

Πανεπιστήμιο Κρήτης -Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης



**Εταιρική κοινωνική ευθύνη και Βιώσιμη ανάπτυξη: Διοίκηση
Ανθρώπινου δυναμικού και διαχείριση περιβάλλοντος στις
κατασκευαστικές εταιρείες.**

Πτυχιακή Εργασία

Επιμέλεια: Ιωάννα Χρηστάκη

Επιβλέπων Καθηγητής : Κωνσταντίνος Μανασάκης

Ρέθυμνο 2019

Περιεχόμενα

Περίληψη

Abstract

Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1

- 1.1^α Ορισμός της ΕΚΕ
- 1.1β Ιστορική αναδρομή
- 1.2^α Βιώσιμη Ανάπτυξη
- 1.2β Οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ

Κεφάλαιο 2

- 2.1ΕΚΕ και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- 2.2ΕΚΕ και Διαχείριση Περιβάλλοντος

Κεφάλαιο 3

- 3.1 Οι κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα
- 3.2 Η σημασία της ΕΚΕ και οι λόγοι εφαρμογής της από τις κατασκευαστικές εταιρείες
- 3.3 ΕΚΕ και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθήνας κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα
- 3.4 ΕΚΕ και Διαχείριση Περιβάλλοντος από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθήνας κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα

Επίλογος -Συμπεράσματα

Βιβλιογραφία

Περίληψη

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να ενισχύσει πολλαπλώς μία επιχείρηση που στοχεύει στην Βιώσιμη Ανάπτυξη. Η περιβαλλοντική ευσυνειδησία και η δίκαιη εργασιακή αντιμετώπιση αποτελούν δύο από τους βασικούς άξονες της ΕΚΕ, οι οποίοι εμπεριέχονται σε πολλούς από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ. Συχνά η ικανότητα των κατασκευαστικών εταιρειών σε ό,τι αφορά την ΕΚΕ τίθεται υπό αμφισβήτηση λόγω της φύσεως του κλάδου αυτού. Ωστόσο οι εκθέσεις απολογισμού ΕΚΕ των τριών μεγαλύτερων εταιρειών του κλάδου διαψεύδουν τον ισχυρισμό αυτό.

Σε ό,τι αφορά το Ανθρώπινο Δυναμικό στον κατασκευαστικό κλάδο είναι σημαντικό να διαμορφώνεται ένα περιβάλλον εργασίας υγιές, ασφαλές και ισορροπημένο με συνεχείς εκπαιδεύσεις πάνω στα εργαλεία και τις μεθόδους των νέων τεχνολογιών. Εξίσου σημαντική είναι και η Διαχείριση του περιβάλλοντος στα πλαίσια της ΕΚΕ μίας κατασκευαστικής εταιρείας εφόσον στις επιδιώξεις της εντάσσεται η μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος και της εκπομπής διοξειδίου του άνθρακα.

Abstract

Corporate Social Responsibility can make a profit for business that targets Sustainable Development. Environmental conscientiousness and fair employment are two of the key pillars of CSR, which are embedded in many of the 17 UN Sustainable Development Goals. Often the capacity of construction companies with regard to CSR is questioned by the type of this industry. However, the CSR reports of the three largest companies in the industry contradict this claim.

With regard to Human Resources in the construction industry, it is important to create a healthy, safe and balanced work environment with continuous training on the tools and methods of new technologies. Equally important is the management of the environment in the CSR context of a construction company since its objectives include reducing environmental footprint and carbon dioxide emissions.

Εισαγωγή

Στις αρχές του τρέχοντος αιώνα λίγοι ήταν εκείνοι που είχαν συγκροτημένη αντίληψη για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) ή και την Βιώσιμη Ανάπτυξη . Μάλιστα ο νομπελίστας καθηγητής οικονομικών Milton Friedman την περίοδο εκείνη, ισχυριζόταν σε άρθρο του στους New York Times, πως η μοναδική ευθύνη που έχει μία επιχείρηση είναι να επιτυγχάνει το μέγιστο δυνατό κέρδος , έχοντας ως στόχο την ικανοποίηση των μετόχων. Στην πλειονότητα τους οι εταιρίες δεν έδειχναν να έχουν υιοθετήσει τα πρότυπα της ΕΚΕ. Οι εταιρίες έθεταν ως στόχο τους τη μεγιστοποίηση του κέρδους χωρίς να λαμβάνουν υπόψιν τους νομικές ή ηθικές παραμέτρους. Δεν είναι λίγα τα παραδείγματα εταιριών που κατηγορούνται για εκμετάλλευση παιδικής εργασίας, για καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή για σημαντική και συστηματική επιβάρυνση του περιβάλλοντος.

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια υπάρχουν θετικά δείγματα συμμόρφωσης των εταιριών με το θεσμικό πλαίσιο και την επικρατούσα ηθική. Σύγχρονα οι επιχειρήσεις παγκόσμιας εμβέλειας λειτουργούν σε ένα ιδιαίτερα μεταβλητό περιβάλλον γι' αυτό και στοχεύουν στην διατήρηση και ενίσχυση της δυναμικής τους σε πολλαπλά επίπεδα χωρίς να αποβλέπουν μονάχα στο κέρδος αγνοώντας τις παράπλευρες απώλειες. Σ αυτό συνετέλεσαν οι Stakeholders, τα ενδιαφερόμενα μέρη των επιχειρήσεων, οι απαιτήσεις και οι ανάγκες τους. Οι απαιτήσεις αυτές ωθούν τις εταιρίες να λειτουργούν υπεύθυνα και με περισσότερη διαφάνεια χωρίς φυσικά να παραβλέπεται η υπαρξιακή υπόσταση των εταιριών, η αναπτυξιακή πορεία και η κερδοφορία τους.

Η ασύδοτη λειτουργία των επιχειρήσεων δεν είναι πλέον αποδεκτή και η φήμη των εταιριών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την υπευθυνότητα των πρακτικών που ακολουθούν. Έτσι πλέον δεν είναι αρκετή μόνο η παροχή προϊόντων και υπηρεσιών αλλά δίνεται έμφαση τόσο στον περιβαλλοντικό αντίκτυπο όσο και στην σωστή αντιμετώπιση των τοπικών κοινωνιών με την εφαρμογή των σωστών εργασιακών πρακτικών.

Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις υιοθετούν την αντίληψη του *Doing good by doing well*. Αυτό σημαίνει (*doing good*) ότι μία επιχείρηση πράττει με τρόπο επωφελή για την κοινωνία και στο περιβάλλον και ταυτόχρονα είναι κερδοφόρα

(*doing well*) . Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει μία σημαντική διασαφήνιση, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν συνάδει με τη φιλανθρωπία, η οποία περιλαμβάνει δωρεές σε χρήμα ή προϊόντα. Στην ουσία κάθε επιχείρηση οφείλει να σχεδιάσει την Εταιρική Κοινωνική της Ευθύνη ανάλογα με το περιβάλλον λειτουργείας , το μέγεθος και τη φύση των δραστηριοτήτων της. Δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη φόρμουλα ή βήματα τα οποία ακολουθούνται από όλο το φάσμα των επιχειρήσεων προκειμένου να κάνουν ΕΚΕ.

Σε ό,τι αφορά την Βιώσιμη Ανάπτυξη αποτελεί μία από τις πλέον διάσημες έννοιες αλλά και προκλήσεις του τρέχοντος αιώνα. Έως σήμερα δεν έχει διατυπωθεί κάποιος κοινά αποδεκτός ορισμός. Ωστόσο στη Διεθνή Συνθήκη του Ρίο το 1992 διατυπώθηκαν για πρώτη φορά οι αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης σύμφωνα με τις οποίες ,η Βιώσιμη ανάπτυξη είναι η ανάπτυξη που παρέχει μακροπρόθεσμα οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά οφέλη φροντίζοντας τις ανάγκες του παρόντος και του μέλλοντος. Προς επίρρωση όσων διατυπώθηκαν στο Ρίο, τα επόμενα έτη θεσμικά επιβεβαιώνεται η αναγκαιότητα της βιωσιμότητας τουλάχιστον σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τις συνθήκες Μάαστριχτ(1992) Άμστερνταμ(1997)και τη Διεθνή Συνδιάσκεψη του Γιохάνεσμπουργκ(2002).

Μετά από τις Συνθήκες αυτές και σύμφωνα με την Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Βιώσιμη Ανάπτυξη , η Βιώσιμη ανάπτυξη είναι μια συνεχώς μεταβαλλόμενη πορεία αλλαγής και προσαρμογής. Στόχος της είναι η ικανοποίηση των αναγκών του παρόντος, χωρίς να μειώνεται η δυνατότητα να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και οι μελλοντικές γενιές. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της ισόποσης και ισότιμης επιδίωξης των τριών πυλώνων της Βιώσιμη Ανάπτυξης όπως αυτοί διατυπώθηκαν στη Συνθήκη του Μάαστριχτ: Οικονομία- Περιβάλλον-Κοινωνία.

Στην εργασία αυτή θα εξετάσουμε κυρίως τους δύο εκ των τριών παραγόντων πάντα σε σχέση με τον τρίτο. Το περιβάλλον και πως αυτό επηρεάζεται από τις κατασκευαστικές εταιρίες που έχουν εισαχθεί στο Ελληνικό Χρηματιστήριο θα αποτελέσει ένα από τα δύο πεδία έρευνας της παρούσας πτυχιακής. Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στην Κοινωνία και τον άνθρωπο. Πως εταιρίες που επιδιώκουν την ΕΚΕ διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό τους. Ο τρίτος παράγοντας, αυτός

που αφορά στην Οικονομία, είναι εξίσου σημαντικός όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και σαφώς αλληλοεπιδρά με τους άλλους δύο.

1.1 Ορισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Ιστορική Αναδρομή

1.2 Βιώσιμη Ανάπτυξη και οι Στόχοι της Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ

1.1.α. Ορισμός ΕΚΕ

Η ΕΚΕ είναι μία δυναμική συνεχώς εξελισσόμενη έννοια. Ορισμοί συναντώνται από το 1979 έως και σήμερα. Πρώτα ο Archie Carroll επιχείρησε να ορίσει την ΕΚΕ, ο οποίος ισχυρίστηκε πως «η ΕΚΕ περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μία δεδομένη χρονική στιγμή». Ο ορισμός αυτός επεσήμανε πως πέραν της μεγιστοποίησης του κέρδους οι εταιρίες οφείλουν να αντιμετωπίσουν και άλλων ειδών ευθύνες. Αρχικά τις νομικές, να λειτουργούν στα πλαίσια της νομιμότητας, της ηθικής, να πράττουν το ηθικά σωστό και την φιλανθρωπία, να δίνουν χρήματα σε φιλανθρωπικούς σκοπούς. Εξετάζοντας τον ορισμό αυτό, διαπιστώνεται μία παθητική στάση των εταιριών, ωστόσο η ΕΚΕ αφορά στις προσδοκίες της κοινωνίας από τους οργανισμούς και όχι στην ευθύνη που μπορεί να έχει ο οργανισμός και να ενεργεί σύμφωνα με αυτή.

Αργότερα το 1984, ο Edward Freeman, συσχέτισε την ΕΚΕ με τα ενδιαφερόμενα μέρη «stakeholders», και επεσήμανε πως *μία εταιρία έχει ένα ρόλο στην κοινωνία και ότι αυτός είναι μεγαλύτερος από την απλή επιδίωξη κέρδους*. Σύμφωνα με τους Werther και Chandler το 2011 η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως «μία οπτική της εταιρείας και του ρόλου της στην κοινωνία, η οποία θεωρεί ευθύνη των επιχειρήσεων να επιδιώκουν στόχους πέρα από τη μεγιστοποίηση του κέρδους και ευθύνη των ενδιαφερόμενων μερών να ζητούν από την επιχείρηση να λογοδοτεί για τις ενέργειες της». Στις εταιρείες έτσι αναγνωρίζεται ένα μεγάλο σύνολο ενδιαφερόμενων μερών που θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και αυτοί θα πρέπει να ικανοποιούνται.

Σχεδόν μιάμιση δεκαετία μετά, σύμφωνα με το World Business Council For Sustainable Development (WBCSD) στα πλαίσια του Διαλόγου των Ενδιαφερόμενων

μερών για την ΕΚΕ, «η Εταιρική Κοινωνική είναι η διαρκής δέσμευση των επιχειρήσεων για ηθική συμπεριφορά και συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με ταυτόχρονη βελτίωση της ποιότητας τόσο του εργατικού τους δυναμικού και των οικογενειών τους καθώς επίσης και των τοπικών κοινοτήτων και της κοινωνίας γενικότερα.»

Το 2001, στην Πράσινη Βίβλο που αποτέλεσε την πρώτη ανακοίνωση της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ΕΚΕ, την όριζε αναλυτικότερα ως «η έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη».

Ο Aaronson το 2003, όρισε την ΕΚΕ ως *την λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων που συνδέονται με αξίες, συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις και σεβασμό των ανθρώπων, των κοινοτήτων και του περιβάλλοντος σε όλο τον κόσμο.*

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της ανανεωμένης στρατηγικής της για την ΕΚΕ που δημοσιοποίησε το 2011, την ορίζει ως «η ευθύνη των επιχειρήσεων για την επίδραση που έχουν στην κοινωνία».

Ωστόσο η έννοια της ΕΚΕ δεν έχει ένα κοινώς αποδεκτό ορισμό σε παγκόσμιο επίπεδο, λόγω του πολυσύνθετου χαρακτήρα της, παρόλο που χρησιμοποιείται ευρύτατα σε διεθνές επίπεδο. Οι ορισμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δύναται να ομαδοποιηθούν βάσει τριών διαφορετικών οπτικών και κατ' επέκταση ισάριθμων κατηγοριών. Η σκεπτικιστική οπτική αντιμετωπίζει την ΕΚΕ επικριτικά, θέτοντας ως στόχο της την ικανοποίηση των μετόχων προσφέροντας με έμμεσο τρόπο εν μέρει στην κοινωνία. Η ουτοπική οπτική προβάλλει την υποχρέωση του οργανισμού απέναντι σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και όχι μόνο στους μετόχους του. Η ρεαλιστική οπτική, η οποία εμφανίζει τη μεγαλύτερη αναγνώριση τόσο από το επιστημονικό όσο και τον επιχειρηματικό χώρο, οριοθετεί την ΕΚΕ ως την διαχείριση του αντικτύπου της λειτουργίας μίας επιχείρησης καθολικά στην κοινωνία την οποία αναπτύσσεται και λειτουργεί. Επομένως, η ΕΚΕ δεν περιλαμβάνει μόνο τα κεφάλαια που διατίθενται από τις επιχειρήσεις για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων αλλά και τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνει τη δική της διακυβέρνηση, την εκπλήρωση της αποστολής της, την εφαρμογή των

αξιών της, τη συνεργασία της με κάθε είδους εμπλεκόμενο, τη μέτρηση των αποτελεσμάτων και την κοινοποίησή τους. (Panayiotou, Aravossis & Moschou, 2009).

Ανεξάρτητα από τη διαφορετικότητα των ορισμών της ΕΚΕ υπάρχουν τρία κοινά σημεία σύγκλισης:

1. Ο εθελοντικός χαρακτήρας της ΕΚΕ, καθώς οι δράσεις των εταιριών στα πλαίσια της ΕΚΕ δεν ορίζονται από κάποια νομοθεσία, έγκεινται στην αυτοδιάθεση των ίδιων των εταιριών.
2. Η συσχέτιση με την βιώσιμη ανάπτυξη.
3. Η στρατηγική επιλογή της επιχείρησης και όχι απλά μια δευτερεύουσα περιστασιακή επιλογή.

Έχοντας προσεγγίσει επαρκώς τους ορισμούς της ΕΚΕ, πρέπει να γίνεται κατανοητό ότι η ΕΚΕ δεν αφορά στη συμμόρφωση με την νομοθεσία, την φιλανθρωπία και τις εμπορικές χορηγίες και τις δημόσιες σχέσεις, καθώς επίσης δεν πρέπει να αντιβαίνει στον κύριο επιχειρηματικό σκοπό της εταιρίας.

1.1.β. Ιστορική Αναδρομή

Η έννοια της ΕΚΕ δεν είναι καινούρια, σύμφωνα με τον Γεώργιο Ασπιδίδη, όπως σημείωσε στον παρακάτω πίνακα, η έννοια της ΕΚΕ χρονολογείται από το 1500 π.Χ. και αποδίδεται στον βασιλιά Hammurabi της Μεσοποταμίας. (Βλ. πίνακα 1). Άλλοι μελετητές ξεκινούν την ιστορική αναδρομή της ΕΚΕ από τον 19^ο αιώνα, και την βιομηχανική επανάσταση, θέτοντας αυτό το χρονικό σημείο εκκίνησης για την ανάληψη κοινωνικών πρωτοβουλιών εκ μέρους των επιχειρήσεων, συνήθως προσφέροντας κατοικία ή άλλες παροχές στις οικογένειες των εργαζομένων.

Ο Adam Smith, που είναι ως ο πατέρας της σύγχρονης οικονομίας και του καπιταλισμού, στο βιβλίο του *Ο Πλούτος των Εθνών* (1776), εισήγαγε σημαντικές έννοιες για την οικονομία και την ελεύθερη αγορά, ωστόσο μερικά χρόνια το 1759 ο

Smith έγραψε το βιβλίο του *Η Θεωρία των Ηθικών Συναισθημάτων*, στο οποίο αναφερόταν στον αλτρουισμό και πως πέρα από το «αόρατο χέρι»¹ των ελεύθερων αγορών, είναι αναγκαίο να λαμβάνονται υπόψιν και οι ανάγκες της κοινωνίας. Με βάση όσα καταγράφηκαν στο βιβλίο *Θεωρία των Συναισθημάτων*, σε συνδυασμό με το επόμενο βιβλίο του Smith *ο Πλούτος των Εθνών*, αναδεικνύεται ένας «ηθικότερος» καπιταλισμός, ο οποίος θα μπορούσε να ικανοποιήσει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η βιομηχανική επανάσταση αποτέλεσε κομβικό σημείο ιστορικά για τους εργαζόμενους, καθώς περιελάμβανε τη μετάβαση από την γεωργική κοινωνία των αγροτών στην βιομηχανική κοινωνία των εργαζομένων. Παρά το γεγονός πως η βιομηχανική επανάσταση ενίσχυσε σημαντικά το βιοτικό επίπεδο των ανθρώπων, κάποιες κοινωνικές ομάδες, όπως οι γυναίκες και τα παιδιά δεν βρέθηκαν σε ιδιαίτερα πλεονεκτική θέση. Μετά το πέρας του 19^{ου} αιώνα οι εργαζόμενοι βρέθηκαν σε αναταραχή. Η ευημερία των εργαζομένων εξετάστηκε από τον Karl Marx στο *Κεφάλαιο* (1867) και σχεδόν τον επόμενο αιώνα πήρε μορφή στην ταινία του Σαρλώ, *Μοντέρνοι Καιροί* (1936).

