονται πολύ συχνά οι ηγέτες και όσοι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, ενώπιον ηθικών διλημμάτων και να καλούνται να λάβουν θέση.

Λόγω των παραπάνω η έννοια της "εταιρικής κουλτούρας" , έχει αποσπάσει ζωηρό ενδιαφέρον στο σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο. Οι ερευνητές μελετούν τώρα τους οργανισμούς σαν κουλτούρες , στην προσπάθειά τους να κατανοήσουν καλύτερα τα συστήματα αξιών τους που αναδύονται και μεταβάλλονται καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι αξίες επηρεάζουν την απόδοση και συμπεριφορά των ατόμων στην εργασία.

Η Εταιρική κουλτούρα λοιπόν, όρος που χρησιμοποιείται για την περιγραφή συστημάτων κοινών αξιών και πεποιθήσεων που δημιουργούν κανόνες συμπεριφοράς, οι οποίοι καθοδηγούν τις δραστηριότητες των μελών του οργανισμού, επηρεάζουν τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας ακόμη και τον καθορισμό των στόχων.

Οι ισχυρές εταιρικές κουλτούρες λειτουργούν σαν παράγοντας προαγωγής της υψηλής απόδοσης. Οι άνθρωποι κλειδιά που απασχολούνται σ' αυτήν αλλά και γεγονότα και συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος επηρεάζουν την διαμόρφωση των αξιών της κάθε επιχείρησης.

Παράλληλα, τα πρόσωπα και οι οργανισμοί ασκούν επάγγελμα, αναπτύσσουν συνεργασίες, διαθέτουν προϊόντα ή και υπηρεσίες και διαθέτουν ισχύ, την οποία διαχειρίζονται. Αν αποδεχτούμε ότι τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα και οι κάθε μορφής οργανισμοί, ακόμη και αυτοί που είναι πράγματι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, εργάζονται για την απόκτηση ισχύος, τότε δημιουργείται άμεσα μια αντίφαση με ότι αφορά την ηθική. Τα πρόσωπα και οι οργανισμοί, αποδέχονται τις αρχές άσκησης ενός επαγγέλματος, προκειμένου να αποκτήσουν ισχύ, ανεξάρτητα από την τήρηση αυτών των αρχών.

Παράλληλα, η κάθε κατηγορία συνίσταται από πρόσωπα που ενεργούν αυτοτελώς ή για λογαριασμό του οργανισμού που τους έχει εξουσιοδοτήσει να τον εκφράζουν, δεν παύουν όμως να έχουν τους προσωπικούς τους ηθικούς περιορισμούς.

Χωρίς να υπονοείται ότι η επιδίωξη του προσωπικού συμφέροντος κατατάσσεται με κάποιο συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τρόπο, γίνεται μια προσπάθεια από τον Ακαδημαϊκό και τον επιχειρηματικό κόσμο, να διερευνηθούν οι συγκρούσεις συμφερόντων, ομαδοποιημένα.

Παρά το γεγονός ότι η παράθεση των κατηγοριών δείχνει αδυναμία γεφύρωσης των αντιθέσεων, οι μέχρι σήμερα προσπάθειες διαμόρφωσης κωδίκων επιχειρηματικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς, έχουν ήδη επιτύχει να διαμορφώσουν ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο, τόσο ώστε οι υπερβάσεις του να θεωρούνται «σκάνδαλα».

Σήμερα η επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική (business ethics) προσελκύει το ενδιαφέρον, τόσο της ακαδημαϊκής έρευνας όσο και τον επιχειρηματικό κόσμο. Διάφοροι διεθνείς οργανισμοί έχουν δημιουργηθεί για τη μελέτη και διάδοση, μερικές φορές και την υιοθέτηση με υποχρεωτικό τρόπο, κάποιων αρχών λήψης αποφάσεων υπό συνθήκες ηθικών διλημάτων.

Ιστορικές Καταβολές

Η κωδικοποίηση της ηθικής έχει τόσο βαθιές ρίζες όσο και η διαβίωση των ανθρώπων σε ομάδες. Αυτό φαίνεται από τα ευρήματα των πρώτων (αν είναι πρώτοι) οικισμών και τις πρώτες απεικονίσεις. Εκτός από την ανάγκη εξευμενισμού των στοιχείων της φύσης, η κάθε μορφής θρησκείας περιλάμβανε και έναν ηθικό κώδικα. Η ύπαρξη αυτών των ηθικών κωδικών δεν είναι τεκμηριωμένη, αλλά οι έμμεσες αναφορές μεταγενέστερων, πάντως αρχαίων κειμένων, στηρίζει την άποψη ότι, ακόμη και αν πρόκειται για μύθους, έχουν επαρκή βάση αλήθειας.

Η πρώτη επίσημη εμφάνιση ενός αμιγώς ηθικού κώδικα, εμφανίζεται στη Βίβλο και αποτελείται από τις δέκα εντολές. Ο ηθικός αυτός κώδικας ανατρέπει, κατά πάσα πιθανότητα, τα προηγούμενα θρησκευτικά συστήματα, τα οποία επέβαλαν την κοσμική και ιερατική εξουσία και προσπαθούσαν να τη διατηρήσουν.

Την ίδια περίπου εποχή εμφανίζεται και ο πρώτος κώδικας επαγγελματικής δεοντολογίας, με τον όρκο του Ιπποκράτους. Μια προσεκτική ανάγνωση του Ιπποκράτειου όρκου και των δέκα εντολών, οδηγεί στην παρατήρηση ότι ο ηθικός κώδικας (δέκα εντολές) και ο κώδικας της επαγγελματικής δεοντολογίας (όρκος του Ιπποκράτους) δεν έχουν αντιφάσεις. Είναι μάλιστα δυνατό να υποστηριχθεί ότι ο όρκος του Ιπποκράτους εξειδικεύει το Μωσαϊκό Νόμο στην άσκηση επαγγέλματος.

Η τήρηση αυτών των κανόνων διαφυλάσσεται από τη μεταφυσική οντότητα (Θεός, Θεοί) και δεν υπόκεινται στην κρίση μιας κοσμικής εξουσίας.

Οι αντιρρήσεις διαφόρων σύγχρονων μελετητών, σχετικά με την αυθεντικότητα του Ιπποκράτειου όρκου και τις αντιφάσεις μεταξύ του ίδιου του περιεχομένου του και την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, δεν αφορούν την παρούσα εργασία και κατά συνέπεια δε σχολιάζονται, παρά μόνο στο μέρος που αφορά την απόδοση του όρκου σε άλλες γλώσσες, επειδή φαίνεται ότι δεν αποδίδουν το αρχικό νόημα.

Δίδεται εξαιρετικά μεγάλη σημασία στον Ιπποκράτειο όρκο επειδή έχει διαχρονικά διατηρηθεί, όχι μόνο ως ιστορικό κείμενο, αλλά και ως επαγγελματική δεοντολογία.

Το γεγονός ότι η επαγγελματική ζωή είναι γεμάτη ηθικά διλήμματα, απασχόλησε στις αρχές της δεκαετίας του '70 μια ομάδα ερευνητών στο Πανεπιστήμιο York του Καναδά, υπό την ηγεσία των Jim Waters και Fred Bird. Η ερευνητική δραστηριότητα επεκτάθηκε στο Harvard, με κύριο εκπρόσωπο την Barbara Toffler, υπάλληλος της Arthur Andersen από το 1995.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1°

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ

Μία από τις παλαιότερες και πιο υποσχόμενες θεωρίες επιχειρηματικής ηθικής που έχουν αναπτυχθεί μέχρι σήμερα, αποτελεί η θεωρία του κοινωνικού συμβολαίου.

Η θεωρία του κοινωνικού συμβολαίου, βασίζεται στην ελκυστική ιδέα ότι, η ανθρώπινη επικοινωνία και συναναστροφή θα έπρεπε να ρυθμίζεται και να περιορίζεται με βάση εκείνους τους κανόνες συμπεριφοράς που θα μπορούσαν να συναρμολογήσουν άτομα με ελεύθερη βούληση εάν είχαν δικαίωμα ή και δυνατότητα επιλογής.(Hampton,1993: Heugens, van Osterhout & Vromen 2004:Lessnoff,1990).

Ο κύριος πόλος έλξης αυτής της θεωρίας είναι ότι βασίζεται στην ιδέα της εθελούσιας ανάληψης υποχρεώσεων, που δεν εξαρτάται από την ύπαρξη συγκεκριμένου περιεχομένου. Για τον λόγο αυτό, όμως, συχνά επικρίνεται για την αδυναμία της να παράγει ουσιαστικούς κανόνες για την ρύθμιση συμπεριφοράς.

1.1 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ

Η θεωρία του κοινωνικού συμβολαίου, δεν πηγάζει από κάποιον αμφισβητήσιμο κώδικα βασικών αρχών, βασίζεται μόνο σε πρότυπα και θεσμούς που επιλέγουν τα ίδια τα άτομα για τη ζωή και τη συμπεριφορά τους μέσα σ' αυτή.

Παρόλα αυτά, ακολουθούν δύο διακριτές γραμμές σκέψης και προσέγγισης : (Freedman,1990:Hampton, 1993)

- ✓ την **Χομπεισιανή αντίληψη**, η οποία βασίζεται στη θεωρία του Άγγλου φιλόσοφου Hobbes. Η Χομπεισιανή άποψη είναι αυστηρά ατομοκεντρική άποψη και έχει ως απαρχή της, οποιεσδήποτε προτιμήσεις των αυτόνομων ατόμων. Συγκεκριμένα θεωρεί ως δεδομένο το ότι ο Χομπεισιανός άνθρωπος λογικά επιζητεί να μεγιστοποιήσει την ικανοποίηση των προτιμήσεών του κατά την επιλογή των κανόνων συμπεριφοράς με τους οποίους προτίθεται να ζήσει. (Binmore,1994.1998:Gauthier,1986: Hampton, 1986) Η βασική αντίρρηση στην προσέγγιση αυτή, έγκειται στην αναφορά σε ανεπηρέαστες, ελεύθερες προτιμήσεις, οι οποίες μπορεί να αποτελέσουν ανεπαρκές θεμέλιο για ένα σύστημα ηθικής ή δεοντολογίας, δεδομένου ότι δεν υπάρχει τρόπος να αποκλεισθούν εκ των προτέρων ανήθικες προτιμήσεις.
- ✓ την **Καντιανή αντίληψη**, η οποία βασίζεται στη θεωρία του φιλόσοφου Γερμανού Kant. Όσοι ακολουθούν αυτή την αντίληψη περί κοινωνικού συμβολαίου διατείνονται στο ότι η επιλογή κοινώς αποδεκτών κανόνων ανθρώπινης συμπεριφοράς και σχέσεων θα έπρεπε να καθοδηγείται από τους λόγους-αιτίες δράσης παρά από τις ωμές προτιμήσεις.
(Kant,1991:Locke,1993,Rawls,
1971:Rousseau,1994:Scanlon,1982,1998)

Οι Donaldson & Dunfee, με σκοπό να εκπονήσουν μία συνολική θεωρία επιχειρηματικής ηθικής, επιδίωξαν να συμφιλιώσουν αυτές τις δύο προσεγγίσεις του κοινωνικού συμβολαίου.

Μία από τις πιο ενδιαφέρουσες επισημάνσεις τους είναι ότι η διατήρηση της αποτελεσματικότητας του οικονομικού τομέα στις φιλελεύθερες δημοκρατίες απαιτεί την ελευθερία του ατόμου να σχηματίζει ή και να προσχωρεί σε ομάδες ή κοινότητες και να ενεργεί από κοινού με τα άλλα μέλη για την θέσπιση ηθικών κανόνων που θα αφορούν όλα τα μέλη. Οι δύο συγγραφείς ονομάζουν αυτή την βασική υπόθεση της θεωρίας τους **"moral free space"**(ελεύθερο ηθικό πεδίο).

Είναι ευδιάκριτη η σύνδεση της έννοιας του ελεύθερου ηθικού πεδίου με τη Χομπεσιανή άποψη, η οποία εμπνέεται από την ιδέα της λογικής επιλογής.

Παρά ταύτα οι Donaldson & Dunfee, παραδέχονται τα αδύνατα σημεία της Χομπεσιανής προσέγγισης και ότι το “moral free space” πρέπει να υπόκειται σε κάποια όρια προκειμένου να προφυλαχθεί η κοινωνία από εν δυνάμει ανήθικους κανόνες και θεσμούς που θα μπορούσαν να προκύψουν από την απόλυτη απεριόριστη κυριαρχία της ατομικής προτίμησης, κατά την σύναψη του κοινωνικού συμβολαίου. Περιορίζουν λοιπόν το “moral free space” θέτοντας ως προϋπόθεση ότι οι κανόνες συμπεριφοράς οφείλουν να είναι συμβατοί με την “λεπτή οικουμενική ηθική”(Donaldson & Dunfee,1999:43) αρχών, τόσο οικουμενικών ώστε να μπορούν να υιοθετηθούν από οποιοδήποτε συμβαλλόμενο μέρος, ανεξαρτήτως των ατομικών, των πολιτιστικών, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων.

Στην θεωρία του κοινωνικού συμβολαίου (ISCT, Integrative Social Contracts Theory), αυτές οι αρχές καλούνται “**hyper norms**” (υπερκανόνες). Φανερό είναι η επίδραση της Καντιανής προσέγγισης του κοινωνικού συμβολαίου, δεδομένου ότι, απαιτεί να ελέγχονται οι συμφωνίες που συνάπτονται βάσει συγκεκριμένων ηθικών ιδεών που δεν επιδέχονται περαιτέρω απλούστευση.

1.2 ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΡΙΣΕΙΣ

Ενώ η ISCT, έχει δεχθεί επάξια πολλούς επαίνους, παράλληλα επέσυρε και σοβαρές επικρίσεις όσον αφορά τον κεντρικό ρόλο που έχουν οι λεγόμενοι υπερκανόνες.

Έχουν διατυπωθεί τρεις κυρίως αιτιάσεις υπέρ της απόρριψης αυτού του ηγεμονικού ρόλου των υπερκανόνων:(Boatright 200: Douglas, 2000:Husted,1999:Mayer , 1994: Shaw, 2000)

1) Μερικοί υποστηρίζουν ότι η εφαρμογή των υπερκανόνων είναι αρκετά δύσκολη.(Husted, 1999:Mayer& Cava, 1995)

Ο *Soule*(2002), συγκεκριμένα, επισημαίνει ότι πολλές από τις πηγές υπερκανόνων δεν προσφέρουν εύκολη πρόσβαση στους managers με αποτέλεσμα η ερμηνεία τους να καθίσταται δύσκολη.

2) Άλλοι ισχυρίζονται ότι με το να εστιάζεται η ISCT στη σύγκλιση των απόψεων των θρησκευτικών αρχηγών, των μη κυβερνητικών οργανισμών, των φιλοσόφων και των επιχειρηματιών εξισώνει την ηθική με τις απλές κοινωνικές συμβάσεις.(Mayer, 1994:Rynning,1996)

3) Τέλος, σημείο κριτικής συνίσταται στο ότι δεν θεμελιώνονται ουσιαστικά οι υπερκανόνες σε καμία από τις δύο παραδοσιακές αντιλήψεις (Χομπεισιανή και Καντιανή).(Douglas, 2002)

Αν και η παραπάνω κριτική κατά της ISCT δεν είναι αβάσιμη, εν τούτοις παραβλέπει το ότι υπεισέρχεται μία ευρύτερη συλλογιστική πλάνη, η οποία απειλεί όχι μόνο το status της ISCT ως ελλιπή ή ακόμα και λανθασμένη θεωρία της επιχειρηματικής ηθικής, αλλά και την απήχηση της ίδιας της επιχειρηματικής ηθικής γενικότερα.

Οι *Donaldson & Dunfee* παρακάμπτουν αυτήν την πλάνη ισχυρίζοντας ότι ο προσδιορισμός ενός οριστικού καταλόγου δεν είναι αναγκαίος για την κατανόηση και εφαρμογή της ISCT.

Συνοψίζοντας, οι θεωρίες κοινωνικού συμβολαίου δικαιολογούν όσους κανόνες συμπεριφοράς θα συναρμολογούσαν ελεύθερα και αυτόνομα άτομα αν είχαν δυνατότητα επιλογής. Αυτή η ανάληψη υποχρεώσεων ανεξαρτήτως περιεχομένου είναι και το κύριο θέλημα αυτών των θεωριών. Οι δυνατότητες επιλογής, όμως, είναι η αποδοχή αυτών των κανόνων συμπεριφοράς ή η προτίμηση μίας εναλλακτικής προσέγγισης της επιχειρηματικής ηθικής.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΠΕΝΤΕ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΗΘΙΚΗΣ

Ο R. E. Reidenbach και ο D. P. Robin προτείνουν πέντε σημαντικές θεωρίες περί ηθικής. Η θεωρία της Δικαιοσύνης, ο Σχετικισμός, η Δεοντολογία, Τελεολογία-Εγωισμός και η Τελεολογία- Ωφελιμότητα αποτελούν τις πέντε θεωρίες που υπόσχονται τη εμφάνιση της ηθικής ανάπτυξης στις σύγχρονες κοινωνίες.

2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (JUSTICE THEORY)

Μεγάλο μέρος αυτής της θεωρίας προέρχεται από τον Αριστοτέλη. Ο Αριστοτέλης ανέπτυξε την «αρχή της διαδικαστικής δικαιοσύνης» σύμφωνα με την οποία οι ίσοι θα έπρεπε να βρίσκουν ίση μεταχείριση και οι άνισοι αντίστοιχα άνιση μεταχείριση. Αυτή η αρχή βέβαια, παρέχει έναν ελάχιστο γνώμονα δικαιοσύνης, αλλά δεν αναλύει τον ορισμό της ισότητας, ούτε τον προσδιορισμό αναλογιών στην περίπτωση κατά την οποία οι συμπεριφορές των ατόμων είναι άνισες.

Σχετικά με τον προσδιορισμό αυτόν, οι φιλόσοφοι αναφέρονται σε έξι αρχές διανεμητικής δικαιοσύνης:

- Σε κάθε πρόσωπο ίση μερίδα
- Σε κάθε πρόσωπο, σύμφωνα με την προσωπική του ανάγκη
- Σε κάθε πρόσωπο, σύμφωνα με τα δικαιώματά του
- Σε κάθε πρόσωπο, σύμφωνα με την ατομική του προσπάθεια
- Σε κάθε πρόσωπο, σύμφωνα με τη συμβολή του στην κοινωνία και στην κοινωνική του οργάνωση
- Σε κάθε πρόσωπο, σύμφωνα με την αξία του

(Beauchamp and Bowie, 1983, pp. 41-42)

Δεν είναι αναγκαίο όμως για μία κοινωνία να υιοθετήσει μία από τις έξι αρχές και να αποκλείσει τις άλλες. Οι κοινωνίες συχνά χρησιμοποιούν διαφορετικές αρχές για κάθε περίπτωση. Παραδείγματος χάρη, στις ΗΠΑ τα επιδόματα των φτωχών και ανέργων υπολογίζονται βάσει κάποιου μέτρου ανάγκης, ενώ οι προαγωγές μισθολογικές αυξήσεις βασίζονται κυρίως στην αξία του εργαζομένου. Σε άλλη πάλι εφαρμογή, η πρόθεση της κοινωνίας είναι να παρέχει ίσες ευκαιρίες για δημόσια εκπαίδευση σε όλους.

Υπάρχει έντονα η ιδέα της διαδικαστικής δικαιοσύνης. Όπως υπονοεί η ονομασία, σκοπός της είναι η θέσπιση κανόνων και διαδικασιών που θα απολήγουν σε δίκαια αποτελέσματα.

Υπάρχουν τρεις τύποι διαδικαστικής δικαιοσύνης:

- Η αμιγής (pure)
- Η τέλεια (perfect)
- Και η ατελής διαδικαστική δικαιοσύνη (imperfect)

Εάν οι κανόνες εγγυώνται δίκαια αποτελέσματα, σε όλες τις περιπτώσεις, παράγουν αμιγή διαδικαστική δικαιοσύνη. Στην τέλεια διαδικαστική δικαιοσύνη, παράγονται διαφορετικά αποτελέσματα για κάθε υπόθεση και στην ατελή διαδικαστική δικαιοσύνη, οι κανόνες αντιπροσωπεύουν τη μέγιστη δυνατή απόπειρα παραγωγής αποτελεσμάτων εκ των οποίων κάποια είναι άδικα συνήθως.

2.2 Ο ΣΧΕΤΙΚΙΣΜΟΣ (RELATIVISM)

Η βασική έννοια του σχετικισμού στηρίζεται στο ότι οι ρυθμιστικές πεποιθήσεις είναι έργο ή ακόμα και συνάρτηση μίας κουλτούρας ή ενός ατόμου και επομένως δεν υφίστανται καθολικοί, οικουμενικοί ηθικοί κανόνες που έχουν εφαρμογή και δεσμεύουν τους πάντες.

Οι ηθικοί κανόνες λοιπόν είναι σχετικοί με μία συγκεκριμένη κουλτούρα και οι αξίες και η συμπεριφορά όσων ανήκουν σε μια κουλτούρα δεν είναι ανάγκη να διέπουν την αντίστοιχη συμπεριφορά ατόμων άλλης κουλτούρας.

Οι ανθρωπολόγοι έχουν καταγράψει ποικίλες και φαινομενικά αντιφατικές αξίες ανάμεσα στις διάφορες κουλτούρες και τα στοιχεία αυτά προσφέρονται ως δικαίωση του σχετικισμού.

Η έννοια του πολιτισμικού σχετικισμού έχει επεκταθεί σε ιδέες ατομικού σχετικισμού, στις οποίες αναγνωρίζονται οι διαφορές αξιών μεταξύ των ατόμων.

Μ' αυτή τη λογική, οι θεμελιακές και υπέρτατες διαφωνίες μεταξύ ατόμων ή ενός ατόμου και κοινωνίας στην οποία ανήκει, προτείνονται ως λόγοι πίστεως στον σχετικισμό.

Οι περισσότεροι θεωρητικοί της ηθικής φαίνεται να προτιμούν τα κατά του σχετικισμού επιχειρήματα. Ένα επιχειρήμα κατά του σχετικισμού είναι το ότι ως φιλοσοφία δεν επιτυγχάνει στο κύριο έργο της ηθικής. Το κύριο έργο της ηθικής περιγράφεται από τον J.S.Mill και τον Αριστοτέλη ως η ανάπτυξη και η διατήρηση συνθηκών που επιτρέπει στα άτομα να επιδιώκουν καλή και σταθεροποιημένη ποιότητα ζωής. Παράλληλα ο Kant υποστήριζε ότι ο αντικειμενικός σκοπός της ηθικής είναι η δημιουργία αγαθών προθέσεων προς τους άλλους.

Σύμφωνα με τους επικριτές του όμως, ο σχετικισμός αδυνατεί να επιτύχει αυτούς τους στόχους. Άλλα επιχειρήματα ενάντια στον σχετικισμό υποστηρίζουν ότι η κοινωνία δέχεται μία πεποιθήση ή συμπεριφορά, αλλά δεν σημαίνει συγχρόνως ότι είναι και αντικειμενικά ορθή. Όλα αυτά τα επιχειρήματα έχουν ως αποτέλεσμα τη δέσμευση των φιλοσόφων για τη μη πλήρη υιοθέτηση της επιχειρηματολογίας του σχετικισμού. Πάρα ταύτα, πολλοί από τους φιλόσοφους αναγνωρίζουν ότι οι άλυτες διαφωνίες στο χώρο των ηθικών πεποιθήσεων. (Brandt, 1959, pp. 100-103, 285-288)

Από την άλλη πλευρά, πολλοί managers παραθέτουν τις πολιτισμικές διαφορές ως προς τις μεθόδους του «επιχειρείν», δηλαδή της διεξαγωγής της επιχειρηματικής δράσης, ως μέσο υπεράσπισης της ανήθικης κατακριτέας συμπεριφοράς τους σε διεθνή πεδία. Παραδείγματος χάρη, η δωροδοκία είναι πολιτισμικά αποδεκτή συμπεριφορά σε ορισμένες χώρες. Συγκεκριμένα αυτή ακριβώς τη δικαιολογία χρησιμοποίησε και η εταιρία Boeing ως υπεράσπιση για τις ενέργειες της, στην Ιαπωνία.

2.3 Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ (DEONTOLOGY)

Η δεοντολογία υποστηρίζει ότι τα άτομα έχουν καθήκον να ικανοποιούν τις νόμιμες και εύλογες αξιώσεις και ανάγκες των άλλων, όπως αυτές καθορίζονται από την εφαρμογή της λογικής σ' έναν ηθικό κανόνα. Αυτά τα καθήκοντα είναι πολλά και ποικίλα.

Ο πιο επιφανής ηθικός κανόνας, ο λεγόμενος «Categorical Imperative» (Κατηγορηματική Επιταγή), διατυπώθηκε από τον Immanuel Kant. (Θεμέλια Μεταφυσικής των ηθών, Beck, 1959, pp. 9-28) Η πιο απλή και εκλαϊκευμένη διατύπωση του είναι: «δεν θα έπρεπε κανείς ποτέ να ενεργεί παρά μόνο με τέτοιο τρόπο, ο οποίος θα του επιτρέπει να γίνεται το γνωμικό του, οικουμενικός νόμος».

Μ' αυτόν τον ηθικό κανόνα και την εφαρμογή της λογικής μπορεί να αξιολογηθεί οποιαδήποτε πράξη και να προσδιοριστεί, ταυτοχρόνως, αν είναι ηθική ή ανήθικη. Αυτά τα καθήκοντα του ατόμου προς τους άλλους, δημιουργούν δικαιώματα προς τους άλλους. Το γενικό κοινό φθάνει στην κατανόηση των ιδεών αυτών, μέσα από την Εκκλησία, τον Χάρτη των δικαιωμάτων του πολίτη, τον στρατό κ.α.

Σήμερα, η δεοντολογία μπορεί να είναι η πλέον προτιμώμενη θεωρία περί ηθικής, αλλά έχει και αρκετούς επικριτές. Η σημαντικότερη αιτίαση ενάντια σ' αυτήν, είναι ότι οποιονδήποτε ηθικό κανόνα ή γνώμονα αν κατασκευάσει κανείς, σχεδόν πάντα είναι δυνατόν να βρίσκει αναγκαίες τις εξαιρέσεις. Για παράδειγμα, κατά την εφαρμογή της Κατηγορηματικής Επιταγής και της συγχρονισμένης λογικής, οι περισσότεροι άνθρωποι θα συμφωνούσαν σχετικά με την ανηθικότητα του ψεύδους. Όμως, σε ειδικές περιπτώσεις το ψέμα φαίνεται να είναι η πιο ηθική πράξη. Ο W. P. Ross έδωσε μία απάντηση σ' αυτό το ζήτημα, υποστηρίζοντας ότι οι κανόνες που δημιουργούνται ισχύουν εκ πρώτης όψεως, αλλά στη συνέχεια είναι αναγκαία η αναγνώριση των εξαιρέσεων. Πρακτικά, αυτή η προσέγγιση μεταθέτει το βάρος της απόδειξης, στο άτομο που θα παραβίαζε αυτόν τον κανόνα.

Ενδιαφέρουσα προσέγγιση ανέπτυξε και ο J. Rawls, έντονη επηρεασμένη από την Καντιανή δεοντολογία. Η προσέγγισή του έχει πάρει την ετικέτα του «Contractualism». Οι Bayles και Henley (1983) την περιγράφουν ως εξής:

Ο σύγχρονος Αμερικάνος φιλόσοφος J.Rawls, έχει εκπονήσει την περιγραφή της δικαιοσύνης που έχει ρίζες από τον Lock, Rousseau και Kant. Η κατευθυντήρια ιδέα είναι το κοινωνικό συμβόλαιο σε μορφή παρόμοια με αυτήν που αποτελεί τη βάση της 5^{ης} διατύπωσης της Κατηγορηματικής Επιταγής του Kant. Η διατύπωση αυτή αναφέρει ότι: «κάθε λογικό πλάσμα πρέπει να λειτουργεί, σαν να ήταν ο ίδιος, μέσω των ρήσεων του, μέλος του νομοθετικού σώματος στο οικουμενικό βασίλειο.»

Σ' αυτήν την διατύπωση ο Kant χρησιμοποιεί την αντίληψη περί κοινωνικού συμβολαίου φανερά επηρεασμένος από τον Rousseau (1712-1788), αν και η ερμηνεία του γίνεται με τον δικό του χαρακτηριστικό τρόπο.

2.4 Η ΤΕΛΕΟΛΟΓΙΑ-ΕΓΩΙΣΜΟΣ (TELEOLOGY-EGOISM)

Οι τελεολογικές θεωρίες, δηλαδή οι θεωρίες ως εκ του αποτελέσματος, περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις θεωρίες που μετρούν την ηθική με βάση τις συνέπειες των πράξεων.

Οι δύο θεωρίες που συζητούνται πιο συχνά στη σύγχρονη φιλοσοφία μπορούν να απεικονισθούν με το ερώτημα, εάν η αξιολόγηση των συνεπειών θα έπρεπε να εστιασθεί στο άτομο ή σε ολόκληρη την κοινωνία. Εάν η απάντηση είναι ότι ο αξιολογητής θα λάβει υπόψη του, μόνο τις συνέπειες για το άτομο, τότε αυτή η θεωρία περί ηθικής καλείται εγωισμός (egoism). Εάν η απάντηση είναι ότι θα λάβει υπόψη του το σύνολο της κοινωνίας, τότε η θεωρία καλείται ωφελιμισμός (utilitarianism).

Μία έκδοση του εγωισμού υποστηρίζει ότι μία πράξη είναι ηθική όταν προάγει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ατόμου. Υπάρχουν πολλές παραλλαγές της θεωρίας, οι οποίες εστιάζονται στη περίπτωση του ψυχολογικού εγωισμού που διατείνεται ότι όλοι οι άνθρωποι είναι

ψυχολογικά προγραμματισμένοι να συμπεριφέρονται μόνο προς όφελος του δικού τους ατομικού συμφέροντος.

Οι σύγχρονοι φιλόσοφοι όμως στηρίζουν περισσότερο την εκδοχή που χρησιμοποιεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα. Κατά αυτή τη διατύπωση, είναι δυνατόν το άτομο να βοηθάει τους άλλους, να συμβάλει στη διαμόρφωση κοινωνικών κανόνων και να τους τηρεί, αν αυτό εξυπηρετεί δικά του συμφέροντα. Θα έπρεπε επίσης να σημειωθεί ότι αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι θα έπρεπε να συμπεριφέρονται ως εγωιστές. Η θεωρία του ηθικού εγωισμού δέχεται συνήθως αντιδράσεις που υποστηρίζουν ότι αγνοεί αυτά που οι περισσότεροι άνθρωποι θα συμφωνούσαν ότι αποτελούν άδικες πράξεις.

Επίσης η θεωρία δεν διαθέτει τρόπους επίλυσης συγκρούσεων εγωιστικών συμφερόντων και γι αυτόν τον λόγο, όπως και ο σχετικισμός, δεν ικανοποιεί τους στόχους της ηθικής φιλοσοφίας. Η εμφάνιση του εγωισμού είναι φανερή στον επιχειρηματικό χώρο. Ο Adam Smith, μέσω του έργου του υποστήριξε ότι μέσω «ενός αόρατου χεριού», οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με γνώμονα το δικό τους συμφέρον θα παρήγαγαν την μέγιστη οικονομική ωφέλεια για την κοινωνία.

Το έργο του Smith παρέχει έναν κρίκο σύνδεσης των δύο τελεολογικών θεωριών, εφόσον η φροντίδα για την κοινωνία είναι ωφελιμιστική.

2.5 Η ΤΕΛΕΟΛΟΓΙΑ-ΩΦΕΛΙΜΙΣΜΟΣ (UTILITARIANISM)

Ο Ωφελιμισμός είναι η τελεολογική θεωρία που πρεσβεύει ότι τα άτομα θα έπρεπε να ενεργούν κατά αυτόν τον τρόπο, ώστε να παράγουν τη μεγαλύτερη δυνατή αναλογία του «καλού» προς το «κακό» για όλη την κοινωνία.