Το 1913, ιδρύεται η Επιτροπή Βιομηχανικής Ευημερίας (Industrial Welfare Commission) στην Καλιφόρνια. Στην Επιτροπή εξετάζονταν θέματα που αφορούσαν στις συνθήκες εργασίας, τους μισθούς, τις ώρες εργασίας και της ασφάλειας τους. Η ίδρυση της Επιτροπής συνέβαλε στη διαμόρφωση της ΕΚΕ σε ό,τι αφορά το εσωτερικό περιβάλλον μίας επιχείρησης.

Με τον πάροδο των ετών και την μετάβαση στον 20^ο αιώνα οι κοινωνικές παροχές και η ευδαιμονία όλων όσων συσχετίζονται με τις επιχειρήσεις θεσμοθετείται νομικά. Κομβικό σημείο ήταν η Μαύρη Πέμπτη (κραχ του 29) του χρηματιστηρίου της Wall Street, από το 1930 έως και τις αρχές του 1933, η οικονομία των ΗΠΑ ακολουθούσε αρνητική πορεία με ραγδαία μείωση της οικονομικής δραστηριότητας και αύξηση της ανεργίας και στη συνέχεια επηρέασε πέραν της Αμερικής και τις υπόλοιπες οικονομίες σε παγκόσμια κλίμακα. Εντούτοις στις αρχές του 1930, ο Merrick Dodd και ο Adolf Berle υπογράμμισαν ότι η ΕΚΕ είναι σε θέση να θεωρηθεί ως μία υπηρεσία παρόμοια με έναν κερδοσκοπικό οργανισμό, η οποία θα

επωφελείται από την φήμη της και την αποδοχή των εργαζομένων, των πελατών και των ενδιαφερόμενων μερών της.

Ο Elton Mayo στην μελέτη Hawthorne(1945), προς επίρρωση της προσέγγισης της Επιτροπής Βιομηχανικής Ευημερίας. Επικεντρώθηκε στην παραγωγικότητα των εργαζομένων σε ένα εργοστάσιο παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, όπου οι ερευνητές μελέτησαν την επίδραση που έχει φως στην απόδοση τους. Εν τέλει ανακάλυψαν ότι τα αποτελέσματα δεν επηρεάζονταν από τις συνθήκες του περιβάλλοντος, αλλά από την αντιμετώπιση τους ως ανθρώπους.

Ωστόσο την έννοια η ΕΚΕ θεμελιώθηκε από τον Bowen Howard δυο δεκαετίες μετά. Ο Bowen στο βιβλίο του, *Κοινωνικές Ευθύνες του Επιχειρηματία* (Social Responsibilities of the Businessman) (1953) έθεσε τα θεμέλια για την ανάπτυξη της έννοιας της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων. Χαρακτηριστικά σημείωσε: « Σχετικά με τις υποχρεώσεις των επιχειρηματιών να ακολουθούν αυτές τις πολιτικές, να λαμβάνουν αυτές τις αποφάσεις ή να ακολουθούν εκείνες τις γραμμές δράσης που είναι επιθυμητές όσον αφορά τους στόχους και τις αξίες της κοινωνίας μας»

«it refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society»

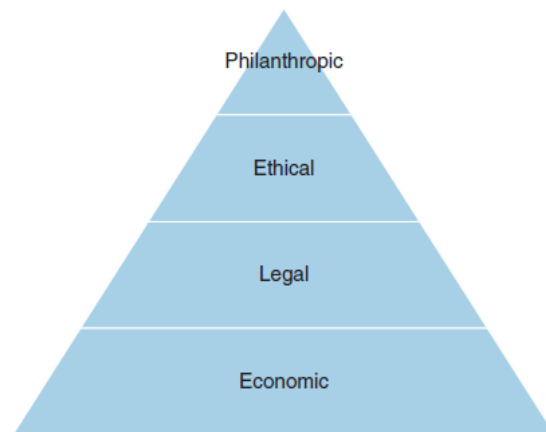
Bowen,1953

Δεδομένου πως έως και τη δεκαετία του 50 για την σύγχρονη σημασία της ΕΚΕ χρησιμοποιούνταν ο όρος κοινωνική υπευθυνότητα έτσι ιστορικά θα ήταν επιτρεπτό να θεωρηθεί ως ο πρώτος που επιχείρησε να ορίσει την έννοια αυτή ο Keith Davis, ο οποίος υποστήριξε την κοινωνικοοικονομική άποψη, η οποία υποστηρίζει ότι η ευθύνη του μάνατζμεντ είναι πέρα από την επίτευξη του κέρδους και συμπεριλαμβάνει την προστασία και την ανάπτυξη της κοινωνίας. Στην αντίπερα όχθη τάχθηκε ο Milton Friedman(1970), όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας, ο οποίος εξέφρασε την κλασική ή η καθαρά οικονομική άποψη ότι η μόνη κοινωνική ευθύνη του μάνατζμεντ είναι η μεγιστοποίηση των κερδών. Το βασικότερο επιχείρημα του Friedman ήταν πως οι μέτοχοι επενδύουν χρήματα στην εταιρεία και τα διευθυντικά στελέχη δεν έχουν το ηθικό δικαίωμα να

χρησιμοποιήσουν αυτά τα χρήματα με οποιονδήποτε άλλο σκοπό παρά για να μεγιστοποιηθεί το κέρδος.

Το 1971, η επιτροπή για την Οικονομική ανάπτυξη – ΕΟΑ (Committee for Economic Development) δημοσίευσε της Κοινωνικές Ευθύνες των Επιχειρήσεων του Bowen. Η Επιτροπή διαπίστωσε πως οι επιχειρήσεις λειτουργούν βασισμένες στις ανάγκες της κοινωνίας. Εξαιτίας της διαπίστωσης αυτής η σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και της κοινωνίας άλλαξαν σημαντικά, με τις πρώτες να καλούνται να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες σε ό,τι αφορά τις ανάγκες της κοινωνίας.

Το 1979 ο Archie Carroll ισχυρίστηκε πως « η ΕΚΕ περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μία δεδομένη χρονική στιγμή». Αργότερα ο Carroll απεικόνισε τις ευθύνες σε μορφή πυραμίδας, ορίζοντας τις δυο πρώτες ευθύνες (οικονομικές και νομικές) ως απαραίτητες, την Τρίτη (ηθική) ως προσδοκώμενη και την τελευταία (φιλανθρωπική) ως επιθυμητή, κυρίως από την κοινωνία.



Στη συνέχεια το 1984, ο Edward Freeman, ανέπτυξε τη θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών και υποστήριξε πως οι εταιρείες δεν είναι υπεύθυνες μόνο για τα συμφέροντα των μετόχων αλλά και απέναντι σε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων μερών. Όρισε ως ενδιαφερόμενα μέρη ως κάθε άτομο, ομάδα ή οργανισμό που επηρεάζεται είτε θετικά είτε αρνητικά από την επίτευξη του σκοπού ενός οργανισμού.

Τον Μάιο του 1994 μια ομάδα Ευρωπαίων Επιχειρηματιών και Διευθυντών επιχειρήσεων υπέγραψε την “Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού” με στόχο την ανεύρεση τρόπων για προαγωγή της κοινωνικής τους υπευθυνότητας.

Αποτέλεσμα αυτής της Διακήρυξης ήταν η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την κοινωνική Συνοχή (European Business Network for Social Cohesion -EBNSC), το 1995. Ένας από τους βασικούς στόχους του Δικτύου αυτού ήταν η υποστήριξη δημιουργίας αντίστοιχων εθνικών Δικτύων.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα τον Οκτώβριο του 1996 το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθήνας-ΕΒΕΑ, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο, διοργάνωσε ημερίδα για την παρουσίαση σε μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Δικτύου ώστε να διερευνηθεί η δυνατότητα ίδρυσης ενός Ελληνικού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή, αντίστοιχου με το ευρωπαϊκό. Στην εκδήλωση συμμετείχαν 18 μεγάλες ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις και εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Δικτύου.

Στέλεχος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή ανέλαβε την πρωτοβουλία για τη σύσταση αντίστοιχου εθνικού Δικτύου και στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο αυτό, διοργανώθηκε στο ΕΒΕΑ εκδήλωση με τη συμμετοχή των εκπροσώπων του EBNSC, 12 επιχειρήσεων και τριών συλλογικών φορέων (ΕΒΕΑ, ΣΕΒ και ΣΒΒΕ). Ακολούθησε η δημιουργία ολιγομελούς συντονιστικής επιτροπής για τη δημιουργία Ελληνικού Δικτύου.

Το 1999 ο ΟΗΕ υπέγραψε το Οικουμενικό Σύμφωνο

Το 2000 ιδρύεται και συντάσσεται καταστατικό για το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη από 13 Ελληνικές Επιχειρήσεις & 3 Συλλογικούς Επιχειρηματικούς φορείς.

Το 1999 στο Διεθνές Οικονομικό Φόρουμ του Νταβός συζητάται για πρώτη φορά η πρόταση του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ Kofi Aanan, σε ό,τι αφορά τον ενιαίο κώδικα συμπεριφοράς των επιχειρήσεων. Έτσι το 2000 παρουσιάστηκε σε 50 πολυεθνικές και επιλεγμένες ΜΚΟ στη Νέα Υόρκη και συντάχθηκε το «Οικουμενικό Σύμφωνο» (Global Compact). Στα πλαίσια του κώδικα αυτού περιλαμβάνονται οι δέκα αρχές των Ηνωμένων Εθνών περί σεβασμού ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εργασιακών δικαιωμάτων και προστασίας του περιβάλλοντος.(Βλ. πίνακα 2).

Στο άρθρο των Porter και Kramer που δημοσιοποιήθηκε το 2002, *Creating Shared Value*, υποστήριξαν πως οι εταιρείες που δεν λειτουργούν με γνώμονα το όφελος

της κοινωνίας, δεν θα μπορέσουν να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα στο μέλλον. Για να υλοποιηθεί όσο υποστήριξαν οι Porter και Kramer, πρέπει μία επιχείρηση να συνδέσει το φιλανθρωπικό της έργο με την βασική στρατηγική της επιχείρησης. Το 2011, οι δύο συγγραφείς ανέπτυξαν πιο αναλυτικά τις ιδέες τους σχετικά με τη δημιουργία διαμοιραζόμενης αξίας, που αφορούσε κυρίως στην ταυτόχρονη δημιουργία οικονομικής και κοινωνικής αξίας.

1.2.α.Βιώσιμη Ανάπτυξη .

Για την έννοια της Βιώσιμης Ανάπτυξης δεν έχει διατυπωθεί κάποιος κοινά αποδεκτός ορισμός. Ωστόσο η Επιτροπή Brundtland όχι μόνο αποτέλεσε εφελτήριο για να δοθεί έμφαση στην έννοια αυτή τόσο από κυβερνήσεις όσο και από τον ΟΗΕ, αλλά διατυπώθηκε και ο δημοφιλέστερος ορισμός για αυτήν. Ο Νορβηγός Πρωθυπουργός Gro Harlem Brundtland, ως πρόεδρος της Επιτροπής για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη(1987) παρέδωσε αναφορά στην οποία ορίζει πως η *βιώσιμη ανάπτυξη πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να δεσμεύει τη δυνατότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες*. Η επιτροπή επικεντρώθηκε σε τρεις πυλώνες δράσης, την οικονομική μεγέθυνση, την προστασία του περιβάλλοντος και την κοινωνική ισότητα.

Η Βιώσιμη Ανάπτυξη οφείλει τα αίτια της σε τέσσερις βασικούς παράγοντες:

- Την «κλασσική» οικονομική θεωρία στα τέλη του 18^{ου} αιώνα
- Η ανάπτυξη ανάλογων οργανισμών, κυρίως μετά τον ΒΠΠ
- Οι διάφορες περιβαλλοντικές κρίσεις σε τοπική ή παγκόσμια κλίμακα(Τσέρνομπιλ, τρύπα του όζοντος)
- Το περιβαλλοντικά κινήματα και η περιβαλλοντική βιβλιογραφία

Ο πρώτος που «γέννησε» την ιδέα της Βιώσιμης Ανάπτυξης ήταν ο Hans Carl Carlowitz(1713) ο οποίος είπε «..θα πρέπει κάθε φορά που κόβονται τόσα δέντρα στα δάση, όσα θα μπορούσαν να αναπτυχθούν ξανά». Μερικά χρόνια πριν αλλάξει

ο αιώνας ο Thomas Malthus το 1798 υπογράμμισε πως οι ρυθμοί πολλαπλασιασμού του πληθυσμού στον πλανήτη είναι ραγδαίοι με αποτέλεσμα να μην επαρκούν οι διαθέσιμοι πόροι.

Μετά από αυτές τις επαναστατικές για την εποχή διατυπώσεις υπήρξε ένα χρονικό κενό στη διάρκεια του οποίου συνέβησαν αρκετά κομβικά για την ανθρωπότητα γεγονότα, όπως η Βιομηχανική Επανάσταση και δύο καταστροφικοί Παγκόσμιοι Πόλεμοι. Έτσι η έννοια της Βιώσιμης ανάπτυξης έκανε την επανεμφάνιση της μετά τα μισά του 20^{ου} αιώνα, όταν ξεκίνησαν να γράφονται βιβλία που προσέγγιζαν το θέμα. Η συνεχής αυτή ανησυχία επιστημόνων της περιόδου αυτής οδήγησε το 1972 στο Συνέδριο της Στοκχόλμης. Στο Συνέδριο, η Πρωθυπουργός της Ινδίας Indira Gandhi συνέδεσε τα υψηλά επίπεδα φτώχειας με την μείωση των φυσικών πόρων, επιρρίπτοντας ευθύνες στις αναπτυσσόμενες χώρες για την υπερεκμετάλλευση του περιβάλλοντος.

Την ίδια χρονιά εκδίδεται από την οργάνωση Club of Rome, εκδίδει το βιβλίο "Limits of Growth". Στο βιβλίο αυτό για πρώτη φορά συνδέεται το περιβάλλον και η οικονομία. Στο βιβλίο δόθηκε ένας πρώιμος ορισμός για την Βιώσιμη Ανάπτυξη. Ωστόσο- όπως αναφέρθηκε και παραπάνω – η πρώτη επίσημη διάσκεψη που πραγματοποιήθηκε για τη βιωσιμότητα ήταν η Παγκόσμια Επιτροπή για το Περιβάλλον(WCED) ή αλλιώς Επιτροπή Brundtland από την οποία προέκυψε η μελέτη "Our Common Future" Εισαγωγή στη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Στην εν λόγω μελέτη τέθηκε ο ορισμός της Βιώσιμης Ανάπτυξης όπως αναγράφεται στην αρχή της ενότητας.

Μέσα στα επόμενα χρόνια το θέμα της Βιώσιμης Ανάπτυξης ήταν αρκετά δημοφιλές, δεδομένων των πολυάριθμων συνεδρίων, δράσεων και συμφωνιών που πραγματοποιήθηκαν και συνέβαλαν στον διάλογο γύρω από το θέμα. Αξίζει να αναφερθούμε στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική Αλλαγή (UNFCCC). Το 1992, 189 κράτη ένωσαν τις δυνάμεις τους για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής. Πάνω από 190 κράτη επιβεβαίωσαν την δέσμευση τους σε αυτή τη σύμβαση 20 χρόνια μετά στη σύνοδο κορυφής Ρίο+20.

Μέχρι το 1995, πολλές χώρες είχαν συμμορφωθεί με τη δέσμευση προστασίας του περιβάλλοντος και δύο χρόνια μετά υιοθέτησαν το Πρωτόκολλο του Κιότο. Το

Πρωτόκολλο του Κιότο δεσμεύει νομικά τις ανεπτυγμένες χώρες να επιτύχουν τους στόχους μείωσης εκπομπών ρύπων. Το Πρωτόκολλο χωρίστηκε σε δύο περιόδους δέσμευσης. Η πρώτη ξεκίνησε το 2008 και τελείωσε το 2012 και η δεύτερη άρχισε το 2013 και αναμένεται να λήξει το 2020.

Ο Μ. Δεκλέρης, διατύπωσε πως η βιωσιμότητα εκφράζεται επιγραμματικά αλλά περιεκτικά από τις αξίες της Δικαιοσύνης, της Τάξης, της Λιτότητας και του Μέτρου, οι αξίες αυτές αντικαταστάθηκαν με την πάροδο του χρόνου και την υιοθέτηση ενός αμιγώς δυτικού τρόπου ζωής από αξίες του Δυτικού Πολιτισμού: την Δύναμη, την Τύχη και το Κέρδος. Η βιωσιμότητα έχει ανάγκη από εδραιωμένες ηθικές αξίες και αντιλήψεις για τον άνθρωπο, την κοινωνία και τον κόσμο καθολικά. οι αξίες αυτές αντικατοπτρίζονται στις επιλογές των ίδιων των ανθρώπων τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Το γενικότερο πλαίσιο της βιωσιμότητας βασίζεται σε δώδεκα θεμελιώδεις αρχές, όπως αυτές διατυπώθηκαν από τον Δεκλέρη:

Η Πρώτη Αρχή της Δημόσιας Οικολογικής Τάξης, τονίζει την κρατική ευθύνη σε ό,τι αφορά την βιώσιμη ανάπτυξη, υπογραμμίζοντας πως η ευθύνη δεν άπτεται μόνο της λειτουργίας της αγοράς.

Η Δεύτερη Αρχή της Βιωσιμότητας απαγορεύει κάθε περαιτέρω μείωση ή υποβάθμιση του φυσικού κεφαλαίου, γιατί και αυτό που απέμεινε από την καλπάζουσα ανάπτυξη είναι ζήτημα αν επαρκεί για την επιβίωση.

Η Τρίτη Αρχή της Φερούσης Ικανότητας επιβάλλει το σεβασμό των οικοσυστημάτων, παρά των ανθρωπογενών επεμβάσεων, σε επίπεδα ανεκτά για την βιοποικιλότητα.

Η Τέταρτη Αρχή της Υποχρεωτικής Αποκατάστασης του διαταραγμένου περιβάλλοντος, επιβάλλει την επιδιόρθωση των βλαβών που έχει υποστεί το περιβάλλον, όπου αυτό είναι ακόμα δυνατό.

Η Πέμπτη Αρχή της Βιοποικιλότητας προσδοκά την προστασία της βιοποικιλότητας για να διατηρηθεί η ισορροπία των οικοσυστημάτων.