Συγκεκριμένα, υποχρεώνει όσους ενεργούν να υπολογίζουν όλα τα αποτελέσματα της πράξης ή της απραξίας τους και να τα ζυγιάζουν το ένα προς το άλλο προκειμένου να προσδιορίσουν πιο είναι το δυνατό βέλτιστο για όλη την κοινωνία. Επειδή η μία δράση συγκρίνεται με μία άλλη, ο Ωφελιμισμός προάγει την αποδοτικότητα. Δηλαδή, μία λιγότερο αποδοτική

πράξη μπορεί να παραγάγει λιγότερη ωφέλεια από μία άλλη αποδοτική πράξη, κι άρα είναι λιγότερο ηθική. Μεγάλο μέρος της αιτιολόγησης του καπιταλισμού, στηρίζεται στον Ωφελιμισμό.

Επιπλέον το γενικό κοινό, μαθαίνει τις ιδέες του Ωφελιμισμού μέσα από την έννοια της δημοκρατικής διαδικασίας, η οποία εστιάζεται στον κανόνα της πλειοψηφίας.

Οι δύο σημαντικότερες αιτιάσεις κατά του Ωφελιμισμού είναι η αδυναμία προβολής και μέτρησης των συνεπειών πολλών σπουδαίων πράξεων και ότι η σημαντικότερη ζημία σε άτομα ή μικρές ομάδες μπορεί να συμψηφισθεί κατά μέσο όρο, με μικρά οφέλη για το μεγαλύτερο αριθμό άλλων ατόμων, κι έτσι να θεωρηθεί αποδεκτή.

Η δεύτερη αιτίαση δημιουργεί και τα περισσότερα προβλήματα ενώ κατάφερε να μειώσει μεγάλο μέρος του γοήτρου της θεωρίας. Αυτό το αποτέλεσμα οφείλεται στην ανικανότητα της θεωρίας να αντιμετωπίσει και να καταρρίψει αυτήν την θεωρία.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΑΙ ΗΘΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Είναι γεγονός πως η μελέτη της ηθικής δεοντολογίας των επιχειρήσεων είναι ένα ταχέως αναπτυσσόμενο πεδίο. Ενδείξεις αυτής της ανάπτυξης αποτελούν :

- ✓ Η εμφάνιση πληθώρας βιβλίων και άρθρων με θέμα τα προβλήματα ηθικής δεοντολογίας στις επιχειρήσεις, κυρίως τα τελευταία 15 χρόνια.
- ✓ Η δημιουργία κέντρων και ινστιτούτων με στόχο την μελέτη αυτών των ζητημάτων.
- ✓ Η εισαγωγή μαθημάτων σχετικά με την επιχειρηματική ηθική, σε προγράμματα σπουδών κολεγίων και σχολών διοίκησης επιχειρήσεων.
- ✓ Και τέλος η οργάνωση σεμιναρίων σε αρκετές επιχειρήσεις.

Οι εξελίξεις αυτές οι οποίες υπογραμμίζουν τη σημασία της ηθικής δεοντολογίας των επιχειρήσεων αποτελούν συνέχεια μιας ιστορικής παράδοσης που ανάγεται στα τέλη του 19^{ου} και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, τότε που οι μεγάλες εταιρείες έγιναν κυρίαρχος θεσμός της κοινωνίας μας.

Η σημερινή άνοδος του ενδιαφέροντος για την ηθική δεοντολογία των επιχειρήσεων συνδέεται αναμφίβολα και με τα επιχειρηματικά και κυβερνητικά σκάνδαλα, κορύφωση των οποίων υπήρξε η αποκάλυψη ότι έγιναν συναλλαγές στο Χρηματιστήριο που βασίζονταν σε εμπιστευτικές , εσωτερικές πληροφορίες,

αλλά και κάποιες υπόνοιες ότι ανώτεροι ομοσπονδιακοί αξιωματούχοι διαχειρίζονταν με παράνομο κονδύλια και εξαπατούσαν συστηματικά το Κογκρέσο και την κοινή γνώμη στη διάρκεια της υπόθεσης Ιράν-Κόντρας.

Ταυτόχρονα οι ραγδαίες επιστημονικές και τεχνολογικές αλλαγές, που ανατρέπουν συνεχώς παλαιότερες αντιλήψεις για το σύμπαν οι οποίες θεωρούνταν δεδομένες, προκάλεσαν εκτεταμένες συζητήσεις γύρω από τα θέματα ηθικής δεοντολογίας.

3.1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ, ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΙΣΧΥΟΣ

Κάθε ανθρώπινη οργάνωση διοικείται από ανθρώπους και οι άνθρωποι έχουν ηθικές αξίες, όπως επίσης έχουν και επιθυμίες για την απόκτηση ισχύος. Με τον ίδιο τρόπο που το χρήμα παρεμβαίνει στην ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών, παρεμβαίνει και στην απόκτηση και διατήρηση της προσωπικής ισχύος. Ευσταθεί, συνεπώς η διατύπωση ότι η επιθυμία για την απόκτηση χρήματος στοχεύει ουσιαστικά στη δυνατότητα εφοδιασμού με αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και για την απόκτηση δύναμης.

Οι νόμοι και κάθε μορφής κανονισμοί, καθορίζουν τα όρια της απόκτησης και χρήσης της δύναμης. Το πολυμήχανο της ανθρώπινης σκέψης, όμως, οδηγεί σε νέες πολυπλοκότητες που δεν είναι δυνατό να προβλέπονται από το κανονιστικό πλαίσιο.

Άλλωστε όσο πιο πολύπλοκο είναι το κανονιστικό πλαίσιο, τόσο ευκολότερη είναι η παραβίαση των ορίων που θέτει.

Η ηθική λοιπόν, στο χώρο των επιχειρήσεων, κατηγοριοποιείται σε κανόνες, για την τήρηση των οποίων δεν υπάρχει προκαθορισμένο σύστημα, το οποίο να έχει πάντα την αρμοδιότητα αποκατάστασης των αδικιών, όπως για παράδειγμα τα Δικαστήρια τα Σωφρονιστήρια και η Αστυνομία.

Οι ηθικές αξίες (values) και αρχές (principles) των προσώπων μεταβιβάζονται στον οργανισμό που ηγούνται ή συμμετέχουν στη διοίκηση, στο μέτρο που εξυπηρετείται η ανάπτυξη αυτού του οργανισμού. Το αποτέλεσμα είναι να βρίσκονται πολύ συχνά οι ηγέτες και όσοι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, ενώπιον ηθικών διλημμάτων και να καλούνται να λάβουν θέση.

Σαν σύστημα κοινών αξιών λοιπόν, η εταιρική κουλτούρα αντανakλά ένα κλίμα μέσα στο οποίο οι άνθρωποι εκτιμούν τα ίδια πράγματα και εφαρμόζουν τις ίδιες αξίες, για να ωφελήσουν την εταιρεία σαν σύνολο. Στο βαθμό που οι υπάλληλοι κατανοούν και συμμερίζονται συγκεκριμένες αξίες και ηθικές, αναμένεται ότι θα βελτιωθεί, τόσο η απόδοση τους όσο και η συνολική απόδοση της επιχείρησης.

Οι ισχυρές όμως αξίες είναι δυνατόν, εκτός από το να αποτελούν πηγή ενότητας, κοινής δράσης και ανάπτυξης της επιχειρήσεις, να προκαλέσουν και προβλήματα. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται συνήθως, στις περιπτώσεις που ένεκα του συστήματος αξιών δεν γίνονται δεκτές αλλαγές που επιβάλλονται από το εξωτερικό περιβάλλον ή όταν η διοίκηση δεν επιμένει πραγματικά στις αξίες που προτίθεται να προάγει.

Λόγω των παραπάνω αντιφάσεων η έννοια της "εταιρικής κουλτούρας", έχει αποσπάσει ζωηρό ενδιαφέρον στο σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο. Οι ερευνητές μελετούν τώρα τους οργανισμούς σαν κουλτούρες, στην προσπάθειά τους να κατανοήσουν καλύτερα τα συστήματα αξιών τους που αναδύονται και μεταβάλλονται καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι αξίες επηρεάζουν την απόδοση και συμπεριφορά των ατόμων στην εργασία.

Η Εταιρική κουλτούρα λοιπόν, όρος που χρησιμοποιείται για την περιγραφή συστημάτων κοινών αξιών και πεποιθήσεων που δημιουργούν κανόνες συμπεριφοράς, οι οποίοι καθοδηγούν τις δραστηριότητες των μελών του οργανισμού, επηρεάζουν τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας ακόμη και τον καθορισμό των στόχων.

Οι ισχυρές εταιρικές κουλτούρες λειτουργούν σαν παράγοντας προαγωγής της υψηλής απόδοσης. Οι άνθρωποι κλειδιά που απασχολούνται σ' αυτήν αλλά και γεγονότα και συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος επηρεάζουν την διαμόρφωση των αξιών της κάθε επιχείρησης.

Σχηματικά,

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΥΝ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ



ΠΗΓΗ G. Dessler, management (1998), ό.π. σελ. 366

Παράλληλα, τα πρόσωπα και οι οργανισμοί ασκούν επάγγελμα, αναπτύσσουν συνεργασίες, διαθέτουν προϊόντα ή και υπηρεσίες και διαθέτουν ισχύ, την οποία διαχειρίζονται. Αν αποδεχτούμε ότι τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα και οι κάθε μορφής οργανισμοί, ακόμη και αυτοί που είναι πράγματι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, εργάζονται για την απόκτηση ισχύος, τότε δημιουργείται άμεσα μια αντίφαση με ότι αφορά την ηθική. Τα πρόσωπα και οι οργανισμοί, αποδέχονται τις αρχές άσκησης ενός επαγγέλματος, προκειμένου να αποκτήσουν ισχύ, ανεξάρτητα από την τήρηση αυτών των αρχών.

Όλες οι κοινωνίες, προκειμένου να ευημερήσουν, διαμορφώνουν πλαίσια ορθολογικής επαγγελματικής δράσης, ώστε να διευκολύνονται οι συναλλαγές μέσα από τη διαμόρφωση συστημάτων εμπιστοσύνης. Προκειμένου να τεθούν βάσεις για την επέκταση της εμπιστοσύνης σε όλους τους εργαζόμενους, οι ίδιες οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν στη δεκαετία του 70 την προσπάθεια διαμόρφωσης μιας «δεοντολογίας» και το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η διαμόρφωση μιας «επιχειρηματικής δεοντολογίας», η οποία να ικανοποιεί:

- Το κοινό περί δικαίου αίσθημα.
- Την εμπιστοσύνη των συνεργαζομένων.
- Την κοινωνική αποδοχή της άσκησης του επαγγέλματος.

Για το σκοπό αυτό, ολοένα και περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις, διατυπώνουν κωδικοποιημένα, τις αξίες και τις αρχές που διέπουν την άσκηση της επιχειρηματικής δράσης, σε σχέση με τις γενικά διαμορφωμένες αρχές περιορισμού της επιβολής ισχύος σε όποιον θεωρείται ασθενέστερος. Τα φυσικά και Νομικά Πρόσωπα λοιπόν, που συνεργάζονται με όσους ασκούν επάγγελμα, είτε αυτοί είναι πρόσωπα είτε οργανισμοί, μπορούν να τοποθετηθούν σε κατηγορίες, που η κάθε μία απαιτεί εξισορρόπηση. Η κάθε κατηγορία προσπαθεί να μεγιστοποιήσει τα μακροχρόνια οφέλη της με τη μικρότερη δυνατή θυσία.

Παράλληλα, η κάθε κατηγορία συνίσταται από πρόσωπα που ενεργούν αυτοτελώς ή για λογαριασμό του οργανισμού που τους έχει εξουσιοδοτήσει να τον εκφράζουν, δεν παύουν όμως να έχουν τους προσωπικούς τους ηθικούς περιορισμούς.

Χωρίς να υπονοείται ότι η επιδίωξη του προσωπικού συμφέροντος κατατάσσεται με κάποιο συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τρόπο, γίνεται μια προσπάθεια από τον Ακαδημαϊκό και τον επιχειρηματικό κόσμο, να διερευνηθούν οι συγκρούσεις συμφερόντων, ομαδοποιημένα.

Μια γενικευμένη κατηγοριοποίηση, που λαμβάνει υπόψη τη σύγκρουση συμφερόντων, την οποία καλείται να λάβει υπόψη η «δεοντολογία», περιλαμβάνει τις ομάδες ενδιαφερομένων:

- Τους συμμετόχους στο κεφάλαιο μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, που θέλουν να πεισθούν ότι αυτοί που αποφασίζουν για τις δράσεις οι οποίες χρησιμοποιούν τη δική τους αποταμίευση, το κάνουν για να μεγιστοποιήσουν την απόδοση του κεφαλαίου, σε αναλογία με αυτό που έχει ο καθένας διαθέσει.
- Τους αγοραστές των αγαθών ή υπηρεσιών, που αναμένουν να παραλάβουν αυτό που πρόκειται να πληρώσουν.
- Τους δανειστές, που θέλουν να διασφαλίσουν την επιστροφή των αποταμιεύσεων που διέθεσαν, μαζί με δίκαιο τίμημα για τη χρήση του.
- Τους εργαζόμενους, που επιθυμούν τη μεγιστοποίηση των αμοιβών τους, τη συνέχιση της εργασιακής και μισθοδοτικής τους σχέσης.
- Τους διαχειριστές των κοινών υποδομών και υπηρεσιών, που ενδιαφέρονται για την κάλυψη του κόστους τους.
- Τους ανταγωνιστές, που ανησυχούν για την καταδολίευση των συμφωνημένων (έστω και σιωπηρά και ενδεχομένως ύποπτα) κανόνων.
- Τις κοινωνικές οργανώσεις, που ενδιαφέρονται για ό,τι τα μέλη τους θεωρούν πρόπον προς την επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης και αειφορίας.
- Τις οργανώσεις ηθικού προσανατολισμού, που προσπαθούν να γενικεύσουν την εφαρμογή των δικών τους αξιών και αρχών.

Παρά το γεγονός ότι η παράθεση των κατηγοριών δείχνει αδυναμία γεφύρωσης των αντιθέσεων, οι μέχρι σήμερα προσπάθειες διαμόρφωσης κωδίκων επιχειρηματικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς, έχουν ήδη επιτύχει να διαμορφώσουν ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο, τόσο ώστε οι υπερβάσεις του να θεωρούνται «σκάνδαλα».

Σήμερα η επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική (business ethics) προσελκύει το ενδιαφέρον, τόσο της ακαδημαϊκής έρευνας (Adams et al. 2001, Somers 2001, Wood 2002, Carasco & Singh 2003) όσο και τον επιχειρηματικό κόσμο.

Διάφοροι διεθνείς οργανισμοί έχουν δημιουργηθεί για τη μελέτη και διάδοση, μερικές φορές και την υιοθέτηση με υποχρεωτικό τρόπο, κάποιων αρχών λήψης αποφάσεων υπό συνθήκες ηθικών διλημμάτων. Το Μάιο του 2002 ο ΟΟΣΑ αποφάσισε να συστήσει στις κυβερνήσεις των κρατών μελών του να νομοθετήσουν για την «Εταιρική Διακυβέρνηση», ενσωματώνοντας αρχές της επιχειρηματικής ηθικής, όπως είχαν ήδη δεσμευτεί από το 1999, στη σύνοδο Υπουργών.

Πράγματι, όλες οι χώρες μέλη του ΟΟΣΑ έχουν συμπεριλάβει στη Νομοθεσία τους διατάξεις για την εταιρική διακυβέρνηση, ενώ την ίδια περίοδο το ζήτημα της επιχειρηματικής ηθικής επανήλθε με δραματικό τρόπο, από το σκάνδαλο της ENRON με τη συμμετοχή της Λογιστικής και Ελεγκτικής εταιρίας Arthur Andersen. Το ίδιο το γεγονός έχει μεγάλη σημασία, αποκτά όμως ακόμη μεγαλύτερη, διότι η καθηγήτρια Toffler ήταν από το 1995 υπάλληλος της Arthur Andersen με αντικείμενο την επιχειρηματική ηθική της εταιρίας. Το 2003, η Barbara Toffler έγραψε ένα βιβλίο στο οποίο εξηγεί την τεράστια δυσκολία εισαγωγής μιας μεθοδολογίας στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, που να συνάδουν με τους ηθικούς κανόνες. Εστιάζει τη δυσκολία στην επιχειρηματική νοοτροπία και το «επιχειρηματικό έθιμο» που απαιτεί πολύ χρόνο για να μεταβληθεί.

Στον ελλαδικό χώρο, υλοποιώντας της δεσμεύσεις απέναντι στον ΟΟΣΑ, αλλά και τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, έχει νομοθετηθεί σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση, με στόχο την εξυγίανση των Χρηματιστηριακών πράξεων. (Νόμος 3016/ΦΕΚ:110/ 17.05.2002 ΤΕΥΧΟΣ Α)

3.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΣ «ΚΑΛΗΣ ΠΙΣΤΗΣ»

Όλες οι κοινωνίες, προκειμένου να ευημερήσουν, διαμορφώνουν πλαίσια ορθολογικής επαγγελματικής δράσης, ώστε να διευκολύνονται οι συναλλαγές μέσα από τη διαμόρφωση συστημάτων εμπιστοσύνης. Προκειμένου να τεθούν βάσεις για την επέκταση της εμπιστοσύνης σε

όλους τους εργαζόμενους, οι ίδιες οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν στη δεκαετία του 70 την προσπάθεια διαμόρφωσης μιας « επιχειρηματικής δεοντολογίας».

Προβλήματα που απειλούν την αποτελεσματικότητα της δεοντολογικής προσδοκίας των συμβάσεων είναι πανταχού παρόντα στον επιχειρηματικό κόσμο και με ιδιαίτερη οξύτητα παρουσιάζονται στη διοίκηση των ανώνυμων εταιριών. Επειδή τα συμφέροντα των διοικούντων μίας εταιρίας διαφοροποιούνται από τα αντίστοιχα των μετόχων στις δημόσιες εταιρίες, είναι πιθανόν να προκύψουν προβλήματα

(*Eisternhard, 1989: Fana, 1980*)ή ακόμα και κόστος αντιπροσώπευσης από ατέλειες της σύμβασης ή από ασυμμετρίες πληροφόρησης, οι οποίες προκύπτουν μετά την ανάληψη συμβατικών υποχρεώσεων.

Όλα αυτά οδήγησαν στην λήψη μίας σειράς μέτρων, οι οποίες κυμαίνονται από διάφορα σχέδια αποζημίωσης (Bedchui & Freed, 2003) , έως δικαστικά μέσα ικανοποίησης. (La porta, Lopez-de-Silanes, Schleifer & Vishny, 1998)

Από όλα αυτά τα μέτρα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον από την άποψη της ενδογενούς ηθικής του "συμβάλλεσθαι" παρουσιάζει η υποχρέωση καλής πίστης που βαρύνει τους διοικούντες, δεδομένου ότι αυτή η υποχρέωση αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα των χώρων του Εθιμικού Δικαίου αλλά αποτελεί αντικείμενο όλο και πιο αυξημένης συζήτησης στην επιχειρηματική ηθική.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της υποχρέωσης καλής πίστης αποτελούν η μονομέρεια της (η υποχρέωση επιβάλλεται μονομερώς), η ισχύς της εκ του νόμου και η διατύπωση της σε δεοντολογική και ηθική γλώσσα. Οι υποχρεώσεις αυτές εντοπίζουν μία περιοχή στο χώρο συμπεριφοράς η οποία αποτελείται από κανόνες και θεσμούς που προσπαθούν να προστατέψουν τους συμβαλλόμενους από τα ελαττώματα της συμπεριφοράς του συμβατικού εταίρου.

3.3 Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι αντιλαμβάνονται τις συναλλαγές στην αγορά ως κάτι που συμβαίνει σε ένα σύμπαν χωρίς τριβές, στο οποίο η ταυτότητα των συμβαλλομένων, με την έννοια ενός συνόλου λογικά συνδεδεμένων παραστάσεων που ένα πρόσωπο χρησιμοποιεί για να περιγράψει τον εαυτό του στον ίδιο αλλά και στους άλλους. (Rowley & Moldoveance , 2003 :208), δεν έχει καμία σημασία για την πραγματοποίηση της οικονομικής συναλλαγής. Αυτό το ξεχωριστό υπόδειγμα, “μπαίνουμε με καθαρή και σαφή συμφωνία και βγαίνουμε με καθαρή εκτέλεση” (Mancneil, 1974:738) πολύ καιρό τώρα εμπνέει τους θεωρητικούς, νομικούς και οικονομολόγους.

Υπάρχει όμως μία διαρκώς ευρυνόμενη ομοφωνία μεταξύ των θεωρητικών του management ότι σύμπαν χωρίς τριβές είναι ανύπαρκτο και ότι στη καθημερινή επιχειρηματική ζωή, η ταυτότητα των συμβαλλομένων μερών ως προς τη μεταξύ τους σχέση, έχει μεγάλη σημασία:

- Τα στείρα οικονομικά δεδομένα συχνά αποτελούν ανεπαρκή πληροφοριακή βάση για την επιλογή της πιο επιτυχημένης συναλλακτικής σχέσης. Για χαρακτηριστικό ή στοιχείο το οποίο είναι πιο δύσκολο να διαπιστωθεί όπως η ποιότητα, εμπιστοσύνη, οργανωτική ικανότητα, η ταυτότητα του προμηθευτή, λειτουργεί σαν πληρεξούσιος που εγγυάται τη συνέχεια του συνεταιρισμού καθώς και κάποιο ελάχιστο επίπεδο εκτέλεσης(Hannan & Freedman, 1984)
- Επιπλέον, η σημαντικότητα της ταυτότητα των συμβαλλομένων αποδεικνύεται και από το ότι τα προσόντα και οι ιδιότητες συλλογικών εταίρων δεν αντανakλώνται επαρκώς στα προσόντα των φυσικών προσώπων που λειτουργούν ως εκπρόσωποι τους(**Dan-Cohen, 1986**). Εάν οι οργανισμοί δεν εγκρίνουν και αναγνωρίζουν δημοσίως τη συμπεριφορά των αντιπροσώπων τους , η αποκάλυψη της ταυτότητας των ιδιωτών παραμένει ανεπαρκής πληροφοριακή βάση.

3.4 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ & ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η πρώτη εικόνα της «Εταιρικής Διακυβέρνησης» φαίνεται να μη σχετίζεται με τις Μικρο-Μεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ), ακόμη περισσότερο με τις Πολύ Μικρές Επιχειρήσεις (ΠΜΕ). Μια δεύτερη παρατήρηση της ίδιας εικόνας οδηγεί στη διαπίστωση ότι οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης είναι δυνατό να έχουν μια τροποποιημένη εφαρμογή και στις ΜΜΕ και στις ΠΜΕ, ακόμη και στους αυτοαπασχολούμενους.

Μια τρίτη κατά σειρά παρατήρηση συνδέει την επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική με την ανάπτυξη των ΜΜΕ και ΠΜΕ, πολύ περισσότερο από ότι αυτό συμβαίνει με τις μεγάλες και πολυμετοχικές επιχειρήσεις. Τέλος, μια τέταρτη παρατήρηση της ίδιας εικόνας, συνδέει την επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική με την ευρύτερη ανάπτυξη, από την οποία πρώτα ωφελούνται οι ΜΜΕ, οι ΠΜΕ και οι αυτοαπασχολούμενοι.

Από την τετραπλή αυτή ανάγνωση προκύπτουν μια σειρά από εικαζόμενες συσχετίσεις, αλλά και η ανάγκη διερεύνησης, αφενός της στάσης απέναντι στην επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική όσων διοικούν ΜΜΕ και ΠΜΕ, αφετέρου των επιπτώσεων στην ανάπτυξη των ίδιων και των κοινωνιών μέσα στις οποίες δραστηριοποιούνται.

Η φαινομενικά αποκλειστική εφαρμογή των αρχών της «Εταιρικής Διακυβέρνησης» στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις, παραβλέπει το γεγονός ότι όλες οι επιχειρήσεις, είτε είναι προσώπων (Ο.Ε., Ε.Ε.) είτε κεφαλαίων (Ε.Π.Ε., Α.Ε.), ανεξάρτητα από το μέγεθός τους και τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης των μετοχών τους στο Χρηματιστήριο, καθώς και ανεξάρτητα από τα επίπεδα διοίκησης και διαχείρισης, έχουν ανάγκη από την εμπάθυνση της εμπιστοσύνης και την επέκτασή της σε όλους τους εμπλεκόμενους στη δραστηριότητά της (συνεταίρους, πελάτες, προμηθευτές, δανειστές, διαχειριστές αναπτυξιακών κονδυλίων και κρατικούς λειτουργούς).

Εκτός από τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης του μεριδίου συνιδιοκτησίας στο Χρηματιστήριο, όλες οι μορφές επιχειρηματικής δράσης (εταιρικής ή αυτοτελούς) χρησιμοποιούν την περιουσία και την εργασία τρίτων, της οποίας τη χρήση ανταμείβουν με την παροχή αγαθών και υπηρεσιών σε τρίτους ή και στους ίδιους.

Θεωρώντας ότι η άποψη πως οι μεγάλες επιχειρήσεις προκύπτουν από την εξέλιξη των μικρών, ευσταθεί, οι μικρές έχουν ανάγκη από εισροές πόρων, που προσελκύονται από την προσδοκία κέρδους και απομακρύνονται από την αδυναμία έμπνευσης εμπιστοσύνης.

Η ανάπτυξη των ΜΜΕ και ΠΜΕ συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη. Η διατήρηση της αναπτυξιακής πορείας των ΜΜΕ και ΠΜΕ, για την κάθε μία χωριστά, αλλά και γενικευμένα, εξαρτάται και από το βαθμό, που όλοι οι συνεργαζόμενοι βασίζονται ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα, στην οποία τη δραστηριότητα συμμετέχουν, ελαχιστοποιεί την πιθανότητα εξαπάτησης.

Συνοψίζοντας, προτείνεται η σταχυολόγηση που ακολουθεί, σε σχέση με την επιβίωση (στην αντιπαράθεση με τον ανταγωνισμό) και την ανάπτυξή τους (σε σχέση με την προσέλκυση πόρων) οι ΜΜΕ, ΠΜΕ και οι Αυτοαπασχολούμενοι, μέσα από τα ερωτήματα:

Πόσον καιρό ένας εξειδικευμένος επιστήμονας, που είναι απαραίτητος για την πιστοποίηση των προϊόντων και της επιχείρησης, θα παραμείνει με το βασικό μισθό και χωρίς προοπτικές που να τεκμηριώνονται από τη βούληση και τη συμπεριφορά αυτών που λαμβάνουν τέτοιες αποφάσεις;

Σε τι θα βασιστεί ένας φορέας συμμετοχής στο κεφάλαιο ώστε να το διαθέσει για την ανάπτυξη της επιχείρησης;

Πως θα πεισθούν οι φορείς έκφρασης της τοπικής πολιτικής βούλησης ότι δεν εξαπατώνται σχετικά με την υλοποίηση των υποβαλλόμενων σχεδίων;

Είναι κοινός τόπος ότι κάθε εμπλεκόμενη πλευρά υπόκειται στον πειρασμό των ψευδών υποσχέσεων, προκειμένου να αντλήσει τα μέγιστα οφέλη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η ΗΘΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η ηθική δεν είναι μία ξέχωρη, ανεξάρτητη λειτουργία. Κάθε απόφαση έχει ηθική διάσταση και η συνειδητοποίηση και η ταυτόχρονη ευαισθητοποίηση των managers σ' αυτήν την πραγματικότητα, είναι αναγκαία. Μία επιχειρηματική απόφαση μπορεί να ταξινομηθεί ως χρηματοοικονομική, βιομηχανική ή απόφαση marketing αλλά ανεξαρτήτως περιγραφής, οι ηθικές διαστάσεις είναι περιπλεγμένες μέσα στις αποφάσεις.

Παραδείγματος χάρη, μία αμερικάνικη αυτοκινητοβιομηχανία αποφασίζει να στήσει ένα εργοστάσιο σε χώρα της δυτικής Ασίας, που θα κατασκεύαζε αυτοκίνητα για την ντόπια αγορά. Για να μειωθούν τα έξοδα κατασκευής και να υποστηριχθεί η επιδιωκόμενη τελική τιμή καταναλωτή, αποφασίζεται να μη χρησιμοποιηθεί γυαλί ασφαλείας στα παράθυρα των οχημάτων. Ατυχήματα με οδηγούς και επιβάτες που τυφλώθηκαν από τα θραύσματα γυαλιού, θα είχαν αποφευχθεί αν είχε παρθεί διαφορετική απόφαση. Η απόφαση να μη χρησιμοποιηθεί γυαλί ασφαλείας υποκινήθηκε από λόγους κόστους και τιμής, αλλά εμπεριείχε όμως και ισχυρό ηθικό στοιχείο, το οποίο δεν λήφθηκε υπόψη. Αυτή η απόφαση που φάνηκε αρχικά να αφορά μόνο τα οικονομικά, την κατασκευή και το marketing της αυτοκινητοβιομηχανίας, αποδεικνύεται εκ των υστέρων ότι αποτελεί και ηθική απόφαση.

Κατά περίπτωση όμως, οι περιστάσεις μπορεί να οξύνουν τη συνειδητοποίηση των ηθικών συστατικών στοιχείων μίας απόφασης εκ μέρους του manager.

Για παράδειγμα, σ' ένα εργοστάσιο σπάζει ένας σωλήνας και χύνεται πετρέλαιο σ' ένα ποταμάκι που αποτελεί την κύρια πηγή νερού για την τοπική κοινότητα. Οι πολίτες πανικοβάλλονται σχετικά με την ασφάλεια του διαθέσιμου ύδατος και οι κυβερνητικές υπηρεσίες ανησυχούν για την ρύπανση αυτή.

Προφανώς σ' αυτήν την περίπτωση επισημαίνονται οι ηθικές διαστάσεις της συγκεκριμένης κατάστασης, που περιλαμβάνουν και την αντιμετώπιση της πετρελαιοκηλίδας αλλά και το πώς θα μειωθεί η πιθανότητα να σπάσουν και άλλοι σωλήνες στο μέλλον.

Συχνά όμως, αποφάσεις της διοίκησης αγνοούν την ηθική τους πλευρά, αυτό όμως δεν εξαλείφει την πραγματικότητα που αποδεικνύει συνεχώς ότι τα ηθικά ζητήματα είναι ενσωματωμένα με τις διοικητικές αποφάσεις. Όλες οι διοικητικές αποφάσεις είναι δυνατόν να έχουν δεύτερη και τρίτη γενιά συνεπειών ηθικής τάξεως. Τον τελευταίο καιρό, αυξάνεται όλο και περισσότερο η ανησυχία για την παχυσαρκία των αμερικάνων πολιτών, κυρίως νεαρής ηλικίας. Η πρόκληση παχυσαρκίας και τα σχετικά προβλήματα υγείας που δημιουργούνται, δεν είναι βέβαια οι στόχοι των managers των εταιριών που παράγουν και προωθούν πρόχειρα φαγητά και γλυκά, τα snack food για παιδιά. Κι όμως το αποτέλεσμα, έστω κι αν επέρχεται άθελα τους, αποτελεί έντονο ηθικό πρόβλημα.

Ο Watten Buffet υποστηρίζει ότι η επιτυχία στο χώρο των επιχειρήσεων απαιτεί τρία προσόντα: ικανότητα, πάθος και ακεραιότητα. Συμπληρώνει όμως ότι χωρίς το τρίτο προσόν, η ισχύς των πρώτων δύο προσόντων εξουδετερώνεται. Αυτή η οπτική υπογραμμίζει ότι η ηθική είναι ζωτικό και αναπόσπαστο μέρος της λήψης διοικητικών αποφάσεων. Οι αξίες αποτελούν εφόδιο ακόμη και θεμέλιο της ζωής και οι βάσεις για το πώς ένα πρόσωπο επιλέγει να ζήσει, περιλαμβάνει και τις αποφάσεις που θα λάβει.

Ο ικανός manager λοιπόν θα πρέπει να γνωρίζει τις βάσεις αυτών των αξιών, να συνειδητοποιεί τη σημασία τους, να τις διατυπώνει με σαφήνεια. Οι βασικές αξίες κατευθύνουν τις πράξεις και επηρεάζουν ταυτόχρονα τον τρόπο κατά τον οποίο οι managers αναλύουν τις επιχειρηματικές καταστάσεις και υλοποιούν διοικητικές και διευθυντικές αποφάσεις. Κατά τη λήψη μίας απόφασης οι managers επεξεργάζονται πελώριες ποσότητες δεδομένων, μερικά από τα οποία μπορεί να αλληλοσυγκρούονται.