Η Έκτη Αρχή της κοινής Φυσικής Κληρονομίας επιδιώκει να διασφάλιση όλων των φυσικών αγαθών, τα οποία δεν επιτρέπεται να ιδιοποιούνται, ενώ η κοινή χρήση τους επιβάλλεται να είναι περιορισμένη.

Η Έβδομη Αρχή της Ήπιας Ανάπτυξη των ευπαθών οικοσυστημάτων, επιδιώκει την κατά περίπτωση ήπια ανάπτυξη, ώστε να αποτρέπεται η υπέρμετρη επιβάρυνση του περιβάλλοντος.

Η Ογδόη Αρχή της Χωρονομίας αφορά στην ισορροπία μεταξύ του φυσικού περιβάλλοντος και της ανθρώπινης επέμβασης με στόχο τον έλεγχο και την προστασία του πρώτου.

Η Ενάτη Αρχή της Πολιτιστικής Κληρονομίας ενδιαφέρεται για την διατήρηση των σπουδαιότερων πολιτιστικών στοιχείων όπως τα μνημεία και τα αρχιτεκτονικά δημιουργήματα.

Η Δέκατη Αρχή του Βιώσιμου Αστικού Περιβάλλοντος επιδιώκει να αναστρέψει την ανεξέλεγκτη ανάπτυξη των μεγαλουπόλεων με παράλληλη διατήρηση και βελτίωση της ποιότητας ζωής.

Η Ενδεκάτη Αρχή του Φυσικού Κάλλους εξυπηρετεί στη διατήρηση της ποιότητας ζωής και του αναλλοίωτου φυσικού περιβάλλοντος

Η Δωδεκάτη, και τελευταία καθιερώνει την Οικολογική Συνείδηση των ανθρώπων ως την πραγματική εγγύηση της βιωσιμότητας και της προστασίας του περιβάλλοντος.

Το 2015 στη Συμφωνία των Παρισίων έγινε η αρχή για τις πιο πρόσφατες εξελίξεις αναφορικά με την κλιματική αλλαγή σε επίπεδο ΟΗΕ. Η Συμφωνία στοχεύει στην



ΕΙΚΟΝΑ 1 ΣΤΟΧΟΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ενίσχυση της ικανότητας των χωρών να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής. Το Σεπτέμβριο της ίδιας χρονιάς, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ στην Νέα Υόρκη ενέκρινε την Ατζέντα 2030, ένα «καθολικό, ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης για τον μετασχηματισμό του κόσμου μας». Στην Ατζέντα συμπεριλήφθηκαν οι **17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης** και οι 169 υποστόχοι τους, οι οποίοι έχουν περίοδο δέσμευσης από το 2016 έως το 2030. Το κλειδί για την πραγματοποίηση των ΣΒΑ και την πρόοδο σε επίπεδο αειφορίας είναι η συνεργασία των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων, της κοινωνίας και μεμονωμένων ατόμων. Με την συνεργασία των παραπάνω παραγόντων αλλά και την προσήλωση τους στις τρεις διαστάσεις της αειφόρου ανάπτυξης (οικονομία, κοινωνία, περιβάλλον) οι ΣΒΑ είναι παραπάνω από επιτεύξιμοι. Ο ΟΗΕ επεσήμανε τον ρόλο των επιχειρήσεων σε ό,τι αφορά την προσπάθεια αυτή:

Καλούμε όλες τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν τη δημιουργικότητα και την καινοτομικότητα που διαθέτουν για την επίλυση των προκλήσεων της βιώσιμης ανάπτυξης. Θα ενισχύσουμε έναν δυναμικό και λειτουργικό επιχειρηματικό τομέα, προστατεύοντας ταυτόχρονα εργασιακά δικαιώματα, τα περιβαλλοντικά και υγειονομικά πρότυπα(ΟΗΕ,2015^α)

Στο πλαίσιο των ΣΒΑ οι επιχειρήσεις καλούνται να αναλάβουν την πρόληψη δημιουργίας πιθανών προβλημάτων, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν αργότερα σε κυβερνητικό επίπεδο. Τέτοια προβλήματα θα μπορούσαν αν είναι η ρύπανση, η επιδείνωση της φτώχειας, οι καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η συμμετοχή σε εμπόλεμες συγκρούσεις. Σε επίπεδο ΕΚΕ , η κάθε επιχείρηση οφείλει να επιλέξει τους ΣΒΑ που ανταποκρίνονται στις βασικές λειτουργίες της, με τις δυνατότητες και με την προσπάθεια της να συμβάλει στην επίτευξη των ΣΒΑ σε αλληλεπίδραση με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Ωστόσο οι ΣΒΑ για μία επιχείρηση δεν αποτελούν μόνο υποχρεώσεις αλλά αποφέρουν και σημαντικές ευκαιρίες για αυτές. Δεδομένου ότι οι ισχυρές αγορές υπάρχουν σε ακμάζουσες κοινωνίες, εάν επιτευχθούν οι ΣΒΑ και συνεπώς απαλειφθούν η φτώχεια ,η πείνα και ο πόλεμος, οι προοπτικές για επιχειρηματική δραστηριότητα αυξάνονται σημαντικά. Επιπλέον πολλοί από τους ΣΒΑ είναι άμεσα συσχετισμένοι με την επιχειρηματικότητα , για παράδειγμα ο στόχος 8.

1.2.β.Οι Στόχοι της Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ



Ο πρώτος στόχος αφορά στην εξάλειψη της φτώχειας για όλους τους ανθρώπους.



Ο δεύτερος στόχος «θέλει» να δώσει τέλος στην πείνα και να διασφαλίσει την πρόσβαση σε τροφή για όλους τους ανθρώπους και ιδίως για τους άπορους και τα παιδιά. Επίσης στον στόχο αυτό εντάσσεται και η επιδίωξη να διπλασιαστεί η γεωργική παραγωγικότητα και τα εισοδήματα των μικροπαραγωγών τροφίμων.



Ο τρίτος στόχος προωθεί την ψυχική υγεία και ευημερία και να ενισχύσει την πρόληψη και την θεραπεία σχετικά με την χρήση ναρκωτικών ουσιών και της επιβλαβούς κατανάλωσης αλκοόλ. Επιπλέον στοχεύει στο να ενισχύσει την έρευνα γύρω από την αντιμετώπιση ασθενειών, την εξέλιξη των εμβολίων και την πρόσβαση σε αυτά. Τέλος στον τρίτο στόχο

εντάσσεται και η οικονομική ενίσχυση της υγείας, η εκπαίδευση και η διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.



Ο τέταρτος στοχεύει στην αύξηση του αριθμού των νέων και των ενηλίκων οι οποίοι έχουν τις κατάλληλες επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες να προωθούνται στις αντίστοιχες αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας. Στον στόχο αυτόν εντάσσεται και η αύξηση των διαθέσιμων υποτροφιών τόσο στις αναπτυσσόμενες όσο και στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες.



Στον πέμπτο στόχο γίνεται λόγος για τις ίσες ευκαιρίες και τις ίσες ευκαιρίες ανάληψης ηγετικού ρόλου και από τα δύο φύλα αλλά και την εξάλειψη της εμπορίας ανθρώπων.



Ο έκτος στόχος αφορά στην βελτίωση της ποιότητας του νερού, μειώνοντας τη μόλυνση και την ρίψη αποβλήτων. Ο στόχος αυτός ουσιαστικά επικεντρώνεται στην αποκατάσταση των οικοσυστημάτων που σχετίζονται με το νερό.



Ο έβδομος στόχος αφορά στην ενεργειακή κάλυψη κυρίως , αν όχι αποκλειστικά, από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.



Ο όγδοος στόχος επικεντρώνεται στην επιτυχημένη, πλήρη και παραγωγική απασχόληση και στην δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλους τους ανθρώπους ακόμα και εκείνους με αναπηρίες καθώς και στην σωστή και αξιοκρατική αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Σύμφωνα με τον όγδοο στόχο πρέπει να ληφθούν μέτρα για την εξάλειψη την αναγκαστικής εργασίας καθώς και τον τερματισμό της παιδικής εργασίας. Επίσης σ' αυτόν τον στόχο συμπεριλαμβάνεται η εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για όλους τους χειρώνακτες εργάτες. Τέλος, πρέπει να αναπτυχθούν οι πολιτικές που προωθούν τον βιώσιμο τουρισμό, με την δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και προωθώντας την εντοπιότητα.



Ο στόχος με τον αριθμό εννιά επικεντρώνεται στην ενίσχυση της επιστημονικής έρευνας, της καινοτομίας και της αύξησης των δαπανών

για την έρευνα και την ανάπτυξη. Επίσης στον ένατο στόχο εντάσσεται και η διαθεσιμότητα πρόσβασης στην τεχνολογία των επικοινωνιών και της πληροφόρησης.



Ο δέκατος στόχος αφορά στην διασφάλιση της ισότιμης προσφοράς ευκαιριών, καταργώντας πολιτικές και πρακτικές που οδηγούν σε διακρίσεις και μεροληψίας.



Ο ενδέκατος στόχος του ΟΗΕ εξασφαλίζει την ασφαλή, προσιτή και βιώσιμη πρόσβαση στα συστήματα μεταφοράς και ενισχύει την προσπάθεια για την προστασία και τη διαφύλαξη της πολιτισμικής κληρονομιάς.



Ο δωδέκατος στόχος αφορά στην σωστή περιβαλλοντική διαχείριση τόσο των χημικών αποβλήτων όσο και όλων των αποβλήτων. Απώτερος σκοπός είναι η μείωση παραγωγής αποβλήτων αλλά και η ενίσχυση της ανακύκλωσης και επαναχρησιμοποίησης.



Ο επόμενος στόχος αφορά στην κλιματική αλλαγή. Οι επιδιώξεις του ΟΗΕ σχετικά με αυτόν τον στόχο είναι , η βελτίωση της εκπαίδευσης και της ενημέρωσης τόσο σε ό,τι αφορά τους πολίτες όσο και το θεσμικό δυναμικό για θέματα που αφορούν τον μετριασμό και την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.



Ο στόχος δεκατέσσερα, αναδεικνύει την ανάγκη για μείωση της θαλάσσιας ρύπανσης, στη διαχείριση και την προστασία της θάλασσας. Επίσης σ αυτόν τον στόχο συμπεριλαμβάνεται η αποτελεσματική ρύθμιση της αλιείας με περιορισμό της υπεραλίευσης ή οποιασδήποτε άλλης μη νόμιμης αλιευτικής δραστηριότητας.



Ο δέκατο έκτος στόχος του ΟΗΕ αφορά στην προστασία των χερσαίων οικοσυστημάτων και όσων σχετίζονται με αυτό. Προάγεται η εφαρμογή της βιώσιμης διαχείρισης όλων των τύπων των δασικών εκτάσεων, η εξάλειψη της αποψίλωση και η αναβάθμιση των δασών που έχουν υποστεί οποιουδήποτε είδους υποβάθμισης.



Ο Οργανισμός στον προτελευταίο στόχο επικεντρώνεται στην δικαιοσύνη και την μείωση κάθε μορφής διαφθορά ή και δωροδοκία.



Ο δέκατος έβδομος και τελευταίος στόχος του ΟΗΕ, αφορά στην συνεργασία όλων των επιχειρήσεων με κεντρικό σκοπό τη βιώσιμη ανάπτυξη σε παγκόσμιο επίπεδο.

ΕΤΟΣ	ΓΕΓΟΝΟΣ
1500 π.Χ.	<ul style="list-style-type: none"> • Στη Μεσοποταμία ο βασιλιάς Hammurabi επέβαλε έναν κώδικα, όπου οικοδόμοι, πανδοχείς και αγρότες καταδικάζονταν σε θάνατο, αν η αμέλειά τους προκαλούσε τον θάνατο άλλων, ή σοβαρά προβλήματα για τους πολίτες της περιοχής.
6 ^{ος} – 5 ^{ος} αιώνας π.Χ.	<ul style="list-style-type: none"> • Καθιερώνεται υποχρεωτικά ο θεσμός της χορηγίας στην αρχαία Αθήνα.
16 ^{ος} αιώνας	<ul style="list-style-type: none"> • Σύνδεση με την ανάπτυξη και την εξέλιξη των πρώτων ιδιωτικών επιχειρήσεων.
18 ^{ος} αιώνας	<ul style="list-style-type: none"> • Καθιερώνεται η έννοια του πεφωτισμένου προσωπικού συμφέροντος και η επιχείρηση θεωρείται αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας.
1799	<ul style="list-style-type: none"> • Ο Robert Owen αγοράζει εργοστάσιο επεξεργασίας βαμβακιού στη Σκωτία και παίρνει ορισμένα κοινωνικά μέτρα, μεταξύ των οποίων η απαγόρευση πρόσληψης παιδιών κάτω των 10 ετών και η δημιουργία ενός ταμείου για ιατροφαρμακευτική κάλυψη των εργατών του.
1899	<ul style="list-style-type: none"> • Καθιερώνονται οι αρχές της αγαθοεργίας και της διαχείρισης από τον Andrew Carnegie στο βιβλίο του «<i>The gospel of Wealth</i>».
Αρχές 20 ^{ου} αιώνα	<ul style="list-style-type: none"> • Οι αμερικανικές επιχειρήσεις στοχοποιήθηκαν για τις αντικοινωνικές τους πρακτικές.
1929	<ul style="list-style-type: none"> • Η Μαύρη Πέμπτη (24/10/1929) του Χρηματιστηρίου της Ν. Υόρκης (<i>The Great Depression</i>).
1953	<ul style="list-style-type: none"> • Δημοσιεύεται το βιβλίο του H. Bowen «<i>Social Responsibilities of the Businessman</i>». Στο βιβλίο του εμφανίζεται η έννοια <i>Social Responsibilities of the Businessman</i> (κοινωνική συνείδηση των επιχειρηματιών). Ο Bowen θεωρείται ότι είναι ο πατέρας της ΕΚΕ και άφησε ως παρακαταθήκη έναν από τους πρώτους ορισμούς για την ΕΚΕ «<i>it refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society</i>».
Δεκαετία 1960	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΚΕ συνδέεται με την επιχειρηματική ηθική, μέσω των δράσεων που αναπτύσσουν αμερικάνικες επιχειρήσεις στην Ασία και στην Αφρική.
1962	<ul style="list-style-type: none"> • Ο Milton Friedman διατυπώνει την άποψη ότι η μόνη εκδήλωση της

	κοινωνικής υπευθυνότητας της επιχείρησης είναι η δημιουργία κερδών για τους μετόχους της.
Δεκαετία 1970	<ul style="list-style-type: none"> • Η Επιτροπή Οικονομικής Ανάπτυξης, οργανισμός που αποτελείται από περίπου 200 επιχειρηματίες και ακαδημαϊκούς, εξέδωσε κείμενο με τίτλο «<i>The Social Responsibility of Business Corporations</i>», στο οποίο παρουσιάζονταν λόγοι για την ανάγκη ύπαρξης της ΕΚΕ.
1972	<ul style="list-style-type: none"> • Η ιδέα της ΕΚΕ έρχεται στο προσκήνιο, μέσω της 1^{ης} Συνόδου του ΟΗΕ στη Στοκχόλμη.
1976	<ul style="list-style-type: none"> • Ο ΟΟΣΑ θεσπίζει κατευθυντήριες γραμμές για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και αναφέρεται στην έννοια της ΕΚΕ σε κείμενο με τίτλο «<i>Γενικές Αρχές του ΟΟΣΑ για τη λειτουργία των Πολυεθνικών Επιχειρήσεων</i>».
1977	<ul style="list-style-type: none"> • Διακήρυξη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας περί των βασικών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία. • Θεσπίζεται, από 10 επιχειρήσεις στις ΗΠΑ, ο εταιρικός κώδικας δεοντολογίας (<i>Sullivan Principles</i>).
1983	<ul style="list-style-type: none"> • Η American Express Bank ανέλαβε την αναστήλωση του Αγάλματος της Ελευθερίας. Η πρωτοβουλία αυτή συγκέντρωσε 1,7 εκατομμύρια \$ και αυξήθηκαν οι συνδρομές κατά 45%.
1986	<ul style="list-style-type: none"> • Ιδρύεται ο Όμιλος Ενίσχυσης Πολιτιστικών Δραστηριοτήτων (ΟΜΕΠΟ) που ασχολείται με την πραγματοποίηση χορηγήσεων και δωρεών.