Αν και ο manager ίσως επενδύει σημαντικά χρονικά διαστήματα για τη λήψη αποφάσεων, οι οποίες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην αγορά και στην απόδοση της ίδιας επιχείρησης, οι περισσότερες αποφάσεις παίρνονται γρήγορα σύμφωνα με τη διαίσθηση, κρίση και τα διδάγματα του παρελθόντος. Αυτές οι αποφάσεις αν και μπορούν να αιτιολογηθούν λογικά, πηγάζουν από την εμπειρία αλλά και τις αξίες αυτών που τις παίρνουν. Οι αξίες λοιπόν είναι καθοριστικοί παράγοντες της λήψης αποφάσεων. Η λήψη ηθικών αποφάσεων στις επιχειρήσεις είναι συχνά πολύπλοκη διαδικασία εφόσον ζυγιάζει τις συγκρουόμενες αξίες και συμφέροντα της διοίκησης.

Ακόμη, η ηθική αναδύεται από τις αξίες της κάθε κουλτούρας, γεγονός που καθιστά και αυτό με τη σειρά του την λήψη ηθικών αποφάσεων, πολύπλοκη. Οι πελάτες, οι εργοδότες, οι προμηθευτές και οι managers, δεν έχουν κοινό προφίλ. Προέρχονται από ευρεία ποικιλία εθνικών και θρησκευτικών υποβάθρων με αποτέλεσμα η διαφορετικότητά τους, σύμφωνα κυρίως με τις αξίες τους, να είναι εμφανής. Εξάλλου, Η άσκηση του management είναι επικοινωνιακή και αλληλεπιδραστική διαδικασία και ιδίως σήμερα, διασκελίζει τα εθνικά και πολιτισμικά σύνορα.

Στην εποχή λοιπόν της παγκοσμιοποίησης, ο manager θα πρέπει να επεκτείνει την κατανόηση του κόσμου, εφόσον το περιβάλλον του χαρακτηρίζεται από τη παγκοσμιοποιημένη αγορά. Με αυτόν τον τρόπο, θα παίρνει πιο υπεύθυνες και πιο ενημερωμένες αποφάσεις. Ο manager λοιπόν σύμφωνα πάντα με τις προσωπικές του αξίες, θα πρέπει κατανοεί τον πολύπλοκο χαρακτήρα της ηθικής και να μην στηρίζεται απλά στη τήρηση των νόμων.

Πριν λίγα χρόνια, έλαβε μεγάλη δημοσιότητα η διένεξη που αφορούσε που αφορούσε πνευματική ιδιοκτησία, μεταξύ των εταιριών IBM και Fujitsu. Η IBM ισχυριζόταν ότι η Fujitsu είχε αντιγράψει παράνομα, λογισμικό υλικό (software) και η Fujitsu με τη σειρά της, υποστήριζε ότι είχε σεβαστεί τα πνευματικά δικαιώματα της IBM. Άξιο προσοχής ήταν το γεγονός ότι η διένεξη αυτή προέκυψε γιατί οι δύο εταιρίες, η μία αμερικάνικη και η άλλοι ιαπωνική, λειτουργούσαν υπό διαφορετικά νομικά συστήματα.

Οι managers αυτών των εταιριών προέρχονταν από κουλτούρες με διαφορετικές αξίες, επιχειρηματικούς κανόνες συμπεριφοράς, παραδόσεις και συστήματα. Ήταν ανάγκη να λάβουν υπόψη τους λοιπόν, τις απόψεις των ομολόγων τους στην άλλη εταιρία καθώς και το περιβάλλον που τους εξέθρεψε.

Σήμερα, ο κατάλογος αυτών που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αξίες και τα συμφέροντα τους, προκειμένου να ληφθούν υπεύθυνες αποφάσεις για την επιχείρηση, έχει επεκταθεί κι άλλο. Οι προμηθευτές, οι κυβερνητικές υπηρεσίες, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και άλλες ομάδες ειδικών συμφερόντων, είναι κάποιο από τους παράγοντες που θα πρέπει να επηρεάζουν τις αποφάσεις των managers

Συνυπολογίζοντας λοιπόν, τα συγκρουόμενα συμφέροντα αυτών, η λήψη αποφάσεων των managers καθίσταται πιο υπεύθυνη αλλά και πιο περίπλοκη, ειδικά από την πλευρά ηθικού της περιεχομένου. Βέβαια, πολλές φορές είναι αδύνατον να πραγματοποιηθεί αυτό, απόλυτα, κι άλλες φορές, σε ειδικές περιπτώσεις, θα πρέπει να αποφευχθεί, επιλέγοντας την ικανοποίηση συγκεκριμένων παραγόντων και συμφερόντων αυτών.

Η εταιρία Mac Donald's, πρόσφατα αντιμετώπισε ευρέως δημοσιοποιημένες διαμαρτυρίες εκ μέρους ένθερμων υποστηρικτών των δικαιωμάτων των ζώων. Μερικοί από αυτούς που δημιούργησαν και δημοσιοποίησαν αυτό το οικολογικό ζήτημα, δεν ήταν καν πελάτες της εταιρίας. Κι όμως οι διαμαρτυρίες αυτές ώθησαν την Mac Donald's να εκδώσει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτρέφονταν τα κοτόπουλά από τους παραγωγούς των αυγών και του κρέατος που αγόραζε η εταιρία. Αυτή η ενέργεια πραγματοποιήθηκε για να προστατέψει το image και τη φήμη της εταιρίας, όπως επίσης τα συμφέροντα των επενδυτών και των εργαζομένων αυτής.

Επιπλέον, αναγκαία θεωρείται και η συνειδητοποίηση ότι μία απόφαση μπορεί να χαρακτηριστεί ηθικά υπεύθυνη στην αρχή, αλλά μακροπρόθεσμα μπορεί αποδειχθεί ακριβώς το αντίθετο, μέσω των αρνητικών και αθέμιτων συνεπειών της. Αφθονούν τα παραδείγματα αθέμιτων αντίκτυπων, αποφάσεων που εμπνέονται από αγαθές προθέσεις.

Ο αμίαντος είναι υλικό που συνέβαλε στην νίκη του Β' Παγκόσμιου πολέμου, κι όμως έχει προκαλέσει πρώιμους θανάτους των εργατών που εκτέθηκαν σ' αυτό. Η κοπή των δένδρων στα δάση είναι οικονομικά ελκυστική, αλλά οδήγησε στη ρύπανση των παραποτάμων και των χειμάρρων. Ακόμη, τα εντομοκτόνα αυξάνουν την παραγωγή τροφών και ελαττώνουν το κόστος παραγωγής, όμως η χρήση τους έχει δημιουργήσει προβλήματα υγείας, αναπνευστικά κυρίως, μολύνει τα αποθέματα ύδατος, ενώ ταυτόχρονα έθετε σε κίνδυνο την επιβίωση άγριων ζώων.

Τα αποτελέσματα των αποφάσεων που μελετήθηκαν με υπευθυνότητα, δεν μπορούν να προβλεφθούν πάντοτε. Αλλά οι managers, μπορούν να επιβάλουν συστήματα ελέγχου του αντίκτυπου των αποφάσεων έτσι ώστε να υπάρχει η δυνατότητα έγκαιρου εντοπισμού τυχόν αθέμιτων συνεπειών και λήψης κατάλληλων επανορθωτικών μέτρων.

4.1 ΟΙ ΘΕΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΞΙΩΣΕΙΣ

Μεγάλη η διαφορά ανάμεσα στην υποστήριξη της δεοντολογικής σημασίας ορισμένων κανόνων και αρχών, και στην εφαρμογή αυτών των κανόνων στην καθημερινή ζωή για το λόγο το ότι αγγίζει τη διάκριση ανάμεσα στις θετιστικές και δεοντολογικές αξιώσεις.

Οι θετιστικές αξιώσεις έχουν βασικό στόχο τους να εξηγήσουν την πραγματικότητα ως έχει, ενώ οι δεοντολογικές αξιώσεις επιδιώκουν να δικαιολογήσουν ανθρώπινους θεσμούς και κανόνες συμπεριφοράς, ανεξάρτητα από τις συνθήκες που επικρατούν στην πραγματικότητα. Η συνειδητοποίηση αυτής της διάκρισης είναι πολύ σημαντική για την προαγωγή της επιχειρηματικής ηθικής για δύο συναφείς λόγους:

- Αν και η διασταύρωση ανάμεσα σε θετιστικές και δεοντολογικές θεωρίες είναι εν δυνάμει παραγωγική, μεγάλη προσοχή πρέπει να δοθεί στις φιλοδοξίες των μεν και των δε. Επιπλέον, η εγκυρότητα ενός δεοντολογικού επιχειρήματος βασίζεται σε ένα τουλάχιστον δεοντολογικό δεδομένο.

Επομένως οποιαδήποτε μέθοδος που προτίθεται να παραγάγει ουσιαστικούς κανόνες συμπεριφοράς από αποκλειστικώς εμπειρικά δεδομένα είναι εξαρχής ελαττωματική. (cf Soule, 2002) Από την άλλη πλευρά, οι κανόνες που απαρτίζουν την ενδογενή ηθική δεν έχουν πάντα τα ποθητά αποτελέσματα. Επομένως, η ενδογενής ηθική θα χρειασθεί συχνά την στήριξη θεσμών κατάλληλων, να διασφαλίσουν την αποτελεσματικότητά της. (North, 1990: Williamson, 1985)

- Ο δεύτερος λόγος, ο οποίος καθιστά σημαντική αυτή τη διάκριση, αναφέρεται στο γεγονός ότι και η ίδια η συμβασιολογική συλλογιστική επιχειρηματολογία περιέχει και θετικιστικά και δεοντολογικά παρακλάδια. οι θετικιστικές και δεοντολογικές προσεγγίσεις, παρά τις διαφορετικές φιλοδοξίες, βασίζονται σε παρόμοιες επιχειρηματολογικές δομές.

4.2 ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΣΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΑΠΟΤΥΧΙΑ

Μία κυρίαρχη άποψη της στρατηγικής του management επισημαίνει ότι οι ιδιωτικές πληροφορίες μίας επιχείρησης πρέπει να προστατεύονται πάση θυσία, για να διατηρηθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Στις ανταγωνιστικές βιομηχανίες ένα ορισμένο τμήμα των πληροφοριών που κατέχει ένας συμβαλλόμενος θα πρέπει να έχει ιδιοκτησιακό χαρακτήρα, διότι αντίθετα η αποκάλυψη του μπορεί να μειώσει την παρούσα αξία των εισροών και εκροών αυτού του συμβαλλόμενου. (Dye, 1986)

Συγκεκριμένα, ένα πλήθος πρόσφατων εταιρικών σκανδάλων έχει κλονίσει την εμπιστοσύνη των επενδυτών και των καταναλωτών , σε πολλές περιοχές του κόσμου. Έντονη παρατηρείται η έλλειψη εμπιστοσύνης στις οικονομίες των ΗΠΑ, Ιαπωνίας και Δυτικής Ευρώπης λόγω των πρόσφατων εταιρικών σκανδάλων όπως της Enron, της Parmalat και της Ahold.

Αποδεικνύεται λοιπόν, ότι το πρόβλημα της εξαπάτησης μπορεί κάλλιστα να παριστά μεγαλύτερη απειλή για την ευημερία των εταιριών απ' ότι η απώλεια πληροφοριών που αποτελούν περιουσιακό στοιχείο.

Το πέπλο της ανταγωνιστικής μυστικότητας φαίνεται να έχει δημιουργήσει ένα επιχειρηματικό κλίμα όπου η εταιρική αποτυχία είναι πιθανόν να προέλθει από την ηθική αποτυχία παρά από την απώλεια προνομιακών πληροφοριών.

Το πρόβλημα της εξαπάτησης δείχνει λοιπόν, ότι οι δυσλειτουργικές ασυμμετρίες στην πληροφόρηση μπορούν να εκλείψουν με την επαρκή αξιολόγηση των προθέσεων και δυνατοτήτων ενός υποψήφιου εταίρου από έναν συμβαλλόμενο.

Οι συμβαλλόμενοι στην προσπάθεια τους για την εύρεση εταίρων, θα ήταν καλό να μην αποκαλύπτουν προνομιακές πληροφορίες, δωρεάν, με σκοπό να αποφευχθεί η χειροτέρευση της ανταγωνιστικής θέσης της επιχείρησης. Αυτός όμως ο περιορισμός δεν απαλλάσσει τους συμβαλλόμενους από μία ελάχιστη υποχρέωσή τους να ενημερώσουν τους εταίρους, μέσω ερευνών, σχετικά με το παρελθόν και την αξιοπιστία τους. (*Pettit, 1996*)

Στην ουσία, σκοπός αυτής της ανάλυσης είναι να επισημανθεί ότι το προνομιακό της εκμετάλλευσης πολύτιμων πληροφοριών δεν πρέπει να γίνει δικαίωμα καταχρηστικής εκμετάλλευσης της ανέκκλητης δέσμευσης κάποιου άλλου.

Το πρόβλημα της εξαπάτησης, επομένως, εντοπίζει μία περιοχή στο χώρο της ρύθμισης της συμπεριφοράς η οποία περιέχει κανόνες και θεσμούς που καλούν τους συμβαλλόμενους να αποκαλύπτουν εκείνες τις προνομιακές πληροφορίες που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην εξασφάλιση της συναινεσης-δέσμευσης των εν δυνάμει εταίρων.

Εναλλακτικά, μία αδιάλλακτη προσκόλληση στη προστασία των απόρρητων της εταιρείας μπορεί κάλλιστα να συμβάλει σε εμπορική αποτυχία. Είναι δυνατόν ακόμα να δημιουργήσει ένα οικονομικό κλίμα στο οποίο απατεώνες απολαμβάνουν το νομικά προστατευμένο δικαίωμα να αποκομίζουν οικονομικά οφέλη από έναν κατασκευασμένο αντικατοπτρισμό ικανότητας και αξιοπιστίας μάλλον παρά από την εκμετάλλευση γνώσεων

παραγωγικών πληροφοριών υπό τον έλεγχό τους. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, μπορεί να προκύψει το φαινόμενο κατά το οποίο καλοπροαίρετοι επενδυτές και καταναλωτές θα βρεθούν έξω από την αγορά. (cf. Brennan & Hamlin, 2000; Frey, 1988).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΝΕΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ

Στον μεταπολεμικό εκβιομηχανισμένο κόσμο, η ευρέως αποδεκτή αντίληψη των ευθυνών της επιχείρησης έχει τις απαρχές της σε ένα σιωπηρό κοινωνικό συμβόλαιο, το οποίο ανέκυψε μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο. Το αποτέλεσμα αυτού του συμβολαίου ήταν να ανατεθεί η ευθύνη για την εξασφάλιση της δίκαιης κατανομής του πλούτου στην κυβέρνηση αλλά και η ευθύνη για την παραγωγή πλούτου στις επιχειρήσεις. Αναμφίβολα, αυτή η συμφωνία έχει επιφέρει ουσιαστικές βελτιώσεις στην ποιότητα ζωής στον εκβιομηχανισμένο κόσμο, στην περίοδο που μεσολάβησε έως τώρα. Πλέον όμως με την εξάπλωση της παγκοσμιοποίησης στην οικονομία και την αυξανόμενη ισχύ και επιρροή των πολυεθνικών εταιριών, αυτός ο καταμερισμός ευθυνών δεν είναι πια ούτε βιώσιμος, ούτε άξιος υποστήριξης. Πενήντα χρόνια μετά τη διακήρυξη ανθρωπίνων δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε., αναγκαίο είναι ένα νέο συμβόλαιο το οποίο, θα κατανέμει την ευθύνη για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις συναφείς ηθικές ευθύνες με τρόπο που ταιριάζει περισσότερο στο όραμα που αποτυπώθηκε στην μεταπολεμική διακήρυξη.

5.1 ΤΟ «ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΟ» ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ

Η κατανόηση του καταμερισμού ευθυνών μεταξύ επιχειρήσεων, στον μεταπολεμικό βιομηχανικό κόσμο, ως ενός σιωπηρού κοινωνικού συμβολαίου, είναι διαφωτιστική όσο δύσκολη κι αν είναι η απόδειξή της ύπαρξής του. Ρίχνει φως στον χαρακτήρα του καταμερισμού ευθυνών και των λογικών συνεπειών του, με τρόπο που ο ιδιωτικός τομέας αντιλαμβάνεται τον ρόλο και τις ευθύνες του.

Συγκεκριμένα, ως παραγωγικές πηγές πλούτου, πολλές ιδιωτικές εταιρίες και επιχειρηματίες πείσθηκαν να ασπασθούν την άποψη ότι η μοναδική τους κοινωνική υποχρέωση είναι απλά να μεγιστοποιούν τα κέρδη τους με νόμιμους τρόπους.

Οι ενδείξεις και τα στοιχεία απόδειξης, τα οποία υποστηρίζουν την ύπαρξη μίας σιωπηρής συμφωνίας, είναι εκτενή και πολυδιάστατα. Υπάρχουν, π.χ. οι θεωρίες γύρω από το management, που εμφανίστηκαν με σθεναρά εύγλωπτο και δομημένο λόγο, στις δεκαετίες των '60 και '70 και οι οποίες υποστήριζαν ότι η μοναδική υποχρέωση της εταιρίας ήταν η μεγιστοποίηση του πλούτου προς όφελος των ιδιοκτητών ή των μετόχων της. Όπως το έθεσε απλά και ο Milton Friedman, η κοινωνική ευθύνη της σύγχρονης εταιρίας είναι απλά να μεγιστοποιεί τα κέρδη. Αναλυτικότερα, η κύρια υποχρέωση της είναι η μεγιστοποίηση του πλούτου και η τήρηση νομοθεσίας, ηθικών εθίμων και οι καλές δημόσιες σχέσεις. Το να υπερβεί κανείς αυτόν τον στόχο αποτελεί κακή χρήση εξουσίας που είναι καταδικασμένη σε αποτυχία και η οποία στη διαδρομή της θα παρεμποδίσει την άσκηση εκ μέρους των κρατικών αρχών, των ευθυνών που ανήκουν στη δική τους αρμοδιότητα. (New York Times Magazine, Σεπτ., 13, 1970) Ο Milton Friedman λοιπόν, υιοθέτησε κατά μία έννοια τον παραπάνω συλλογισμό, εφόσον υποστήριξε ότι είναι αδύνατη η προώθηση μίας «αρετολογικής» στάσης από μεριάς των εταιρικών οργανισμών, καθώς μία τέτοια στάση έρχεται σε αντίθεση με τους σκοπούς της εταιρίας και το συμφέρον των μετόχων της. Η έννοια «κοινωνική εταιρική ευθύνη», κατά τον Friedman, απευθύνεται μόνο σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας ή φιλανθρωπικές οργανώσεις.

Οι εταιρίες λοιπόν, που βλέπουν ως κύρια υποχρέωση τους τη κερδοφορία, ορίζουν στενά τις κοινωνικές και ηθικές υποχρεώσεις, τις λεγόμενες άτυπες υποχρεώσεις, οι οποίες πηγάζουν από τοπικές κοινωνικές συμβάσεις και από την αντίστοιχη κουλτούρα. Οι άτυπες υποχρεώσεις περιλαμβάνουν όλες αυτές τις υποχρεώσεις που οφείλει η εταιρία στους εργαζομένους και τις αμοιβαίες υποχρεώσεις των τελευταίων προς την εταιρία.

Επιπλέον προκύπτουν και οι λεγόμενες τυπικές υποχρεώσεις, από συμβάσεις με τους εργαζομένους, με τους προμηθευτές, τους πελάτες κ.ο.κ. Όλες μαζί, άτυπες στις χρηματοοικονομικές συναλλαγές, σεβασμό της εταιρικής παρουσίας, αποφυγή συγκρούσεων των συμφερόντων, τήρηση της νομοθεσίας και των βασικών κανόνων ευγένειας.

Θα ήταν επίσης άξιο να σημειωθεί, ότι οι εταιρίες, πολλές φορές, πηγαίνουν πιο πέρα από αυτές τις υποχρεώσεις, για σαφώς προδιαγραμμένους σκοπούς δημοσίων σχέσεων, διεπομένων από διαφωτισμένο ιδιοτελές συμφέρον.

Η προσέγγιση του Friedman φαίνεται ότι έχει καταστεί η κυρίαρχη θέση των επιχειρήσεων, από τον β' παγκόσμιο πόλεμο έως τώρα. Τις τελευταίες τρεις- τέσσερις δεκαετίες, οι κώδικες συμπεριφοράς έχουν γίνει κοινά χαρακτηριστικά της εταιρικής πολιτικής και των δημοσίων σχέσεων. Ιστορικά, ο πρωταρχικός σκοπός των κωδικών συμπεριφοράς υπήρξε η προστασία των εταιριών αλλά και οι καλές δημόσιες σχέσεις.

Μία μελέτη που έγινε στη Μεγάλη Βρετανία (1978), με θέμα τους ηθικούς κώδικες της διαφήμισης ανά τον κόσμο, οδήγησε στο συμπέρασμα, ότι ο κλάδος θα διαθέσει πόρους για τις ανάγκες του κώδικα, μόνον αν αναμένει οφέλη, όπως η φιλική διάθεση των καταναλωτών, η προσέλκυση κεφαλαίων από κοινωνικά υπεύθυνους επενδυτές, η αποφυγή προστίμων και άλλων μέτρων της εκάστοτε νομοθεσίας.

Επιπλέον, έκθεση μίας συμβουλευτικής ομάδας του επιχειρηματικού τομέα προς τον ΟΟΣΑ, δήλωσε κατηγορηματικά ότι, οι περισσότερες εκβιομηχανισμένες κοινωνίες αναγνωρίζουν ότι ο πρωταρχικός στόχος των εταιριών είναι η παραγωγή μακροπρόθεσμου οικονομικού κέρδους. (Ira M. Millstein, Πρόεδρος, Απρίλιος 1998)

Οι συγγραφείς αυτής της έκθεσης αναγνωρίζουν ότι η ηθική και οι ηθικοί κώδικες έχουν σαφή θέση στη διοίκηση επιχειρήσεων με στόχο τη μεγιστοποίηση κέρδους. Όμως αυτές οι ηθικές αξίες πρέπει να συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την αύξηση του τελικού οικονομικού αποτελέσματος.

Οι εταιρίες βέβαια, που υπερβαίνουν αυτές τις ηθικές παραμέτρους οφείλουν να δημοσιοποιούν το κοινωνικό τους πρόγραμμα. Δηλαδή, στην έκθεση αυτή, υποδηλώνεται η σιωπηρή συμφωνία ότι η πρωταρχική υποχρέωση των σύγχρονων εταιριών είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους εντός των ορίων που επιβάλλει ο νόμος.

Αυτή η άποψη έχει κυριαρχήσει στη σκέψη όχι μόνο των επιχειρήσεων αλλά και των κυβερνήσεων και των διεθνών οικονομικών θεσμών, και ινστιτούτων που ασχολούνται με την αύξηση του διεθνούς εμπορίου.

Το αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ο διαχωρισμός της οικονομολογίας, η οποία στο νου πολλών σημαίνει «επιστήμη μεγιστοποίησης κερδών», ενώ η άλλη εκδοχή αναφέρεται σε ηθικές αξίες πέρα των όσων απαιτούνται για την εξασφάλιση του στόχου της κερδοφορίας των εταιριών.

5.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ

Η μεταπολεμική περίοδος έχει φέρει σημαντική ανάπτυξη όσων αφορά οι ηθικές αξίες και τον οικονομικό πλούτο στις εκβιομηχανισμένες χώρες. Αν και δεν έχουν όλοι ίσο μερίδιο στον παραγόμενο πλούτο, είναι αναντίρρητο ότι ο οικονομικός πλούτος που είναι διαθέσιμος στους πολίτες του εκβιομηχανισμένου κόσμου, σήμερα, είναι πολλαπλάσιος του πλούτου που ήταν διαθέσιμος στους πολίτες των ίδιων χωρών πριν και μετά από τον πόλεμο.

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων έχει επίσης καταστεί κατοχυρωμένο στοιχείο των κοινωνικών και πολιτικών συστημάτων στον βιομηχανικό κόσμο.

Βέβαια δεν έχουν ωφεληθεί όλοι εξίσου, αλλά είναι σίγουρα προφανές ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι ηθικές αξίες είναι ευρύτερα σεβαστά και συνταγματικώς κατοχυρωμένα, από ότι συνέβαινε πριν 50 χρόνια.

Πιο απλά, το αποτέλεσμα του σιωπηρού κοινωνικού συμβολαίου που κατεύθυνε τη μεταπολεμική οικονομική ανάπτυξη στον ανεπτυγμένο κόσμο, περιγράφεται ως εξής:

ΜΕΓΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΡΔΩΝ	+	ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΑΓΟΡΑ	+	ΤΗΡΗΣΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	=	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΠΛΟΥΤΟΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ
---------------------------------	---	---------------------------	---	------------------------------	---	--

Αυτός ο τύπος, αν και ευρέως αναγνωρισμένος και επιδοκιμασμένος, παρά ταύτα έχει γίνει αντικείμενο πρόσφατης εξονυχιστικής εξέτασης και ελέγχου, εξαιτίας:

- μίας σειράς «ηθικών κρίσεων» που αφορούσαν ανήθικες συμπεριφορές από την πλευρά εργαζομένων και ανώτερων διοικητικών στελεχών που ενεργούσαν σύμφωνα με τα προσωπικά τους συμφέροντα. Οι κρίσεις αυτές τελικά προκάλεσαν σοβαρές ζημιές σε αρκετές μεγάλες και επιτυχημένες εταιρίες. Το ηθικό δίδαγμα στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι η συνεχής επίκληση στη μεγιστοποίηση του κέρδους μπορεί και να ωφελήσει αλλά και να βλάψει τις εταιρίες, όταν συμμετέχουν οι ανήθικες και παράνομες ενέργειες. Η παράκαμψη των «ηθικών γωνιών», η οποία στις μέρες μας, χρησιμοποιείται ως τίμημα εκ του οποίου οι απόητοι επιχειρηματίες είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν για να ανταγωνίζονται επιτυχώς, μπορεί να επιφέρει σοβαρό κόστος στις δημόσιες σχέσεις τους, καθώς και υψηλά χρηματικά πρόστιμα. Συγκεκριμένα, το σκάνδαλο δωροδοκίας της εταιρίας Lockheed, στα τέλη της δεκαετίας του '70, αποτελούσε για πολλούς το πρώτο καθαρό προειδοποιητικό σήμα. Οι ενέργειες των ανωτέρων στελεχών της Lockheed και οι έρευνες της Γερουσίας των Η.Π.Α. που ακολούθησαν, κατέστησαν επώδυνα φανερό ότι αξιοσέβαστοι ηγέτες επιχειρήσεων ήταν διατεθειμένοι να παραβλέψουν πράξεις

δωροδοκίας σε διεθνείς εμπορικές συναλλαγές εάν το θεωρούσαν αναγκαίο για να υπερισχύσουν των ανταγωνιστών τους. Αξιοσημείωτο είναι ακόμη το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες στη διαφθορά αυτή θεωρούσαν τέτοιες πράξεις δικαιολογημένες στο πλαίσιο της διεθνούς αγοράς εφόσον δεν παραβίαζαν τους νόμους των χωρών που είχαν την έδρα τους οι εταιρίες. Υπονοούσαν επίσης ότι παρόμοιες συμπεριφορές πιθανόν να τις δικαιολογούσαν και στο πλαίσιο της εσωτερικής αγοράς, της πατρίδας τους ένα το απαιτούσε ο επιτυχής ανταγωνισμός.

- Ο δεύτερος παράγοντας της αξιολόγησης της μεταπολεμικής ιδέας περί των κοινωνικών ευθυνών των εταιριών είναι η παγκοσμιοποίηση. Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης άσκησε ήδη δραματικό αντίκτυπο στο νομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται οι εταιρίες και κυρίως οι πολυεθνικές εταιρίες. Αυτές οι αλλαγές έχουν φέρει με τη σειρά τους, σημαντικές συνέπειες για τις εταιρίες και για το μεταπολεμικό κοινωνικό συμβόλαιο.

Οι μεγαλύτερες διεθνείς εταιρίες έχουν πολύ μεγαλύτερους προϋπολογισμούς από τους αντίστοιχους των περισσότερων χωρών του κόσμου. Αυτή η δύναμη επαυξάνεται από την εταιρική κινητικότητα. Σήμερα, οι εταιρίες έχουν μεγάλη ελευθερία να αποφασίζουν που θα δραστηριοποιηθούν, να διαλέγουν τις χώρες τους επενδυτές τους, τους προμηθευτές τους. Το αποτέλεσμα όλων αυτών των εξελίξεων είναι η απεριόριστη ελευθερία των πολυεθνικών εταιριών ως προς την επιλογή του νομικού συστήματος που θα διέπει τις δραστηριότητες τους. Οι εταιρίες δηλαδή, είναι πλέον ελεύθερες να αναζητήσουν εκείνο το περιβάλλον όπου οι ισχύοντες νόμοι παρέχουν τις πιο ευνοϊκές συνθήκες για τη μεγιστοποίηση των κερδών. Το γεγονός αυτό έχει δώσει με τη σειρά του, στις εταιρίες ένα ισχυρό εργαλείο για να πείθουν τις χώρες όπου δραστηριοποιούνται να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό νομικό περιβάλλον, δηλαδή περιβάλλον που επιβάλλει τους λιγότερο δυνατούς ρυθμιστικούς περιορισμούς στη διεξαγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Μ' αυτόν τον τρόπο λοιπόν, πολλές χώρες έχουν μετατραπεί σε καταφύγια για εταιρίες που προσπαθούν να αποφύγουν φόρους και τραπεζικούς περιορισμούς, δημοσίευση εταιρικών στοιχείων- πληροφοριών και άλλες υποχρεωτικές ρυθμίσεις που ισχύουν στην χώρα όπου εδρεύουν.

Ενώ η παγκοσμιοποίηση ισχυροποίησε τη δυνατότητα των πολυεθνικών να επιλέγουν και να διαμορφώνουν κατά το δοκούν το νομικό- ρυθμιστικό περιβάλλον των δραστηριοτήτων τους, έχει εξασθενίσει την ικανότητα των εθνικών κρατών να ρυθμίζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα και κατ' επέκταση την επιχειρηματική ηθική.

Παράλληλη εξέλιξη υπήρξε η δυναμική εμφάνιση διακρατικών οργανισμών και ινστιτούτων όπως ο ΟΟΣΑ. Μέχρι τώρα όμως κανένας από αυτούς τους οργανισμούς δεν υπήρξε πρόθυμος ή ακόμα και ικανός να εκπροσωπήσει το εθνικό κράτος και να θεσπίσει υποχρεωτικούς ρυθμιστικούς κανόνες που η αποτελεσματική ισχύς τους θα διασχίσει τα εθνικά σύνορα. Ακόμη και να έχουν την ικανότητα να νομοθετούν, πολλές χώρες αρνούνται να θεωρήσουν τα θεσπίσματά τους δεσμευτικά, μέχρι να ενσωματωθούν με ρητές νομοθετικές ρυθμίσεις στο εσωτερικό δίκαιο. Όπως επίσης οι οργανισμοί αυτοί και να έχουν την δυνατότητα εκδίκασης υποθέσεων, όπως ο Ο.Η.Ε και το Παγκόσμιο Δικαστήριο, σπάνια έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέσα και συστήματα επιβολής των αποφάσεων τους, οι δε κυρώσεις που επιβάλλουν χρειάζεται πάλι να εκτελεσθούν από τα κράτη- μέλη.

Και δεν είναι η παγκοσμιοποίηση το μόνο εμπόδιο στην κρατική ρύθμιση. Η δημοτικότητα νέο- συντηρητικών πολιτικών έχουν οδηγήσει πολλές κυβερνήσεις στον αναπτυγμένο κόσμο να περιορίζουν την κρατική ρύθμιση της οικονομίας, τη φορολογία και τις κρατικές δαπάνες, απελευθερώνοντας έτσι τις δυνάμεις της αγοράς, με την ελπίδα ότι θα ωθήσουν τις επενδύσεις, θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας και θα βοηθήσουν στη γενική ευημερία. Το αποτέλεσμα αυτών των αλλαγών στο εσωτερικό των κρατών και παγκοσμίως θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ρυθμιστικό κενό του διεθνούς εμπορίου, για το οποίο πολλές εταιρίες έχουν την προθυμία να το εκμεταλλευτούν.

Είναι λοιπόν προφανές ότι πολλοί ηγέτες στον επιχειρηματικό χώρο είναι έτοιμοι να αγνοήσουν μερικούς από τους πιο βασικούς κανόνες ανθρωπίνης συμπεριφοράς στο όνομα της μεγιστοποίησης των κερδών. Είναι εξίσου φανερό ότι πολλοί από τους ανταγωνιστές τους νοιώθουν αναγκασμένοι να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους για να μην χάσουν κανένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Συμπερασματικά, οι λογικές συνέπειες αυτών των εξελίξεων για την αξιολόγηση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου είναι οι ακόλουθες. Εφόσον οι εταιρίες είναι σε θέση να ελέγχουν το νομικό περιβάλλον που διέπει τις δραστηριότητες τους, η «τήρηση νομοθεσίας» φεύγουν από την εξίσωση, (μεγιστοποίηση κέρδους+ ελεύθερη αγορά+ τήρηση νομοθεσίας= οικονομικός πλούτος, ανάπτυξη). Αυτόματα με την αφαίρεση του Νόμου εξισώνεται ο οικονομικός πλούτος και ανάπτυξη με τη απεριόριστη και ασύδοτη μεγιστοποίηση κέρδους, δηλαδή με την απληστία.

Συγκεκριμένα, η δεκαετία του '80, είναι ευρέως γνωστή στη Βόρεια Αμερική, ως «δεκαετία της απληστίας». Κατά τη διάρκεια αυτής της δεκαετίας λοιπόν, λίγοι επιτυχημένοι επιχειρηματίες δραστηριοποιήθηκαν δίχως τις αρετές της απληστίας. Η απειθάρχηση επιδίωξη κερδών, σύνηθες φαινόμενο για την εποχή, προκάλεσε ένα φάσμα καταστροφών από την γενική κατάρρευση χρηματοοικονομικών οργανισμών και θεσμών, όπως στις Η.Π.Α., ως την εξαφάνιση των ιχθύων που για αιώνες αποτελούσαν την πηγή της ζωής και της συντήρησης για κοινότητες των ανθρώπων, όπως θαλάσσιες περιοχές. Στα τέλη του '80, η έλλειψη λογοδοσίας και η λανθασμένη χρήση της εξουσίας των εταιριών απέφεραν την κατάρρευση της οικονομίας και μετέπειτα την εξάπλωση της «ασιατικής γρίπης». Την περίοδο αυτή εξίσου, όμως, έντονη ήταν και η επιδίωξη κέρδους ανεξαρτήτως του κόστους εκ μέρους των χρηματιστών και των χρηματοοικονομικών οργανισμών στις εκβιομηχανισμένες δημοκρατίες. Οι επενδύσεις αμοιβαίων κεφαλαίων υψηλού ρίσκου, τα λεγόμενα, "hedge funds", αποτελεί αντιπροσωπευτικό παράδειγμα διαχείρισης με σκοπό τη μεγιστοποίηση κερδών, στα πλαίσια μίας παγκόσμιας αγοράς με ελάχιστους νομικούς περιορισμούς.

Η διαχείριση αυτών των κεφαλαίων μπορεί να πραγματοποιήσει πολύ υψηλά κέρδη σε μικρό χρονικό διάστημα. Τα "hedge funds" προσπαθούν να εκμεταλλευτούν τις παγκόσμιες χρηματαγορές οι οποίες ως επί τω πλείστον δεν υπάγονται σε ρυθμίσεις, δίνοντας οφέλη στους managers και στους μετόχους τους. Υπήρξαν όμως και περιπτώσεις κατά τις οποίες η λειτουργία αυτών των κεφαλαίων αποσταθεροποίησε τα χρηματοοικονομικά συστήματα σε όλο τον κόσμο.

Η περίπτωση του Long- Term Capital Management είναι παράδειγμα αυτού του φαινομένου. Το "hedge fund", το διαχειριζόταν μερικοί από τους πιο πληροφορημένους και επιτυχημένους χρηματιστές του κόσμου. Αποτέλεσμα ήταν να φθάσουν τα χρηματικά συστήματα του βιομηχανικού κόσμου στα πρόθυρα της κατάρρευσης, που αποσοβήθηκε μόνο χάρη στην επέμβαση της ομοσπονδιακής κεντρικής τράπεζας των Η.Π.Α., American Federal Reserve Bank.

Η περίπτωση αυτή λοιπόν υποδηλώνει ότι η απληστία υπό τη μορφή της μεγιστοποίησης του κέρδους μπορεί να έχει καταστροφικούς αντίκτυπους στην οικονομία της παγκόσμιας αγοράς.

Συμπερασματικά, η ηθική που υπερβαίνει τα όρια του εταιρικού ιδιοτελούς συμφέροντος όχι απλά δεν βοηθά την οικονομική ανάπτυξη αλλά καθίσταται ως εμπόδιο που εξαναγκάζει τις εταιρίες να διαλέξει μεταξύ της ηθικής και του κέρδους. Εξίσου σημαντικό είναι και το γεγονός κατά το οποίο δεν υπάρχει απόδειξη για το ότι μία οικονομία που είναι χτισμένη στην άνευ περιορισμών μεγιστοποίηση κέρδους θα έχει ως αποτέλεσμα την οικονομική ανάπτυξη.

Η επιδίωξη του κέρδους χωρίς φραγμούς και περιορισμούς είναι συνώνυμη της απληστίας που έχει καταδικαστεί ως προσωπικά και κοινωνικά καταστροφική από όλες τις μεγάλες θρησκείες του κόσμου και από ηθικούς ηγέτες σε κάθε σχεδόν περίοδο ανάπτυξης του ανθρώπινου πολιτισμού. Η απληστία για μεγιστοποίηση κέρδους χωρίς περιορισμούς, λοιπόν, αποτελεί εχθρό και όχι κινητήρια δύναμη της οικονομίας, της ελεύθερης αγοράς.

5.3 Η ΔΟΜΗΣΗ ΕΝΟΣ ΝΕΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ

Μετά από την μεταπολεμική εμπειρία, δημιουργείται η ανάγκη επανεξέτασης των ηθικών θεμελίων των οικονομιών της αγοράς και των σχετικών ευθυνών του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, ώστε η επιχειρηματική δραστηριότητα να οδηγήσει σε δίκαιη και ίση οικονομική ανάπτυξη.

Γεγονός αποτελεί η αναθεώρηση ιδεών στην οποία προέβησαν αρκετές εταιρίες, στα τελευταία 30 χρόνια, όταν ήρθαν αντιμέτωπες με ηθικές κρίσεις εξαιτίας ηθικά αμφίβολης κυβερνητικής και εταιρικής διαγωγής. Ακόμη, και η πρόσφατη περίπτωση στο Seattle (Η.Π.Α.), κατά την οποία δημιουργήθηκε αντίδραση για τις διασκέψεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου, που είχαν σκοπό να διευκολύνουν ακόμη περισσότερο την οικονομική παγκοσμιοποίηση, προκάλεσε αιτήματα για την επανεκτίμηση των αξιών που κατευθύνουν τη νέα οικονομία. Τα γεγονότων λοιπόν των τελευταίων 50 χρόνων δημιούργησαν τους κατάλληλους πόρους, εμπειρία και κατανόηση για την διαδικασία της επανεξέτασης ή ακόμη και ανάπτυξης νέων προτύπων κοινωνικού συμβολαίου.

Μερικοί λοιπόν από τους ισχυρούς διεθνείς οικονομικούς οργανισμούς, όπως, η Παγκόσμια τράπεζα, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η Ασιατική Τράπεζα Ανάπτυξης, αρχίζουν σιγά- σιγά να κατανοούν και παράλληλα να παραδέχονται ότι η ηθική και τα οικονομικά είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένα.

Μία ήδη υπάρχουσα συνέπεια αυτής της επανεξέτασης αποτελεί η πρόσφατη συναφθείσα συνθήκη, στα πλαίσια του ΟΟΣΑ, η οποία καλεί τα κράτη- μέλη να ποινικοποιήσουν τη δωροδοκία ξένων δημόσιων λειτουργών. Αυτή η συνθήκη προέκυψε από τη συνειδητοποίηση εκ μέρους μερικών ισχυρών πολυεθνικών εταιριών ότι η διαφθορά δεν είναι συμβατή με την οικονομία της ελεύθερης αγοράς.

Εξίσου σημαντική ήταν η συνειδητοποίηση ότι το πρόβλημα της διαφθοράς είναι αδύνατον να λυθεί από τις εταιρίες, ή από τον ιδιωτικό, ή από τον δημόσιο τομέα, αν ενεργούν μεμονωμένα, ο καθένας μόνος του. Τέλος, τα γεγονότα που οδήγησαν στη σύναψη αυτής της συνθήκης απέδειξαν τον αντίκτυπο που μπορούν να έχουν η μη- Κυβερνητικοί Οργανισμοί- στη συγκεκριμένη περίπτωση ο Διεθνής Οργανισμός Διαφάνειας- με το να προκαλούν συγκεκριμένες ενέργειες από εθνικές κυβερνήσεις και διεθνείς οργανισμούς για την επίλυση παγκόσμιων προβλημάτων αυτού του είδους.

Ο ΟΟΣΑ και τα κράτη μέλη του έχουν επίσης αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για τη Διοίκηση εταιριών και κυρίως για πολυεθνικές εταιρίες. Για την περίπτωση αυτή, υπάρχουν ενδείξεις ότι τα εκβιομηχανισμένα έθνη και οι διεθνείς οργανισμοί τους τείνουν να υπερβούν τις αντιλήψεις ως προς τις εταιρικές κοινωνικές ευθύνες που ισχύουν από το β' παγκόσμιο πόλεμο έως τώρα.

Γεγονός είναι επίσης ο σχηματισμός συνασπισμών ηγετικών στελεχών του επιχειρηματικού χώρου, θρησκευτικών ταγών και άλλων μελών της κοινωνίας, με σκοπό τη διατύπωση προτύπων διεθνών κωδικών συμπεριφοράς. Δύο αντιπροσωπευτικά παραδείγματα αποτελούν οι Αρχές της Στρογγυλής Τραπέζης CHAUX για τις επιχειρήσεις και μία διαθρησκευτική Διακήρυξη Χριστιανών, Μουσουλμάνων και Εβραίων.

Οι Αρχές της Στρογγυλής Τραπέζης CHAUX βασίζονται σε δύο ηθικές έννοιες:

- ❖ Στην ιαπωνική έννοια "kyosei" που σημαίνει να ζεις και εργάζεσαι συγχρόνως, για το κοινό καλό
- ❖ Στην έννοια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας

Η διαθρησκευτική Διακήρυξη Χριστιανών, Μουσουλμάνων και Εβραίων βασίζεται στις αξίες της δικαιοσύνης, αμοιβαίου σεβασμού, επιμελούς διαχείρισης και εντιμότητας. Και οι δύο διακηρύξεις αρχών δίνουν τον κεντρικό ρόλο στην ηθική και στο σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων κατά την επιχειρηματική δραστηριότητα.

Επιπλέον, μερικές κυβερνήσεις έχουν αρχίσει να καταρτίζουν κώδικες συμπεριφοράς επιχειρήσεων διεθνώς. Ένα καλό παράδειγμα είναι το «Πρότυπο Αρχών για τις Καναδικές χώρες». Αυτός ο κώδικας τονίζει τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική δικαιοσύνη. Και η Αμερικάνικη κυβέρνηση έχει δημοσιεύσει μία δήλωση Προτύπων Επιχειρηματικών Αρχών, το λεγόμενο "Model Business Principles" και έχει αρχίσει εκτεταμένες διαπραγματεύσεις με αμερικάνικες Πολυεθνικές κυρίως στον κλάδο ειδών ένδυσης. Μολονότι οι προσπάθειες αυτές δεν έχουν μεγάλη επιρροή μέχρι στιγμής, αποπνέουν μία αυξανόμενη επίγνωση στο ότι η ηθική μπορεί παίξει σοβαρό ρόλο στον ιδιωτικό τομέα.

Μία ακόμα αξιοσημείωτη τροπή, αποτελεί η αντιμετώπιση των πολυεθνικών οργανισμών όσον αφορά το κοινωνικό συμβόλαιο. Συγκεκριμένα αναγνωρίζουν ότι το παλιό κοινωνικό συμβόλαιο δεν είναι πια σε ισχύ. Ένδειξη αυτού αποτελεί η ανάπτυξη εταιρικών κωδικών οι οποίοι αναγνωρίζουν ότι μία από τις σημαντικότερες ηθικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων είναι η εγγύηση για τον σεβασμό ανθρωπίνων δικαιωμάτων, κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί ο κώδικας συμπεριφοράς της καναδικής πολυεθνικής εταιρίας στον κλάδο του αλουμινίου, Alcan Aluminum Ltd. Ο κώδικας προβλέπει ότι η συγκεκριμένη πολυεθνική εταιρία, κατευθύνεται από αρχές μη- διακρίσεων και σεβασμό για τις ανθρώπινες ελευθερίες και δικαιώματα. Η Placer Dome, καναδική Μεταλλευτική εταιρία, είναι ένα δεύτερο παράδειγμα πολυεθνικής που πρόσφατα δεσμεύτηκε δημοσίως να επιχειρεί σε όλο τον κόσμο, σύμφωνα με τις αρχές διαρκούς και φιλικής προς το περιβάλλον ανάπτυξης, στις οποίες για ακόμα μία φορά περιλαμβάνεται ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Οι αστικές- μη εμπορικές οργανώσεις μπαίνουν και αυτές στη διαδικασία της συνειδητοποίησης ότι ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι ευθύνη όχι μόνο του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Διεθνείς συνασπισμοί άρχισαν να δημιουργούν νέους γνώμονες για την αξιολόγηση των κοινωνικών επιδόσεων των εταιριών.

Μία πρώτη προσπάθεια για την κατάρτιση διεθνούς αναγνωρισμένου προτύπου λογιστικού ελέγχου, αποτελεί ο AA1000, που καταρτίστηκε από το Ινστιτούτο Επιβολής της Κοινωνικής και Ηθικής Λογοδοσίας. Ο SA8000, επίσης, είναι ένα πρότυπο εργατικών δικαιωμάτων που προορίζεται να παίξει παρόμοιο ρόλο για την κοινωνική λογοδοσία, με εκείνων των προτύπων διαχείρισης του περιβάλλοντος του ISO. Τα πρότυπα διαχείρισης του περιβάλλοντος του ISO χρησιμοποιούνται ευρέως για την ενθάρρυνση της εφαρμογής περιβαλλοντικών υπεύθυνων επιχειρηματικών πρακτικών. Σιγά-σιγά, αυτές οι πρωτοβουλίες γίνονται παράγοντες επιρροής για τη δημιουργία νέων δημοσίων και εταιρικών αντιλήψεων περί των ευθυνών των εταιριών, που λειτουργούν εκτός εθνικών συνόρων.

Τέλος, ίσως ακόμη μεγαλύτερη σημασία έχει η δέσμευση των πολυεθνικών εταιριών να επιτρέπουν την ανεξάρτητη αξιολόγηση, έλεγχο και παρακολούθηση του αντίκτυπου των κωδικών τους, κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους. Εξαιρετικό πρόσφατο παράδειγμα είναι μία απόφαση της Levi Strauss, μεγάλης πολυεθνικής εταιρίας, στο κλάδο της ένδυσης. Η Strauss διαθέτει έναν κώδικα συμπεριφοράς, οποίος προβλέπει όρους προσλήψεως για τους προμηθευτές τους που απαιτούν σεβασμό για τα ανθρώπινα και εργατικά δικαιώματα των εργαζομένων. Η εταιρία αποφάσισε λοιπόν να γίνει ανεξάρτητη αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των όρων συνεργασίας, επί των δραστηριοτήτων της, στην Δομινικανή Δημοκρατία. Γι αυτό το σκοπό αυτό, ανέθεσε σε μία ομάδα τεσσάρων μη-κυβερνητικών οργανισμών να προβούν σε ανεξάρτητη μελέτη. Η μελέτη αφού ολοκληρώθηκε, διέθεσε τα αποτελέσματα της στο κοινό. Αυτό το μοντέλο συνεργασίας μεταξύ του ιδιωτικού τομέα και των αστικών οργανώσεων διερευνάται τώρα και από άλλες βιομηχανικές και εξορυκτικές εταιρίες σε όλο τον κόσμο, ως ένας τρόπος εισαγωγής της ηθικής στην παγκοσμιοποιημένη αγορά.

Όλες αυτές οι εξελίξεις λοιπόν, έρχονται να αποδείξουν ότι μέλη της επιχειρηματικής κοινότητας συνειδητοποιούν όλο και περισσότερο ότι η ηθική και η οικονομολογία συνδέονται στενά.

Έτσι, ο χάρτης του Οικονομικού Συμβουλίου της Pacific Basin, ως προς τα πρότυπα συναλλαγών μεταξύ επιχειρήσεων και Κυβέρνησης συνδέει την καλή διακυβέρνηση με την οικονομική ανάπτυξη και απαιτεί εντιμότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και υποχρέωση λογοδοσίας στις επιχειρηματικές συναλλαγές ως το κλειδί για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης του κοινού προς τις επιχειρήσεις και την κυβέρνηση.

Οι παλαιότερες αλλά και οι πιο πρόσφατες εξελίξεις υποδεικνύουν ότι:

- ✓ Είναι αναγκαία η εισαγωγή νέου κοινωνικού συμβολαίου σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα, στην ήδη αναφαινόμενη παγκοσμιοποιημένη αγορά.

Η ευρέως εξαπλωμένη άποψη του ιδιωτικού τομέα, ότι η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων είναι ευθύνη μόνο της κυβέρνησης και όχι των εταιριών, δεν ευσταθεί, ούτε μπορεί να υποστηριχθεί, σε μία παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Όπως το Pacific Basin Economic Council επισημαίνει στον καταστατικό του χάρτη, ο σκοπό της απελευθέρωσης του εμπορίου είναι να προαγάγει την οικονομική ανάπτυξη, βελτιώνοντας έτσι και το βιοτικό επίπεδο. Και η παραδοσιακή και η πρόσφατη εμπειρία δείχνουν ότι οι εσωτερικές ή παγκόσμιες αγορές οι οποίες αγνοούν του διεθνώς αναγνωρισμένους ηθικούς κανόνες δεν προάγουν την οικονομική ανάπτυξη και δεν βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής, παρά μόνο βοηθούν στην ανακατανομή πλούτου από εκείνους που είναι ήδη φτωχοί σε εκείνους που είναι ήδη πλούσιοι.

- ✓ Το νέο κοινωνικό συμβόλαιο πρέπει να περιλαμβάνει εκ μέρους της επιχειρηματικής κοινότητας, την αναγνώριση της υποχρέωσης να λειτουργούν σε όλο το μήκος και πλάτος των δραστηριοτήτων τους, εντός του πλαισίου κωδικών που περιλαμβάνουν το σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα κι άλλες αξίες με θεμελιώδη ανθρώπινη σημασία, όπως η προστασία του περιβάλλοντος.

- ✓ Το νέο κοινωνικό συμβόλαιο πρέπει να αναγνωρίζει ότι η οικοδόμηση σεβασμού για τις θεμελιώδεις ανθρώπινες αξίες στον ιδιωτικό τομέα απαιτεί τον συνεταιρισμό επιχειρήσεων και κυβέρνησης. Είναι σαφές ότι οι εθνικές κυβερνητικές και διεθνείς ρυθμίσεις είναι ουσιώδους σημασίας για τη δημιουργία ίσου οικονομικού πεδίου για τη διεξαγωγή του διεθνούς εμπορίου. Θα έπρεπε όμως, να ήταν εξίσου σαφές, ότι οι κυβερνητικές και διεθνείς ρυθμίσεις απαιτείται να προστατεύουν την αγορά από τα ελαττώματα μίας ξεπερασμένης επιχειρηματικής κουλτούρας, που είναι διατεθειμένη να ανέχεται, ακόμα και να ενθαρρύνει την απληστία.
- ✓ Το νέο κοινωνικό συμβόλαιο πρέπει να εγγυάται σημαντικό ρόλο στις αστικές οργανώσεις για τον έλεγχο συμμόρφωσης των εταιριών με τους κώδικες που οι ίδιες υιοθετούν.
Αυτό θα έπρεπε γίνεται βάσει συνεργασίας μεταξύ ιδιωτικού τομέα και αστικών οργανώσεων.
- ✓ Τέλος, η υπενθύμιση ότι το εμπόριο χωρίς συνείδηση είναι όπλο για την ανθρώπινη εκμετάλλευση και όχι για την ανθρώπινη ανάπτυξη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΝΕΟ MANAGEMENT ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος επιτάχυνε την πρόοδο της επιχειρηματικής δραστηριότητας και κουλτούρας. Άρχισαν να εμφανίζονται χρηματοοικονομικοί θεσμοί και νέα επαγγέλματα σχετικά με τις επιχειρήσεις αλλά υπήρχε και η αρνητική πλευρά αυτής της προόδου και ανάπτυξης.

Άκμασαν τα εγκλήματα στο χώρο του εμπορίου και οι ανήθικες επιχειρηματικές πρακτικές. Απόδειξη ότι δεν ήταν μόνο φαινόμενο του 19^{ου} αιώνα αποτελεί η αναφορά, σύμφωνα με τον Washington Post, στις 7 Οκτωβρίου 2000, σχετικά με τους δύο μεγάλους και ανταγωνιστικούς Οίκους Πλειστηριάσεων, Sotheby και Christie, οι οποίοι καταδικάστηκαν από κοινού για συμπαιγνία και παράνομη συμφωνία σχετικά με την τιμή πώλησης, και τους υπεβλήθη πρόστιμο \$85,5εκατομύρια. Στις 6 Μαΐου 2002, ο CEO του Sotheby, Alfred Taubman, καταδικάστηκε σε φυλάκιση ενός έτους και πρόστιμο \$ US 7,5 εκατομμύρια, για τη συμμετοχή του στο σκάνδαλο. Τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης έχουν αναφερθεί σε πολυάριθμες ατασθαλίες, οι οποίες αφορούν μεγάλα ποσά που χάθηκαν σε αμφίβολες και ύποπτες επενδύσεις ή ακόμα απώλειες αποταμιεύσεων των ηλικιωμένων, που δεν έκαναν συνετές επενδύσεις.

Στο πρόσφατο παρελθόν, το κύριο κοινωνικό πρόβλημα ήταν η προστασία του περιβάλλοντος. Σήμερα, η έμφαση εστιάζεται σε εμπορικές εταιρίες και στη σημασία μίας ηθικής προσέγγισης στην επιχειρηματική δραστηριότητα, μέσα στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Το σύγχρονο management διέρχεται φάση αλλαγής προτύπων και η ηθική γίνεται κύριο χαρακτηριστικό του νέου προτύπου.

Τον Φεβρουάριο του 2005 ο Αυστραλός Υπουργός Οικονομικών Peter Costello ανακοίνωσε ότι θα επιβάλλονταν ποινές φυλάκισης σε διευθυντικά στελέχη που είχαν αψηφήσει τους κανόνες και παρέβησαν τον νόμο. Η επιβολή προστίμου σε ένα ανώτερο στέλεχος δεν επαρκούσε πια. Παγκόσμιοι κανόνες ρύθμιζαν τη συμπεριφορά των εταιριών, στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Πολλοί οργανισμοί ήδη ανταποκρίνονταν στην τάση να αναλάβουν περισσότερη ευθύνη και να λογοδοτούν για τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων τους.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη και η διαφάνεια, ήταν πια όροι κλειδιά για τους managers της νέας εποχής, ενώ σε μία πρόσφατη ομάδα επιμόρφωσης και μελέτης ζήτησαν από διοικητικά στελέχη μεσαίου επιπέδου να δώσουν τους ορισμούς των όρων «ακεραιότητα» και «δικαιοσύνη». Τα αποτελέσματα ήταν απογοητευτικά. Ελάχιστοι ήταν σε θέση να ερμηνεύσουν με σαφήνεια αυτούς τους όρους.

Οι επαγγελματίες σύμβουλοι επιχειρήσεων, σήμερα, φροντίζουν ενεργά, να αποκτήσει η επιχειρηματική κοινότητα αυξημένη συνείδηση των ηθικών και κοινωνικών ευθυνών της. Ήδη αναπτύσσονται ή εκπονούνται προγράμματα ηθικής, για τον εταιρικό κόσμο. Αξίες, δηλώσεις σχετικά με την αποστολή της εταιρίας, κώδικες συμπεριφοράς, περιοδικές διακηρύξεις συμμόρφωσης, καθιέρωση γραμμών άμεσης και διαρκούς επικοινωνίας (hotlines), θέσπιση εκπαίδευσης στην επιχειρηματική ηθική, διευκόλυνση της εκτίμησης και αξιολόγησης της επιχειρηματικής ηθικής ενός οργανισμού από εξωτερικά σώματα, βρίσκονται σχεδόν στην ημερήσια διάταξη των επιχειρηματικών οργανισμών.

Πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί η κοινοποίηση ετήσιας γενικής συνέλευσης μετόχων, του New Corporation, στις 21 Οκτώβρη 2005, στη Νέα Υόρκη, η οποία περιλαμβάνει θέματα έκθεσης εταιρικής διοίκησης και βασικά στοιχεία επιχειρηματικής συμπεριφοράς, ενώ επιμένει στην τήρηση όσο το δυνατόν υψηλότερων επιπέδων επιχειρηματικής ηθικής.

Η ιστορία έχει αποδείξει ότι οι έμποροι που κινούνται παράνομα στον χώρο, ανακαλύπτονται εύκολα. Η υπόθεση Barings είναι ένα αντιπροσωπευτικό παράδειγμα σε μία περίοδο κατά την οποία, η δωροδοκία, η διαφθορά και το ξέπλυμα χρημάτων ήταν διαρκή προβλήματα και η κατάσταση είχε οξυνθεί τόσο ώστε η κυβέρνηση του Ενωμένου Βασιλείου (Βρετανία) ίδρυσε την Financial Services Authority (Αρχή Οικονομικών Υπηρεσιών, FSA). Η αυτό-ρύθμιση και η αυτό-αστυνόμευση εκ μέρους των οργανισμών δεν απέδιδε αποτελέσματα. Η FCA, ιδρύθηκε το 1999, με πρώτο CEO τον Howard Davies, υποδιοικητή της τράπεζας της Αγγλίας. Η FCA αντιλήφθηκε λοιπόν, ότι υπήρχα επείγουσα ανάγκη νομοθετικών ρυθμίσεων και κατευθυντήριων γραμμών που θα διευκόλυναν τη διενέργεια ερευνών και την εφαρμογή όσων προέβλεπε το καταστατικό της. Το μέγα θέμα ήταν η διοίκηση των εταιριών, η οποία περιλάμβανε την αποσαφήνιση των καθηκόντων των ανώτερων διοικητικών στελεχών, την ανάπτυξη εσωτερικών συστημάτων αξιών, η ύπαρξη συνείδησης των ηθικών κανόνων και η ανάπτυξη σωστής οργανωσιακής κουλτούρας και συστήματος ανταμοιβών.

6.1 ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΙΑΣ «ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ» ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Καθώς το ζήτημα και οι συνέπειες της μη ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία, συγχρόνως αυξάνεται και η ανάγκη μελέτης της προϊστορίας, της δυναμικής και του αντίκτυπου αυτής της συμπεριφοράς.

Ήδη υπάρχουν αρκετά μοντέλα λήψης ηθικών αποφάσεων (Trevino 1986; Hunt and Vitell, 1986; Ferrell and Gresham, 1985) τα οποία βρίσκονται στη διαδικασία μελέτης και δοκιμής. Αυτό που έχει ζωτική σημασία, κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε καλύτερη κατανόηση της λήψης ηθικών αποφάσεων, είναι η χρησιμοποίηση ενός αξιόπιστου και έγκυρου οργάνου μέτρησης. Οι τρέχουσες πρακτικές μέτρησης είναι ανεπαρκείς για τη μελέτη αυτής της πολύπλοκης διαδικασίας.

Μία συνήθης προσέγγιση μέτρησης είναι να ζητήσει κανείς από συγκεκριμένα άτομα να ανταποκριθούν σε μία κατάσταση, με ηθικές συνέπειες, βάσει μίας μονοδιάστατης κλίμακας, κατά την οποία τα δύο άκρα είναι «πολύ ηθική» και «πολύ ανηθικότητα». (e.g., Hawkins and Cohanougher, 1972; Krugman and Ferrell, 1981; George 1985; Browning and Zabriskie, 1983) Υπάρχουν βέβαια και παραλλαγές αυτής της προσέγγισης, οι οποίες μετά από μελέτη και δοκιμή, χαρακτηρίσθηκαν ανεπαρκείς.

6.2 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ «ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ»

Για την ανάπτυξη ενός έγκυρου μέτρου ατομικής ηθικής κρίσης είναι σημαντική η πλήρης κατανόηση του περιεχομένου της ιδέας. Το εύρος και η πολυπλοκότητα της ιδέας υπαγορεύουν το εύρος και την πολυπλοκότητα του μέτρου που χρησιμοποιείται για τη σύλληψη της.

Μία πολύ συγκεκριμένη ιδέα χρειάζεται ένα πολύ συγκεκριμένο μέτρο, αλλά μία ευρεία και πολύπλοκη ιδέα χρειάζεται περισσότερα.

Μία λογική αρχική υπόθεση είναι ότι τα άτομα χρησιμοποιούν περισσότερες από μία συλλογιστική στις ηθικές κρίσεις τους και ότι η σπουδαιότητα αυτών των συλλογιστικών είναι σχετική με αυτή που αντιμετωπίζει το άτομο. Κάθε συλλογιστική που χρησιμοποιείται αντιπροσωπεύει και μία αναγκαία διάσταση για κάθε μέτρο ή κλίμακα.

Επομένως αυτό που χρειάζεται είναι πολυδιάστατο μέτρο που άπτεται πολλών σημείων. Αυτή η προσέγγιση στη μέτρηση της ιδέας της ηθικής κρίσης επιτρέπει επίσης στον ερευνητή να ξεπεράσει μία απλουστευμένη κατανόηση του «τι πιστεύει ο ερωτώμενος» και να μπει στη διαδικασία κατανόησης του «γιατί το πιστεύει». Επομένως προάγει την επιστημονική κατανόηση της διαδικασίας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΗΘΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Κάθε απόφαση του εσωτερικού περιβάλλοντος μίας επιχείρησης, έχει ηθική διάσταση και η συνειδητοποίηση και η ταυτόχρονη ευαισθητοποίηση των managers σ' αυτήν την πραγματικότητα, είναι αναγκαία. Μία επιχειρηματική απόφαση μπορεί να ταξινομηθεί ως χρηματοοικονομική, βιομηχανική ή απόφαση marketing αλλά ανεξαρτήτως περιγραφής, οι ηθικές διαστάσεις είναι περιπλεγμένες μέσα στις αποφάσεις.

Συχνά όμως, αποφάσεις της διοίκησης αγνοούν την ηθική τους πλευρά, αυτό όμως δεν εξαλείφει την πραγματικότητα που αποδεικνύει συνεχώς ότι τα ηθικά ζητήματα είναι ενσωματωμένα με τις διοικητικές αποφάσεις. Όλες οι διοικητικές αποφάσεις είναι δυνατόν να έχουν δεύτερη και τρίτη γενιά συνεπειών ηθικής τάξεως, στο εσωτερικό αλλά και εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.

Ο Watten Buffet υποστηρίζει ότι η επιτυχία στο χώρο των επιχειρήσεων απαιτεί τρία προσόντα: ικανότητα, πάθος και ακεραιότητα. Συμπληρώνει όμως ότι χωρίς το τρίτο προσόν, η ισχύς των πρώτων δύο προσόντων εξουδετερώνεται. Αυτή η οπτική υπογραμμίζει ότι η ηθική είναι ζωτικό και αναπόσπαστο μέρος της λήψης διοικητικών αποφάσεων.

Ο ικανός manager λοιπόν θα πρέπει να γνωρίζει τις βάσεις αυτών των αξιών, να συνειδητοποιεί τη σημασία τους, να τις διατυπώνει με σαφήνεια. Οι βασικές αξίες κατευθύνουν τις πράξεις και επηρεάζουν ταυτόχρονα τον τρόπο κατά τον οποίο οι managers αναλύουν τις επιχειρηματικές καταστάσεις και υλοποιούν διοικητικές και διευθυντικές αποφάσεις.

Κατά τη λήψη μίας απόφασης οι managers θα πρέπει να επεξεργάζονται πελώριες ποσότητες δεδομένων, όπως το ανθρώπινο προσωπικό της επιχείρησης, το φυσικό περιβάλλον, την ορθή εικόνα της επιχείρησης μέσω των δημοσίων σχέσεων αλλά και της συγχρονισμένης πρόνοιας των παραπάνω.