1987	<ul style="list-style-type: none"> • Η έκθεση Brundtland (γνωστή και ως «<i>Το κοινό μας μέλλον</i>») υιοθετεί την έννοια βιώσιμη ανάπτυξη (<i>sustainable development</i>) ως «<i>την ανάπτυξη που ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος, χωρίς να απειλεί τη δυνατότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες</i>» (<i>Sustainable development is the development that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own needs</i>).
1989	<ul style="list-style-type: none"> • Το ατύχημα Exxon – Valdez προκαλεί πετρελαιοκηλίδα στις ακτές της Αλάσκας (στην ιστοσελίδα http://greenpeaceblogs.org/2014/03/21/lessons-from-exxon-valdez-25-years-later/). Δημιουργήθηκε Κώδικας δέκα (10) σημείων για την Εταιρική Συμπεριφορά, με την ονομασία «<i>Valdez Principles</i>». Αργότερα μετονομάστηκε σε «<i>CERES principles</i>».
1990	<ul style="list-style-type: none"> • Επτά επιχειρήσεις στις Η.Π.Α εκδίδουν τους πρώτους κοινωνικούς

	απολογισμούς.
1992	<ul style="list-style-type: none"> • Δημοσιεύονται τα πορίσματα της Επιτροπής Cadbury στη Μ. Βρετανία. • Ιδρύεται η ΜΚΟ «<i>Business for Social Responsibility</i>».
1994	<ul style="list-style-type: none"> • Συγκαλείται, υπό τον τότε Πρόεδρο της ΕΕ, Jacques Delors, η πρώτη συνάντηση εκπροσώπων της ευρωπαϊκής επιχειρηματικής κοινότητας, με σκοπό την ίδρυση του πρώτου Επιχειρηματικού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή. Την Ελλάδα εκπροσωπεί ο Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ Ν. Αναλυτής.
1995	<ul style="list-style-type: none"> • Ιδρύεται το Ευρωπαϊκό Επιχειρηματικό Δίκτυο για την Κοινωνική Συνοχή, κατόπιν προτροπής του τότε Προέδρου της ΕΕ, Jacques Delors. • Το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών καθιερώνει βραβεία για την κοινωνική προσφορά των εταιρειών.
1996	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργήθηκε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ (CSR), με την υποστήριξη του τότε Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Jack Delors. • Ιδρύεται το Ελληνικό Δίκτυο Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή. • Το ΕΒΕΑ διοργανώνει ημερίδα, με σκοπό την παρουσίαση των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την ΕΚΕ.
1997	<ul style="list-style-type: none"> • Ιδρύεται το <i>Social Accountability International</i>.
1998	<ul style="list-style-type: none"> • Τελειοποιούνται οι αναφορές σχετικά με την Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου.
1999	<ul style="list-style-type: none"> • Δημοσιεύονται οι Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης από την αρμόδια Επιτροπή (υπό το συντονισμό της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς). • Υιοθετούνται οι αρχές του αιδεσιμότητας Leon Sullivan, από το 1977, για έναν κώδικα συμπεριφοράς για επιχειρήσεις με δραστηριότητες στο ρατσιστικό καθεστώς της Ν. Αφρικής. • Δημιουργείται ο <i>Dow Jones Sustainability Index</i>. • Έκδοση της Γαλάζιας Βίβλου.
2000	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργήθηκε μετά από πρωτοβουλία του τότε Γ.Γ. του ΟΗΕ, Kofi Annan, το Οικουμενικό Σύμφωνο για την ΕΚΕ. • Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας απήθυνε έακλιση στο αίσθημα της εταιρικής ευθύνης των επιχειρήσεων. • Τίθεται σε κυκλοφορία ένα σύνολο αρχών που αφορούν την ΕΚΕ και

	<p>αναφέρονται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Σύσταση Υπουργείου για την ΕΚΕ στη Μ. Βρετανία. • Ιδρύεται το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, ως Αστική - μη Κερδοσκοπική Εταιρεία (Π.Α. 10147/29-6-2000).
2001	<ul style="list-style-type: none"> • Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει την Πράσινη Βίβλο, με σκοπό την προαγωγή ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ. • Ξεσπάει το σκάνδαλο της Enron. • Τον Αύγουστο, το Ελληνικό Δίκτυο Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή μετονομάστηκε σε Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ.
2002	<ul style="list-style-type: none"> • Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί στρατηγική για την ΕΚΕ. • Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με ψηφίσματά του (2002 και 2003) συμβάλλει στη συζήτηση. • Ψηφίζεται ο Νόμος Sarbanes – Oxley. • Ψηφίζεται ο Ν. 3016/2002 στην Ελλάδα. • Αρχίζει τις εργασίες του το Ευρωπαϊκό forum για την ΕΚΕ. • Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ τροποποιεί τη μορφή του, σε Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο (Π.Α. 24483/9-4-2003). • Παγκόσμια Σύνοδος Κορυφής του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη στο Γιοχάνεσμπουργκ. • Το Global Report Initiative εκδίδει οδηγίες για την έκδοση απολογισμών οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής δραστηριότητας.
2003	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΟΚΕ εκδίδει σειρά γνωμοδοτήσεων για την ΕΚΕ. • Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δημοσιεύει το τελικό του ψήφισμα, σχετικά με την Επικοινωνία από την ΕΕ του θέματος της ΕΚΕ, με τίτλο «<i>A business contribution to sustainable development</i>». • Ξεσπάει το σκάνδαλο της Parmalat. • Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ αποκτάει τη νομική μορφή της Μη Κερδοσκοπικής Οργάνωσης.
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Ευρωπαϊκό Έτος για την ΕΚΕ. • Το Πολυμερές Ευρωπαϊκό Forum για την ΕΚΕ εγκαινιάστηκε και υπέβαλε την έκθεσή του.

	<ul style="list-style-type: none"> • Καθιερώνεται ο θεσμός των βραβείων Great Place to Work.
2005	<ul style="list-style-type: none"> • Οδηγίες της ΕΕ για την προστασία του καταναλωτή. • Ο ΣΕΒ υιοθετεί τη Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων. • Το Πρωτόκολλο του Κιότο θέτει στόχους για τη μείωση των ρύπων του θερμοκηπίου. • Δημοσιεύεται ο πρώτος κατάλογος καλών πρακτικών για την ΕΚΕ.
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συγκαλεί Forum, σχετικά με την ΕΚΕ. • Προσαρτάται παράρτημα, στην ανακοίνωση που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με θέμα «<i>Implementing the partnership for Growth and Jobs : Making Europe a pole of excellence on Corporate Social Responsibility</i>». • Τον Οκτώβριο, το Hampton Court προτείνει κατοτόμες λύσεις, ως απάντηση στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης. • Παρουσιάζεται η ετήσια έκθεση της ΕΕ, σχετικά με την ανάπτυξη και την απασχόληση. • Δημοσιεύεται στην Ελλάδα η έκδοση «<i>ΕΚΕ, 50 + Καλές Πρακτικές</i>» από το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ.
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007, σχετικά με την Ε.Κ.Ε : Νέα εταιρική σχέση (2006/2133(INI). • Έρευνα για την ΕΚΕ από την ερευνητική ομάδα του ATHENS GSM. • Ευρωπαϊκό Έτος για την ισότητα των ευκαιριών.
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Ιδρύεται το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη βιώσιμη ανάπτυξη. • Fair Play στους Ολυμπιακούς Αγώνες για τα δικαιώματα των εργαζομένων στη βιομηχανία αθλητικών ειδών. • Πραγματοποίηση 1ου <i>High-Level Group</i> για τα μέλη της ΕΕ, υπό την Προεδρία της Γαλλίας. • Εκδίδονται δύο νέοι κατάλογοι Καλών Πρακτικών ΕΚΕ, καθώς και ο Οδηγός ΕΚΕ για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. • Δημοσιεύονται τα αποτελέσματα της 4ης πανελλαδικής Έρευνας CSR για την «<i>ΕΚΕ και την Υπεύθυνη Κατανάλωση</i>» από το Ινστιτούτο Επικοινωνίας.
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Διαπραγματεύσεις για το κλίμα στην Κοπεγχάγη.

2010	<ul style="list-style-type: none"> • Απονομή των βραβείων του 2^{ου} CR Index στην Ελλάδα.
2011	<ul style="list-style-type: none"> • Νέα ευρωπαϊκή πολιτική για την ΕΚΕ, στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». • Βράβευση των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων, κατά τον Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Ευθύνης. • Αναθεώρηση των Οδηγιών για τις Δημόσιες Συμβάσεις.
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Απονομή των βραβείων του CR Index στην Ελλάδα. • Η ΕΕ προωθεί ένα ευρωπαϊκό σύστημα απονομής βραβείων για συνεταιρισμούς για την ΕΚΕ, μεταξύ των επιχειρήσεων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. • Η ΕΕ ξεκινάει δράση για την ευαισθητοποίηση των επαγγελματιών της εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων, σχετικά με τη σημασία της συνεργασίας για την ΕΚΕ. • 1^η Διασυνοριακή Διάσκεψη των Δικτύων του Οικουμενικού Συμφάνου της νοτιο-ανατολικής Ευρώπης.
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Πρόταση ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ΕΚΕ. • Απονομή των βραβείων του CR Index στην Ελλάδα. • Η ΕΕ δημιουργεί πολυμερείς πλατφόρμες για την ΕΚΕ, σε μια σειρά βιομηχανικών κλάδων. • Προκηρύσσεται ο πρώτος διαγωνισμός φοιτητών για την ΕΚΕ, με θέμα «Ο ρόλος της ΕΚΕ στο επιχειρείν».
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Ψήφιση της πρότασης της Ελληνικής Προεδρίας για την Οδηγία 2013/34/ΕΕ (δημοσίευση μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών) από Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (15/4/2014). • Απονομή των βραβείων του CR Index στην Ελλάδα. • Το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης παρουσίασε το CRI Pass, ένα διαγνωστικό εργαλείο που παρέχει τη δυνατότητα σε μικρομεσαίες, αλλά και πολυεθνικές επιχειρήσεις να πραγματοποιήσουν τα πρώτα βήματα στην ΕΚΕ, αξιολογώντας την απόδοσή τους στα κριτήρια της εταιρικής δέσμευσης, της υλοποίησης της δέσμευσης, της διαχείρισης, της επίδοσης και της επίπτωσης. • Ιδρύεται το Αλβανικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, με πρωτοβουλία της τσιμεντοβιομηχανίας Antea, που ανήκει στον όμιλο TITAN.
2015	<ul style="list-style-type: none"> • 15 χρόνια συνεχούς λειτουργίας του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ. • 2ος Φοιτητικός Διαγωνισμός για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, «Νίκος Ανατολής».

Πηγή: Ασπιδίδης, Γ.: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Η όψη του ανθρώπινου παράγοντα στην επιχείρηση.

Πίνακας 2: Οι 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ

Ανθρώπινα Δικαιώματα
<ul style="list-style-type: none">• Αρχή 1η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.• Αρχή 2η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
Συνθήκες Εργασίας
<ul style="list-style-type: none">• Αρχή 3η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.• Αρχή 4η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.• Αρχή 5η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.• Αρχή 6η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση.
Περιβάλλον
<ul style="list-style-type: none">• Αρχή 7η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθούν προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.• Αρχή 8η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.• Αρχή 9η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση τεχνολογιών που είναι φιλικές προς το περιβάλλον.
Καταπολέμηση της Διαφθοράς
<ul style="list-style-type: none">• Αρχή 10η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένου του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

Πηγή: <https://www.unglobalcompact.org/>

Κεφάλαιο 2^ο

2.1 ΕΚΕ και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

2.2 ΕΚΕ και Διαχείριση Περιβάλλοντος

2.1 ΕΚΕ και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος επιβάλλεται από τις εξελίξεις στον εργασιακό τομέα. Οι μειώσεις των αποδοχών, οι μετατροπές των συλλογικών συμβάσεων σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η μείωση, έως και διακοπή των προσλήψεων λόγω της προσπάθειας μείωσης του εργοδοτικού κόστους με την εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων τεχνικής υποστήριξης των υπηρεσιών, αποτελούν τις σύγχρονες ανησυχίες στην αγορά εργασίας. Στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό υπάρχουν κάποιες βασικές δράσεις οι οποίες υπογραμμίζουν την κοινωνική υπευθυνότητα της επιχείρησης. Οι κυριότερες δράσεις ΕΚΕ είναι η παροχή ίσων ευκαιριών, η δυνατότητα εκπαίδευσης – βελτίωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, η παροχή διαφόρων κοινωνικό-οικονομικών διευκολύνσεων-παροχών, η πρόσθετη ιατροφαρμακευτική κάλυψη και η παρότρυνση συμμετοχής σε δράσεις κοινωνικού ή/και περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος.

Κάθε εταιρία, που έχει ή σκοπεύει να υιοθετήσει το σκεπτικό της ΕΚΕ, οφείλει να εστιάζει στο ανθρώπινο δυναμικό της. Έτσι από το 1990 παρατηρείται μια συνεχώς αυξανόμενη τάση αυτής της ομάδας εταιριών να υιοθετούν ένα σύστημα αξιών που στοχεύει στην δικαιότερη διοίκηση και αλληλεπίδραση των ενδιαφερόμενων μερών. Τα συστήματα αξίας συνήθως αναρτώνται στην ιστοσελίδα των εταιριών είτε σε ξεχωριστό πεδίο είτε σε μορφή ανακοίνωσης. Ο Lencioni σε άρθρο του στο περιοδικό Harvard Business Review το 2002 διατύπωσε :

«Ρίξτε μία ματιά σε αυτόν τον κατάλογο εταιρικών αξιών: Επικοινωνία. Σεβασμός. Ακεραιότητα. Αριστεία. Μοιάζουν αρκετά καλές, έτσι δεν είναι; Ισχυρές συνοπτικές, ουσιαστικές. Μπορεί να μοιάζουν και με αξίες της δικής σας εταιρίας, εκείνες για τις οποίες περάσατε τόσο πολύ χρόνο, να γράψετε, να συζητήσετε και να αναθεωρήσετε. Εάν ναι, πρέπει να είστε εκνευρισμένοι. Αυτές είναι οι εταιρικές

αξίες της Enron, όπως αναφέρονται στην ετήσια έκθεση της εταιρίας για το 2000. Και όπως έχουν δείξει τα γεγονότα, δεν είναι ουσιαστικές και δεν έχουν νόημα.»

Οι εταιρικές αξίες, αποτελούν τον αντισταθμιστικό παράγοντα για τις εταιρείες στην ανταγωνιστική αγορά. Οι πρωτοβουλίες γύρω από την ΕΚΕ υποδεικνύουν το αξιακό σύστημα της εταιρίας, ενώ συγχρόνως η εταιρία προσεγγίζει φιλικά την κοινωνία και το περιβάλλον. Δεν είναι μόνο μια οντότητα με νομική υπόσταση. Με αυτό τον τρόπο η κάθε εταιρία διευκρινίζει την θέση, την ταυτότητα και την κατεύθυνση της, ως σημεία αναφοράς προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της επιχείρησης, κυρίως όμως προς τους εργαζόμενους. Η χρήση γενικόλογων και βαρύγδουπων εκφράσεων, που υπάρχουν στα περισσότερα αξιακά συστήματα, δεν βοηθούν στην διαφοροποίηση των εταιρειών. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι σημαντικό να γίνεται κατανοητός ο σκοπός της εταιρείας και να διασαφηνίζονται τα στοιχεία διαφοροποίησης από τους ανταγωνιστές.

Ωστόσο υπάρχει μία σημαντική διαφορά μεταξύ του αξιακού συστήματος που καθορίζει η κάθε εταιρία αναφορικά με την λειτουργία της και εκείνων των αξιών που έχουν άτυπα υιοθετηθεί από τους εργαζόμενους προκειμένου να συνεισφέρουν αποδοτικά στον σκοπό της επιχείρησης. Εταιρίες που ανακοινώνουν τα αξιακά τους συστήματα και δεν τα υποστηρίζουν εμπράκτως κινδυνεύουν να χάσουν την αξιοπιστία τους τόσο από το εξωτερικό περιβάλλον τους, αλλά κυρίως από το εσωτερικό και τους εργαζόμενους σε αυτήν. Αντίστοιχα οι εργαζόμενοι που σέβονται και λειτουργούν με βάση το αξιακό σύστημα της εταιρίας πρέπει να επιβραβεύονται αναλόγως και η ίδια η εταιρία να αποτελεί παράδειγμα. Με αυτό τον τρόπο η κάθε εταιρία διαμορφώνει την αξιακή της κουλτούρα η οποία την χαρακτηρίζει και σύμφωνα με την οποία οφείλουν να λειτουργούν όλα τα «εσωτερικά» ενδιαφερόμενα μέρη.

Η δεοντολογία γύρω από την οποία διαμορφώνεται η ΕΚΕ, και κατ' επέκταση η ηθική κουλτούρα μίας εταιρείας, πρέπει να ενυπάρχει στον τρόπο λειτουργίας της. Προκειμένου να αποφευχθεί η χρησιμοποίηση των ανθρώπων της ως μηχανές παραγωγής χωρίς εργασιακά δικαιώματα απαιτείται η υιοθέτηση μίας υγιούς νοοτροπίας και επιχειρηματικής προσέγγισης. Η χρηματοθυρική νοοτροπία των εταιρειών που δεν σέβονται τόσο τους εργαζόμενους σε αυτήν, όσο και τα

υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη, δεν είναι ο τρόπος για να βρεθεί μία επιχείρηση στην κορυφή της επιχειρηματικής κούρσας.

Η μεταχείριση των ανθρώπων με σεβασμό δεν θα μπορούσε ποτέ να είναι λάθος, γι' αυτό και πολλές επιχειρήσεις επιλέγουν να αντικαταστήσουν τον όρο «ανθρώπινοι πόροι» με τον όρο «οι άνθρωποι μας» ή «τα μέλη της ομάδας μας». Έτσι επιτυγχάνεται μία πιο «ανθρώπινη» αντιμετώπιση, καθώς η προσφώνηση των εργαζομένων γίνεται με τρόπο θετικό και οικείο. Πέραν τούτων, τόσο στο ελληνικό όσο και στο διεθνές δίκαιο υπάρχουν νόμοι, κανονισμοί και αποφάσεις που προστατεύουν τους εργαζόμενους και τους εξασφαλίζουν κάποια δικαιώματα, όπως ο κατώτατος μισθός, τα επιδόματα και άλλες τέτοιες παροχές. Οι εργαζόμενοι πέραν των υποχρεώσεων τους, έχουν και δικαιώματα. Το 1995 στην Παγκόσμια Διάσκεψη Κορυφής για την Ανάπτυξη (World Summit for Social Development) στην Κοπεγχάγη υιοθετήθηκαν δεσμεύσεις για τα βασικά εργασιακά δικαιώματα, κάποια από τα οποία ήταν τα παρακάτω:

- Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι
- Το δικαίωμα της οργάνωσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης
- Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας
- Εξάλειψη όλων των ειδών των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.

Αυτά τα τέσσερα υιοθετήθηκαν από το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ, και θεωρήθηκαν τα θεμελιώδη δικαιώματα αναγνωρισμένα διεθνώς. Δεν πρέπει να αγνοούνται από κανένα εργαζόμενο ή εργοδότη διεθνώς, ανεξαρτήτως του είδους της επιχείρησης.

Στα πλαίσια της ηθικής αντιμετώπισης των εργαζομένων, απαιτείται η διασφάλιση της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης αντιμετώπισης ανεξάρτητα από φύλο, εθνικότητα, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία ή κάποιο άλλο χαρακτηριστικό. Η ισότητα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον έχει πολλαπλά οφέλη πέραν του ότι είναι σωστό να γίνει. Προσδίδει μία όμορφη πολυπλοκότητα σκέψης, καινοτομίας και

εκσυγχρονισμού, δίνοντας το ερέθισμα για διάνοιξη οριζόντων αλλά και εθελούσιας συμμετοχικότητας από την πλευρά των εργαζομένων. Η αποφυγή οποιασδήποτε προκατάληψης, διάκρισης ή ευνοιοκρατίας στον εργασιακό χώρο είναι ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της διοίκησης στα πλαίσια της δικαιοσύνης και της ισότητας.

Η επιχείρηση που υιοθετεί την ΕΚΕ έχει ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών, για τα οποία τα οφέλη από αυτήν μπορεί να είναι πολλαπλά. Ένα από τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη είναι και οι εργαζόμενοι οι οποίοι αποτελούν έναν ζωτικής σημασίας κρίκο για την αλυσίδα της κάθε επιχείρησης. Με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ της επιχείρησης, προβάλλεται ο κοινωνικός χαρακτήρας της και έτσι μπορεί να βελτιώσει τη δημόσια εικόνα της ίδια και του εμπορικού ονόματος.