Η διαδικασία αυτή αντιμετωπίζει δυσκολίες και διλήμματα για το λόγο ότι μερικά από αυτά τα δεδομένα συνήθως αλληλοσυγκρούονται.

7.1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση, αποτελεί κανονιστικό στοιχείο της επιχειρησιακής συμπεριφοράς. Αυτό βασικά προσδιορίζει τους στόχους της επιχείρησης και τον τρόπο της συμπεριφοράς της για την υλοποίηση των στόχων αυτών. (Hicks, H., Gullet, C.: The management of Organizations, 1976).

Το περιβάλλον οριοθετεί και προδιαγράφει τους κανόνες που πρέπει να διέπουν κάθε επιχειρησιακή δραστηριότητα. (Wheeler, B., Adams, T., The Business of Business, 1973) Με τις οικολογικές αυτές προδιαγραφές θα πρέπει να συμβιβαστεί κάθε επιχειρησιακή ομάδα, που δραστηριοποιείται μέσα σε αυτόν τον χώρο.

Η συμπεριφορά κάθε συστήματος για αυτόν τον λόγο είναι συνάρτηση:
Των εσωτερικών παραγόντων που συνιστούν το σύστημα. Οι εσωτερικοί παράγοντες με τη δυναμική τους αλληλεξάρτηση και τις διάφορες διεργασίες, εκφράζουν την προσωπικότητα του συστήματος (Scott, W., Winchell, T.: Organization Theory, 1973)

Των παραγόντων του περιβάλλοντος. Το περιβάλλον εκφράζει τις επικρατούσες εξωτερικές συνθήκες κάτω από τις οποίες το σύστημα δρα. (Douglas M.: Testing a Methodology for Measuring the Interaction Between Organization and Environment, 1975).

Κάθε σύστημα που βρίσκεται μέσα στο υπερσύστημά του, το φυσικό περιβάλλον, έχει τρεις εναλλακτικές λύσεις δράσεως:

- Να προσαρμοσθεί με τις προδιαγραφές που του καθορίζει το περιβάλλον
- Να προσαρμόσει -επηρεάσει- τη συμπεριφορά του περιβάλλοντος προς ορισμένη κατεύθυνση, αν έχει την αντίστοιχη ικανότητα, (Wheeler, B., Adams, T., :The Business of Business, 1973) ή
- Να συγκρουσθεί με αυτό.

Στις περιπτώσεις αδυναμίας προσαρμογής, το βιολογικό τέλος είναι αναπόφευκτο. Όσο μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής διαθέτει ένα σύστημα, τόσο περισσότερο εξασφαλίζεται η δυνατότητα επιβίωσης, αφού συμπεριφέρεται ανάλογα με τις κάθε φορά διαφοροποιούμενες συνθήκες περιβάλλοντος. (Katz, D., Kahn, R.: The Social Psychology of Organizations, 1966)

Η μελέτη λοιπόν της επιχειρησιακής συμπεριφοράς είναι αδύνατον να επιτευχθεί με την απομόνωση της από το περιβάλλον αφού αυτό εκφράζει ένα βασικό μέγεθος της συμπεριφοράς της. (Wilson, C.: Alexis, m.: Basic Frameworks for Decisions, 1969).

Βέβαια οι επιδράσεις τις οποίες δέχεται η επιχείρηση είναι ποικίλες, (οικονομικές, κοινωνικές, ηθικές, τεχνολογικές κ.λπ.) με αποτέλεσμα η επιλογή της επιχειρηματικής συμπεριφοράς να είναι αρκετά περίπλοκη.

Βέβαια, η συμπεριφορά της επιχειρήσεως στηριζόμενη αποκλειστικά στη μεγιστοποίηση του κέρδους δίδει πλήρη ικανοποίηση των εγωκεντρικών της στόχων, ενώ συγχρόνως δεν λαμβάνει υπόψη τις τυχόν επιδράσεις του περιβάλλοντος.

Σ' αυτήν την περίπτωση, η επιχείρηση λογίζεται ως κλειστό σύστημα με προκαθορισμένη συμπεριφορά και βρίσκει αντίθετη την γενική Θεωρία των Επιστημών της Συμπεριφοράς η οποία υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά κάθε συστήματος είναι το προϊόν αυτού του συστήματος σαν αποτέλεσμα των εκροών- εισροών, δηλαδή των επιδράσεων που ανταλλάσσει με το περιβάλλον.

Κατά αυτόν τον τρόπο η αδυναμία του επιχειρησιακού περιβάλλοντος να επηρεάσει το σύστημα- επιχείρηση σύμφωνα πάντα με τη θέση της μεγιστοποίησης κέρδους, προσδίδει σ' αυτήν πλήρη ελευθερία δράσεως ως προς τον καθορισμό των στόχων της.

Η αρχή της πλήρους ελευθερίας στον καθορισμό των στόχων μίας οικονομικής μονάδας συνεχώς μετατοπίζεται από το άτομο- επιχειρηματία στο κοινωνικό σύνολο της επιχείρησης ως έκφραση των διαφόρων ομάδων συμφερόντων. (Ulrich, H., 1970) Αυτή η χαρακτηριστική διεργασία, είχε σαν συνέπεια μία μετατόπιση του χαρακτήρα των στόχων από την εγωκεντρική φύση του ενός προσώπου στον κοινωνικό χαρακτήρα, που βρίσκει την έκφραση του στην ικανοποίηση όλων των στόχων των κοινωνικών ομάδων της επιχείρησης. Μπορεί βέβαια να υποστηριχθεί ότι ένα σύστημα υποκινείται από την αποκλειστική υλοποίηση των εγωκεντρικών στόχων, και αυτό πολλές φορές εκφράζει μία αναμφισβήτητη πραγματικότητα.

Το πρόβλημα είναι όμως κατά πόσο το περιβάλλον δίδει ευκαιρίες υλοποίησεως τέτοιων στόχων, π.χ. την μεγιστοποίηση κέρδους, αν και εμπειρικά δεν έχουν σημειωθεί τέτοιες περιπτώσεις. Άλλά και αν ακόμη είναι δυνατός ο εντοπισμός τέτοιων καταστάσεων, τότε αυτό εκφράζει την εξαίρεση και όχι τον κανόνα.

Ωστόσο, η προσαρμογή ή ακόμα και ο συμβιβασμός της επιχείρησης με την ισχύουσα κοινωνική- επιχειρηματική ηθική θα της επιφέρουν συγκεκριμένα οφέλη:

- *Βελτίωση της εικόνας της επιχείρησης*

οι συμμετέχοντες (καταναλωτές, ευρύ κοινό) είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένοι στα θέματα Εταιρικής Επιχειρηματικής Ευθύνης (ΕΚΕ) ιδίως μετά τα σκάνδαλα που αποκάλυψαν μη υπεύθυνες εταιρικές πρακτικές, όπως Exxon-Mobil (καταστροφή περιβάλλοντος), Nike (καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων), Enron (διαφθορά και μη ορθή εταιρική διακυβέρνηση)

- *Μείωση του ρίσκου*

με την εστίαση στην πρόληψη παρά στην αντιμετώπιση των θεμάτων ΕΚΕ, με την αποφυγή αντιδράσεων και την καλλιέργεια καλών σχέσεων με τους συμμετέχοντες (π.χ. τοπική κοινωνία κλπ.)

- *Μείωση του λειτουργικού κόστους*

με την εξοικονόμηση ενέργειας και φυσικών πόρων, τη μείωση της παραγωγής αποβλήτων στην πηγή κλπ

- *Προσέλκυση κεφαλαίων από Κοινωνικά Υπεύθυνους Επενδυτές*

οι επενδυτές αυτοί απαιτούν από τις επιχειρήσεις να δεσμεύονται στην προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης. Οι επιχειρήσεις που αποσκοπούν στην προσέλκυση κεφαλαίων από υπεύθυνους επενδυτές θα πρέπει να εφαρμόζουν υπεύθυνες πρακτικές και να δεσμεύονται στη συνεχή βελτίωση της αειφόρου επίδοσής τους.

Συγκεκριμένα, στη δεκαετία του 70 και στις αρχές της δεκαετίας του 80, η συμπεριφορά των επιχειρήσεων απέναντι στο φυσικό περιβάλλον χαρακτηριζόταν κυρίως από έλλειψη διάθεσης για ανάληψη της ευθύνης σχετικά με τις οικολογικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους. Ως ένα βαθμό, τέτοια θέματα θεωρούνταν προβλήματα τα οποία έπρεπε να τύχουν χειρισμού μόνο ως αντίδραση σε εξωτερικές πιέσεις.

Η φύση της αντίδρασης των εταιριών ήταν σπασμωδική και χωρίς συνοχή πράγμα που πιστοποιεί και η έλλειψη συγκεκριμένων πολιτικών που να συντονίζουν και να κατευθύνουν τα μέτρα περιβαλλοντικής διαχείρισης σε όλο τον οργανισμό. Από τεχνολογικής πλευράς, οι πιο πολλές εταιρίες βασιζόνταν σε μέτρα ελέγχου της ρύπανσης στο τέλος της παραγωγικής διαδικασίας αφού οι ρύποι είχαν ήδη παραχθεί. Σπάνια οι εταιρίες υιοθετούσαν μέτρα που πρόβλεπαν αλλαγές στις μεθόδους παραγωγής ή στα ίδια τα προϊόντα με σκοπό την αποφυγή της ρύπανσης του περιβάλλοντος, όντας προσανατολισμένες στο βασικό σκοπό της κερδοφορίας. Ιδιαίτερα την τελευταία 15ετία, αυστηρότεροι νόμοι και κανονισμοί, καθώς και κοινωνικές πιέσεις, ανάγκασαν τις επιχειρήσεις να αναθεωρήσουν τη συμπεριφορά τους απέναντι στο φυσικό περιβάλλον, οι τρόποι με τους οποίους ανταποκρίνονται στις πιέσεις αυτές διαφέρουν τόσο σε έκταση όσο και σε επιτυχία.

Το υφιστάμενο καθεστώς λοιπόν αλλάζει με τη νέα νομοθεσία για την περιβαλλοντική ευθύνη, η οποία τίθεται σε ισχύ από 1-5-2007 και:

- παρέχει έννομο συμφέρον σε οποιονδήποτε να καταγγέλλει την περιβαλλοντική ζημιά: μέχρι σήμερα δηλαδή ένας ιδιώτης ή μια Μη Κυβερνητική Οργάνωση (ΜΚΟ) θα έπρεπε να αποδείξει ότι έχει υποστεί ζημιά από την περιβαλλοντική υποβάθμιση μιας επιχείρησης, γεγονός πολύ δύσκολο να αποδειχθεί πρακτικά. Πλέον το περιβάλλον είναι προστατευόμενο αγαθό και καθένας μπορεί να εγείρει έννομο συμφέρον και να καταγγέλλει την περιβαλλοντική ζημιά.
- υποχρεώνει για την αποκατάσταση της ζημιάς: μέχρι σήμερα σε περίπτωση που βρεθεί περιβαλλοντική ζημιά η ποινή ήταν κάποιο οικονομικό πρόστιμο. Πλέον ο ρυπαίνων υποχρεούται πέρα από το πρόστιμο να αποκαταστήσει τη ζημιά στο περιβάλλον, το οποίο επιφέρει τεράστια κόστη (π.χ. κόστος απορρύπανσης εδάφους ή υπόγειων υδάτων). Για να δοθεί μια τάξη μεγέθους του ζητήματος αναφέρεται για παράδειγμα ότι σε περίπτωση ανακάλυψης ρύπανσης του εδάφους, ενδέχεται να επιρριφθεί πρόστιμο 300.000 ευρώ, ενώ η μελέτη αποκατάστασης θα

- ανέλθει σε 100.000 ευρώ και οι εργασίες αποκατάστασης θα ανέλθουν 2 εκατομμύρια ευρώ. Συνεπώς η αποκατάσταση αποτελεί τη μερίδα του λέοντος στο συνολικό κεφάλαιο του κόστους που συνδέεται με την περιβαλλοντική ευθύνη.
- αποδίδει αντικειμενική και υποκειμενική ευθύνη στους ρυπαίνοντες: οι δραστηριότητες οι οποίες ενέχουν υψηλή περιβαλλοντική επικινδυνότητα θα πρέπει να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα και να αποδεικνύουν, σε περίπτωση ανακάλυψης περιβαλλοντικής ζημιάς, ότι δεν ευθύνονται για αυτήν. Δηλαδή στο περιβάλλον ισχύει πλέον η αρχή «ένοχος, μέχρι αποδείξεως του εναντίου».

Ουσιαστικά η νομοθεσία αυτή θέτει το πλαίσιο εφαρμογής της περιβαλλοντικής ευθύνης στις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις καλούνται και αυτές με τη σειρά τους να συμβάλλουν ενεργά στην προστασία του περιβάλλοντος, αφού η λειτουργία τους το επιβαρύνει σημαντικά, είτε με την κατανάλωση φυσικών πόρων (ενέργεια, νερό, πρώτες ύλες) ή με την παραγωγή αποβλήτων (καυσαέρια, λύματα, απορρίμματα, ακτινοβολίες, θόρυβος). Επιπρόσθετα οι επιχειρήσεις, εκτός από την άμεση επίδραση εξαιτίας της λειτουργίας τους, συμβάλλουν και έμμεσα στην υποβάθμιση του περιβάλλοντος με τα προϊόντα τους, η χρήση των οποίων από τους τελικούς καταναλωτές επιβαρύνει το περιβάλλον. Συνεπώς για να είναι μια επιχείρηση περιβαλλοντικά υπεύθυνη θα πρέπει να διαχειρίζεται τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες επιπτώσεις της στο περιβάλλον. Συμπερασματικά, Η περιβαλλοντική προστασία είναι κατά κύριο λόγο νομικώς προστατευμένη. Οι επιχειρήσεις δηλαδή οφείλουν να προστατεύουν το περιβάλλον δια νόμου και δεν έγκειται στην καλή τους θέληση αν θα υιοθετήσουν σχετικά μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης περιβαλλοντικής ζημιάς.

7.1.1 Εταιρικά δίκτυα αειφορίας

Οι επιχειρήσεις επηρεάζουν και επηρεάζονται από την κατάσταση του περιβάλλοντος και για αυτό το σκοπό θα πρέπει να είναι και αυτές συμμετόχες στη λύση των περιβαλλοντικών προβλημάτων. Ωστόσο οι επιχειρήσεις δεν χρειάζεται να είναι μόνες στο δρόμο για την αειφορία, αφού διεθνώς έχουν δημιουργηθεί εταιρικά δίκτυα μέσω των οποίων οι επιχειρήσεις από κοινού διαχειρίζονται τα θέματα της ΕΚΕ. Τέτοια δίκτυα είναι:

- Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ
- Η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για την ΕΚΕ
- Το Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την αειφόρο ανάπτυξη
- Η Οικονομική Πρωτοβουλία του Περιβαλλοντικού Προγράμματος του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (UNEP FI).

7.1.2 Υπευθυνότητα και δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον των γρήγορων αλλαγών και της παγκοσμιοποίησης, η κοινωνία έχει αντικαταστήσει την εμπιστοσύνη με την απαίτηση απόδειξης. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αποδεικνύουν στους συμμετέχοντες ότι είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες και ότι προωθούν την αειφόρο ανάπτυξη. Η απόδειξη τεκμηριώνεται με την έκδοση μιας ετήσιας έκθεσης που τιτλοφορείται ως κοινωνικός απολογισμός ή απολογισμός αειφορίας, ο οποίος περιγράφει την επίδοση της επιχείρησης στα περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα. Ιστορικά ο πρόδρομος του απολογισμού αειφορίας αποτελεί η Περιβαλλοντική Δήλωση, η οποία θεσμοθετήθηκε το 1993 μέσω του EMAS και περιέχει αναλυτικά τις δράσεις και στόχους για την προστασία του περιβάλλοντος μιας επιχείρησης.

Όσον αφορά στις προδιαγραφές σύνταξης ενός απολογισμού αειφορίας υφίσταται το Global Reporting Initiative - GRI, το οποίο αποτελεί ένα διεθνές πλαίσιο δεικτών αειφορίας που περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενότητες:

- Στρατηγική και προφίλ επιχείρησης
- Δομή Διακυβέρνησης & Συστήματα Διαχείρισης
- Δείκτες επίδοσης: Οι απολογισμοί που πληρούν τις προδιαγραφές του GRI:
- παρέχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα στον αναγνώστη σχετικά με την περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση της επιχείρησης
- επιτρέπουν την παρακολούθηση της διαχρονικής πορείας μιας επιχείρησης, και
- διευκολύνουν τη σύγκριση της επίδοσης μεταξύ διαφορετικών επιχειρήσεων.

7.2 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η σχέση της με το Ανθρώπινο Δυναμικό, συνήθως, αφορά τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζει πολιτικές κυρίως, με το σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων και την επιχειρηματική ηθική.

Το ζήτημα των ανθρώπινων δικαιωμάτων αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο μία επιχείρηση εφαρμόζει πολιτικές που επιτρέπουν συνήθως, την αποφυγή της παιδικής εργασίας, τη μη συμμετοχή σε ενέργειες που περιορίζουν τις βασικές αστικές ελευθερίες των ανθρώπων, την αποφυγή της εξαναγκαστικής εργασίας των φυλακισμένων κ.α.

Ήδη από το τέλος του Ψυχρού Πολέμου καθώς και τη γρήγορη ανάπτυξη της παγκόσμιας οικονομίας, η αναγνώριση της σχέσης ανάμεσα στην επιχειρηματική λειτουργία και τα ανθρώπινα δικαιώματα ενισχύθηκε μέσα από:

- την καθιέρωση εταιρικών κωδικών συμπεριφοράς για την προστασία των ανθρώπινων και εργασιακών δικαιωμάτων
- την ένταξη των ανθρώπινων δικαιωμάτων στις βασικές επιχειρηματικές αρχές παγκοσμίως
- την εκτεταμένη προσοχή των οργανισμών ανθρώπινων δικαιωμάτων, των καταναλωτών και των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης στην επίδραση της επιχειρηματικής λειτουργίας στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις εμπορικές κυρώσεις που επιβάλλονται ευρέως στα έθνη που αγνοούν τα κριτήρια για τα ανθρώπινα δικαιώματα,
- ή διακηρύξεις και αποφάσεις των μετόχων που απαιτούν από τις επιχειρήσεις να εξασφαλίζουν ότι οι πράξεις τους διενεργούνται σύμφωνα με τα κριτήρια αυτά.

Τα ανθρώπινα δικαιώματα λοιπόν, που μπορεί να αφορούν σήμερα μία επιχείρηση είναι η παιδική εργασία, οι κώδικες συμπεριφοράς, οι διακρίσεις, η εξαναγκαστική εργασία, η ελευθερία του «συνεταιρίζεσθαι», η υγεία και η ασφάλεια, η εργασία των μεταναστών, οι μισθοί που εξασφαλίζουν το προς το ζην, το ωράριο εργασίας, τα δικαιώματα των ανθρώπων που ζουν στις περιοχές της επιχειρηματικής λειτουργίας, είναι μόνο μερικά από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα για τα οποία οι επιχειρήσεις αξιολογούνται «θετικά» ή «αρνητικά».

Πέρα από τη διάσταση των ανθρώπινων δικαιωμάτων που φαίνεται να αγγίζει τη Διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού αλλά και τη Γενική Διεύθυνση μίας επιχείρησης, υπάρχει και μία νέα διάσταση που αφορά τη σημασία που αφορά η εταιρική κοινωνική ευθύνη μίας επιχείρησης στην προσέλκυση σημαντικού ανθρώπινου δυναμικού.

Ήδη από το 2002, η έρευνα Fast Forward είχε δείξει ότι οι Chief Executives σε ολόκληρη την Ευρώπη εκτιμούσαν ότι η αναζήτηση για ένα ταλαντούχο και διαφορετικό εργατικό δυναμικό ήταν βασικό ζήτημα που πιθανόν να επηρεάσει την επιχείρησή τους κατά τη διάρκεια των επόμενων ετών.

Έρευνα του 2003, περισσότερο διευρυμένη, εξετάζει πως η πρακτική της κοινωνικής ευθύνης μίας επιχείρησης μπορεί να προσελκύσει, να διατηρήσει και να παρακινήσει τους εργαζόμενους περισσότερο, δημιουργώντας μία νέα πρόκληση για την επιχείρηση, καθώς αγγίζει όχι μόνο το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης αλλά και πιθανούς εργαζόμενους καθώς και σπουδαστές του management.

Η έρευνα επιβεβαιώνει ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις θα πρέπει να δρουν στην κατεύθυνση της απόκτησης προστιθέμενης αξίας μέσα από τις εργασιακές σχέσεις. Ένας κοινωνικά υπεύθυνος εργοδότης μπορεί να ενδυναμώνει τους εργαζομένους του, έτσι ώστε να μεταβάλλονται σε ένθερμους υποστηρικτές της επιχείρησης, ενώ οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ταυτόχρονα στην πρακτική της κοινωνικής ευθύνης θεωρώντας ότι είναι εξίσου υπεύθυνοι.

Η έρευνα προτείνει στις οργανώσεις και τις επιχειρήσεις να τοποθετούν τις ανησυχίες των εργαζομένων τους σχετικά με την κοινωνική ευθύνη του εργοδότη στο επίκεντρο της στρατηγικής τους προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ένα ταλαντούχο και δυναμικό ανθρώπινο δυναμικό.

7.3 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η κοινή γνώμη αποτελεί ένα από τα λίγα αποτελεσματικά εμπόδια στην παρόρμηση των γραφειοκρατιών να μετατρέπουν όλα τα ηθικά ζητήματα σε πρακτικά ζητήματα.

Τα διευθυντικά στελέχη έρχονται αντιμέτωπα όχι μόνο με τις εξαιρετικά συγκεκριμένες και συνήθως ιδεολογικές απόψεις διαφόρων ομάδων «ειδικών συμφερόντων» αλλά και με την ασαφή, κακώς ενημερωμένη, διάχυτη, εξαιρετικά ευμετάβλητη και συχνά παράλογη κοινή γνώμη, η οποία είναι ο στόχος των ομάδων ειδικών συμφερόντων και η ψυχή των μέσων ενημέρωσης.

Έτσι όσο είναι διαποτισμένοι με το γραφειοκρατικό ήθος κάνουν κάθε δυνατή προσπάθεια να επηρεάσουν την κοινή γνώμη με τέτοιο τρόπο ώστε να συνεχίσει απρόσκοπτη η λειτουργία των επιχειρήσεων και να ανοίξει ο δρόμος για την επίτευξη των στόχων τους, στην κερδοφορία.

Επιπλέον εφόσον η κοινή γνώμη επηρεάζει αναπόφευκτα σε κάποιο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο τα διευθυντικά στελέχη αντιλαμβάνονται όχι μόνο τη δουλειά τους αλλά και τους εαυτούς τους, η καλή θέληση του κοινού, ακόμα και όταν διαπλάθεται από τα ίδια τα διευθυντικά στελέχη, γίνεται σημαντικό μέρος της εικόνας που δημιουργούν για τον εαυτό τους τα ίδια τα διευθυντικά στελέχη. Υπό αυτήν την άποψη, τόσο τα ηθικά ζητήματα όσο και οι κοινωνικές ταυτότητες γίνονται ζητήματα δημοσίων σχέσεων.

Το ουσιαστικό καθήκον των δημοσίων σχέσεων σε όλες τις λειτουργίες του είναι η επινόηση καλύτερων τρόπων και ιδίως καλύτερων εξηγήσεων και περιγραφών για το τι πρέπει να γίνει. Με λίγα λόγια, ο ρόλος τους είναι να μετασχηματίζουν την σκοπιμότητα σε αλτρουισμό ή ακόμα και σε πολιτική ικανότητα.

Επιπλέον η ιδιοφυΐα των ανθρώπων των δημοσίων σχέσεων, χάρισμα που έχουν επίσης και οι διαφημιστές, έγκειται σε μεγάλο βαθμό στη δεξιότητά τους να αντιστρέφουν σύμβολα και εικόνες. Είτε προβάλλουν προϊόντα, είτε επηρεάζουν τη νομοθεσία, είτε μεταβάλλουν φήμες, είτε εξαλείφουν κάποιο στίγμα, οι δημόσιες σχέσεις προσπαθούν να μετασχηματίσουν πραγματικές αδυναμίες των επιχειρήσεων σε δυνατές πλευρές και να ανατρέψουν και να αμφισβητήσουν τις δυνατές πλευρές των ανταγωνιστών.

Παράλληλα, εξυπηρετούν πολλές φορές, διαφορετικές και ενίοτε αλληλοτεμνόμενες λειτουργίες. Μεταξύ των πιο σημαντικών λειτουργιών είναι: η συστηματική προβολή των θεσμικών στόχων, προϊόντων, δημόσιων εικόνων, ήθους και ιδεολογιών που στους κύκλους των διευθυντικών στελεχών αποκαλούνται "υπέρ".

Ειδικότερα, οι δημόσιες σχέσεις προβάλλουν τις επιχειρήσεις ως κοινωνικά υπεύθυνες με σκοπό να *βελτιώσουν την εικόνα τους* σε σημαντικά ακροατήρια κ με αυτόν τον τρόπο να προσπαθήσουν να διαμορφώσουν και να ελέγξουν τις κύριες διαστάσεις της κοινής γνώμης σε μια άστατη κοινωνική τάξη πραγμάτων, όπου οι αξίες και η ηγεσία δίνουν την εντύπωση ότι αυτό που συμβαίνει είναι το βιβλικό "όποιος πρόλαβε τον Κύριο είδε".

Οι ειδικευμένοι στις δημόσιες σχέσεις μπορεί να θεωρηθούν ότι αποτελούν εκλεπτυσμένους πληρεξούσιους εκείνων των διευθυντικών στελεχών που χαρακτηρίζονται από την ευαισθητοποίηση τους σε θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης επηρεάζοντας σε μεγάλο βαθμό την κοινή γνώμη. Η εργασία τους λοιπόν έγκειται στο να δημιουργούν , να πλάθουν και να διαδίδουν ποικίλες ιδεολογίες, ηθικές και δεοντολογίες αποδίδοντας τον τρόπο με τον οποίο τα ηθικά ζητήματα μετατρέπονται σε ζητήματα δημοσίων σχέσεων.

Οι δημοσιοσχετίστες λοιπόν σφυρηλατούν και προσφέρουν στο κοινό τις συνήθως μελιστάλακτες και λεπτοδουλεμένες εκδοχές της πραγματικότητας , οι οποίες θεωρούνται αναγκαίες για να καταπραΰνουν την οργή του κοινού ή τουλάχιστον για να κρατήσουν σε απόσταση τις ομάδες ειδικών συμφερόντων ενώ παράλληλα οι ηγέτες των εταιρειών καταπιάνονται για την επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν.

Εντούτοις ο ίδιος ο ρυθμός των γεγονότων και οι επιλογές-εναλλακτικές που προκύπτουν από τα ίδια τα γεγονότα υποχρεώνουν τους ειδικούς των δημοσίων σχέσεων των εταιριών να παλεύουν για να επινοήσουν τους κατάλληλους τρόπους προκειμένου να εξηγήσουν τι πρέπει να γίνει. Με αυτόν τον τρόπο καλλιεργείται λοιπόν μία ιδιάζουσα νοοτροπία, η οποία καθορίζει το ήθος των δημοσίων σχέσεων και μέσω τις επίδρασης αυτών, το ήθος των επιχειρήσεων.

Ένα παράδειγμα από την ιστορία της Alchemy Inc. βοηθά στην κατανόηση αυτής της τεχνικής και της δύναμης της.

Η χημική βιομηχανία της εταιρείας είναι ένας από τους μεγαλύτερους παραγωγούς χλωριοφθορανθράκων(CFCs), εξαιρετικά χρήσιμων αδρανών χημικών ουσιών με πολλαπλές βιομηχανικές και καταναλωτικές χρήσεις.

Το 1974 αναπτύχθηκε μία σημαντική επιστημονική διαμάχη σχετικά με το αν αυτές οι ουσίες καταστρέφουν το στρώμα του όζοντος. Το 1978 οι ρυθμιστικές αρχές απαγόρευσαν το αεροζόλ, προκαλώντας μεγάλες ζημιές στους μεγάλους παραγωγούς

Χλωριοφθορανθράκων, μεταξύ των οποίων ήταν και η Alchemy, κ σαρώνοντας μέσα από αυτήν την διαδικασία όλο των βιομηχανικό κλάδο που παρήγαγε αεροζόλ. Το 1980 η Υπηρεσία προστασίας του Περιβάλλοντος εξέδωσε μια νέα έγκαιρη ειδοποίηση για προτάσεις καθορισμού κανόνων για την περαιτέρω ρύθμιση των CFCs, σύμφωνα με την οποία τέθηκαν όρια στην παραγωγή τους και καθορίστηκαν μερίδια αγοράς, μηχανισμοί που είχαν στόχο να καθορίσουν το μέγιστο επιτρεπόμενο ετήσιο ποσό CFCs για κάθε εταιρεία. Ο σκοπός της προτεινόμενης νομοθεσίας ήταν να δημιουργήσει τεχνητές ελλείψεις, να ανεβάσει τις τιμές για τα χημικά, και τέλος να ελέγξει αυτό που προκλήθηκε με τη συσσώρευση των CFCs, εφόσον ήταν αδρανή και με εξαιρετικά μεγάλη διάρκεια ζωής. Ξέσπασε μεγάλη διαμάχη στην επιστημονική κοινότητα γύρω από τη θεωρία της τρύπας του όζοντος.

Με τη βοήθεια λοιπόν μίας εταιρείας δημοσίων σχέσεων Κι μαζί με έναν πολύ σημαντικό παραγωγό CFCs, η Alchemy Inc. Δημιούργησε μία ομάδα που ονομάστηκε Συμμαχία για μια Υπεύθυνη Πολιτική για τους Χλωριοφθοράνθρακες.

Προς τα έξω η συμμαχία εμφανιζόταν ως ένας συνασπισμός των βιομηχανικών καταναλωτών CFCs στην πραγματικότητα όμως έλεγχε πλήρως το εγχείρημα, οργάνωναν περιοδικές ομιλιών τις οποίες έκαναν νεαρά ευπαρουσίαστα ελκυστικά διευθυντικά στελέχη, εκφράζοντας την διαφωνία της όσον αφορά την προτεινόμενη ρύθμιση.

Τελικά, Η Συμμαχία δεν κατάφερε βέβαια να υπονομεύσει την ίδια την θεωρία για την τρύπα του όζοντος αλλά η ρύθμιση θάφτηκε ήσυχα, έστω και βραχυπρόθεσμα.

(Thomas W. Netter, "U.N Parley Agrees to Protect Ozone", The New York Times, 1/05/1987,A1, C1, A10 & C3-4)

Παρά τον ένθερμο σκεπτικισμό τους λοιπόν, οι ειδήμονες των Δημοσίων Σχέσεων μπορούν να θαμπωθούν και οι ίδιοι από τις τεχνικές τους. Ο μαγικός φανός παράγει φως, αλλά και σκιές.

Αυτό που έχει σημασία στην εργασία τους, είναι να προβληθούν πειστικές εικόνες ήθους και πραγματικότητας, αληθοφανείς παραστάσεις και μία αίσθηση κοινωνικής συμμόρφωσης των επιχειρήσεων. Εικόνες, οι οποίες δεν αντιστοιχούν σε οποιαδήποτε ουσία, σε κάποια έννοια αλήθειας, αλλά ούτε και σε αρχές. Όλα αυτά μένουν στη θαμπή περιφέρεια του θεάτρου.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

ΣΤΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Τα τελευταία χρόνια , πραγματοποιήθηκαν αρκετές συζητήσεις και μελέτες με περιεχόμενο το φαινόμενο της εμπιστοσύνης. Αυτό αποτελεί σαφή ένδειξη ότι οι σύγχρονες κοινωνικές εξελίξεις θέτουν υπό αμφισβήτηση πολλά είδη σχέσεων εμπιστοσύνης, κυρίως στις επιχειρηματικές οργανώσεις.

Η σχέση ανάμεσα στην ηθική και στην εμπιστοσύνη είναι διφορούμενη. Η ηθική μπορεί να παίξει σπουδαίο και ζωτικό ρόλο στην διευκόλυνση της εμπιστοσύνης, αλλά και η εμπιστοσύνη, με τη σειρά της, επιβάλλει την ηθική συμπεριφορά . Αποδεικνύεται πως η ηθική συμπεριφορά των διοικούντων μίας επιχείρησης μπορεί να αναβαθμίσει την αξιοπιστία τους. Επιπλέον, πολύ συχνά , η δυσπιστία είναι αποτέλεσμα ανήθικης συμπεριφοράς.

Υπάρχει όμως και η περίπτωση, καταχρηστικής χρήσης της εμπιστοσύνης που να καταλήξει σε ανήθικη συμπεριφορά.. Αυτό συμβαίνει , όταν οι σχέσεις εμπιστοσύνης χρησιμοποιούνται για να σκεπάσουν καταχρήσεις εξουσίας ή ακόμα για να αποκλειστούν ευκαιρίες που εξυπηρετούν συγκεκριμένα συμφέροντα κάποιων προσώπων στην εταιρία . Όπως επισημαίνει ο Diblen (2000), υπάρχουν ορισμένες δυσκολίες σχετικά με τον ορισμό της εμπιστοσύνης:

- ιδιαίτερα στη γλώσσα του λαού, το φαινόμενο της εμπιστοσύνης κουβαλάει μαζί του ένα συναισθηματικό φορτίο, που τείνει να θολώσει τις απόπειρες εξεύρεσης ενός περιεκτικού όρου.
- οι ακαδημαϊκές απόπειρες ορισμού συχνά προέρχονται από διαφορετικούς κλάδους η Ψυχολογία, η Φιλοσοφία, η Διοίκηση Επιχειρήσεων και Κοινωνιολογία, κι έτσι συχνά αυξάνουν αντί να ξεδιαλύνουν την σύγχυση.
- Τρίτον, η φύση της εμπιστοσύνης είναι τέτοια ώστε , ως επί το πλείστον, την παίρνουμε ως κάτι δεδομένο στην καθημερινή ζωή και μας προβληματίζει μόνο όταν είναι μειωμένη.

Αξιοπιστία λοιπόν είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία διακρίνουμε σε κάποιο άλλο πρόσωπο ή ομάδα το οποίο/οια προκαλεί μία πεποίθηση ότι ένα άτομο μπορεί ή δεν μπορεί να το/την εμπιστευτούμε., ενώ λαμβάνει υπόψη τον προσωπικό κίνδυνο και αν και πόσο ευάλωτο είναι.(Brien, 1998, σελ. 399)Από την άλλη ο Brenkertt (1998b, σελ. 300) θεωρεί την αξιοπιστία ως την αξιολογική εκτίμηση ότι ένα άτομο είναι άξιο εμπιστοσύνης. Μ' αυτήν την άποψη, η αξιοπιστία είναι μία αρετή (Flores & Solomon, 1998) η οποία κυβερνά την ένταση της εμπιστοσύνης και μπορεί στο ελάχιστο επίπεδο να γεννήσει δυσπιστία.

Θα ήταν εξίσου σοφό για την διοίκηση να επιμείνει στην ανάγκη αξιοπιστίας των managers σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού καθώς αυτό μπορεί να αναβαθμίσει και την απόδοση αλλά και τη φήμη του οργανισμού.

Η αναβάθμιση της απόδοσης θα επιτευχθεί μέσω της δημιουργίας ενός καλού κλίματος μεταξύ των εργαζομένων, δηλαδή στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.

Παράλληλα, σχετικά με το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, θα βελτιωθεί η εικόνα της καθώς θα φημίζεται για την απόδοση της και την ταυτόχρονη ηθική της.

Για να αυξήσουν λοιπόν την αξιοπιστία τους οι managers θα πρέπει να εκτεθούν στο φαινόμενο της εμπιστοσύνης και να αποκτήσουν κάποια κατανόηση της δυναμικής της εμπιστοσύνης μέσω κατάλληλης εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, θα πρέπει να διδαχθούν τι συνεπάγεται η δημιουργία εμπιστοσύνης σε κάποιον, και κυρίως, να εμπεδώσουν ότι η δημιουργία εμπιστοσύνης είναι μία συνεχής διαδικασία και ότι οι μεμονωμένες επεμβάσεις θα έχουν ελάχιστα θετικά αποτελέσματα.

Στα πλαίσια της διαδικασίας της εκπαίδευσης, είναι σημαντικό να καταδειχθεί ο ρόλος που παίζει η ηθική συμπεριφορά όσον αφορά τους παράγοντες που διευκολύνουν την αξιοπιστία. Οι παράγοντες που διευκολύνουν την αξιοπιστία είναι η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα, η καλοσύνη και η ικανότητα/ δεξιότητα, στοιχεία προσωπικότητας και η ιστορία επαφών και αλληλεπιδράσεων. Η εξακρίβωση των παραγόντων αυτών έχει σημαντικές συνέπειες για την διοίκηση. Συγκεκριμένα, αποδεικνύει ότι η εμπιστοσύνη δεν είναι κάτι το δεδομένο, αλλά κάτι που κερδίζεται. Είναι δηλαδή μέσα στις δυνατότητες των managers και είναι σοφό να επενδύσουν στην αξιοπιστία τους.

Οι παράγοντες αυτοί έχουν σαφείς ηθικές διαστάσεις με αποτέλεσμα η ηθική συμπεριφορά στον επιχειρηματικό χώρο να μπορεί να επιδράσει σημαντικά στα επίπεδα εμπιστοσύνης εντός του οργανισμού. Οι οργανισμοί πρέπει να προωθήσουν μία ηθική συμπεριφορά ώστε να εκπαιδεύσουν τους managers, οι οποίοι με τη σειρά τους θα εκπαιδεύσουν τους υφισταμένους τους.

Αν οι διαδικασίες, όπως η προαγωγή, τα πριμ, η μείωση του προσωπικού, οι αυξήσεις κ.ο.κ., διεξάγονται με δίκαιο, συνέπεια και διαφάνεια, θα είναι πιο εύκολο στους managers να “περάσουν” τη φύση και το αποτέλεσμα παρόμοιων διαδικασιών στους υφιστάμενούς τους.

Η διαδικασία αυτή χτίζει και μία ειλικρινή εικόνα των managers στα μάτια του προσωπικού, κατευθύνοντας με τη σειρά τους τη συμπεριφορά του προσωπικού.

8.1 Η ΗΘΙΚΗ ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ MANAGERS

Οι απόψεις ως προς το τι θεωρείται ηθικό αλλάζουν με το πέρασμα του χρόνου. Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, πολλοί Αμερικανοί θεωρούσαν την δουλεία αποδεκτό θεσμό. Σήμερα, κανένας Αμερικάνος δεν θα προσυπέγραφε αυτή τη στάση. Στη δεκαετία του 50 οι Αμερικάνοι πίστευαν ότι το marketing και η χρήση προϊόντων καπνού ήταν αποδεκτές.

Σήμερα, το marketing αλλά και η χρήση αυτών των προϊόντων υπόκεινται σε πολύ αυστηρούς περιορισμούς.

Επιπλέον, πολλοί επενδυτές δεν επενδύουν σε μετοχές καπνοβιομηχανιών εξαιτίας των επιπτώσεων του καπνίσματος στην ανθρώπινη ζωή και το συνεπόμενο οικονομικό και κοινωνικό κόστος. Οι ηθικές επιχειρηματικές πρακτικές είναι προϊόν διαρκούς προσωπικής και επαγγελματικής μάθησης και εξέλιξης, που φροντίζουν να διευρύνουν την κατανόηση των ηθικών ζητημάτων.

Οι managers λοιπόν, ενώ συζητούν τις οικονομικές συνθήκες, τα σχέδια παραγωγής, τα πλάνα και στρατηγικές του marketing, θα πρέπει ταυτόχρονα να εντάξουν την ηθική υπόσταση αυτών των θεμάτων, ως κύριο θέμα συζήτησης. Βασική είναι ακόμη η συναίσθηση των ηθικών και ηγετικών υποχρεώσεων λογοδοσίας του manager. Η άσκηση εξουσίας και επιρροής, είναι αναγκαίο να πραγματοποιείται με υπευθυνότητα και σωφροσύνη.

Ο υπεύθυνος διαχειριστής επιρροής και εξουσίας, λοιπόν, χρειάζεται κατά καιρούς να αναπτύσσει πρωτοβουλίες, μιλώντας ανοικτά για πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά θέματα, χωρίς να επιβάλλει την γνώμη του, ενώ είναι υπόλογος και ως προς την προσοχή που δίνουν οι συνάδελφοί και υφιστάμενοι του, στην ανάπτυξη ηθικής οπτικής.

Συνήθως, η εκπαίδευση στον ηθικό τομέα και ειδικότερα, στον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται ηθικές αποφάσεις είναι ελάχιστη, μέσα στο ραγδαίως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Όμως, ακριβώς όπως ένας manager πρέπει να φροντίζει για τη προσωπική του ηθική ανάπτυξη, έτσι χρειάζεται να φροντίζει και για την ηθική ανάπτυξη των συναδέλφων και των υφισταμένων του.

8.2 ΟΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ MANAGERS

Απαιτείται συνεχής επιμόρφωση των managers για να μπορούν να ενημερώνονται για τις τελευταίες εξελίξεις στους αντίστοιχους τομείς τεχνικών γνώσεων. Αυτό είναι απαραίτητο για να διατηρούν επαρκή επίπεδα ικανότητας και να εμπνέουν εμπιστοσύνη στους υφιστάμενους τους.

Οι διοικητικές ικανότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές ως προς την καλλιέργεια εμπιστοσύνης και συνήθως υστερούν οι managers. Πολλοί managers δεν έχουν καθόλου μόρφωση σε θέματα διοίκησης, μια και η έμφαση δίδεται συνήθως στην τεχνική κατάρτιση. Η ηθική διάσταση της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού θα έπρεπε να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας διεύρυνσης της διοικητικής ικανότητας των managers. Η ικανότητά τους να φέρονται ηθικά αλλά και η ικανότητα χειρισμού ανθρώπων και υποθέσεων με ηθικά ευαίσθητο τρόπο ολοκληρώνουν την ηθική τους στάση.

Με λίγα λόγια, οι managers μπορούν να αυξήσουν την αξιοπιστία τους αν ακολουθούν πιστά ένα σαφές σύστημα ηθικών αρχών και κατευθυντήριων γραμμών.

Το έργο τους , βέβαια, θα γίνει πιο εύκολο , αν η εταιρία υιοθετήσει έναν ηθικό κώδικα συμπεριφοράς που θα ισχύει σε όλο το εύρος της. Στην περίπτωση που δεν προτείνεται από την εταιρία ένας τέτοιος κώδικας, οι managers μπορούν να πάρουν τα πράγματα στα χέρια τους καταρτίζοντας οι ίδιοι έναν ηθικό κώδικα που πρέπει να ακολουθούν και οι υφιστάμενοί τους.

Η πιστή τήρηση του κώδικα από την πλευρά των managers θα δώσει το μήνυμα στους υφισταμένους τους, ότι δηλαδή ενεργούν πάντοτε με συνέπεια και σύμφωνα με ηθικές αρχές.

8.3 Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΩΝ MANAGERS ΜΕ ΤΟΥΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥΣ

Οι managers πρέπει συνεχώς να φροντίζουν την τακτική και ειλικρινή επικοινωνία με τους υφισταμένους τους, δίνοντάς τους επαρκείς πληροφορίες για την εργασία τους. Απαραίτητη όμως είναι αποκάλυψη περισσότερων και πιο προσωπικών πληροφοριών, για την καλλιέργεια αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Υπάρχουν όμως δύο κίνδυνοι που πρέπει να αποφευχθούν στη διαδικασία ειλικρινούς επικοινωνίας:

- Η υπερβολική ειλικρίνεια μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της εμπιστευτικότητας.
- Η μη τήρηση των υποχρεώσεων προς το προσωπικό κινδυνεύει να βιωθεί ως παραβίαση υπόσχεσης και αναπόφευκτα θα καταλήξει στη διάβρωση της εμπιστοσύνης.

8.4 Η ΦΗΜΗ ΤΩΝ MANAGERS

Οι managers πρέπει να μάθουν να σέβονται τη φήμη και την υπόληψή τους. Η ιστορία των επαφών τους με τους υφιστάμενους τους είναι σημαντικός παράγοντας όχι μόνο για τον σχηματισμό της εμπιστοσύνης αλλά και για την έντασή της. Αυτή ακριβώς η ιστορία σχηματίζει την υπόληψη ενός προσώπου.

Καθώς περνά ο καιρός, η υπόληψη του ατόμου καθορίζει το αν οι σχέσεις μείνουν επιφανειακές ή θα προχωρήσουν σε βαθύτερα επίπεδα όπως η εμπιστοσύνη που βασίζεται στη γνώση ή ακόμα και η εμπιστοσύνη που βασίζεται στη ταύτιση. Η υπόληψη εξαρτάται από το πόσο ηθική χαρακτηρίζουν οι υφιστάμενοι την συμπεριφορά του manager.

Οι managers λοιπόν, πρέπει να έχουν επίγνωση του αντίκτυπου της δικής τους προσωπικής ηθικής συμπεριφοράς, σε διάρκεια χρόνου, όχι μόνο για την υπόληψή τους, αλλά και για την αξιοπιστία τους μέσα στον οργανισμό.

8.5 ΦΡΟΝΤΙΔΑ, ΠΡΟΝΟΙΑ ΤΩΝ MANAGERS ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Η καλοσύνη, ως παράγοντας που διευκολύνει την αξιοπιστία, απαιτεί να φροντίζουν οι managers για τις εργασιακές ανάγκες και σε εξαιρετικές περιστάσεις, ακόμα και για τις προσωπικές ανάγκες του προσωπικού.

Όσον αφορά τις εργασιακές ανάγκες, οι managers μπορούν να παρέχουν επιμόρφωση, εκπαίδευση και άλλες ευκαιρίες ανάπτυξης των εργασιακών ικανοτήτων.

Όσον αφορά τώρα τις ανάγκες προσωπικού επιπέδου, οι managers πρέπει να δείχνουν συμπόνια και να αποδεικνύουν ότι νοιάζονται..

Επιπλέον, σε περίπτωση που η εταιρία βρίσκεται σε καλή οικονομική κατάσταση, οι managers μπορούν να μεσολαβήσουν ζητώντας μια οικονομική βοήθεια για το άτομο που περνά προσωπική κρίση.

Όπως και η εταιρία με την σειρά της μπορεί να εφαρμόσει προγράμματα αρωγής των εργαζομένων, τα οποία θα παρέχουν βοήθεια όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κρίση, ενώ παραμένουν παραγωγικοί. Ως επί το πλείστον, η συναισθηματική στήριξη είναι απαραίτητη.

Παρόμοιες αποδείξεις φροντίδας και συμπόνιας όχι μόνο θα δώσει το μήνυμα στον πάσχοντα αλλά και θα δείξει στους υπόλοιπους εργαζόμενους ότι μπορούν να βασίζονται στον manager και στην εταιρία, αυξάνοντας την αξιοπιστία τους.

Καθώς οι εταιρίες αντιδρούν και ανταποκρίνονται στις αναδυόμενες παγκόσμιες τάσεις και απαιτήσεις, δια της οργανωτικής αναδιάρθρωσης, είναι σημαντικό, η διοίκηση να συμπεριφερθεί με ευαισθησία στους εργαζόμενους, κυρίως κατά την ανασφαλή περίοδο της αναδιάρθρωσης. Σχετικά μ' αυτό, οι Mishra & Speitzer(1998), υπογραμμίζουν τη σημασία ενίσχυσης της εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, όσων επιβιώσουν από μειώσεις προσωπικού.

Ισχυρίζονται ακόμη, ότι η ανταπόκριση των τελευταίων είναι πιθανόν να επηρεασθεί από το πώς αντιλαμβάνονται την αξιοπιστία της διοίκησης και κατά πόσο κρίνουν δίκαιη τη μείωση προσωπικού. Συνεπώς, σε παρόμοιες περιστάσεις η διοίκηση χρειάζεται να επιληφθεί προσεκτικά :

- Τις αρχές και αιτίες που δικαιολογούν τη μείωση προσωπικού-σχετική ενημέρωση των εργαζόμενων.
- Την ακεραιότητα των κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για την επιλογή των απορριφθέντων.
- Τον τρόπο της κοινοποίησης στους απορριφθέντες.
- Τον τρόπο με τον οποίο , το βάρος της αναδιάρθρωσης, μοιράζεται σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.
- Την ποιότητα και έκταση των συστημάτων υποστήριξης που πρόσφερε η εταιρία.
- Την αξία των αποζημιώσεων.

Όλα τα παραπάνω είναι θέματα που συνδέονται ευθέως με την ηθική συμπεριφορά επιχειρήσεων, καθώς βασίζονται στην υπόθεση καλοσύνης, ακεραιότητας, ικανότητας, ειλικρίνειας και σε τελική ανάλυση εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας,

Συνοψίζοντας, βάσει αυτής της μελέτης διαπιστώνεται ο επιφανής και ζωτικός ρόλος της επιχειρηματικής ηθικής ως προς την διαμόρφωση εμπιστοσύνης.

Συμπεραίνεται λοιπόν, ότι οι εταιρίες και οι διοικήσεις τους που ενδιαφέρονται σοβαρά για την καλλιέργεια της εμπιστοσύνης δεν έχουν άλλη επιλογή παρά να διερευνήσουν τον τρόπο κατά τον οποίο η ηθική συμπεριφορά μπορεί να αυξήσει την αξιοπιστία των managers.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, η ηθική συμπεριφορά μπορεί να συμβάλει στα επίπεδα εμπιστοσύνης μέσα στους οργανισμούς και να ανοίξει τον δρόμο προς τα οφέλη που συνδέονται με αυξημένα επίπεδα εμπιστοσύνης μέσα στους οργανισμούς. Η διερεύνηση της ηθικής συμπεριφοράς και εμπιστοσύνης, όμως, μόνον ως όργανα επίτευξης των στόχων της διοίκησης, είναι μία επιφανειακή προσήλωση μικρής διάρκειας.

Συγκεκριμένα, διατρέχει τον κίνδυνο να ξεσκεπαστεί ως ανειλικρινής καιροσκοπική συμπεριφορά η οποία μπορεί να υπονομεύσει ακόμη περισσότερο την εμπιστοσύνη. Η αντοχή της εμπιστοσύνης στο χρόνο απαιτεί μία ισορροπημένη προσέγγιση με οφέλη και για τον εργαζόμενο και για τον οργανισμό.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΤΑ ΔΙΚΤΥΑ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η παραδοσιακή αντίληψη της επιχειρηματικής ηθικής προέρχεται κατά κύριο λόγο από ανθρώπους οι οποίοι ζουν σε χώρες με ανεπτυγμένες αγορές και θεωρεί πως, αντίθετα με ότι συμβαίνει στις χώρες με αναδυόμενες αγορές, τα ηθικά προβλήματα στις ανεπτυγμένες χώρες είναι κατά κύριο λόγο ζήτημα κακοποιών ατόμων και σε ορισμένες περιπτώσεις κακοποιών εταιριών. Η παραδοσιακή θεώρηση αντιπαραθέτει αυτή την εξατομικευμένη θεώρηση της διαφθοράς στις ανεπτυγμένες χώρες στο είδος της οργανωμένης, συστηματικής, ληστρικής διαφθοράς, η οποία ενδημεί σε χώρες με αναδυόμενες αγορές.

Από ό τι φαίνεται, η παραδοσιακή θεώρηση είναι πολύ λανθασμένη. Το είδος της χρηματοοικονομικής διαφθοράς, η οποία υφίσταται στις ΗΠΑ και σε άλλες χώρες την τελευταία δεκαετία, έχει περισσότερες ομοιότητες με αυτή την οργανωμένη, συστηματική, ληστρική διαφθορά των χωρών με αναδυόμενες αγορές.

Η χρηματοοικονομική διαφθορά στις ΗΠΑ , ήταν και σ' έναν βαθμό εξακολουθεί να είναι συστηματική, με την έννοια πως το σύστημα που οικοδομήθηκε με βάση το κριτήριο της βελτιστοποίησης της αξίας για τους μετόχους απαιτούσε τη συνεργασία πολλών εταιριών της επενδυτικής τραπεζικής, θεσμικών επενδυτών, επιχειρήσεων, λογιστικών εταιριών, ρυθμιστικών αρχών και πολιτικών.

Η χρηματοοικονομική διαφθορά στον επενδυτικό καπιταλισμό των ΗΠΑ , ήταν και σ' έναν βαθμό εξακολουθεί να είναι οργανωμένη, με την έννοια πως θεσμικοί επενδυτές αντάμειβαν πλουσιοπάροχα ή απέλυαν κορυφαίους managers, ανάλογα αν επιτύχαιναν, «μαγείρευαν» ή δεν κατάφερναν να επιτύχουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Οι διευθύνοντες σύμβουλοι και οι κορυφαίοι managers παραποιούσαν συστηματικά, σε συνεργασία με τις ελεγκτικές λογιστικές εταιρίες, τους ισολογισμούς τους, με σκοπό να εμφανίζονται φουσκωμένα κέρδη. Οι άνθρωποι που διορίζονταν στην Επιτροπή της Κεφαλαιαγοράς δεν είχαν καμία διάθεση να κονταροχτυπηθούν με τους τραπεζίτες, τις επιχειρήσεις ή τις λογιστικές εταιρίες. Για παράδειγμα, οι περισσότερες ελεγκτικές, λογιστικές εταιρίες συνέχισαν να αντλούν το μεγαλύτερο μέρος των κερδών τους από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες. Θεμελιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων εξακολουθούν να υφίστανται.

Εξακολουθεί να είναι ασαφές πόσο αποτελεσματικές θα αποδειχθούν οι κατευθυντήριες γραμμές για διαχωρισμό του κλάδου της έρευνας και ανάλυσης από αυτόν της επενδυτικής τραπεζικής.

Η χρηματοοικονομική διαφθορά στον επενδυτικό καπιταλισμό των ΗΠΑ, ήταν και σ' έναν βαθμό εξακολουθεί να είναι ληστρική, με την έννοια τεράστια χρηματικά ποσά συγκεντρώθηκαν στα χέρια σχετικά ολίγων εις βάρος πολύ περισσότερων, μεμονωμένων, επενδυτών, συνταξιούχων και εργαζομένων, οι οποίοι έχασαν την αξία των επενδύσεών τους, τις συντάξεις και τις δουλειές τους.

Ως τώρα οι κυρώσεις που έχουν επιβληθεί είναι πολύ μικρό κλάσμα των χρημάτων, συντάξεων και θέσεων εργασίας που χάθηκαν ως αποτέλεσμα της συστηματικής διαφθοράς.

9.1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΦΘΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

Τον Δεκέμβριο του 2002, οι ρυθμιστικές αρχές των ΗΠΑ και οι υπεύθυνοι των χρηματοοικονομικών φορέων της Wall Street, κατέληξαν σε συμφωνία σχετικά με τις κυρώσεις που θα έπρεπε να επιβληθούν για τα πρόσφατα εταιρικά σκάνδαλα.

Στο πλαίσιο αυτού του διακανονισμού, οι χρηματοοικονομικοί φορείς συμφώνησαν να καταβάλουν \$925 εκατομμύρια σε πρόστιμα, το ποσό των \$457,5 εκατομμυρίων για την υποστήριξη ανεξάρτητων εταιριών ερευνών

και άλλα \$85εκατομύρια για την επιμόρφωση των επενδυτών. Το μεγαλύτερο μέρος του συνόλου αυτών των καταβολών αναλογεί στις εταιρίες Citicorp, Salomon Smith Barney, στη Merrill Lynch και στη Credit Suisse First Boston.

Εν τω μεταξύ, οι διοικητικές και ποινικές ανακρίσεις και διώξεις συνεχίστηκαν σχετικά με τη συμπεριφορά συγκεκριμένων διευθυνόντων συμβούλων, τραπεζιτών και χρηματιστηριακών γραφείων, υψηλόβαθμων managers και χρηματιστηριακών αναλυτών, μεγάλων εταιριών, όπως η Arthur Andersen, Citicorp, Enron, Credit Suisse First Boston, Goldman Sachs, WorldCom η Merrill Lynch και πολλές άλλες.

Επιπλέον, η συμφωνία αυτή, προέβλεπε τον διαχωρισμό των τμημάτων επενδυτικής τραπεζικής από τα τμήματα ερευνών και αναλύσεων των χρηματοοικονομικών οργανισμών και την απαγόρευση προνομιακής ανάθεσης της δημόσιας προσφοράς μετόχων σε στελέχη εταιριών που έχουν συναλλαγές με τις επενδυτικές τράπεζες.

Ακόμη, οι ρυθμιστικές αρχές συμφώνησαν να δημοσιοποιούν τις πληροφορίες που συγκεντρώνουν στο πλαίσιο των ερευνών τους.

Εκ πρώτης όψεως, τα πρόστιμα φαίνονται πολύ βαριά. Συγκριτικά όμως με την ηθική βλάβη που προκάλεσαν, το κόστος φαίνεται δυσβάστακτο. Για παράδειγμα για τη Citicorp, στην οποία επιδικάστηκε το βαρύτερο πρόστιμο, το ποσό δεν αντιπροσωπεύει παρά τα κέρδη πέντε εβδομάδων των αντίστοιχων χρηματιστηριακών και επενδυτικών κλάδων της. Για τη Merrill Lynch, το πρόστιμο ισοδυναμεί με τα κέρδη τεσσάρων εβδομάδων. Την επόμενη ημέρα της συμφωνίας, η αξία των μετοχών των εταιριών που τιμωρήθηκαν σημείωσε άνοδο κατά \$21δισ περίπου, ποσό 15 φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των προστίμων. Σε σύγκριση με τις ζημιές των τριών χρόνων στις αγορές μετοχών, τα ποσά αυτά είναι μηδαμινά. Ο James Lowel, εκτιμά ότι τα λογιστικά στοιχεία από το 1997 ως-τουλάχιστον- το 2001 έχουν ευρέως παραποιηθεί. Όπως εξηγεί σχετικά ο Lowel σε περιοδικό (Fidelity Investor, 6/2003, pp 4), εξετάζοντας τα εταιρικά κέρδη με ορισμένα από τα πιο απαιτητικά λογιστικά πρότυπα, τα πραγματικά κέρδη κορυφώθηκαν το 1997.

Η μετέπειτα αύξηση κερδοφορίας οφείλεται σε ευέλικτες, αδιαφανείς και συχνά δόλιες λογιστικές μεθόδους. Συνολικά, λοιπόν, το ύψος αυτών των προστίμων είναι συγκριτικά χαμηλό και μάλλον δεν θα λειτουργήσει αποτρεπτικά.

Σε σχέση με τον εσωτερικό διαχωρισμό της επενδυτικής τραπεζικής από τον κλάδο ερευνών και αναλύσεων, οι χρηματοοικονομικοί οργανισμοί διατείνονται ότι τον εφάρμοζαν πριν από την αποκάλυψη των σκανδάλων.

Αναφορικά με τη μη ανάθεση προνομιακών δημόσιων προσφορών, οι διευθύνοντες σύμβουλοι και οι υπόλοιποι managers κερδίζουν πολύ περισσότερα από τα δικαιώματα προαίρεσης επί μετοχών (stock options) και τα μετοχικά bonus, παρά από τις προνομιακές δημόσιες εγγραφές. Σύμφωνα με τον «Economist» (4.1.2003pp.59) φαίνεται ότι υπήρξε ανάρμοστη σπουδή να υπογραφεί συμφωνία πριν από το τέλος του χρόνου, έτσι ώστε οι τράπεζες να εισέλθουν στο 2003 με καθαρό μητρώο. Αλλά το τοπίο κάθε άλλο παρά ξεκαθάρισε.

Τα μέτρα αντιμετωπίζουν ελάχιστα από τα συμπτώματα της παθογένειας της επενδυτικής τραπεζικής και των κακών πρακτικών. Εξονυχιστική εξέταση της κουλτούρας, παρά των κανονισμών, είναι απαραίτητη.

Καμία υπόθεση δεν έφθασε στο ακροατήριο, ώστε οι χρηματοοικονομικές εταιρίες να προσαχθούν στη Δικαιοσύνη. Αυτή η κουλτούρα και η μορφή διαφθοράς, είναι στενά συνδεδεμένη με τη σχετικά πρόσφατη, τόσο για τις ΗΠΑ όσο και γενικά για την πολιτική οικονομία, μορφή καπιταλισμού- τον επενδυτικό καπιταλισμό.

9.2 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΦΘΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΣ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ

Σχετικά πρόσφατη, τόσο για τις ΗΠΑ όσο και γενικά για την πολιτική οικονομία, μορφή καπιταλισμού αποτελεί ο επενδυτικός καπιταλισμός, ο οποίος είναι στενά συνδεδεμένος με τη κουλτούρα και τη μορφή διαφθοράς των εταιριών.

Υπάρχουν τουλάχιστον πέντε είδη καπιταλισμού: ο καπιταλισμός των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων, των μεγάλων οικογενειακών επιχειρήσεων, ο καπιταλισμός των managers, των κρατικών επιχειρήσεων και ο επενδυτικός καπιταλισμός.

Ο καπιταλισμός των managers συναντάται τουλάχιστον σε τρεις σημαντικές μορφές: τον χρηματοδοτούμενο από τις τράπεζες (γερμανικού τύπου), τον δικτυακό (ιαπωνικού τύπου) και τον καπιταλισμό των managers που χρηματοδοτείται από το χρηματιστήριο (αμερικανο-βρετανικού τύπου).

Η δεσπόζουσα μορφή καπιταλισμού και επιχειρηματικής οργάνωσης στις ΗΠΑ είναι ο επενδυτικός καπιταλισμός. Θεμελιώθηκε περίπου το 1980 και κατέληξε να κυριαρχεί το 2000. Διαδίδεται, ταχύτατα, επίσης, σε όλο τον κόσμο. Ο Useem, εξηγεί, σχετικά με τον επενδυτικό καπιταλισμό, ότι αν οι αρχές του οικογενειακού καπιταλισμού κυριάρχησαν στην εκβιομηχάνιση, αρχές του αιώνα, και οι αρχές του καπιταλισμού των managers κυριάρχησαν στα μέσα του ίδιου αιώνα, οι νέοι κανόνες του επενδυτικού καπιταλισμού θα επικρατήσουν στο τέλος του.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των managers και επενδυτών δε μοιάζουν ούτε με αυτές των αγορών, ούτε των εταιριών. Αναδύονται ως σταθερά δίκτυα, ένα πλέγμα άτυπων δεσμών, το οποίο κατευθύνει μία συνεχή αμφίδρομη ανταλλαγή πληροφοριών και άσκηση επιρροής. Σήμερα, όταν ένας μεγάλος επενδυτής είναι δυσαρεστημένος με τους επικεφαλής μιας εταιρείας, διατηρεί μεγαλύτερο μέρος των μετοχών του, αλλά πιέζει για τη βελτίωση των αποδόσεων. Αν τα αποτελέσματα δεν είναι τα προσδοκώμενα, ασκεί την επιρροή του στο διοικητικό συμβούλιο, καταψηφίζει το management, προτείνει ένα νέο και ίσως πιο αποτελεσματικό, όπως οι διευθυντές της Bank of Boston, Kmart, Morrison, Knudsen, Phillip Morris, ανακάλυψαν προς μεγάλη τους απογοήτευση.

Οι σχέσεις αυτής της μορφής καπιταλισμού και της διαφθοράς εξηγούνται και αναλύονται ρίχνοντας μία ματιά στους σχετικούς αριθμούς. Το 1980, η μέση συνολική αμοιβή του μέσου υπαλλήλου των 100 μεγαλύτερων εταιριών ήταν τα \$37χιλιάδες. Η μέση αποζημίωση του διευθύνοντος συμβούλου ήταν \$3,5εκατ.

Το 2000, η συνολική αμοιβή του μέσου υπαλλήλου παρέμεινε στα ίδια επίπεδα, ενώ αυτή των διευθυνόντων συμβούλων είχε αυξηθεί από τα \$3,7εκατ. στα \$37εκατ. Ταυτόχρονα η μέση διάρκεια της θητείας των διευθυνόντων συμβούλων μειώθηκε από 15 χρόνια σε λιγότερο από 7 χρόνια. Επιπλέον, η μορφή της αμοιβής τους έπαψε να εξαρτάται από το ύψος του μισθού και συνδέθηκε κυρίως με κίνητρα, τα stock options, τα μετοχικά bonus, τα οποία συνδέονται με τη σειρά τους με την αξία της μετοχής της εταιρείας.