Για μία εταιρεία που στοχεύει στην ΕΚΕ, είναι σημαντικό να εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι αναλόγως, δίνοντας τους έτσι την ευκαιρία να γνωρίζουν και να γνωρίζονται καλύτερα με την εταιρεία και τον κοινωνικό αντίκτυπο της. Οι εταιρείες συνηθίζουν να δημοσιεύσουν εκθέσεις απολογισμού απευθυνόμενοι κυρίως προς τους επενδυτές και τους καταναλωτές. Δεδομένου πως όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης είναι ισάξια και χρήζουν αντίστοιχης αντιμετώπισης είναι σημαντικό να υπάρχουν εσωτερικές εκθέσεις απολογισμού που θα επιτρέπουν στους εργαζόμενους να γνωρίζουν τις δράσεις του εργοδότη τους. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι όχι μόνο αποκτούν κίνητρο συμμετοχής στην ΕΚΕ της επιχείρησης αλλά δημιουργείται και μία σχέση αμοιβαιότητας και εμπιστοσύνης.

Η ΕΚΕ μπορεί να υλοποιηθεί σε συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, εσωτερικά και εξωτερικά. Η εσωτερική ΕΚΕ σημαίνει ηθική και δίκαιη διοίκηση, δίνοντας την ευκαιρία στους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις κοινωνικές-περιβαλλοντικές ανησυχίες. Επιπλέον η συσχέτιση των εργαζομένων με την ΕΚΕ μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ίδια την εταιρεία και στα αποτελέσματα της. Έχει διαπιστωθεί πως στις επιχειρήσεις που οι εργαζόμενοι συμφωνούν με την ΕΚΕ του εργοδότη τους είναι περισσότερο αποδοτικοί. Έτσι εύκολα δημιουργείται η οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης προσανατολισμένη στην ΕΚΕ. *Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι ένα σύστημα κοινών παραδοχών, αξιών και*

πεποιθήσεων που διέπει τον τρόπο συμπεριφοράς όλων όσων εργάζονται για την επιχείρηση.

Όταν η επιχείρηση επιθυμεί να συνδεθεί με την κοινωνία, οι εργαζόμενοι μπορούν να λειτουργήσουν ως συνδετικός κρίκος μεταξύ των δύο. Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι με κοινωνικότητα, οικογένεια, φίλους και κοινωνικές ευαισθησίες. Έτσι η σχέση εργαζόμενου- εργοδότη διευρύνεται με την εμπλοκή της κοινωνίας, πάντα στο πλαίσιο της ΕΚΕ. Όσοι περισσότεροι ταλαντούχοι άνθρωποι εμπλέκονται στην ΕΚΕ τόσο περισσότερο δημοφιλής γίνεται, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιούνται περισσότεροι πόροι και να ενισχύεται ο κοινωνικός της αντίκτυπος.

Ο Mirvis, το 2012, παρουσίασε ένα σχέδιο για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ. Το σχέδιο αυτό περιελάμβανε τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις δεσμεύσεων των εργαζομένων απέναντι της. Οι διαφορές μεταξύ τους έγκεινται στο υποκείμενο του οποίου τα συμφέροντα εξυπηρετούνται σε σχέση με την ΕΚΕ. Οι προσεγγίσεις είναι οι εξής:

1. Η συναλλακτική: η προσέγγιση αυτή εστιάζει στην κάλυψη των αναγκών και των συμφερόντων των εργαζομένων οι οποίοι επιθυμούν να συμμετέχουν στις δράσεις ΕΚΕ μιας εταιρείας. Σε ό,τι αφορά την σκοπιά της επιχείρησης η συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ εξυπηρετεί εργαλειακούς σκοπούς. Για τους εργαζόμενους, η συμμετοχή στην ΕΚΕ είναι κάτι που αναμένεται πρώτα από τους εργοδότες μαζί με άλλες προσδοκίες, όπως η δημιουργία ομάδας(team-building) και το ευχάριστο περιβάλλον στο χώρο εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η ΕΚΕ χαρακτηρίζεται αναδραστική και βασίζεται στην έννοια του *homo Economicus* (οικονομικός δρώντας: ο άνθρωπος που επιλέγει ορθολογικά με το συμφέρον του).
2. Η σχεσιακή : σύμφωνα με την οποία διαπράττεται μία από κοινού δέσμευση μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη για την κοινωνική ευθύνη. Έτσι οικοδομείται μια εταιρική κουλτούρα αμιγώς προσανατολισμένη προς την ΕΚΕ. Τα κίνητρα αμφιπλευρώς εξακολουθούν να είναι εγωκεντρικά καθώς, από τη μία ο εργοδότης «χτίζει» το εμπορικό όνομα της εταιρίας, και από την άλλη ο εργαζόμενος δημιουργεί την εικόνα του υπεύθυνου εργαζομένου μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον προσφοράς. Η ΕΚΕ ενσωματώνεται στον

οργανισμό και μετατρέπεται σε προδραστική .Βασίζεται στην αντίληψη του *homo reciprocum* (παλινδρομικός δρώντας: ο συνεργατικός άνθρωπος που έχει ως στόχο την βελτίωση του περιβάλλοντος του).

3. Η αναπτυξιακή: σύμφωνα με την οποία η εταιρία στοχεύει στην ενεργοποίηση και ανάπτυξη των εργαζομένων της και της ίδιας της εταιρίας με απώτερο στόχο την παραγωγή μεγαλύτερης αξίας τόσο για την ίδια την επιχείρηση όσο και για την κοινωνία. Ο στόχος και των δύο είναι η δημιουργία κοινωνικού αντικτύπου. Σε αυτή την περίπτωση η ΕΚΕ δεν είναι πια προδραστική, αποκτά πλέον ηγετικό ρόλο. Ο εργαζόμενος στην προσέγγιση αυτή χαρακτηρίζεται ως *homo communicum* (συνδεδεμένος δρώντας: ο άνθρωπος που προτιμά να με το περιβάλλον του στην κοινωνικοοικονομική του ζωή).

Όπως έχουμε δει παραπάνω στο κεφάλαιο αυτό η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μίας επιχείρησης συναρτάται από πολλούς παράγοντες, ωστόσο ο βαθμός συμμόρφωσης εξαρτάται από το ποσοστό ταύτισης είτε στην κοινωνικά υπεύθυνη ταυτότητα είτε συμπεριφορά. Στον Πίνακα 2.1 φαίνεται ο βαθμός συμμόρφωσης ΕΚΕ σε συνάρτηση με τα παραπάνω σε διάφορους συνδυασμούς. Κάθε συνδυασμός έχει διαφορετικό επίπεδο συμμόρφωσης, διαφορετικά αποτελέσματα και απαιτούνται άλλες ενέργειες για την επίτευξη καλύτερης απόδοσης. Σύμφωνα με τον πίνακα, τα καλύτερα αποτελέσματα επιτυγχάνονται όταν εργοδότες και εργαζόμενοι ταυτίζονται από κοινού με το ίδιο πρότυπο ΕΚΕ. Στην περίπτωση αυτή τα οφέλη είναι πολλαπλά και με πολλούς αποδέκτες.

Αντίθετα όταν οι εργαζόμενοι λειτουργούν με υψηλά ποσοστά κοινωνικής ευθύνης αλλά η εταιρεία έχει χαμηλή ΕΚΕ τότε, όπως φαίνεται στον πίνακα, πολύ πιθανά να έχει χαμηλή απόδοση. Παρατηρώντας τον πίνακα γίνεται αντιληπτό πως η ΕΚΕ των εταιριών οδηγεί στην συμμετοχή των εργαζομένων, κατά περίπτωση τόσο από την πλευρά των εργαζόμενων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών. Αυτή η κατά περίπτωση διαφοροποίηση, μπορεί να εξεταστεί αναλογικά με την ταυτότητα και τη συμπεριφορά και των δύο. Έτσι θα γίνουν κατανοητές οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα θα είναι προβλέψιμα. Συνήθως οι εργαζόμενοι είναι εκείνοι που

προσαρμόζονται στην ΕΚΕ ης εργοδότης εταιρίας. Αυτό επιτυγχάνεται με τέσσερις τρόπους-προσεγγίσεις:

1. Μέσω της ΕΚΕ που καθοδηγείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους.
2. Μέσω του εταιρικού εθελοντισμού
3. Μέσω των δωρεών από του εργαζόμενους
4. Μέσω της βιωσιμότητας.

Εργαζόμενος Εργοδότης	Αλληλένδετη ΕΚΕ	ΕΚΕ που βασίζεται στη συμπεριφορά	ΕΚΕ που βασίζεται στην ταυτότητα	Χαμηλά επίπεδα ΕΚΕ
Αλληλένδετη ΕΚΕ	<i>Πλήρης συμμόρφωση</i> <i>Αποτελέσματα:</i> ταύτιση, προσέλευση, δέσμευση και διατήρηση. <i>Δράση:</i> διατήρηση υψηλών επιπέδων συμμόρφωσης και εμπλοκής στην ΕΚΕ.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> οργανωσιακή συμπεριφορά της εταιρείας με την ιδιότητα του πολίτη και σχετική απόδοση. <i>Δράση:</i> κοινωνικοποίηση των εργαζομένων σε κοινωνικά υπεύθυνη ταυτότητα.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> πιθανά θετικά αποτελέσματα σε ανθρώπινους πόρους. <i>Δράση:</i> δημιουργία ευκαιριών για ενεργή συμμετοχή.	<i>Απουσία συμμόρφωσης</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αδιαφορία εργαζομένων. <i>Δράση:</i> εμπλοκή εργαζομένων στην ταυτότητα και στις δράσεις ΕΚΕ.
ΕΚΕ που βασίζεται στη συμπεριφορά	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ. <i>Δράση:</i> επιρροή στις οργανωσιακές αξίες.	<i>Πλήρης συμμόρφωση</i> <i>Αποτελέσματα:</i> συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΚΕ. <i>Δράση:</i> οικοδόμηση ταυτότητας ΕΚΕ.	<i>Απουσία συμμόρφωσης</i> <i>Αποτελέσματα:</i> δυσαρέσκεια και απόσυρση εργαζομένων. <i>Δράση:</i> ευθυγράμμιση ταυτότητας και συμπεριφοράς.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αδιαφορία. <i>Δράση:</i> αύξηση της συμμετοχής μέσω των κατάλληλων πρωτοβουλιών.
ΕΚΕ που βασίζεται στην ταυτότητα	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> πιθανά θετικά αποτελέσματα σε ανθρώπινους πόρους με κίνδυνο αποσύνδεσης λόγω έλλειψης δράσης. <i>Δράση:</i> ΕΚΕ που καθοδηγείται από τους εργαζομένους.	<i>Απουσία συμμόρφωσης</i> <i>Αποτελέσματα:</i> δυσαρέσκεια των εργαζομένων, απουσία εμπιστοσύνης. <i>Δράση:</i> ευθυγράμμιση συμφερόντων, αξιών και δράσεων.	<i>Πλήρης συμμόρφωση</i> <i>Αποτελέσματα:</i> ταύτιση ατόμου-οργανισμού, προσέλευση, διατήρηση και δέσμευση. <i>Δράση:</i> ευθυγράμμιση ταυτότητας και συμπεριφοράς.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αδιαφορία εργαζομένων, έλλειψη εμπιστοσύνης. <i>Δράση:</i> Κοινωνικοποίηση των εργαζομένων στις αξίες ΕΚΕ της εταιρείας
Χαμηλά επίπεδα ΕΚΕ	<i>Απουσία συμμόρφωσης</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αποσύνδεση των εργαζομένων και απόσυρση από τον οργανισμό. <i>Δράση:</i> ΕΚΕ που καθοδηγείται από τους εργαζομένους.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αποτελέσματα σε ανθρώπινους πόρους που δεν συνδέονται με περιβαλλοντική ΕΚΕ. <i>Δράση:</i> ΕΚΕ που καθοδηγείται από εργαζομένους για ενίσχυση της εταιρικής συμπεριφοράς.	<i>Συμμόρφωση μόνο της μίας πλευράς</i> <i>Αποτελέσματα:</i> δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι, έλλειψη εμπιστοσύνης. <i>Δράση:</i> ΕΚΕ που καθοδηγείται από εργαζομένους για αλλαγή της ταυτότητας ΕΚΕ και των αξιών.	<i>Πλήρης συμμόρφωση</i> <i>Αποτελέσματα:</i> αδιάφοροι εργαζόμενοι. <i>Δράση:</i> Πίεση από τα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Πίνακας 2. 1

Πηγή *Debbie Haski-Leventhal, Κωνσταντίνος Μανασάκης (επιμ), 2018, Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Εργαλεία και θεωρίες για υπεύθυνη διοίκηση, εκδ: ΤΖΙΟΛΑ*

Η επιστημονική Επιτροπή του “QualityNet Foundation” δημιούργησε ένα κείμενο Αρχών που βασίζεται στις Αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης διεθνών οργανισμών όπως, του “Global Compact”, του “Global Reporting Initiative”, του “International Labour Organisation”, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης). Το “QualityNet Foundation” είναι ένας μη-κερδοσκοπικός που προωθεί την ΕΚΕ τόσο προς τις εταιρίες όσο και προς το ευρύ κοινό στοχεύοντας στη βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Τέσσερις από τις δέκα Αρχές αφορούν στους εργαζόμενους και την Διοίκηση «των ανθρώπων της εταιρίας». Σύμφωνα με αυτές, μία κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση :

- Σέβεται τον εργαζόμενο, φροντίζοντας να εργάζεται σε ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον που διασφαλίζοντας καλή ψυχική και πνευματική υγεία.
- Δίνει ίσες ευκαιρίες, κατά την πρόσληψη, την κατάρτιση και την προαγωγή των εργαζομένων, εξομοιώνοντας κάθε πιθανή διάκριση προς όλες τις κοινωνικές ομάδες, αλλά κυρίως προς τις ευάλωτες
- Ενισχύει το πνεύμα του εθελοντισμού μέσα στην επιχείρηση σε συνεργασία με το προσωπικό του, με δράσεις που προωθούν την κοινωνική και περιβαλλοντική υπευθυνότητα.
- Φροντίζει να μην παραβαίνει το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο της εταιρίας του, σεβόμενος τα εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού και των πολιτών, την προστασία του περιβάλλοντος, την κοινωνία, την έγκαιρη πληροφόρηση των καταναλωτών και την προστασία της υγείας και ασφάλειας τους, συχνά αναπτύσσοντας εσωτερικούς μηχανισμούς που μπορούν να καλύψουν κενά στην νομοθεσία.

Ένα καλό εργασιακό περιβάλλον συνεπάγεται ένα πιο αφοσιωμένο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό. Για να επιτευχθεί αυτό είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να σέβονται τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τις συμβάσεις και τους εθνικούς νόμους. Το εργατικό δίκαιο σε διεθνές επίπεδο φαίνεται να είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την παγκοσμιοποίηση και ότι αυτή έχει επιφέρει, ωστόσο η ταχύτητα των εξελίξεων το καθιστούν ανεπαρκές σε πολλές περιπτώσεις. Την πιθανή αυτή ανεπάρκεια καλείται να καλύψει η ΕΚΕ των επιχειρήσεων, εντάσσοντας στην αξιακή κουλτούρα τους δικλείδες που εξασφαλίζουν τους εργαζόμενους.

Η ΕΚΕ διαθέτει μία διάσταση που προστατεύει τόσο τα εργασιακά δικαιώματα όσο και το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθε, την εργασία των μεταναστών, τους κατώτερους μισθούς, το ωράριο εργασίας και επιβραβεύσεις- επιδόματα σε συγκεκριμένες θέσεις, επαγγέλματα ,οικογενειακές και κοινωνικές καταστάσεις. Από την πλευρά του εργοδότη οφείλει να ενδυναμώνει τους εργαζόμενους με τα

κατάλληλα εφόδια, ώστε να αναπτύξουν οι ίδιοι το ενδιαφέρον τους για την επιχείρηση και την πρόοδο της.

Συνοψίζοντας τη σχέση της ΕΚΕ με το Ανθρώπινο Δυναμικό μπορούμε να εστιάσουμε στους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης και στις , όπως αυτοί αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 1.2. Από τους 17 , πέντε είναι εκείνοι που σχετίζονται με το θέμα αυτό. Ο στόχος 1, που σχετίζεται με την μηδενική φτώχεια, ο στόχος 3 που αφορά στην υγεία και την ευημερία, ο στόχος 4 για την ποιοτική εκπαίδευση, ο στόχος 8 για την αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη και ο συγκεντρωτικός όλων, στόχος 17 ο οποίος υπογραμμίζει τη συνεργασία για όλους τους στόχους.

Στα πλαίσια του οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ οι δύο από τις δέκα Αρχές του Συμφώνου αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα στο εργασιακό περιβάλλον:

Αρχή πρώτη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρώπινων δικαιωμάτων.

Αρχή δεύτερη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δραστηριότητες τους δεν συνεργούν σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Ως προέκταση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα εργασιακά δικαιώματα αποτελούν τη ραχοκοκαλιά των Αρχών του Συμφώνου, με τις τέσσερις επόμενες :

Αρχή τρίτη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν το δικαίωμα της ίδρυσης συνεταιρισμών και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αρχή τέταρτη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

Αρχή πέμπτη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

Αρχή έκτη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων στις προσλήψεις και στην απασχόληση.

2.2 ΕΚΕ και Διαχείριση Περιβάλλοντος

«όταν το τελευταίο δέντρο θα έχει κοπεί, όταν το τελευταίο ποτάμι θα έχει δηλητηριασθεί, όταν το τελευταίο ψάρι θα έχει αλιευθεί, τότε θα κατανοήσουμε ότι δεν μπορούμε να φάμε το χρήμα»

(ρήση αυτοχθόνων Αμερικής)

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται την μεγάλη οικολογική καταστροφή που έχει υποστεί το περιβάλλον από την ανθρώπινη παρέμβαση. Η βιώσιμη ανάπτυξη και η κλιματική αλλαγή δεν ήταν ευρέως αναγνωρισμένες, ίσως να ήταν και άγνωστες για μερικούς. Ωστόσο η οικουμενική συζήτηση γύρω από τις θεματικές αυτές δεν θα μπορούσαν να αφήσουν άπραγη μεγάλη μερίδα επιχειρηματιών. Θέματα επείγοντα σχετικά με τον πλανήτη απέκτησαν μεγάλο κοινό σε συνδυασμό με την προσφορά εργαλείων και λύσεων για την αντιμετώπιση τους. Έτσι η προσέγγιση άλλαξε. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις άρχιζαν να εξετάζουν την δική τους συμβολή στα περιβαλλοντικά θέματα, τόσο στο επίπεδο δημιουργίας του προβλήματος όσο και την δυνατότητα ενεργοποίησης μηχανισμών για την αντιμετώπιση του.