Ως το 1980 είχε αλλάξει επίσης το ιδιοκτησιακό καθεστώς και η ιεραρχική δομή των μεγάλων αμερικάνικων επιχειρήσεων. Φυσικά πρόσωπα δεν κατέχουν πλέον την πλειοψηφία των μετοχών αυτών των επιχειρήσεων.

Οι θεσμικοί επενδυτές, καθοδηγούμενοι από επενδυτικές τράπεζες, μεγάλες εταιρείες διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων, συνταξιοδοτικά ταμεία, ιδιωτικές τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρίες, κατέχουν περισσότερες μετοχές με δικαίωμα ψήφου από τα φυσικά πρόσωπα. Ως το 1980, οι θεσμικοί επενδυτές είχαν πλέον το χρηματοοικονομικό έλεγχο των επιχειρήσεων.

Οι θεσμικοί επενδυτές πρότειναν στους διευθύνοντες συμβούλους και στους κορυφαίους managers την ακόλουθη συμφωνία, την οποία οι τελευταίοι δεν μπορούσαν παρά να αποδεχθούν. Οι managers έπρεπε να αυξήσουν την τιμή της μετοχής της εταιρείας τους. Αν επιτύγχαναν την προσδοκώμενη αύξηση της κερδοφορίας και την άνοδο της τιμής της μετοχής, θα αποζημιώνονταν πλουσιοπάροχα.

Σημείο αναφοράς λοιπόν, αυτού του τύπου καπιταλισμού έγινε η τιμή της μετοχής. Αν ο διευθύνων σύμβουλος πετύχαινε τον στόχο του, θα αποζημιώνονταν ενώ αν αποτύχαινε, θα απολυόταν. Με τη πάροδο του χρόνου κατέστη εξαιρετικά δύσκολο να διατηρηθούν οι ρυθμοί αύξησης των κερδών και της αξίας των μετοχών. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο Lowell εκτιμά ότι τα πραγματικά κέρδη, συγκρινόμενα με τα παραποιημένα λογιστικά κέρδη, κορυφώθηκαν το 1997.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη και η διαφάνεια, είναι πια όροι κλειδιά για τους managers της νέας εποχής. Οι επαγγελματίες σύμβουλοι επιχειρήσεων, σήμερα, φροντίζουν ενεργά, να αποκτήσει η επιχειρηματική κοινότητα αυξημένη συνείδηση των ηθικών και κοινωνικών ευθυνών της. Ήδη αναπτύσσονται ή εκπονούνται προγράμματα ηθικής, για τον εταιρικό κόσμο και διδάσκονται μαθήματα με περιεχόμενο την επιχειρηματική ηθική, σε επίπεδο πανεπιστημιακό.

Αξίες, δηλώσεις σχετικά με την αποστολή της εταιρίας, κώδικες συμπεριφοράς, περιοδικές διακηρύξεις συμμόρφωσης, καθιέρωση γραμμών άμεσης και διαρκούς επικοινωνίας(hotlines), θέσπιση εκπαίδευσης στην επιχειρηματική ηθική, διευκόλυνση της εκτίμησης και αξιολόγησης της επιχειρηματικής ηθικής ενός οργανισμού από εξωτερικά σώματα, βρίσκονται σχεδόν στην ημερήσια διάταξη των επιχειρηματικών οργανισμών.

Η προσπάθεια για τη βελτίωση της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης, λοιπόν επικεντρώνεται στη διοίκηση των εταιριών, στην αποσαφήνιση των καθηκόντων των ανώτερων διοικητικών στελεχών, στην ανάπτυξη εσωτερικών συστημάτων αξιών, στην ύπαρξη συνείδησης των ηθικών κανόνων και στην ανάπτυξη σωστής οργανωσιακής κουλτούρας και συστήματος ανταμοιβών.

10.1 ΤΡΕΙΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

Υπάρχουν τουλάχιστον τρεις προσεγγίσεις, κατά τον Richard Nielsen στην επιχειρηματική ηθική: η προσέγγιση της «συμμόρφωσης», η προσέγγιση της «ατομικής γνώσης» και η προσέγγιση της «συμμετοχικής ιδιότητας του πολίτη».

Σύμφωνα με τη προσέγγιση της «συμμόρφωσης», θεσπίζονται κανόνες και νόμοι οι οποίοι απαγορεύουν και τιμωρούν την παραβίαση των ηθικών κανόνων και αρχών. Θεωρητικά, οι άνθρωποι θα συμπεριφερθούν με ηθικό τρόπο λόγω του σεβασμού για αυτούς τους νόμους και κανόνες καθώς και λόγω του φόβου της τιμωρίας.

Σύμφωνα με τη προσέγγιση της «ατομικής γνώσης», η βασική παραδοχή είναι ότι το κύριο πρόβλημα με την ανήθικη συμπεριφορά συνίσταται στο ότι οι άνθρωποι δεν κατανοούν πως αυτό που πράττουν είναι ανήθικο. Η λύση έγκειται στη βελτίωση της ηθικής επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, έτσι ώστε να βελτιωθεί ο βαθμός κατανόησης των απόμων για τα ηθικά ζητήματα.

Σύμφωνα με τη προσέγγιση της «συμμετοχικής ιδιότητας του πολίτη», η οποία ανάγεται τουλάχιστον στην εποχή του Σωκράτη, υφίσταται ηθική υποχρέωση του ανθρώπου τόσο να θέτει ερωτήματα όσο και να συμμετέχει ενεργά στη ζωή της οργανωσιακής κοινότητας. Σύμφωνα με αυτή τη προσέγγιση, δεν είναι αρκετό να δρα κανείς ηθικά στο πλαίσιο της στενής εργασιακής ευθύνης του.

Το βασικό πρόβλημα με την προσέγγιση της «συμμόρφωσης», είναι ότι οι απατεώνες βρίσκονται ένα ή δύο βήματα μπροστά από τους νομοθέτες.

Αυτό συμβαίνει για τρεις λόγους:

- τα οικονομικά συστήματα και τα είδη καπιταλισμού εξελίσσονται διαρκώς. Τα είδη ηθικών ζητημάτων και παραβιάσεων σχετίζονται με τα είδη του καπιταλισμού και τα οικονομικά συστήματα. Οι κανόνες και οι νόμοι θεσπίζονται με βάση την παρελθούσα εμπειρία.

- Δεύτερο πρόβλημα με το μοντέλο της «συμμόρφωσης», είναι πως συχνά οι απατεώνες είναι πολύ έξυπνοι και δημιουργικοί. Εφευρίσκουν λοιπόν νέους τρόπους να παρακάμψουν τους παλαιούς νόμους και νέα κόλπα για δόλιο πλουτισμό, τους οποίους οι νομοθέτες δεν είχαν σκεφτεί ως τότε, ή δεν είχαν συντάξει νόμους και κανόνες για τη προστασία έναντι αυτών.
- Τέλος, αντίθετα με ότι συμβαίνει στα δημοκρατικά καθεστώτα, οι επιχειρήσεις δεν παρέχουν στους εργαζόμενους το δικαίωμα να συμμετέχουν ή/ και να ψηφίζουν τους κανόνες που διέπουν τη λειτουργία τους. Μερικοί εργαζόμενοι πιστεύουν πως οι κανόνες είναι κομμένοι και ραμμένοι στα μέτρα των ισχυρών και πως οι πιο αδύναμοι δεν έχουν ηθική υποχρέωση να τους σέβονται, εφόσον «κανόνες χωρίς αντιπροσώπευση είναι τυραννία».

Ένα πρόβλημα του μοντέλου της «ατομικής γνώσης», μπορεί να περιγραφεί με την εξής περιγραφή. Το 2000, στο Boston College, ήταν προσκεκλημένος σ' ένα συμπόσιο για την επιχειρηματική ηθική, ο αρχαιότερος αντιπρόεδρος μιας από τις πέντε μεγαλύτερες επενδυτικές τράπεζες της Νέας Υόρκης. Στην ομιλία του ανέφερε ότι δεν υπέπεσε ποτέ στην αντίληψή του ανήθικη συμπεριφορά στην εταιρία του.

Αυτή τη στιγμή, η εταιρία του καλείται να καταβάλει ένα από τα μεγαλύτερα πρόστιμα για διαφθορά, ενώ οι διεφθαρμένες πρακτικές της εταιρίας του συνεχίζονταν τουλάχιστον τα τελευταία δέκα χρόνια, που ήταν ο ίδιος αντιπρόεδρος. Προφανώς, ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβανόταν ο αντιπρόεδρος, την επιχειρηματική ηθική ήταν αυτός ενός ατόμου που έπρεπε να κατανοεί τι συνιστά ανήθικη συμπεριφορά σε ότι αφορά τον εαυτό του και να ενεργεί δίχως να διαπράττει κάτι ανήθικο. Θεωρούσε ότι η ευθύνη του περιοριζόταν σε ότι αφορούσε τη δική του συμπεριφορά, ενώ παράλληλα δεν αντιλήφθηκε, ούτε εξέτασε ή αναζήτησε τυχόν ανήθικες συμπεριφορές από οποιονδήποτε άλλον γύρω του.

Το δεύτερο πρόβλημα του μοντέλου της «ατομικής γνώσης», είναι πως τις περισσότερες φορές, η ανήθικη συμπεριφορά ήταν κατανοητή. Όλοι κατανοούν ότι οι υποδείξεις σε αναλυτή να αλλάξει τη σύσταση πώλησης μιας μετοχής σε σύσταση άμεσης αγοράς, είναι ανήθικο. Όλοι κατανοούν λοιπόν, ότι η παραποίηση των λογιστικών στοιχείων είναι παράνομο και ανήθικο.

Υπάρχουν λοιπόν σοβαρά προβλήματα με τις προσεγγίσεις του «γνωστικού μοντέλου» και του μοντέλου της «συμμόρφωσης» στα ζητήματα της επιχειρηματικής ηθικής. Το «Time» επέλεξε τρία βασικά πρόσωπα, για το 2003, που ακολουθούν τη συμμετοχική προσέγγιση στα ζητήματα επιχειρησιακής οργάνωσης και ηθικής. Πρόκειται για την Cynthia Cooper της WorldCom, την Colleen Rowley της FBI και τη Sharon Watkins της εταιρίας Enron, οι οποίες μίλησαν σε όλους για το τι συνέβαινε στις εταιρίες τους. Μέσα από αυτές τις συζητήσεις διαπιστώθηκε η ύπαρξη σοβαρών κρουσμάτων ανήθικης συμπεριφοράς. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης και οι τρεις επισήμαναν ότι, μέσω του συνδυασμού εσωτερικού διαλόγου, εσωτερικής διαπραγμάτευσης και δημόσιας αποκάλυψης συνέβαλαν σε μεγάλο βαθμό στο να σταματήσει η ανήθικη συμπεριφορά των εταιριών τους.

Ίσως το βασικότερο δίδαγμα των πρόσφατων σκανδάλων διαφθοράς στις ΗΠΑ αλλά και σε άλλες χώρες, είναι πως ο Αριστοτέλης δικαιώθηκε ακόμα μία φορά σύμφωνα με τα λεγόμενά του, ότι ο μελετητής της ηθικής πρέπει να ασχοληθεί με την πολιτική.

10.2 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Τα πρόσφατα εταιρικά σκάνδαλα στις ΗΠΑ προκάλεσαν ανανέωση του ενδιαφέροντος και εστίαση στη διδασκαλία της επιχειρηματικής ηθικής.

Οι αντίστοιχες σχολές και οι διδάσκοντες σ' αυτές επανεξετάζουν τη διδασκαλία της επιχειρηματικής ηθικής και επαναξιολογούν τις ευθύνες τους ως προς την «παραγωγή» έντιμων και ειλικρινών managers που θα πράττουν με ακεραιότητα και θα οφείλουν να λογοδοτούν για την ηθική τους.

Οι συγγραφείς Ronald R. Sims και Edward L. Felton, αναγνωρίζουν ότι δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των Σχολών και των διδασκόντων ως προς το περιεχόμενο και τις διδακτικές μεθόδους του μαθήματος της επιχειρηματικής ηθικής. Όμως, οι συγγραφείς πιστεύουν ότι ανεξάρτητα από τις προκαταλήψεις που μπορεί να δημιουργηθούν για το περιεχόμενο και τη διδακτική μέθοδο, η αποτελεσματική διδασκαλία της επιχειρηματικής ηθικής απαιτεί ή μάλλον προϋποθέτει ότι κατά τον σχεδιασμό και την παράδοση του μαθήματος, ο διδάσκων είναι ανάγκη να επικεντρωθεί στους στόχους και τα αποτελέσματα του μαθήματος, στη δημιουργία ενός κατάλληλου μαθησιακού περιβάλλοντος, στις διαδικασίες που θα χρησιμοποιήσει για την επίτευξη των στόχων και τέλος στον ρόλο των συμμετεχόντων. Αυτοί είναι οι τέσσερις σημαντικότεροι παράγοντες που καθορίζουν τον αντίκτυπο του μαθήματος στη σκέψη και κρίση των σπουδαστών όσον αφορά τις ηθικές και επαγγελματικές υποχρεώσεις λογοδοσίας και τις ευθύνες των managers στο χώρο εργασίας τους.

Τα τελευταία χρόνια λοιπόν, η προσοχή που δίνουν τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης σε εταιρικά ηθικά σκάνδαλα αποδεδειγμένα επέδρασε στην ένταση του ενδιαφέροντος για τη δημιουργία τμημάτων και μαθημάτων επιχειρηματικής ηθικής και ταυτόχρονα η αμεσότητα των ηθικών προβλημάτων ενέπνευσε ζωηρότερο ενδιαφέρον μεταξύ των επαγγελματικών ινστιτούτων των σχολών και φοιτητών.

Συγκεκριμένα, η AACSB(Ένωση για την προαγωγή Πανεπιστημιακών Σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων) απαιτεί για την παροχή πτυχίων, τουλάχιστον από το 1974, ιδιαίτερη προσοχή στην ηθική είτε με τη μορφή ειδικών μαθημάτων, είτε με κάποιες άλλες μαθησιακές εκδηλώσεις στη βασική διδακτέα ύλη.

Η συμβατική εκπαίδευση στο χώρο της επιχειρηματικής οργάνωσης και διοίκησης υπόκειται παράλληλα σε κριτική γιατί δεν κατάφερε να αποτρέψει σε ικανοποιητικό βαθμό πρόσφατες παράνομες πρακτικές διευθυντικών στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων.

Αμέσως μετά από το πρόσφατο κύμα εταιρικών σκανδάλων, η AACSB(2003) πρότεινε νέα μέτρα παροτρύνοντας τις σχολές να δώσουν μεγαλύτερη προτεραιότητα στη διδασκαλία της ηθικής. Σε σχέση λοιπόν με τα μέτρα του 1974, οι αναθεωρήσεις του 1991 και 2003 εγκατέλειψαν την απαίτηση κανονικών μαθημάτων και περιόρισαν τις απαιτήσεις τους για συζητήσεις επί ηθικών θεμάτων χωρίς αυτοτελή βάση της διδασκαλίας.

Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ακόμη, ότι τα νέα μέτρα δεν θα έπρεπε να έχουν εξαναγκαστικό χαρακτήρα που θα περιορίζουν τους διδάσκοντες να επιλέγουν ανάμεσα στο ανεξάρτητο μάθημα και την προσθήκη συζητήσεων στη διδακτέα ύλη χωρίς βασική διδασκαλία. Κατά την γνώμη τους, η επιλογή ενός εκ των δύο υποβιβάζει και τις δύο μεθόδους.

Ανταποκρινόμενες στη νέα αύξηση του ενδιαφέροντος, οι σχολές προσλαμβάνουν επιπλέον προσωπικό για να διδαχθεί το μάθημα επιχειρηματικής ηθικής. Παράλληλα όμως, πολλά διοικητικά στελέχη στην Αμερική, managers, υπάλληλοι, διαχειριστές, καθηγητές και φοιτητές, αμφισβητούν τη χρησιμότητα της διδασκαλίας επιχειρηματικής ηθικής. Ισχυρίζονται, αναλυτικότερα, ότι η ηθική είναι εφόδιο που απορροφάται στην παιδική ηλικία από την οικογενειακή αλλά και την θρησκευτική ανατροφή και όχι από ήδη ώριμους ενήλικες με ήδη ανεπτυγμένη κρίση και στάση ζωής.

Εάν η ηθική αδυνατεί όντως να εισαχθεί στα χαρακτηριστικά ενός ενήλικα, η αξία των προγραμμάτων και πρωτοβουλιών για την εκπαίδευση επιχειρηματικής ηθικής που καταστρώνουν οι σχολές αρχίζει και ξεφτίζει.

Συγκεκριμένα, θεωρείται ύποπτη και αποκτά μία κυνική μορφή δημοσίων σχέσεων «βιτρίνας» και προφίλ για τους οργανισμούς όπως η AACSB. Υπάρχουν όμως και πολλοί που πιστεύουν στις προσπάθειες της εκπαίδευσης της επιχειρηματικής ηθικής για το λόγο ότι όντως επιδρούν στον τρόπο σκέψης των φοιτητών και αργότερα στις πράξεις τους στον εργασιακό χώρο.

Οι έρευνες σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων δείχνουν γκάμα παιδαγωγικών προσεγγίσεων στη διδασκαλία της επιχειρηματικής ηθικής . πολλές προσεγγίσεις στηρίζονται σε δομημένες και συστηματικές διαλέξεις. Οι κύκλοι σπουδών επισκοπούν την εξέλιξη της δυτικής ηθικής σκέψης δίνοντας έμφαση στις ηθικές αρχές που έχουν προκύψει.

Άλλες σχολές χρησιμοποιούν προσεγγίσεις που οδηγούν τους φοιτητές στη κατανόηση των ηθικών εννοιών και στην ανάπτυξη της δικής τους σκέψης μάλλον παρά στη διανομή καταλόγων αρχών ηθικής συμπεριφοράς. Τα προγράμματα που υιοθετούν αυτή τη μέθοδο χρησιμοποιούν ασκήσεις που ξεκαθαρίζουν και αιτιολογούν τις πεποιθήσεις και προσωπική κρίση των φοιτητών. Στην ατμόσφαιρα της αυτό- εξέτασης δίδονται στους φοιτητές και άλλα θέματα προς εξέταση, συμπεριλαμβανομένων εναλλακτικών απόψεων περί ηθικής συμπεριφοράς, κοινωνικών και πολιτιστικών ζητημάτων, με αποτέλεσμα οι φοιτητές να επανεξετάζουν τα συστήματα των δικών τους πεποιθήσεων.

Άλλη μία εναλλακτική τεχνική που επικρατεί ακόμα και σήμερα είναι η ανάλυση πραγματικών περιπτώσεων(cases studies) που επιτρέπουν την ενεργή ανατομία ηθικών κρίσεων και τις επιπτώσεις στο νομικό, επιχειρηματικό και πολιτισμικό πλαίσιο(Phillips, 2003).

Μία μόλις εμφανιζόμενη τάση είναι η αντικατάσταση των cases studies με βιβλιογραφία, κοινωνιολογικές μελέτες και άλλα πολιτισμικά κείμενα.

Μία μέθοδος που προωθούν οι Shepard, Goldsby και Gerde συνίσταται στην παρουσίαση ηθικών προβλημάτων στο πλαίσιο των καλών τεχνών(θεατρικών, κινηματογραφικών ταινιών και μυθιστορημάτων).

Στο Haas School Business, στο Πανεπιστήμιο του Berkeley, στην Καλιφόρνια, φέρνει τους φοιτητές σε επικοινωνία με άτομα καταδικασμένα για υπηρεσιακά αδικήματα(απάτες, υπεξαιρέσεις κ.ο.κ), ώστε να μαθαίνουν μέσα από τα λάθη των άλλων. Το πρόγραμμα του Haas, που κάποιος από τους αποδέκτες του το περιέγραψε ως «οδός τρόμου για τους φοιτητές διοίκησης επιχειρήσεως», παραλληλίζοντας το μ' ένα πρόγραμμα όπου οι ισοβίτες μιλούν σε νεαρούς παραβάτες του νόμου για να τους αποτρέψουν από περαιτέρω εγκληματικές πράξεις. Υπάρχουν παρόμοια προγράμματα στα Πανεπιστήμια Maryland και Pepperdine.

Σε όλο τον κόσμο, μεταπτυχιακά τμήματα κυρίως, management, προσφέρουν μία μεγάλη γκάμα μαθημάτων που προσπαθούν να εξηγήσουν και να αναλύσουν τα σκάνδαλα που έγιναν σε επιχειρήσεις όπως η Enron, η Global Crossing κ.ο.κ. Στόχος είναι η αποφυγή της επανάληψης αυτών των σκανδάλων.

Πιθανώς το πιο περιεκτικό απ' αυτά τα μαθήματα, είναι αυτό που προσφέρει το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας, στο Inpire. Πρόσφερε μαθήματα, που ήταν ολοκληρωτικά αφιερωμένα στην υπόθεση της Enron, και δέχθηκε περισσότερες από 250 αιτήσεις για τμήμα 55 θέσεων. Οι σπουδαστές εξετάζουν τις ηθικές, χρηματοοικονομικές και νομικές πλευρές των ενεργειών της εταιρίας, βοηθούμενοι από επισκέπτες όπως η Sherron Watkins που αποκάλυψε το τι ακριβώς γινόταν στην Enron.

Ο κύριος στόχος του μαθήματος επιχειρηματικής ηθικής είναι να βοηθήσει τους σπουδαστές να αντιληφθούν ότι η ηθική αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και συνυπάρχει στις διαδικασίες λήψης, πάσης φύσεως, επιχειρηματικών αποφάσεων.

Κατά τη λήψη αποφάσεων τους λοιπόν, είναι ανάγκη, οι σπουδαστές να είναι τόσο ευαισθητοποιημένοι ως προς την ηθική πλευρά της απόφασης όσο και ως προς τις λογιστικές, λειτουργικές και εργατικές διαστάσεις της. Οι σπουδαστές λοιπόν πρέπει να κατανοήσουν και να συνειδητοποιήσουν τις προσωπικές τους αξίες, ώστε να τις εμπεδώσουν και να τις ενσωματώσουν βαθιά στον τρόπο σκέψης τους.

Φανερή είναι όμως μία διαρκής διένεξη ανάμεσα στους οπαδούς της θεωρητικής προσέγγισης στην επιχειρηματική εκπαίδευση και σε εκείνους που υποστηρίζουν την καθαρή επαγγελματική κατάρτιση σε σχέση με τις Επιχειρηματικές Σπουδές. Ο Herbert Spencer, ο Thomas Huxley, C.P. Snow, John Dewey, A. N. Whitehead, Walter Moberly και ο Eric Ashby ήταν ανάμεσα σε εκείνους που υποστήριζαν την θεωρητική εκπαίδευση. Σύμφωνα με τον Spencer (1949, p. 9), η ιδανική εκπαίδευση είναι η πλήρης προετοιμασία σε όλα αυτά τα τμήματα σπουδών. Αλλά αν το ιδανικό δεν επιτυγχάνεται, ο στόχος οφείλει να είναι η διατήρηση σωστής αναλογίας ανάμεσα στους βαθμούς προετοιμασίας σε κάθε ένα τμήμα ξεχωριστά.

Ο Broudy (1982), συνέχισε αυτή τη προσέγγιση, υποστηρίζοντας ότι η γενική εκπαίδευση είναι χρήσιμη όχι μόνο για τις περαιτέρω γνώσεις και εφαρμογές αυτών αλλά και για την αναβάθμιση της σκέψης, αίσθησης και φαντασίας.

Η τρέχουσα φιλοσοφία στην επιχειρηματική εκπαίδευση στηρίζεται στον πραγματισμό. Το ήδη υπάρχον σύστημα αξιών υποδηλώνει ότι οι σπουδαστές προετοιμάζονται μόνο για προσοδοφόρα απασχόληση στους χώρους ειδίκευσης που επιλέγουν. Σε βραχυπρόθεσμη βάση, αυτό είναι επαρκές, αλλά μακροπρόθεσμα δημιουργούνται προβλήματα.

Εφόσον λοιπόν, δημιουργείται διάθεση για αλλαγή κουλτούρας των επιχειρήσεων, αναγκαία καθίσταται η αναγνώριση και η μετέπειτα αντιμετώπιση ηθικών και δεοντολογικών προβλημάτων που θα προκύψουν, από το προσωπικό αυτών των επιχειρήσεων αλλά και τους σπουδαστές που επιδιώκουν να ειδικευτούν στον επιχειρησιακό χώρο. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί η υπόθεση Enron η οποία κατέδειξε τι συμβαίνει όταν αγνοούνται οι κανόνες ηθικής επιχειρηματικής πρακτικής και κυριαρχεί ανενόχλητη η ανηθικότητα.

Η χρηματιστηριακή εταιρία Enron δημιουργήθηκε στις Η.Π.Α. ,τον Ιούλιο του 1985, με την συγχώνευση δύο εταιριών φυσικού αερίου. Τον μήνα Δεκέμβριο του 2001 υπέβαλε αίτηση πτώχευσης. Η τιμή της μετοχής είχε φτάσει στα \$90 και ύστερα κατέρρευσε στα 40 cents.

Εκατομμύρια ανθρώπων έχασαν τις συντάξεις τους και συνολικά κατασπαταλήθηκαν \$ 2,1δισ. Τα στελέχη της Enron αποκτούσαν περιουσία εις βάρος των εργαζομένων της εταιρίας.

Σύγχρονα ρεπορτάζ των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης υποδηλώνουν ότι αρκετές πρωτοκλασάτες επιχειρηματικές προσωπικότητες χρησιμοποιούν επιχειρηματικές πρακτικές που μπορούν να επιφέρουν ποινές φυλάκισης. Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη θα πρέπει λοιπόν να συνειδητοποιήσουν επομένως ότι η ανήθικη συμπεριφορά τους θα μπορούσε να τους στείλει για πολλά χρόνια στη φυλακή. Η ενημέρωση και εκπαίδευση των managers όσον αφορά την ηθική και κοινωνική ευθύνη λοιπόν, είναι αναγκαία πριν το στάδιο της ανάληψης των καθηκόντων τους.

Επιπλέον, απαραίτητη προσέγγιση είναι αυτή των πανεπιστημιακών καθηγητών, κατά την οποία θα διδάσκουν μαθήματα και εκτός του πεδίου ειδικεύσεως. Περιλήψεις σύνθετων ηθικών θεμάτων χρησιμοποιούνται ήδη σαν βάση για μία επιπλέον παρουσίαση στους σπουδαστές.

Το κύριο θέμα που διατρέχει στην παρούσα φάση, είναι η πρόταση να συμπεριληφθούν η Επιχειρηματική Ηθική και οι Θεωρητικές Επιστήμες στα προγράμματα Σπουδών Διοίκησης και Οργάνωσης Επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, το London Business School διεξήγαγε το 2004, δημοσκόπηση 100 διοικητικών στελεχών σε 20 χώρες. Σκοπός ήταν να διαπιστωθεί τι πιθυμούσαν οι managers από τα προγράμματα σπουδών. Βασικό συμπέρασμα αποτελεί η διαπίστωση ότι η ηθική του management θα πρέπει να καταστεί κύρια προτεραιότητα και να εισαχθεί στο διδακτικό πρόγραμμα.

Επομένως, η κατανόηση της ηθικής συμπεριφοράς στον επιχειρηματικό χώρο και πιο συγκεκριμένα η αναγνώριση της σημασίας της ακεραιότητας και της εφαρμογής ηθικών πρακτικών στη διαδικασία του management πλέον θεωρείται απαραίτητη για την κατανόηση της διαδικασίας.

10.3 ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Με όραμα τη διάδοση και καλλιέργεια ενός νέου τρόπου διοίκησης, που βασίζεται στις αξίες και τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής, πραγματοποιήθηκε, στις 31 Μαΐου 2005, η επίσημη εκδήλωση έναρξης των εργασιών του Ελληνικού Ινστιτούτου Επιχειρηματικής ηθικής, EBEN GR.

Το Ινστιτούτο προσπαθεί να ενισχύσει τη διάδοση των πρακτικών της επιχειρηματικής ηθικής και να αυξήσει τη γνώση σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Διακυβέρνησης, στον ελλαδικό χώρο.



EBEN

- ♦ Το Ευρωπαϊκό δίκτυο Εταιρικής Ηθικής (EBEN) αποτελείται σήμερα από 10 κράτη μέλη με χιλιάδες μέλη εταιρίες, οργανισμούς, ακαδημαϊκούς και στελέχη επιχειρήσεων.
- ♦ Το Ελληνικό δίκτυο Εταιρικής Ηθικής (EBEN GR) αποσκοπεί στη διάδοση των αξιών & μεθόδων εταιρικής ηθικής στα μέλη του αλλά και σε όλες τις Ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς.


Η Αποστολή του EBEN GR

- ❖ Προώθηση της εταιρικής ηθικής, εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και των αρχών ορθής εταιρικής διακυβέρνησης στους οργανισμούς.
- ❖ Η απαίτησή του είναι η θεωρητική κατάρτιση στελεχών και η πρακτική εφαρμογή με αναφορά στην εταιρική ηθική.
- ❖ Συνεργασίες με άλλους οργανισμούς όσον αφορά στην εταιρική ηθική για την επιτυχέστερη διάδοση των εταιρικών δεξιοτήτων καθώς και την καλλιέργεια υγιούς και αποτελεσματικής επικοινωνίας μαζί τους.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη λοιπόν, είναι οι δύο πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζεται το Μοντέλο Επιχειρηματικής Ηθικής, B.E.M. (Business Ethics Model) που ανέπτυξε το Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN GR. Φιλοδοξία του είναι να δώσει τη δυνατότητα στη σύγχρονη ελληνική επιχείρηση να βελτιώσει σταδιακά και αρμονικά τους δύο αυτούς τομείς στο επιχειρηματικό περιβάλλον της- αρχίζοντας βέβαια με τη δημιουργία ενός καθολικού κώδικα επιχειρηματικής ηθικής.

Σε κάθε επίπεδο αντιστοιχεί μία επιβράβευση αριστείας (Χρυσή, Ασημένια, Χάλκινη) ως προς την ανάπτυξη του περιβάλλοντος της επιχειρηματικής ηθικής του οργανισμού για τις οποίες αξιολογούνται οι αιτούμενες εταιρίες από τους πιστοποιημένους Αξιολογητές του μοντέλου. Η εταιρία σε περίπτωση επίτευξης μιας από τις πιο πάνω επιβραβεύσεις δύναται να κατέχει επίσημα την βράβευση αυτή για διάστημα έως και έναν χρόνο από την ημέρα απονομής καθώς και να λάβει διάκριση σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του EBEN EUROPE.

Το μοντέλο αυτό, αναλυτικότερα, υιοθετεί βασικές αρχές του κώδικα επιχειρηματικής ηθικής:

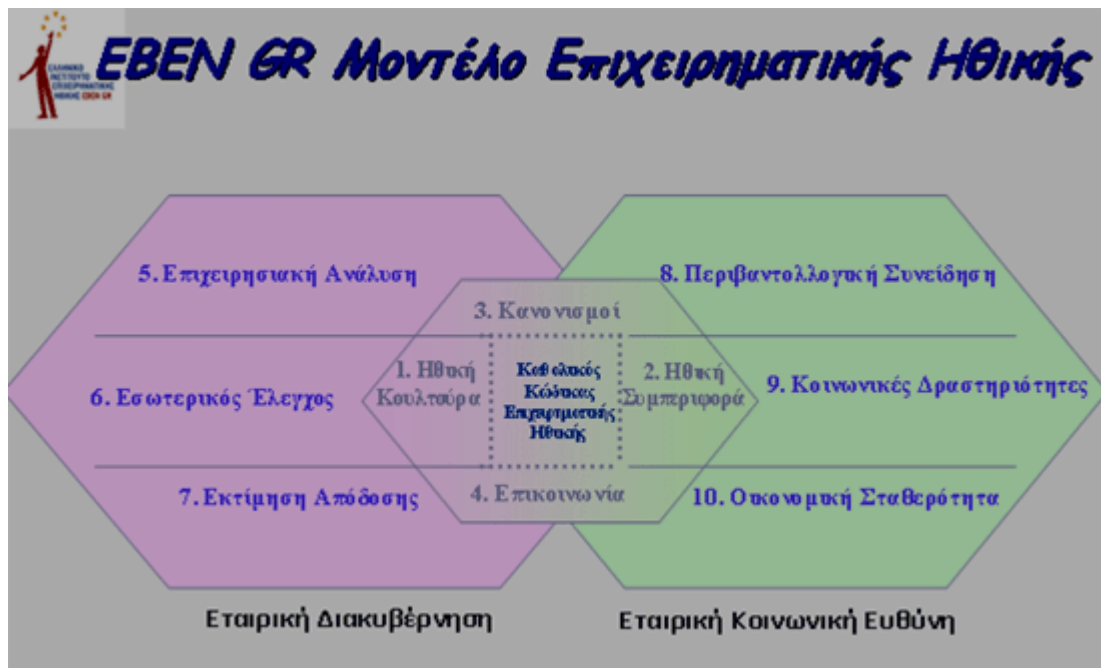


**Υιοθέτηση βασικών αρχών
του Καθολικού Κώδικα Επιχειρηματικής Ηθικής
(3Α – 3Ε με Διάρκεια)**

- 1. Ακεραιότητα:** Ηθική διαχείριση προσωπικών έναντι επαγγελματικών συμφερόντων
- 2. Αντικειμενικότητα:** Συμμόρφωση με νόμους, κανόνες & κανονισμούς
- 3. Ανεξαρτησία:** Άμεσης ανταπόκρισης ολοκληρωμένες αναφορές
- 4. Εμπιστευτικότητα:** Πλήρης ισχύς χωρίς φόβο αντιποίνων
- 5. Επάρκεια:** Πλήρης, αντικειμενική, ακριβής, έγκαιρη, κατανοητή ανάλυση αναφορών
- 6. Ευθύνη:** Συνεχής προσκόλληση στις αρχές του κώδικα
- 7. Διάρκεια:** Πανταχού και διαρκής εφαρμογή του κώδικα

Με στόχο τη συνεχή αναβάθμιση φορέων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Ινστιτούτο EBEN-GR προσφέρει τη δυνατότητα σε επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς:

- να ελέγξουν το βαθμό ετοιμότητας και πληρότητάς τους στα ανωτέρω θέματα,
- να επιβραβευθούν για τις επιδόσεις τους σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του συγκεκριμένου μοντέλου.



Πηγή: MEDA Communication

Επιπλέον, απευθύνεται σε εταιρίες που επιδιώκουν συνεχή βελτίωση και την έχουν ενσωματώσει στην κουλτούρα τους, και των οποίων η ηγεσία/ ιδιοκτησία πιστεύει στις Αρχές της επιχειρηματικής ηθικής. Σε εταιρίες ακόμη, όπου οι αρχές αυτές υποστηρίζονται από τη διοίκηση και τους προϊσταμένους, οι οποίοι καθοδηγούν και εφαρμόζουν τις απαιτήσεις του μοντέλου με στόχο την ανάπτυξη της εταιρείας.

Και τέλος, απευθύνεται σε οργανισμούς που έχουν ολοκληρωμένη μορφή δομών και διαθέτουν εξειδικευμένες λειτουργίες – όπως ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, συγκρίσεις επιδόσεων κ.α. Το μοντέλο απευθύνεται λοιπόν, σε εταιρίες και οργανισμούς δυναμικότητας 50 εργαζομένων και άνω, οι οποίες διαθέτουν υποδομές και συστήματα. Κυρίως σε οργανισμούς που επιθυμούν να κερδίσουν προσφέροντας πραγματική αξία μέσω των υπηρεσιών και προϊόντων τους.

Για την ανάπτυξη και διαρκή αναβάθμιση του μοντέλου εργάζονται, η επιτροπή Ανάπτυξης και η επιτροπή Αξιολόγησης. Ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός EBEN GR χρηματοδοτείται από τις συνδρομές των μελών του και από δραστηριότητες όπως, η εκπόνηση μελετών, η διεξαγωγή σεμιναρίων, η συγγραφή και έκδοση βιβλίων.

Υπάρχουν τρεις 7μελεις επιτροπές που ασχολούνται με το ανωτέρω μοντέλο και τη συνεχή αναβάθμισή του.

1. Η Επιτροπή Ανάπτυξης του μοντέλου (Model Development Committee) που απαρτίζεται από εξειδικευμένα στελέχη του χώρου,
2. η Ακαδημαϊκή Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας (Quality Assurance Academic Committee) που απαρτίζεται από τους καθηγητές και διδάκτορες Ελληνικών Πανεπιστημίων,
3. η Επιτροπή Οδηγιών Αξιολόγησης (Model Assessment Committee).

Η δομή του ελληνικού Ινστιτούτο EBEN-GR έχει στηριχθεί σε ισορροπημένα κριτήρια Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής Διακυβέρνησης τα οποία δίνουν τη δυνατότητα στη σύγχρονη ελληνική επιχείρηση να βελτιώσει σταδιακά και αρμονικά στο επιχειρηματικό της περιβάλλον στους προαναφερόμενους τομείς με αρχή την ύπαρξη ενός καθολικού κώδικα επιχειρηματικής ηθικής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος επιτάχυνε την πρόοδο της επιχειρηματικής δραστηριότητας και κουλτούρας. Άρχισαν να εμφανίζονται χρηματοοικονομικοί θεσμοί και νέα επαγγέλματα σχετικά με τις επιχειρήσεις αλλά υπήρχε και η αρνητική πλευρά αυτής της προόδου και ανάπτυξης. Άκμασαν τα εγκλήματα στο χώρο του εμπορίου και οι ανήθικες επιχειρηματικές πρακτικές.

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον, λοιπόν, των γρήγορων αλλαγών και της παγκοσμιοποίησης, η κοινωνία έχει αντικαταστήσει την εμπιστοσύνη με την απαίτηση απόδειξης. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αποδεικνύουν διαρκώς ότι είναι κοινωνικά υπεύθυνες και ότι προωθούν την αειφόρο ανάπτυξη. Αυστηρότεροι νόμοι και κανονισμοί, καθώς και κοινωνικές πιέσεις, ανάγκασαν τις επιχειρήσεις να αναθεωρήσουν τη συμπεριφορά τους, να δημιουργήσουν κανόνες ηθικής και να προσπαθούν να τους τηρήσουν. Το πολυμήχανο της ανθρώπινης σκέψης, όμως, πολλές φορές, οδηγεί σε νέες πολυπλοκότητες που δεν είναι δυνατό να προβλέπονται από το κανονιστικό πλαίσιο. Άλλωστε όσο πιο πολύπλοκο είναι το κανονιστικό πλαίσιο, τόσο ευκολότερη είναι η παραβίαση των ορίων που θέτει.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι η ηθική αποτυχία, τις περισσότερες φορές, είναι και εμπορική. Συγκεκριμένα, οι ιδιωτικές πληροφορίες μίας επιχείρησης πρέπει να προστατεύονται για να διατηρηθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Αντίθετα, η αποκάλυψη τους μπορεί να μειώσει την παρούσα αξία των εισροών και εκροών αυτής της επιχείρησης, στιγματίζοντας και την ηθική της, αλλά και την εμπορική της ανάπτυξη.

Παράλληλα, συχνά, οι επιχειρήσεις φροντίζουν για τη βελτίωση της κοινωνικής τους ευθύνης με σκοπό τις δημόσιες σχέσεις και τη διατήρηση της εικόνας τους.

Η προσαρμογή ή ακόμα και ο συμβιβασμός της επιχείρησης με την ισχύουσα κοινωνική- επιχειρηματική ηθική θα της επιφέρουν συγκεκριμένα οφέλη όπως τη βελτίωση της εικόνας της επιχείρησης, την αποφυγή αντιδράσεων και την καλλιέργεια καλών σχέσεων με τους εν δυνάμει καταναλωτές, όπως ακόμα και τη προσέλκυση κεφαλαίων από κοινωνικά υπεύθυνους επενδυτές που απαιτούν από τις επιχειρήσεις να δεσμεύονται στην προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης.

Παρά ταύτα, οι ηθικές αξίες και οι αρχές, συμμετέχουν στη διοίκηση των επιχειρήσεων, στο μέτρο που εξυπηρετείται η ανάπτυξη τους, με αποτέλεσμα, πολύ συχνά, οι ηγέτες και όσοι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, να βρίσκονται ενώπιον ηθικών διλημμάτων. Στην περίπτωση αυτή, συχνά η συμπεριφορά των επιχειρήσεων χαρακτηρίζεται από έλλειψη διάθεσης για ανάληψη της κοινωνικής ευθύνης, ενώ παράλληλα επικεντρώνεται στη μεγιστοποίηση των κερδών και μόνον. Άλλες φορές η δεοντολογία των εταιριών εφαρμόζεται σπασμωδικά, χωρίς συνοχή, δείχνοντας προσήλωση στην οικονομική και εμπορική της ανάπτυξη.

Όπως το έθεσε απλά και ο Milton Friedman, η κοινωνική ευθύνη της σύγχρονης εταιρίας είναι απλά να μεγιστοποιεί τα κέρδη. Κατά μία έννοια υιοθέτησε τον παραπάνω συλλογισμό, εφόσον υποστήριξε ότι είναι αδύνατη η προώθηση μίας «αρετολογικής» στάσης από μεριάς των εταιρικών οργανισμών, καθώς μία τέτοια στάση έρχεται σε αντίθεση με τους σκοπούς της εταιρίας και το συμφέρον των μετόχων της. Η έννοια «κοινωνική εταιρική ευθύνη», κατά τον Friedman, απευθύνεται μόνο σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας ή φιλανθρωπικές οργανώσεις. Η προσέγγιση του Friedman φαίνεται ότι έχει καταστεί η κυρίαρχη θέση των επιχειρήσεων, από τον β' παγκόσμιο πόλεμο έως τώρα. Τις τελευταίες τρεις- τέσσερις δεκαετίες, οι κώδικες συμπεριφοράς έχουν γίνει κοινά χαρακτηριστικά της εταιρικής πολιτικής και των δημοσίων σχέσεων. Ιστορικά, ο πρωταρχικός σκοπός των κωδικών συμπεριφοράς υπήρξε η προστασία των εταιριών αλλά και οι καλές δημόσιες σχέσεις.

Αναλυτικότερα, η κύρια υποχρέωση της είναι η μεγιστοποίηση του πλούτου και η τήρηση νομοθεσίας, ηθικών εθίμων και οι καλές δημόσιες σχέσεις. Το να υπερβεί κανείς αυτόν τον στόχο αποτελεί κακή χρήση εξουσίας που είναι καταδικασμένη σε αποτυχία και η οποία στη διαδρομή της θα παρεμποδίσει την άσκηση εκ μέρους των κρατικών αρχών, των ευθυνών που ανήκουν στη δική τους αρμοδιότητα. (New York Times Magazine, Σεπτ., 13, 1970)

Οι εταιρίες λοιπόν, που βλέπουν ως κύρια υποχρέωση τους τη κερδοφορία, ορίζουν στενά τις κοινωνικές και ηθικές υποχρεώσεις, τις λεγόμενες άτυπες υποχρεώσεις, οι οποίες πηγάζουν από τοπικές κοινωνικές συμβάσεις και από την αντίστοιχη κουλτούρα. Οι άτυπες υποχρεώσεις περιλαμβάνουν όλες αυτές τις υποχρεώσεις που οφείλει η εταιρία στους εργαζομένους και τις αμοιβαίες υποχρεώσεις των τελευταίων προς την εταιρία. Επιπλέον προκύπτουν και οι λεγόμενες τυπικές υποχρεώσεις, από συμβάσεις με τους εργαζομένους, με τους προμηθευτές, τους πελάτες κ.ο.κ. Όλες μαζί, άτυπες στις χρηματοοικονομικές συναλλαγές, σεβασμό της εταιρικής παρουσίας, αποφυγή συγκρούσεων των συμφερόντων, τήρηση της νομοθεσίας και των βασικών κανόνων ευγένειας. Θα ήταν επίσης άξιο να σημειωθεί, ότι οι εταιρίες, πολλές φορές, πηγαίνουν πιο πέρα από αυτές τις υποχρεώσεις, για σαφώς προδιαγραμμένους σκοπούς δημοσίων σχέσεων, διεπομένων από διαφωτισμένο ιδιοτελές συμφέρον.

Μία μελέτη που έγινε στη Μεγάλη Βρετανία (1978), με θέμα τους ηθικούς κώδικες της διαφήμισης ανά τον κόσμο, οδήγησε στο συμπέρασμα, ότι ο κλάδος θα διαθέσει πόρους για τις ανάγκες του κώδικα, μόνον αν αναμένει οφέλη, όπως η φιλική διάθεση των καταναλωτών, η προσέλκυση κεφαλαίων από κοινωνικά υπεύθυνους επενδυτές, η αποφυγή προστίμων και άλλων μέτρων της εκάστοτε νομοθεσίας.

Επιπλέον, έκθεση μίας συμβουλευτικής ομάδας του επιχειρηματικού τομέα προς τον ΟΟΣΑ, δήλωσε κατηγορηματικά ότι, οι περισσότερες εκβιομηχανισμένες κοινωνίες αναγνωρίζουν ότι ο πρωταρχικός στόχος των εταιριών είναι η παραγωγή μακροπρόθεσμου οικονομικού κέρδους. (Ira M. Millstein, Πρόεδρος, Απρίλιος 1998)

Η ηθική και οι ηθικοί κώδικες, λοιπόν έχουν σαφή θέση στη διοίκηση επιχειρήσεων με στόχο τη μεγιστοποίηση κέρδους. Όμως αυτές οι ηθικές αξίες πρέπει να συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την αύξηση του τελικού οικονομικού αποτελέσματος. Οι εταιρίες βέβαια, που υπερβαίνουν αυτές τις ηθικές παραμέτρους οφείλουν να δημοσιοποιούν το κοινωνικό τους πρόγραμμα. Δηλαδή, στην έκθεση αυτή, υποδηλώνεται η σιωπηρή συμφωνία ότι η πρωταρχική υποχρέωση των σύγχρονων εταιριών είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους εντός των ορίων που επιβάλλει ο νόμος.

Αυτή η άποψη έχει κυριαρχήσει στη σκέψη όχι μόνο των επιχειρήσεων αλλά και των κυβερνήσεων και των διεθνών οικονομικών θεσμών, και ινστιτούτων που ασχολούνται με την αύξηση του διεθνούς εμπορίου.

Το αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ο διαχωρισμός της οικονομολογίας, η οποία στο νου πολλών σημαίνει «επιστήμη μεγιστοποίησης κερδών», ενώ η άλλη εκδοχή αναφέρεται σε ηθικές αξίες πέρα των όσων απαιτούνται για την εξασφάλιση του στόχου της κερδοφορίας των εταιριών.

Στην σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη αγορά, οι εταιρίες έχουν μεγάλη ελευθερία να αποφασίζουν που θα δραστηριοποιηθούν, να διαλέγουν τις χώρες τους επενδυτές τους, τους προμηθευτές τους. Το αποτέλεσμα όλων αυτών των εξελίξεων είναι η απεριόριστη ελευθερία των πολυεθνικών εταιριών ως προς την επιλογή του νομικού συστήματος που θα διέπει τις δραστηριότητες τους. Οι εταιρίες δηλαδή, είναι πλέον ελεύθερες να αναζητήσουν εκείνο το περιβάλλον όπου οι ισχύοντες νόμοι παρέχουν τις πιο ευνοϊκές συνθήκες για τη μεγιστοποίηση των κερδών. Το γεγονός αυτό έχει δώσει με τη σειρά του, στις εταιρίες ένα ισχυρό εργαλείο για να πείθουν τις χώρες όπου δραστηριοποιούνται να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό νομικό περιβάλλον, δηλαδή περιβάλλον που επιβάλλει τους λιγότερο δυνατούς ρυθμιστικούς περιορισμούς στη διεξαγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Μ' αυτόν τον τρόπο λοιπόν, πολλές χώρες έχουν μετατραπεί σε καταφύγια για εταιρίες που προσπαθούν να αποφύγουν φόρους και τραπεζικούς περιορισμούς, δημοσίευση εταιρικών στοιχείων- πληροφοριών και άλλες υποχρεωτικές ρυθμίσεις που ισχύουν στην χώρα όπου εδρεύουν.

Ενώ η παγκοσμιοποίηση ισχυροποίησε τη δυνατότητα των πολυεθνικών να επιλέγουν και να διαμορφώνουν κατά το δοκούν το νομικό- ρυθμιστικό περιβάλλον των δραστηριοτήτων τους, έχει εξασθενήσει την ικανότητα των εθνικών κρατών να ρυθμίζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα και κατ' επέκταση την επιχειρηματική ηθική.

Παράλληλη εξέλιξη υπήρξε η δυναμική εμφάνιση διακρατικών οργανισμών και ινστιτούτων όπως ο ΟΟΣΑ. Μέχρι τώρα όμως κανένας από αυτούς τους οργανισμούς δεν υπήρξε πρόθυμος ή ακόμα και ικανός να εκπροσωπήσει το εθνικό κράτος και να θεσπίσει υποχρεωτικούς ρυθμιστικούς κανόνες που η αποτελεσματική ισχύς τους θα διασχίσει τα εθνικά σύνορα. Ακόμη και να έχουν την ικανότητα να νομοθετούν, πολλές χώρες αρνούνται να θεωρήσουν τα θεσπίσματά τους δεσμευτικά, μέχρι να ενσωματωθούν με ρητές νομοθετικές ρυθμίσεις στο εσωτερικό δίκαιο. Όπως επίσης οι οργανισμοί αυτοί και να έχουν την δυνατότητα εκδίκασης υποθέσεων, όπως ο Ο.Η.Ε και το Παγκόσμιο Δικαστήριο, σπάνια έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέσα και συστήματα επιβολής των αποφάσεων τους, οι δε κυρώσεις που επιβάλλουν χρειάζεται πάλι να εκτελεσθούν από τα κράτη- μέλη.

Και δεν είναι η παγκοσμιοποίηση το μόνο εμπόδιο στην κρατική ρύθμιση. Η δημοτικότητα νέο- συντηρητικών πολιτικών έχουν οδηγήσει πολλές κυβερνήσεις στον αναπτυγμένο κόσμο να περιορίζουν την κρατική ρύθμιση της οικονομίας, τη φορολογία και τις κρατικές δαπάνες, απελευθερώνοντας έτσι τις δυνάμεις της αγοράς, με την ελπίδα ότι θα ωθήσουν τις επενδύσεις, θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας και θα βοηθήσουν στη γενική ευημερία. Το αποτέλεσμα αυτών των αλλαγών στο εσωτερικό των κρατών και παγκοσμίως θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ρυθμιστικό κενό του διεθνούς εμπορίου, για το οποίο πολλές εταιρίες έχουν την προθυμία να το εκμεταλλευτούν.

Είναι λοιπόν προφανές ότι πολλοί ηγέτες στον σύγχρονο επιχειρηματικό χώρο είναι έτοιμοι να αγνοήσουν μερικούς από τους πιο βασικούς κανόνες ανθρώπινης συμπεριφοράς στο όνομα της μεγιστοποίησης των κερδών.

Είναι εξίσου φανερό ότι πολλοί από τους ανταγωνιστές τους νοιώθουν αναγκασμένοι να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους για να μην χάσουν κανένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Συμπερασματικά, οι λογικές συνέπειες αυτών των εξελίξεων για την αξιολόγηση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου είναι οι ακόλουθες. Εφόσον οι εταιρίες είναι σε θέση να ελέγχουν το νομικό περιβάλλον που διέπει τις δραστηριότητες τους, η «τήρηση νομοθεσίας» δεν υφίσταται. Αυτόματα με την αφαίρεση του Νόμου εξισώνεται ο οικονομικός πλούτος και ανάπτυξη με τη απεριόριστη και ασύδοτη μεγιστοποίηση κέρδους, δηλαδή με την απληστία.

Συμπερασματικά, η ηθική που υπερβαίνει τα όρια του εταιρικού ιδιοτελούς συμφέροντος όχι απλά δεν βοηθά την οικονομική ανάπτυξη αλλά καθίσταται ως εμπόδιο που εξαναγκάζει τις εταιρίες να διαλέξει μεταξύ της ηθικής και του κέρδους. Εξίσου σημαντικό είναι και το γεγονός κατά το οποίο δεν υπάρχει απόδειξη για το ότι μία οικονομία που είναι χτισμένη στην άνευ περιορισμών μεγιστοποίηση κέρδους θα έχει ως αποτέλεσμα την οικονομική ανάπτυξη. Η επιδίωξη του κέρδους χωρίς φραγμούς και περιορισμούς είναι συνώνυμη της απληστίας που έχει καταδικαστεί ως προσωπικά και κοινωνικά καταστροφική από όλες τις μεγάλες θρησκείες του κόσμου και από ηθικούς ηγέτες σε κάθε σχεδόν περίοδο ανάπτυξης του ανθρώπινου πολιτισμού. Η απληστία για μεγιστοποίηση κέρδους χωρίς περιορισμούς, λοιπόν, αποτελεί εχθρό και όχι κινητήρια δύναμη της οικονομίας, της ελεύθερης αγοράς.

Συνοψίζοντας, είναι γεγονός πως η μελέτη της επιχειρηματικής ηθικής και δεοντολογίας είναι πλέον ένα ταχέως αναπτυσσόμενο πεδίο. Ενδείξεις αυτής της ανάπτυξης αποτελούν η εμφάνιση πληθώρας βιβλίων και άρθρων με θέμα τα προβλήματα ηθικής δεοντολογίας στις επιχειρήσεις, η δημιουργία ινστιτούτων με στόχο την μελέτη των σχετικών ζητημάτων, η εισαγωγή μαθημάτων σχετικά με την επιχειρηματική ηθική, σε προγράμματα σπουδών κολεγίων και σχολών διοίκησης επιχειρήσεων και τέλος η οργάνωση σεμιναρίων σε αρκετές επιχειρήσεις.

Η σημερινή άνοδος του ενδιαφέροντος για την ηθική δεοντολογία των επιχειρήσεων συνδέεται αναμφίβολα και με τα επιχειρηματικά και κυβερνητικά σκάνδαλα, αλλά και με τη ραγδαία τεχνολογική- επιστημονική ανάπτυξη, η οποία ανέτρεψε παλαιότερες αντιλήψεις για το σύμπαν οι οποίες θεωρούνταν δεδομένες. Σκοπό, όμως, αυτού του αυξημένου και πολύπλευρου ενδιαφέροντος, αποτελεί η προώθηση της εταιρικής ηθικής, της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης και των αρχών ορθής εταιρικής διακυβέρνησης των οργανισμών.

«Όταν οι κακοί συνενώνονται, οι καλοί πρέπει να συνεργασθούν, αλλιώς θα ηττηθούν ο ένας μετά τον άλλον. Μία χαμένη θυσία σε μια ποταπή μάχη»

Edmund Burke

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Διεθνείς χρηματιστηριακοί δείκτες αειφορίας FTSE4GOOD:
www.ftse.com/Indices/FTSE_4Good_Index_Series/index.jsp

Εταιρικά Δίκτυα Αειφορίας: Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ:
www.csrhellas.gr

Ευρωπαϊκή Οδηγία 35/2004 για την περιβαλλοντική ευθύνη
www.env.gr/myenv/nomothesia/default.htm

Ευρωπαϊκή Συμμαχία για την ΕΚΕ: www.csreurope.org/whatwedo/alliance
Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την αειφόρο ανάπτυξη:
www.wbcsd.org

Οικονομική Πρωτοβουλία του Περιβαλλοντικού Προγράμματος του
Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (UNEP FI): www.unepfi.org

ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 25/11/2006, «Το ελληνικό μοντέλο επιχειρηματικής
ηθικής»,
της Χριστίνας Δαμουλιανού, www.disabled.gr

Λαδόπουλος Ιορδάνης, Καθ. Οργάνωσης και Διοίκησης επιχειρήσεων στην
Ανώτατη Σχολή Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών, «Οικολογικές
επιδράσεις στο σύστημα των επιχειρησιακών στόχων» Κριτική της
Μεγιστοποίησης του κέρδους σαν στόχου Επιχειρησιακής Συμπεριφοράς,
Εκδ. Ε Μπέγνου, (5), σελ. 99-123

Λεωνίδας Χυτήρης, Αναπληρωτής καθ. Πανεπιστήμιου Πειραιώς,
«Αξίες- Αξίες και Εταιρική Κουλτούρα», Οργανωσιακή Συμπεριφορά- Η
ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, εκδ. οίκος
INTERBOOKS, (5.2)
σελ. 88-90

Robert Jackal, «Ο μαγικός φανός», Ηθικοί Λαβύρινθοι- Ηθική, επιχειρήσεις
και ο κόσμος των μάνατζερ, Εκδ. ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗ (7),σελ.255-257,269-
270,273-275,295

Ξενόγλωσση

Bhim, T. C. and Roman, P. M.: 1989, 'Employee Assistance Programs and
Human Resource Management', in G. R.Ferris and K. M. Rowland (eds.),
Research in Personnd and Human Resources Management, Vol. 7
, pp. 259--312.

Buchanan, A. and Mathieu, D.: 1986, 'Philosophy and Justice', in R. L.
Cohen (ed.), *Justice: Views from the Social Sciences* (Plenum, New York),
pp. 11-46.

Carasco, E.F. and J.B. Singh: 2003, The Content and Focus of the Codes
of Ethics of the World's Largest Transnational Corporations. *Business and
Society Review*108 (1),71-94.

Dowell, G. S., S. Hart, and B. Yeung (2000), "Do corporate global
environmental standards create or destroy value?" *Management Science*,
46(8), 1059- 1074.

European Social Investment Forum (EUROSIF) www.eurosif.org

Felton, E. L., Jr. and R. R. Sims: 2005, *Teaching Business Ethics: Targeted Outputs*, *Journal of Business Ethics* 60, 377–391.

Farrell, B., D.M. Cobbin and H. Farrell: 2002, *Codes of Ethics: Their Evolution, Development and other controversies*, *The Journal of Management Development* 21(2), 152–163.

Gallos, J. V.: 1989, *Developmental Diversity and the OB Classroom: Implications for Teaching and Learning*, *Organizational Behaviour Teaching Journal* 13(4), 33–47.

Global Environmental Management Initiative (GEMI). 2001. *New Paths to business Value: Strategic Sourcing-Environment, Health, and Safety*. Washington, DC: GEMI.

George Cryssides and John Kaler, *Essentials of Business Ethics*, (5) pp. 45-63

Hemmasi, M. and L. A. Graf: 1992, *Managerial Skills Acquisition: A Case for Using Business Policy Simulations*, *Simulation & Gaming* 23(3), 298–310.

H. Sheppard, and B. H. Bazerman (eds.), *Research on Negotiation in Organizations*, Vol. 1 (JAI Press, Greenwich, CT), pp. 43-55.

J. Oosterhout, P. HEUGENS, M. Kaptein, «The Interval Morality of Contracting: Advancing the Contractualist Endeavor in Business Ethics- Identify Matters- Taming the Agent- Positive & Normative Theoretical Claims- Market Failure& Moral Failure», *Academy of Management Review*, Vol. 331, No 3, pp. 522-523

Kapstein, M.: 2004 'Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say?' *Journal of Business Ethics* 50 (1), 13-31.

Kassinis, G. and N. Vafeas (2002), "Corporate boards and outside stakeholders as determinants of environmental litigation", *Strategic Management Journal*, 23 (5), pp. 399-415.

King, A. A. and M. J. Lenox (2002), "Exploring the Locus of Profitable Pollution Reduction," *Management Science*, 48 (2), 289-299.

Klassen, R. D. and C. P. McLaughlin (1996), "The impact of environmental management on firm performance," *Management Science*, 42 (8), 1199-1214.

Klassen, R. D. and C. P. McLaughlin (1996), "The impact of environmental management on firm performance," *Management Science*, 42 (8), 1199-1214.

Klassen, R. D. and D. C. Whybark (1999), "The impact of environmental technologies on manufacturing performance," *Academy of Management Journal*, 42 (6), 599-615.

Kolb, D. A., I. M. Rubin and J. Osland: 1991, *Organizational Behavior: An Experiential Approach* (Prentice- Hall, Englewood Cliffs, NJ).

Lampe, M.: 1997, 'Increasing Effectiveness in Teaching Ethics to Undergraduate Business Students', *Teaching Business Ethics* 1, 3-19.

Lindsay, C.: 1992, 'Learning Through Emotion: An Approach for Integrating Student and Teacher Emotions into the Classroom', *Journal of Management Education* 16(1), 25-38.

Major, B., Mc Fartin, D. B. and Gagnon, D.: 1984, 'Overworked and Underpaid: On the Nature of Gender Differences in Personal Entitlement', *Journal of Personality and Social Psychology* 47, pp. 1399-1412.

Miner, J. B. and Brewer, J. F.: 1976, 'The Management of Ineffective Performance', in M. D. Dunnette (ed.), *The Handbook of Industrial Organizational Psychology*, pp. 995-1029.

McArthur, L. Z. and Oberant, S. W.: 1986, 'Sex Biases in Comparable Worth Analyses', *Journal of Applied Psychology* 16, pp. 757-770.

McGowan, R.: 1990, 'Justice: The Rgot of American Business Ideology and Ethics', *Journal of Business Ethics* 9, pp. 891--901

M. W. Small, «New Management and Corporate Social Responsibility- A Case for Including Business Ethics and the Humanities in Management Programs», *Journal of Business Ethics* (2006) 64:195-211

N. F. Bews & G. J. Rossouw, «A role for Business Ethics in Facilitating Trustworthiness», *Journal of Business Ethics*, 39: 377-390, 2002

Peter Pratley, *The essence of Business Ethics*, (11) 79-85, (15) 115-131

Peters, R. S.: 1962, *Thomas Hobbes: Body, Man, and Citizen* (Colliers, New York), pp. 161-190.

Pepitone, A.: 1971, 'The Role of Justice in Interdependent Decision Making', *Journal ~ Experimental Social Psychology* 7, pp. 144-156.

Pitkin, H. F.: 1981, 'Justice: On Relating Public and Private',
Political Theory 9, pp. 327-352.

Porter, M. E. and C. van der Linde (1995), "Toward a new conception of
the environment-competitiveness relationship," *Journal of Economic
Perspectives*, 9 (4), 97-118.

Russo, M. V. and P. A. Fouts. (1997), "A resource-based perspective on
corporate environmental performance and profitability," *Academy of
Management Journal*, 40, 534-559.

R. Sims, E. Felton, «Designing and Delivering Business Ethics Teaching
and Learning», *Journal of Business Ethics* (2006) 63:297-312

R. E. Reidenbach, D. P. Robin, «Toward the Development of a
Multidimensional Scale for Improving Evaluations of Business Ethics-
Value of a multidimensional scale- APPENDIX Five ethical theories»,
Journal of Business Ethics (1990) 9:639-653

Shrivastava, P. (1995), "The role of corporations in achieving ecological
sustainability," *Academy of Management Review*, 20, 936-960.

Schmidheiny, Stephan. 1992. *Changing Course: a global business
perspective on development and the environment*. Cambridge: MIT Press.

Schwartz, M. S.: 2001, 'The Nature of the Relationship between Corporate
Codes of Ethics and Behavior', *Journal of Business Ethics* 32, 247-262.

Schwartz, M. S.: 2002, 'A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics',
Journal of Business Ethics 41, 27-43.

Somers, M.J.: 2001, 'Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values', *Journal of Business Ethics* 30,185–195.

Trevino, L. K. and Youngblood S. A.: 1990, 'Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision-Making Behaviour', *Journal of Applied Psychology* 75, pp. 378-385.

Trevino, L. K., G. R. Weaver, D. G. Gibson and B. L. Toffler: 1999, 'Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts?', *California Management Review* 41(2), 131–151

Tyler, T. K: 1988, 'What is Procedural Justice?', *Law and Society Review* 22, pp. 301 --335.

Tyler, T. R. and Bies, R.J.: 1990, 'Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice', in J.Carroll (ed.), *Applied Social Psychology in Organizational Settings* (Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ), pp. 77-98.

Waddock, S. A., C. Bodwell and S. B. Graves: 2002, 'Responsibility: The New Business Imperative' *The Academy of Management Executive* 16(2),132–147.

Weaver, G. R., L. K. Trevino and P. L. Cochran:1999a, 'Integrated and Decoupled Corporate Social Performance: Manager Commitments, External Pressures, and Corporate Ethics Practices', *Academy of Management Journal* 42(5), 539–552.

Wesley Cragg, «Human Rights and Business Ethics: Fashioning a new Social Contract», *Journal of Business Ethics*, (2000) 27: 205-214

White, B. J. and B. R. Montgomery: 1980, 'Corporate Codes of Conduct', *California Management Review* 23(2), 80-87.

World Commission on Environment and Development. 1987. *Our Common Future*. New York: Oxford University Press.