Η WWF το 2004, εξέδωσε έκθεση με τίτλο, Living Planet Report, σύμφωνα με την οποία, οι άνθρωποι χρησιμοποιούν το 150% της δυνατότητας του πλανήτη για να καλυφθούν οι ανάγκες τους. Το ποσοστό αυτό εκτιμάται να αυξηθεί στο 200% μέσα στις επόμενες δεκαετίες. Δεδομένης της επικινδυνότητας των ποσοστών αυτών, η κατάσταση αυτή δεν μπορεί να είναι μακροπρόθεσμα βιώσιμη, καθώς δεν υπάρχει ούτε μπορεί να υπάρξει άλλη εναλλακτική. Εφόσον οι ρυθμοί μόλυνσης του περιβάλλοντος συνεχίσουν με την ίδια δυναμική τότε η κατάσταση θα είναι ολοκληρωτικά μη αναστρέψιμη. Πολλοί επιστήμονες επισημαίνουν πως είναι η τελευταία ευκαιρία για την ανθρωπότητα για να ανατρέψει την κατάσταση αυτή και να γίνει ξανά η Γη βιώσιμη.

Στην ενότητα 1.2 σημειώθηκε ο ορισμός της βιωσιμότητας από την επιτροπή Brundtland, σύμφωνα με τον οποίο η βιώσιμη ανάπτυξη πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να δεσμεύει τη δυνατότητα των μελλοντικών γενεών

να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες. Στην ανάλυση του ορισμού αυτού, το πρώτο μέρος του αφορά στο παρόν και στην κάλυψη των σύγχρονων αναγκών εξίσου για όλους τους ανθρώπους χωρίς κανένα διαχωρισμό ή εξαίρεση. Το δεύτερο μέρος του ορισμού αντίστοιχα, αναφέρεται στο μέλλον και στην ικανότητα των απογόνων να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες όλοι οι άνθρωποι χωρίς διακρίσεις. Ωστόσο η δυναμική του πλανήτη εξαντλείται και μελλοντικά φαίνεται να μην είναι πιθανό να καλυφθούν ούτε οι βασικές ανάγκες των γενιών που έρχονται. Στην έκθεση της επιτροπής γίνεται λόγος για τρεις όρους συνεπικουρούν στην κατανόηση της επικινδυνότητας της παραπάνω κατάστασης.

Ο πρώτος όρος αφορά στην οικολογική αποδοτικότητα (eco-efficiency), η οποία επιδιώκει να μειώσει την κατανάλωση πρώτων υλών και ενέργειας, τις εκπομπές όλων των μορφών ρύπων και την ποσότητα των αποβλήτων. Η ιδέα αυτή ενισχύεται από το «επιτυγχάνοντας περισσότερα με λιγότερα» και αφορά επιχειρήσεις που επιθυμούν να μειώσουν το περιβαλλοντικό κόστος και να είναι πιο αποδοτικές στην αλυσίδα αξίας. Ο δεύτερος όρος είναι η οικολογική αποτελεσματικότητα (eco-effectiveness) που επικεντρώνεται στη μείωση της κατανάλωσης και έτσι στην αρχή δεν είναι τόσο ελκυστική για τους επιχειρηματίες. Στην περίπτωση αυτή «η ζυγαριά» της ευθύνης γέρνει προς τον καταναλωτή, έτσι σύμφωνα με την προοπτική αυτή οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να πιέζουν τους καταναλωτές να ξοδεύουν επιβαρύνοντας το περιβάλλον. Ωστόσο κάτι τέτοιο δεν θα ήταν προς το οικονομικό όφελος της επιχείρησης, για αυτό και η οικολογική αποτελεσματικότητα δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλής.

Τέλος, ο τρίτος όρος είναι η προγραμματισμένη και αντιληπτή απαξίωση, δηλαδή η στρατηγική σχεδιασμού προϊόντων με χαμηλή ανθεκτικότητα με αποτέλεσμα τις επαναλαμβανόμενες αγορές από του καταναλωτές. Έτσι αυξήθηκαν σημαντικά οι πωλήσεις και το κέρδος, καθώς πρόκειται για προϊόντα με μικρό κύκλο ζωής ή υπάρχει έντονη προσφορά νέας τεχνολογίας, που καθιστά την προηγούμενη παρωχημένη παρά την καλή κατάσταση της. Επίσης η προγραμματισμένη και αντιληπτή απαξίωση μπορεί να κατευθυνθεί μέσω του μάρκετινγκ στην δημιουργία επιθυμίας ή ανάγκης για αναβάθμιση απόλυτα λειτουργικών συσκευών. η πρακτική αυτή για χρόνια αποτελεί μια από τις δημοφιλέστερες, από την δεκαετία του 1970,

ωστόσο πολύ πρόσφατα έχει αρχίσει να χάνει τη δημοφιλία της λόγω της περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης.

Στην παρούσα εργασία έχει τονιστεί ιδιαίτερα πως, στα πλαίσια της ΕΚΕ όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι ισάξια διαδραματίζοντας το καθένα τον δικό του ρόλο. Δεχόμενοι τον ορισμό των ενδιαφερόμενων μερών ως εκείνων που επηρεάζουν και επηρεάζονται από την εταιρεία, αυτόματα το περιβάλλον καθίσταται ως ένα από τα μείζονα ενδιαφερόμενα μέρη. Χωρίς ένα υγιές, ή έστω ένα όσο το δυνατόν λιγότερο επιβαρυσμένο φυσικό περιβάλλον, οι εταιρείες δεν θα μπορέσουν να έχουν τους απαιτούμενους πόρους και πρώτες ύλες για την παραγωγή των προϊόντων τους.

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί γεγονός πλέον για τον σύγχρονο κόσμο και ορίζεται ως *«μια αλλαγή στα παγκόσμια ή τοπικά κλιματικά πρότυπα, ιδίως μία αλλαγή που είναι εμφανής από τα μέσα του 20ου αιώνα και έπειτα και που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στα αυξημένα επίπεδα διοξειδίου του άνθρακα στην ατμόσφαιρα, το οποίο παράγεται από την χρήση ορυκτών καυσίμων»*. Είναι αναμφισβήτητο ότι οι άνθρωποι μολύνουν το νερό τον αέρα και το έδαφος και παρεμβαίνουν βίαια στις ισορροπίες της φύσης προκαλώντας έτσι ανυπολόγιστη ζημιά. Το 2007 στην Τέταρτη Έκθεση Αξιολόγησης της Διακυβερνητικής Επιτροπής για την Κλιματική Αλλαγή (Fourth Assessment report by the Intergovernmental Panel on Climate Change) εξετάστηκαν στοιχεία για την σύνδεση της ανθρώπινης παρέμβασης με την κλιματική αλλαγή. Η Επιτροπή έκρινε τα στοιχεία επαρκή για να επιβεβαιώσει την πραγματικότητα. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν ακόμα κάποιοι που το αμφισβητούν και δεν δέχονται την σύνδεση αυτή.

Οι Mackey και Sisodia στο βιβλίο τους ο Ευσυνείδητος Καπιταλισμός(2014), θέτουν ως κύριο υπαίτιο τις επιχειρήσεις και τις καλούν να αναλάβουν την ευθύνη τους καθώς και να βρουν άμεσα τρόπους για να ανατρέψουν τον περιβαλλοντικό τους αντίκτυπο. Έτσι θα βελτιωθεί η σχέση τους με τους καταναλωτές, οι εργαζόμενοι θα αποκτήσουν ενδιαφέρον για πιο ενεργή συμμετοχή στην επιχείρηση και η λειτουργία της θα ευεργετηθεί. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να μελετηθεί επιστάμενα ο περιβαλλοντικός αντίκτυπος και να γίνουν τα δέοντα έτσι ώστε να ανατραπεί αυτό.

Η προστασία του περιβάλλοντος και η αειφορία έχουν συνδεθεί με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Μία κοινωνικά υπεύθυνη εταιρία οφείλει να υιοθετεί Κανόνες Δεοντολογίας για την προστασία του περιβάλλοντος σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Με αυτό τον τρόπο ο περιορισμός της χρήσης των φυσικών πόρων και η μείωση ρυπογόνων πρακτικών και συμπεριφορών, η μείωση κατανάλωσης ενέργειας, εκπομπής ρύπων, λυμάτων και αποβλήτων μέσω τεχνολογιών φιλικών προς το περιβάλλον θα συντελέσουν στην πρόοδο της επιχείρησης. Η συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την Εθνική και την Διεθνή Νομοθεσία είναι δεδομένη για τέτοιες επιχειρήσεις. Πέραν της περιβαλλοντικής ευσυνειδησίας και της εταιρικής υπευθυνότητας, για τις επιχειρήσεις που προβαίνουν σε επικερδής επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, το χρηματοπιστωτικό σύστημα τις επιβραβεύει, ενώ ταυτόχρονα αυξάνεται η αποτελεσματικότητα και η ανταγωνιστικότητά τους.

Η αξιοπιστία των επιχειρήσεων σχετικά με την περιβαλλοντική τους ευσυνειδησία είναι αμφισβητούμενη εδώ και πολλές δεκαετίες και κυρίως τις τελευταίες. Έτσι το 1997, η μη κυβερνητική οργάνωση CERES και η UNEP, ξεκίνησαν την Διεθνή Πρωτοβουλία για την Έκδοση Κοινωνικών κι Περιβαλλοντικών Απολογισμών (GRI-Global Reporting Initiative), παράλληλα με τους πρώτους απολογισμούς για την ΕΚΕ και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Μαζί με τη Διεθνή Ένωση Ορκωτών Λογιστών και έναν μεγάλο αριθμό ενδιαφερόμενων τέθηκε ως βασικός στόχος η δημιουργία ενός πλαισίου δημοσιοποίησης των κοινωνικών και περιβαλλοντικών αναφορών των επιχειρήσεων. Σύγχρονα το GRI έχει πάρει πλέον άλλη μορφή, έχει εξελιχθεί σε έναν ανεξάρτητο οργανισμό στον οποίο συνυπάρχουν σε ειδικές ομάδες στελέχη επιχειρήσεων και μη κυβερνητικών οργανώσεων, ελεγκτικές εταιρίες και εταιρίες συμβούλων, εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων και πλήθος άλλων φορέων και κοινωνικών εταίρων. Το πλαίσιο αρχών GRI είναι πλέον αποδεκτό σε διεθνές επίπεδο.

Οι επιχειρήσεις αυτές συχνά χρησιμοποιούν πρότυπα και συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης. Μία οικογένεια τέτοιων προτύπων είναι το ISO 14.000. Ο ISO (International Organization for Standardization - Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης), προσφέρει τη δυνατότητα σε πολλών ειδών φορείς να πιστοποιούν την προδραστική προσέγγιση περιβαλλοντικής διαχείρισης. Πιο συγκεκριμένα, η

οικογένεια ISO 14.000 στοχεύει στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, με τον καθορισμό προτύπων που αφορούν στην εκπομπή αερίων του θερμοκηπίου και την μέτρηση του αποτυπώματος άνθρακα στα προϊόντα.

Ακόμα ένας δείκτης που αφορά στο περιβάλλον είναι ο OMX Green Economy Index, ο οποίος παρέχει πληροφορίες σχετικά με την οικονομική απόδοση των εταιριών που αποτελούν μέρος της πράσινης οικονομίας και η λειτουργία τους βασίζεται στην ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης με το λιγότερο δυνατό αποτύπωμα άνθρακα. Ο δείκτης OMX είναι απότοκο του ηλεκτρονικού χρηματιστηρίου NASDAQ, το οποίο δημοσιεύει πολλούς δείκτες σχετικά με την οικονομική απόδοση των εισηγμένων σε αυτό εταιριών.

Το “QualityNet Foundation” και το κείμενο των Αρχών του, σε ότι αφορά το περιβάλλον, σημειώνει πέντε Αρχές σύμφωνα με τις οποίες οφείλει να λειτουργεί ένας κοινωνικά υπεύθυνος οργανισμός:

- Να είναι διορατικός, να εντοπίζει τις τρέχουσες και μελλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του στην κοινωνία, το φυσικό περιβάλλον και τις εντάσεις στην αναπτυξιακή πολιτική του
- Να σέβεται τον καταναλωτή, να παρακολουθεί υπεύθυνα τα χαρακτηριστικά των προϊόντων που παράγει, των υπηρεσιών που παρέχει και των τεχνολογιών που χρησιμοποιεί ή να τα αναπτύσσει, σε όλη την διαδρομή του κύκλου ζωής τους ως την τελική διάθεση τους, με στόχο τη μέτρηση και αξιολόγηση των περιβαλλοντικών επιδράσεων της παραγωγής τους, της λειτουργίας τους και της χρήσης τους.
- Να κάνει τακτικά τον Απολογισμό της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας του, ώστε να ενημερώνονται οι κοινωνικοί εταίροι για την περιβαλλοντική και την κοινωνική συνεισφορά του, να γίνεται παράδειγμα προς μίμηση και να αποκομίζει πρακτικά οφέλη που μεγιστοποιούν την προστιθέμενη αξία της διαχείρισης της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας του.
- Να επικοινωνεί με Εταίρους του, ενθαρρύνοντας την έναρξη διαλόγου με όλους τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό τη βέλτιστη αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των κοινωνικών και περιβαλλοντικών διεργασιών του.

- Τέλος να συνεισφέρει στην Αειφόρο Ανάπτυξη, μέσω της Διαχείρισης της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Να κατανοεί ότι η Κοινωνική Υπευθυνότητα αποτελεί καινοτόμο τρόπο διαχείρισης μέσω του οποίου ενισχύεται η οικονομική ανάπτυξη και αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα του οργανισμού, ενώ ταυτόχρονα διασφαλίζεται η προστασία του περιβάλλοντος και η παραγωγή της κοινωνικής ευημερίας.

Σύμφωνα με το ECOPRESS, οι εταιρείες που έχουν ευαισθητοποιηθεί σε δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αρχίζουν να επενδύουν από τους προϋπολογισμούς τους για ενέργειες που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος. Οι εταιρείες που δημοσιοποιούν προϋπολογισμούς ΕΚΕ δαπανούν σε δράσεις που σχετίζονται με το περιβάλλον το 19% του συνολικού προϋπολογισμού τους. Σε ό,τι αφορά τις δράσεις που χρηματοδοτούν και στηρίζουν, είναι κατά προτεραιότητα οι εξής:

- Προώθηση της ανακύκλωσης στους χώρους εργασίας με τοποθέτηση ειδικών κάδων συγκέντρωσης χαρτιού, μπαταριών, αλουμινίου κ.λπ. θεωρείται η πιο δημοφιλής δράση και υιοθετείται κυρίως από μεγάλες και πολυεθνικές επιχειρήσεις.
- Έλεγχος κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας και δράσεις για τη μείωσή της (π.χ. με αντικατάσταση λαμπτήρων πυρακτώσεως). Την ακολουθούν μεγάλες εταιρείες που δημοσιεύουν τακτικά απολογισμό ΕΚΕ.
- Προώθηση των μη ανακυκλώσιμων αποβλήτων σε εξουσιοδοτημένους για τον σκοπό αυτόν φορείς.
- Προγράμματα ευαισθητοποίησης του προσωπικού της επιχείρησης ή και του ευρύτερου κοινού σε περιβαλλοντικά θέματα. Χρήση ανακυκλωμένων ή ανακυκλώσιμων υλικών συσκευασίας.
- Έλεγχος κατανάλωσης νερού και δράσεις για τη μείωσή του (π.χ. με τοποθέτηση βαλβίδων αυτόματης διακοπής ροής).

- Εφαρμογή δεικτών μέτρησης για εντοπισμό των επιπτώσεων της παραγωγικής διαδικασίας στο περιβάλλον προκειμένου να υλοποιηθούν δράσεις.
- Ένταξη στην επιχείρηση συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης σύμφωνα με εθνικά και διεθνή πρότυπα (π.χ. ISO 14001, EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου κ. α.).
- Αλλαγή παραγωγικής διαδικασίας για αποτελεσματικότερη χρήση φυσικών πόρων.
- Εφαρμογή πολιτικών πρόληψης περιβαλλοντικών ατυχημάτων.

Τέλος, θα ήταν μεγάλη παράληψη να μην γίνει αναφορά στις Αρχές του Συμφώνου που αφορούν στο περιβάλλον, ξεκινώντας από την έβδομη:

Αρχή έβδομη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις

Αρχή όγδοη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.

Αρχή ένατη: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και τη δυνατότητα προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

Η υιοθέτηση μίας ουσιαστικά υπεύθυνης συμπεριφοράς, συνυπολογίζεται στα οφέλη της επιχείρησης. Πέραν της συνεισφοράς στο περιβάλλον και στην αναστροφή της πορείας της κλιματικής η επιχείρηση μπορεί να χρησιμοποιήσει την ΕΚΕ σε όλες τις μορφές και δράσεις της σε επίπεδο μάρκετινγκ. Διανύουμε μία εποχή που όλο και περισσότεροι ευαισθητοποιούνται σε θέματα που αφορούν στην κλιματική αλλαγή, στο φαινόμενο του θερμοκηπίου και στην προστασία του περιβάλλοντος, οι εταιρίες στοχεύουν συχνά το μάρκετινγκ τους προς αυτή την κατεύθυνση. Έτσι κερδίζουν μία ομάδα πελατών που για αυτούς η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί κριτήριο για την επιλογή ή τη απόρριψη μίας εταιρίας ή ενός προϊόντος.

3.1. Οι κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα

3.2 Η σημασία της ΕΚΕ και οι λόγοι εφαρμογής της από τις κατασκευαστικές εταιρείες

3.3 Η ΕΚΕ και η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνάς κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα

3.4 Η ΕΚΕ και η Διαχείριση Περιβάλλοντος από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνάς κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα

3.1. Οι κατασκευαστικές εταιρείες στην Ελλάδα

Ο κατασκευαστικός κλάδος στην σύγχρονη Ελλάδα χρονολογείται από το 1830 και την ίδρυση του ελληνικού κράτους. Την εποχή λοιπόν του βασιλιά Όθωνα, ανοικοδομήθηκαν πολλά κτήρια με σκοπό την οικονομική εκμετάλλευσή τους. Εγκατεστημένες εταιρείες κατασκεύαζαν κτίρια τα οποία κόστιζαν 16000-20000 δρχ και εκμισθώνονταν για 6000- 8000 δρχ. ετησίως. Το κόστος αυτό δεν ήταν συμβατό με την οικονομική κατάσταση της πλειοψηφίας των πολιτών, έτσι ελάχιστοι ήταν εκείνοι που αποφάσιζαν να κτίσουν δική του κατοικία. Οι περισσότεροι χρησιμοποιούσαν μέρος της κατοικίας για ιδιοκατοίκηση και τον υπόλοιπο το έθεταν προς ενοικίαση.

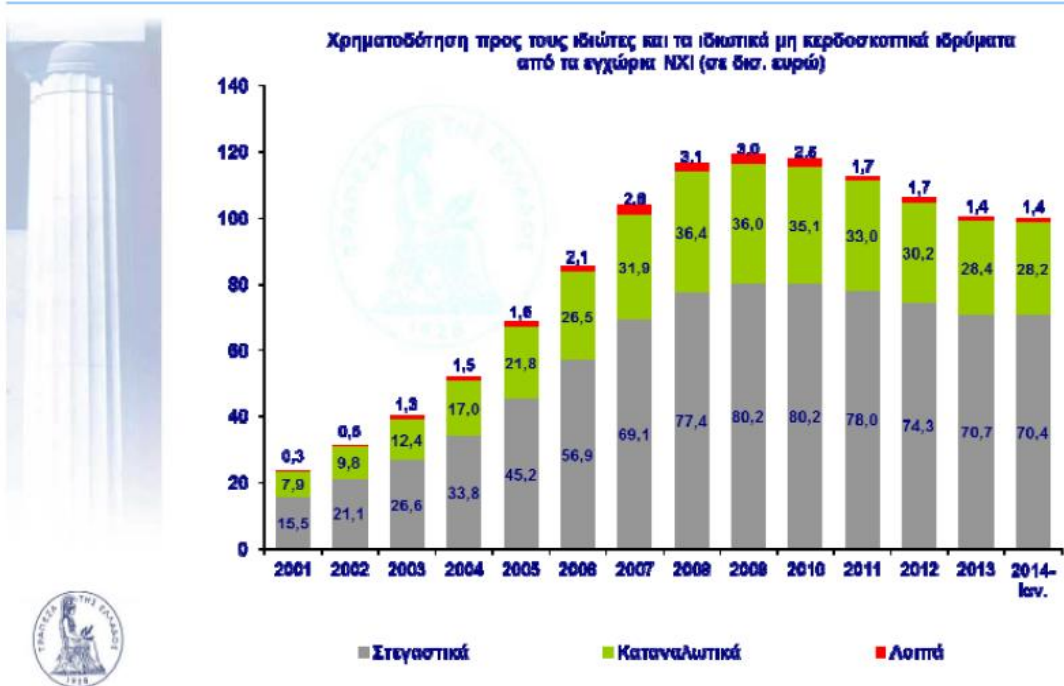
Σύμφωνα με την Νικολαΐδου(1993), οι επενδύσεις σε ακίνητα και η εμπορευματοποίηση ακινήτων στην Αθήνα και τον Πειραιά ήταν συνήθης επενδυτική δραστηριότητα της ανώτερης τάξης τον 19ο αιώνα. Την περίοδο του Β Παγκοσμίου Πολέμου υπολογίζεται πως καταστράφηκαν σχεδόν μισό εκατομμύριο αστικές κατοικίες, ενώ πολλές άλλαξαν νόμιμα ή παράνομα ιδιοκτησία. Έτσι μετά το τέλος του πολέμου η ζήτηση για στέγαση ήταν μεγάλη ιδιαίτερα στα αστικά κέντρα. Αυτή η επείγουσα ζήτηση μετατράπηκε σε αντίστοιχη κατασκευαστική δραστηριότητα.

Την επόμενη δεκαετία 1950-1960, σημειώθηκε ένα δεύτερο κύμα αστικής ανοικοδόμησης, με κινητήριο σκοπό την δημιουργία προίκας για τα παιδιά τους. Στην πρώτη μεταπολεμική φάση, οι επενδύσεις στον κατασκευαστικό τομέα ανήλθαν σε ποσοστά τις τάξεως του 40-50% σε όλων των ειδών τα κτίρια. Στη μελέτη των Lopes et al (2002), αναφέρεται ότι συνήθως συμβαίνει στις λεγόμενες αναπτυσσόμενες χώρες όπου η οικοδομική δραστηριότητα προηγείται αντί να ακολουθεί την οικονομική ανάπτυξη όπως είναι πιο λογικό.

Στα επόμενα πενήντα χρόνια, την περίοδο 1960-2012, η επένδυση αυτή ήταν από τις πιο επικερδείς, εξαιτίας της εκρηκτικής ανόδου που σημείωνε στη χώρα. Από την πλευρά των κατασκευαστών-πωλητών δεν υπήρχε ιδιαίτερη ανάγκη για ανάπτυξη κάποιας στρατηγικής Management, διότι η ζήτηση ήταν πρωτοφανώς μεγάλη. Επιπλέον, οι κατοικίες (διαμερίσματα) ήταν σχετικά λίγες και τα ποσά από τα κέρδη και τις συναλλαγές είναι σημαντικά, επομένως σχετικά λίγες συναλλαγές συγκέντρωναν αξιοσημείωτα ποσά και κέρδη για τους επιχειρηματίες

Σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδος (2012), μετά την ένταξη της χώρας στο ευρώ το 2002 η αγορά κατοικίας για όσους δεν είχαν αποκτήσει ήδη διευκολύνονταν, δεδομένου ότι τα χαμηλά επιτόκια της ζώνης του ευρώ αξιοποιούνται στην αγορά ακινήτων. Στις 31.12.2012 το υπόλοιπο των στεγαστικών δανείων ανήλθε σε 74,634 δις Ευρώ, δηλαδή 32,7% του συνόλου χρηματοδότησης της οικονομίας (Τράπεζα της Ελλάδος, 2014).

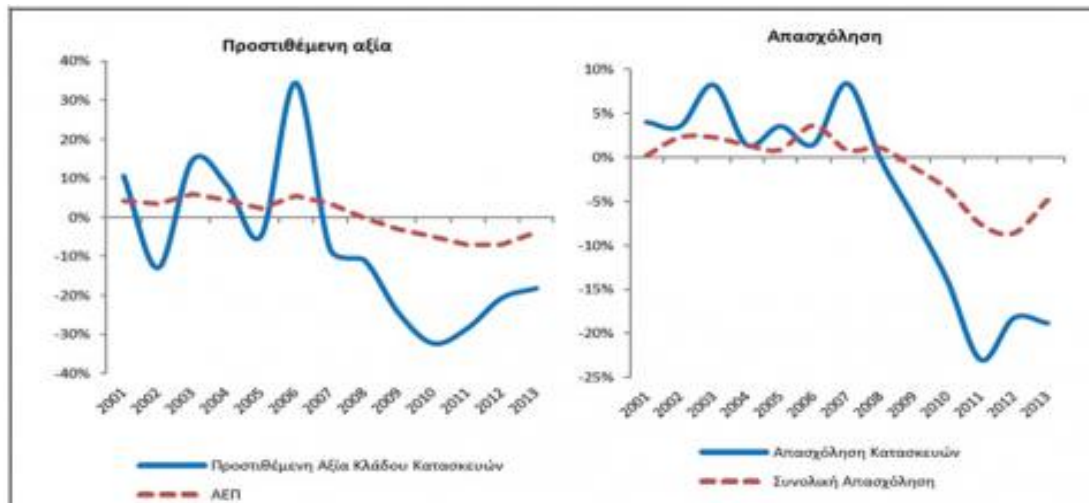
Το τραπεζικό σύστημα προσδίδει υψηλή προτεραιότητα στην αγορά ακινήτων ενώ για την βιομηχανία διαθέτει μόνο 22,162 δις ευρώ, μόλις το 10% της συνολικής χρηματοδότησης της οικονομίας. Σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδος (2014), το μεγαλύτερο ποσοστό δανείων αντιστοιχείται με τα στεγαστικά δάνεια (βλ. πίνακα 3.1). Η τακτική των υποθηκών γίνεται τακτική από τις τράπεζες ενώ οι πολίτες εξοικειώνονται με την λογική της δανειοληψίας χωρίς να λαμβάνουν ιδιαίτερα υπόψιν τον κίνδυνο να μην καταστεί δυνατό να εκπληρώσουν τις δανειακές υποχρεώσεις τους.



Πίνακας 3.1: Χρηματοδότηση από τα Εγχώρια Νομισματικά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα προς Ιδιώτες

Πηγή : Τράπεζα της Ελλάδος.

Από το 2013, η κρίση έγινε εμφανής και στον κλάδο των κατασκευών, με μείωση των θέσεων εργασίας κατά 1,06 εκ. και ραγδαία αύξηση του ποσοστού της ανεργίας στο 27%. Η μείωση της ρευστότητας και η αβεβαιότητα έπληξε τις επενδύσεις καθολικά και κατά συνέπεια και τις επενδύσεις κατασκευαστικού ενδιαφέροντος. Ωστόσο για τον κλάδο των κατασκευών η πτωτική τάση τόσο σε όρους προστιθέμενης αξίας όσο και απασχόλησης ήταν αρνητικά εντυπωσιακή. Την περίοδο 2003-2008 η μείωση της προστιθέμενης αξίας έφτασε στο 76% ενώ της απασχόλησης στο 59%. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν πως η μείωση που καταγράφεται στο σύνολο της οικονομίας στους υπόλοιπους τομείς είναι ασύμμετρα πτωτική σε σχέση με την ποσοστιαία «βουτιά» στον κλάδο της οικονομίας. (πίνακας 3.2)



Πίνακας 3.2: Προστιθέμενη αξία και Απασχόληση στις κατασκευαστικές και στην οικονομία εξ ολοκλήρου. Πηγή: Eurostat

Τα τελευταία χρόνια η οικονομική κρίση έχει σταθεί εμπόδιο για πιθανές νέες οικοδομήσεις, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Το 2013 όταν «ξεπάγωσαν» οι συμβάσεις παραχώρησης μεγάλων δημόσιων έργων, η συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων και του ΕΣΠΑ, έδωσαν ώθηση στην συνέχιση κάποιων έργων δημοσίου συμφέροντος, κυρίως στον οδικό άξονα. Τα έργα αυτά δόθηκαν σε εγχώριες εταιρίες όπως η Ελλάκτωρ, η Άβαξ και η ΓΕΚ-Τέρνα.

Πλέον η πορεία του κατασκευαστικού κλάδου εγχώρια, εξαρτάται σχεδόν κατά αποκλειστικότητα από τα προγράμματα Δημοσίων επενδύσεων και τις εισροές πόρων από την Ε.Ε.. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα ENERGI.A.gr, πολλές κατασκευαστικές εταιρίες πλέον στρέφονται στο εξωτερικό.

«Στο πλαίσιο αυτό, 42 εταιρίες που δραστηριοποιούνται σε δομικά υλικά και κατασκευές πήραν μέρος σε σχετική έκθεση που διοργανώθηκε πριν από λίγες μέρες στο Ντουμπάι»

Πηγή: energia.gr

Ωστόσο, σύμφωνα με άρθρο της big business, διευθυντές των μεγαλύτερων δήλωσαν πως επιλέγουν να στηρίξουν την εγχώρια αγορά. Ο κύριος Μιτζάλης, διευθύνων σύμβουλος της J&P ABAΞ. Όπως είπε, η Ελλάδα έχει καταφέρει να

ολοκληρώσει μεγάλο τμήμα των αναγκαίων υποδομών στις μεταφορές, ενώ έχουν γίνει σημαντικά βήματα στην ενέργεια, αλλά υπάρχουν τομείς όπως τα λιμάνια, τα αεροδρόμια, τα περιβαλλοντικά έργα και οι νέες τεχνολογίες που δεν έχουν ακόμα την πρόοδο που όφειλαν.

Την τελευταία δεκαετία, στην Ελλάδα ολοκληρώθηκαν τεράστιες επενδύσεις που βρίσκονταν σε εκκρεμότητα κι έτσι προσέλκυσαν σημαντικά ιδιωτικά κεφάλαια και στήριξαν την τοπική οικονομία.

Ο κ. Περδικάρης, εντεταλμένος σύμβουλος της ΤΕΡΝΑ, ανέφερε ότι η κρίση φαίνεται ότι βαίνει προς το τέλος της. Οι εταιρείες του κλάδου, θα πρέπει να αξιολογήσουν τα έξοδα τους και να αξιοποιήσουν τα νέα τεχνολογικά εργαλεία και να στοχεύσουν στην εκτέλεση περιβαλλοντικών και ενεργειακών έργων. Σύμφωνα με έκθεση της Mc Kinsey, η πλέον οικονομικά ανταγωνιστική τεχνολογία τα επόμενα χρόνια θα είναι οι ΑΠΕ. Η Ελλάδα μπορεί να μετατραπεί σε «μπαταρία» του Νότου, εξαιτίας του ανάγλυφου εδάφους της, του ήλιου και της θάλασσας.

Είναι γεγονός πως οι ελληνικές κατασκευαστικές εταιρίες έχουν εξαιρετική δυναμική, ωστόσο την τελευταία δεκαετία επλήγησαν από την οικονομική κρίση περισσότερο από κάθε άλλο επενδυτικό κλάδο.

3.2 Η σημασία της ΕΚΕ και οι λόγοι εφαρμογής της από τις κατασκευαστικές εταιρείες

Για μία κατασκευαστική εταιρεία, η εφαρμογή πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καθιστά την επιχείρηση πιο αποδοτική τόσο για την ίδια όσο και για τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Συχνά, οι επιχειρήσεις υιοθετούν την ΕΚΕ με γνώμονα τη δημιουργία και τη διατήρηση καλών σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη, αυτό διασφαλίζει την ανεμπόδιστη λειτουργία της επιχείρησης. Έτσι δημιουργεί μία καλύτερη εικόνα, η οποία λειτουργεί θελκτικά για τους πιθανούς επενδυτές, καταναλωτές, εργαζομένους, ΜΜΕ άλλα και τις κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιούνται. Τα τελευταία χρόνια επικρατεί η άποψη πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ επιχειρήσεων με υψηλό βαθμό ενσωμάτωσης ΕΚΕ και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων.

Όταν οι δραστηριότητες μίας επιχείρησης έχουν ποιότητα και είναι επωφελείς για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, τότε επιδρούν θετικά στην επίτευξη των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών στόχων. Οι εταιρείες αποκτούν τη φήμη ότι είναι χρήσιμες για τον κόσμο πέρα από τον εαυτό τους. Η διαφήμιση είναι ένα από τα πιο αποτελεσματικά εργαλεία μάρκετινγκ και ο αντίκτυπος της ΕΚΕ μέσω των κοινωνικών δικτύων μπορεί να είναι πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αντίκτυπο που μπορεί να έχει μια οργανωμένη διαφημιστική καμπάνια. Για να επιτευχθεί το μάρκετινγκ της ΕΚΕ πρέπει να έχει ηθικές παραμέτρους, αληθινό και να είναι έτσι διαμορφωμένο ώστε να συμφωνεί με τις βασικές δραστηριότητες της επιχείρησης. Η εταιρική φήμη που στηρίζεται στην εκτίμηση και τη εμπιστοσύνη, χρειάζεται πολύ χρόνο για να χτιστεί αλλά μέσα σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα μπορεί να χαθεί. Η Maignan et al. πρότειναν οκτώ βήματα για να επιτευχθεί το μάρκετινγκ ΕΚΕ, σύμφωνα με οκτώ στάδια:

1. Ανακάλυψη οργανωσιακών προτύπων και αξιών
2. Προσδιορισμός των ενδιαφερόμενων μερών
3. Προσδιορισμός των ζητημάτων τα οποία απασχολούν τα ενδιαφερόμενα μέρη
4. Αξιολόγηση της έννοιας ΕΚΕ για την επιχείρηση
5. Έλεγχος στις τρέχουσες πρακτικές
6. Υλοποίηση πρωτοβουλιών
7. Προώθηση της ΕΚΕ
8. Εξασφάλιση της ανατροφοδότησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη

Η ΕΚΕ σε επίπεδο μάρκετινγκ μπορεί να ενισχύσει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας εταιρείας στην αγορά. Αυτό, περιλαμβάνει ικανότητες, πόρους και δεξιότητες που επιτρέπουν στην επιχείρηση να διαφοροποιηθεί από τους ανταγωνιστές της και να επιτυγχάνει σε βάθος χρόνου. Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μπορεί να αφορά στους περισσότερο αφοσιωμένους υπαλλήλους, στην μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, στη βελτίωση της δικτύωσης και των σχέσεων των σχέσεων

των ενδιαφερόμενων μερών, στην αύξηση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας, στη μείωση του κόστους και του κινδύνου, στην πρόσβαση στην αγορά και στην ικανοποίηση των πελατών.

Το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα θα ενισχύσει την φήμη της και θα αναπτύξει τις δημόσιες σχέσεις της. Η επιτυχία των δημοσίων σχέσεων της επιχείρησης άπτεται της εμπιστοσύνης του εξωτερικού περιβάλλοντος προς την επιχείρηση. Η εμπιστοσύνη αυτή θα προκύψει από την ανταλλαγή πληροφοριών για ζητήματα που αφορούν στην κοινωνική ευθύνη και την υπευθυνότητα της επιχείρησης. Επίσης, η επιχείρηση θα επωφεληθεί από την βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης μέσω της καλύτερης κατανόησης σημαντικών ζητημάτων της επιχείρησης σε τομείς της εργασίας, του περιβαλλοντικού αντικτύπου και της κοινωνικής προσφοράς. Για να ενισχυθεί και να αναπτυχθεί η εμπιστοσύνη στα πλαίσια της ΕΚ, χρήσιμα εργαλεία είναι η υιοθέτηση πρακτικών διαφάνειας και δημοσιοποίησης της κοινωνικής προσφοράς και της περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης και η πιστοποίηση με βάση τα πρότυπα εθελοντικής βιωσιμότητας. Οι 17 Στόχοι Βιωσιμότητας του ΟΗΕ δίνουν τις κατευθυντήριες προς αυτή την κατεύθυνση.

Εξαιτίας της καλής φήμης και της δημοσιότητας, της διαφάνειας και των σχέσεων εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις έχουν καλύτερη πρόσβαση σε κεφάλαια και όρους δανεισμού. Τα τελευταία χρόνια, πολλά χρηματιστήρια ιδιαίτερα στις αναδυόμενες αγορές, έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες για την καλύτερα προώθηση της διαφάνειας. Επιπλέον η θετική φήμη που προσδίδει η ΕΚΕ σε μία εταιρία την καθιστά και καλό επιχειρηματικό εταίρο. Η πιστοποίηση βασισμένη σε διεθνή πρότυπα παίζει σημαντικό ρόλο στην οικοδόμηση μίας τέτοιας φήμης και στη δημιουργία αποδείξεων για την αξιοπιστία της.

Όσο η ΕΚΕ εμβαθύνει τις σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη, βοηθά στην αποφυγή των συγκρούσεων μεταξύ τους και κατά συνέπεια μειώνεται ο κίνδυνος του ρίσκου και αυξάνει την σταθερότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Η περιβαλλοντική επίδοση της επιχείρησης μπορεί να είναι συνδεδεμένη με τον κλάδο που λειτουργεί η επιχείρηση. Έτσι, είναι εύλογο να θεωρείται πως μία

κατασκευαστική εταιρεία έχει να αντιμετωπίσει διάφορους παράγοντες που μπορεί να δυσχεραίνουν την εφαρμογή της ΕΚΕ και συνεπώς, πρέπει να προσδιοριστούν. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο μίας κατασκευαστικής εταιρείας πρέπει να υπάρχει σωστό μελετητικό σχέδιο και σωστή εφαρμογή στα πλαίσια της ΕΚΕ.

Τα πολλαπλά οφέλη για μία επιχείρηση επικεντρώνονται στη δυνατότητα βελτίωσης του κλίματος εντός του οργανισμού αυξάνοντας τα επίπεδα ικανοποίησης των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών. Στο εσωτερικό περιβάλλον είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές εργασίας. Έτσι αναπτύσσεται μία ισχυρή επιθυμία διατήρησης συμμετοχής τους στην ΕΚΕ της εταιρείας και κατά συνέπεια η εταιρεία διατηρεί το προσωπικό της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Η ανάπτυξη του έργου των κατασκευαστικών εταιριών με γνώμονα την ΕΚΕ και τη βιωσιμότητα αποτελεί την κύρια πηγή δημιουργίας εισοδήματος, δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες για την ταχεία και διαρκή αύξηση του βιοτικού επιπέδου για όλους, ενώ παρέχει τεχνολογικές λύσεις για την περιβαλλοντικά ορθή βιομηχανοποίηση.

Η εξοικονόμηση κόστους έχει κερδίσει ευρεία αποδοχή από τους επαγγελματίες του κατασκευαστικού κλάδου, αλλά και επιχειρηματίες κάθε άλλου τομέα. Η μείωση του κόστους μπορεί να υπολογιστεί με τη σύγκριση του μέσου όρου πρόσληψης ανά υπάλληλο πριν και μετά την ΕΚΕ. Στη μείωση του κόστους έχει συμβάλει σημαντικά και λόγω της σημαντικής μείωσης των ατυχημάτων στον εργασιακό χώρο εξαιτίας των ανεπαρκών προτύπων ασφαλείας. Επίσης λόγω της αυξημένης οργανωτικής δέσμευσης το κόστος εποπτείας μπορεί να μειωθεί, αυτό σημαίνει εξοικονόμηση χρόνου των υψηλά ιστάμενων στην ιεραρχία με υψηλότερους μισθούς.

Έχει γίνει πλέον κατανοητό ότι η αύξηση της παραγωγικότητας και των εισοδημάτων καθώς και οι βελτιώσεις στον τομέα της υγείας και της εκπαίδευσης προϋποθέτουν επενδύσεις στις υποδομές. Τα υψηλότερα προσόντα των εργαζομένων και της μάθησης και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ως μέσα αύξησης της παραγωγικότητας συντελούν και ως μέσα αύξησης της ποιότητας. Η μεγαλύτερη διαφάνεια και η καλύτερη παρακολούθηση της διεργασίας παραγωγής,

τα λιγότερα ατυχήματα και οι περιορισμοί συμβάλουν στη συνεχή διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου ποιότητας.

3.3 Η ΕΚΕ και η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνάς κατασκευαστικές εταιρίες στην Ελλάδα

Ο κατασκευαστικός κλάδος στην Ελλάδα είναι ετερογενής και εξαρτάται από πληθώρα διαφορετικών επαγγελμάτων, χαρακτηρίζεται από υψηλής έντασης εργασία, μεγάλη κινητικότητα ανθρώπινου δυναμικού (εποχιακό προσωπικό) και αυξημένες ανάγκες ενίσχυσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Από τις εισηγμένες στο Ελληνικό Χρηματιστήριο τρεις είναι οι εταιρείες του κλάδου που κατατάσσονται στις εκατό κορυφαίες του κόσμου. Σύμφωνα με το emea.gr, η ελληνική εταιρία Ελλάκτωρ βρίσκεται στη 81^η θέση, η ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ στην 91^η και η J&P-AVAST στην 98^η.

Σε ό,τι αφορά το Ανθρώπινο Δυναμικό της εταιρείας Ελλάκτωρ, στην έκθεση ΕΚΕ που δημοσίευσε το 2017, η εταιρεία στοχεύει σε ένα υγιές, σταθερό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον το οποίο θα ενισχύσει την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των εργαζομένων. Από το Μάιο του 2004 ο Όμιλος εφαρμόζει πιστοποιημένα Συστήματα Υγιεινής και Ασφάλειας βασισμένα στο OHSAS 1800, με στόχο την ενοποιημένη και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των προβλημάτων που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Η εταιρεία έχει διευθυντές ασφαλείας και επαγγελματίες γιατρούς σε όλους τους χώρους εργασίας, τα οχήματα πρώτης βοήθειας και τα οχήματα μεταφοράς ασθενών σε συνεργασία με νοσοκομεία της περιοχής όπου διεξάγονται διάφορες δραστηριότητες και σχέδια της εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να διευθετήσουν τα ζητήματα που τους απασχολούν μέσω των εκπροσώπων τους, του διευθυντή περιβάλλοντος και του διευθυντή υγείας και ασφάλειας. Η διεύθυνση υγείας και ασφάλειας καταγράφει κάθε ατύχημα που μπορεί να συμβεί και κάνει δηλώσεις των συμβάντων στο Κέντρο Παρουσιάσεων Επαγγελματικού Κινδύνου (Occupation Risk Prevention Center). Οι εργαζόμενοι του ομίλου καλύπτονται από το πρόγραμμα υγείας της εταιρείας. Αυτό το πρόγραμμα

περιλαμβάνει: ασφάλιση ασθένειας ή μόνιμης αναπηρίας λόγω ατυχήματος ή προσωρινής αναπηρίας για εργασία λόγω ατυχήματος ή ασθένειας. Ο στόχος της Ελλάκτωρ είναι ο συνδυασμός ενός επιχειρηματικού μοντέλου με πιο ανθρωποκεντρική προσέγγιση στο πλαίσιο των προσδοκιών μιας σύγχρονης κοινωνίας. Η Ελλάκτωρ παρέχει ίσες ευκαιρίες στους υπαλλήλους του και αποφεύγει τις διακρίσεις στην εργασία.

Η εταιρεία ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ στην έκθεση ΕΚΕ που δημοσίευσε για το 2017, υπογραμμίζει πως η συμβολή του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας είναι καθοριστική για την επίτευξη των στόχων της. Ο όμιλος, επενδύει στους ανθρώπους του και μέσα από το εργασιακό περιβάλλον που διαμορφώνει, μεριμνά για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, τα δικαιώματά τους, τις ίσες ευκαιρίες, τη στήριξη της διαφορετικότητας. Η εταιρεία φροντίζει έτσι ώστε να προσφέρει ένα υγιές, ασφαλές και ισορροπημένο περιβάλλον, έτσι επιβραβεύει την καινοτομία, μετέχει στην υλοποίηση του οράματος της, διευρύνει τις διεθνείς προοπτικές και συμβάλει στην επιχειρηματική επιτυχία. Το εργασιακό περιβάλλον έχει διαμορφωθεί τοποθετώντας στο κέντρο του τον εργαζόμενο, ακολουθώντας διαδικασίες για την ανάπτυξη του και διακρινόμενος για την εταιρική κουλτούρα και τις ηθικές αξίες του.

Ο όμιλος εφαρμόζει απαρέγκλιτα τις διεθνείς αρχές δικαιωμάτων και σέβεται τα εθνικά και τοπικά πλαίσια λειτουργίας στις χώρες που δραστηριοποιείται. Αφενός η Διεθνής Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ILO) και το Οικουμενικό Συμφωνο του ΟΗΕ και αφετέρου οι υψηλές εταιρικές αξίες διαμορφώνουν ένα αυστηρό πλαίσιο ως προς το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων του. Λόγω της φύσης της δραστηριότητας του Ομίλου ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ, άνδρες συνθέτουν κυρίως το εργατικό δυναμικό του. Ωστόσο αποτελεί πάγια εντολή του Ομίλου η αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης. Κατευθυνόμενη προς αυτή την κατεύθυνση, η εταιρεία απασχολεί γυναίκες περίπου στο 60% του συνόλου των διοικητικών θέσεων.

Σε ότι αφορά την εταιρεία J&P-ΑΒΑΞ, στην έκθεση ΕΚΕ που δημοσίευσε στην σελίδα της εταιρείας, αναφέρεται πως το Ανθρώπινο Δυναμικό είναι αυτό που κάνει πράξη καθημερινά τη φιλοσοφία και το όραμα της. Η εταιρεία φροντίζει να διατηρεί να

διατηρεί και να εξελίσει το σύγχρονο, δημιουργικό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον της, το οποίο είναι απαλλαγμένο από διακρίσεις, προωθώντας παράλληλα αξίες όπως η ομαδικότητα, ο αλληλοσεβασμός, η εμπιστοσύνη και η συνεργασία. Οι πολιτικές και οι πρωτοβουλίες της εταιρείας για το ανθρώπινο δυναμικό αποσκοπούν στην αποτελεσματική προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό και μέσα από την εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων επιλογής, εκπαίδευσης, αξιολόγησης και ανταμοιβής δίνεται έμφαση σε τρεις τομείς. Αρχικά επικεντρώνεται, στη στελέχωση μέσα από αξιολογικά συστήματα επιλογής και αξιολόγησης, σύμφωνα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις κάθε εργασιακού πεδίου. Επίσης, δίνεται έμφαση στην παροχή ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του κάθε εργαζομένου και τέλος στην ενίσχυση ενός πλαισίου αναγνώρισης, σύμφωνα με τις αξίες της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο του Συστήματος Διαχείρισης για την Υγεία και την Ασφάλεια, η Εταιρεία εφαρμόζει διαδικασία διαχείρισης συμβάντων, με σκοπό τον καθορισμό ενός αποτελεσματικού μηχανισμού για τη διαχείριση των ατυχημάτων που ενδέχεται να προκύψουν στα εργοτάξια ή άλλες εγκαταστάσεις της για την επίτευξη του στόχου με μηδενικά ατυχήματα.

Η Εταιρεία φροντίζει ώστε όχι μόνο να τηρούνται οι κανόνες υγείας και ασφάλειας, αλλά και οι εργαζόμενοι να είναι άρτια εκπαιδευμένοι για την αποτελεσματική αντιμετώπιση οποιουδήποτε περιστατικού. Σε κάθε εργοτάξιο, αρμόδιος για τα θέματα υγείας και ασφάλειας είναι ο Τεχνικός Ασφαλείας, ο οποίος πραγματοποιεί επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις, φροντίζει για την εκπαίδευση των εργαζομένων, καθώς και για την επίλυση τυχόν ζητημάτων που προκύπτουν, πάντα σε συνεργασία με τον υπεύθυνο του εργοταξίου. Επίσης η Εταιρεία υποστηρίζει τη συνεχή και συστηματική αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων της μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιπλέον πρωτοβουλιών. Η δια βίου εκπαίδευση προσφέρεται στους ανθρώπους μας μέσω ενδο-εταιρικών σεμιναρίων, της συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά και μεταπτυχιακά προγράμματα με στόχο την περαιτέρω προσωπική και επαγγελματική τους βελτίωση, καθώς και μέσω της ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, σε εξατομικευμένη βάση.

Η J&P-ΑΒΑΞ, συμμορφώνεται πλήρως με την κείμενη νομοθεσία, βάσει της οποίας απαγορεύεται η παιδική εργασία και διασφαλίζει πως όλοι οι εργαζόμενοι, είναι άνω των 18 ετών. Μέχρι και σήμερα στην J&P-ΑΒΑΞ, δεν έχει εντοπιστεί ή αναφερθεί κάποιο περιστατικό διάκρισης στο σύνολο του προσωπικού της, λόγω φύλου ή εθνικότητας

3.4 Η ΕΚΕ και η Διαχείριση Περιβάλλοντος από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνάς κατασκευαστικές εταιρίες στην Ελλάδα

Η δραστηριότητα των κατασκευαστικών εταιριών στα πλαίσια της ΕΚΕ, μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην μείωση εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (CO₂) μειώνοντας έτσι τον περιβαλλοντικό τους αντίκτυπο. Για να επιτευχθεί αυτό μακροπρόθεσμα, πρέπει να επενδύουν συνεχώς στη έρευνα και στην ανάπτυξη τεχνολογιών προς την κατεύθυνση αυτή. Η συνεισφορά των κατασκευαστικών εταιριών στην αναστολή της κλιματικής αλλαγής μπορεί να γίνει με την πρόληψη. Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση και την διαχείριση των κινδύνων και την εσωτερική επικοινωνία σχετικά με αυτό. Σε μία τέτοια περίπτωση οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων πρέπει να εφαρμόζουν μέτρα πρόληψης για να αποφυγή περιβαλλοντικών ζημιών. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να γίνει αξιολόγηση και οικονομική ανάλυση του κόστους και του οφέλους.

Η Ελλάκτωρ υιοθέτησε τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης μέσω της διεύρυνσης της φιλικής προς το περιβάλλον πολιτικής της, η οποία χαρακτηρίζει κάθε πτυχή των δραστηριοτήτων της. Στο πλαίσιο αυτό ο όμιλος έχει αναπτύξει περιβαλλοντικά Συστήματα Διαχείρισης για όλους τους συνεργάτες του από την πρώτη δεκαετία του 21ου αιώνα. Σήμερα ο όμιλος έχει επτά πιστοποιημένες θυγατρικές εταιρείες σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001. Μία από τις θυγατρικές εταιρείες, η ΑΚΤΩΡ Α.Ε. πιστοποιείται σύμφωνα με το EMAS: ECO. Λαμβάνοντας υπόψη τα επιτυχημένα αποτελέσματα αυτών των προσπαθειών, η εταιρεία συνεχίζει την εφαρμογή των περιβαλλοντικών συστημάτων σε κάθε νέα δραστηριότητα της, κάνοντας το περιβαλλοντικό μέλημα την αφετηρία της αειφόρου ανάπτυξης.

Λαμβάνοντας υπόψιν, την διεθνή και τοπική δραστηριότητα συγκράτησης, η διοίκηση της ΑΚΤΩΡ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η βιωσιμότητα της επιχείρησης βασίζεται στο περιβάλλον. Το περιβάλλον που δανείστηκε από τις μελλοντικές γενιές και στους οποίους ευχόμαστε ευημερία. Η κατασκευαστική δραστηριότητα είναι αναγκαιότητα και ταυτόχρονα είναι ο άξονας κάθε είδους ανάπτυξης. Η εταιρεία είναι κοινωνικά υπεύθυνη μόνο όταν όλες οι δραστηριότητές της έχουν ως στόχο την περιβαλλοντική προστασία. Αυτές είναι οι αρχές που ακολουθούνται μέχρι τώρα, ενώ εγγυάται την περιβαλλοντική τους επίδοση μέσω της εφαρμογής του EMS, το οποίο ελέγχεται σύμφωνα με το EMAS, τα περιβαλλοντικά δεδομένα της ΑΚΤΩΡ επικυρωμένα από τον Οργανισμό Πιστοποίησης TÜV Hellas και δημοσιεύεται στον ιστότοπο της εταιρείας, στον δικτυακό τόπο του ομίλου, στους ιστοτόπους EMAS-Hellas και EU-EMAS, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό πλήρη διαφάνεια όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος.

Η εταιρεία συμμετείχε το 2009 στο τρίτο διαγωνισμό των Ελληνικών Επιχειρηματικών Βραβείων για το Περιβάλλον που διοργανώνεται στην Ελλάδα, αντιστοιχούσε στα Ευρωπαϊκά Βραβεία Επιχειρήσεων για το Περιβάλλον που οργανώνονται σε κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα βραβεία αυτά από ένας ευρωπαϊκός θεσμός από το 1987 και αποσκοπεί στην αναγνώριση και την προώθηση των πρακτικών για την προστασία του περιβάλλοντος καθώς και στην ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Η κατασκευαστική εταιρεία ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ, σε ότι αφορά το περιβάλλον υιοθετεί ως στρατηγική επιλογή την επένδυση στην επανάσταση της Καθαρής Ενέργειας που συντελείται σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι αυξημένες ανάγκες για ενέργεια, ειδικά με την ανάπτυξη των αστικών κέντρων, συνοδεύονται παράλληλα από μία σειρά δράσεων που προωθούνται από τις κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και σχετίζονται με την εξοικονόμηση ενέργειας, τον έλεγχο των εκλυόμενων αερίων και τη διαχείριση νερού. Η προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή αποτελεί αναγκαιότητα και ο όμιλος επικεντρώνεται στη μετάβαση σε μία οικονομία που θα εξαρτάται λιγότερο από ορυκτά καύσιμα και θα εξασφαλίσει βιώσιμες πόλεις και κοινωνίες.

Οι ολοένα και πιο εμφανώς επιζήμιες επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής επιβάλλουν τη λήψη μέτρων μείωσης των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου.

Εφαρμόζοντας ένα σύγχρονο και ολοκληρωμένο Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, η ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ καταγράφει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του και συνεπώς είναι σε θέση να λάβει εγκαίρως αναγκαία μέτρα, με σκοπό τον περιορισμό του περιβαλλοντικού του αποτυπώματος και τη διαρκή βελτίωση της επίδοσης της. Ο όμιλος εφαρμόζει το πιστοποιημένο Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, Σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ISO 14001, για τις περισσότερες θυγατρικές: ΤΕΡΝΑ, ΤΕΡΝΑ S.A ABHU DHABI, ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ, ΤΕΡΝΑ ΛΕΥΚΟΛΥΘΟΙ, ΝΕΑ ΟΔΟΣ, ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΔΡΟΜΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ, ΗΡΩΝ, ΓΕΚ SERVICES, ΗΛΙΟΧΩΡΑ. Η στρατηγική της ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ εστιάζει στην πρόληψη και τον περιορισμό των επιπτώσεων των δραστηριοτήτων του. Ως αποτέλεσμα, ο όμιλος δρα στοχευμένα, λαμβάνοντας μέτρα που οδηγούν στη μείωση του συνολικού περιβαλλοντικού του αποτυπώματος.

Η πολιτική του ομίλου θέτει ως προτεραιότητα την αποδοτική χρήση πρώτων υλών και λοιπών υλικών και την ενδεχόμενη επαναχρησιμοποίηση τους όπου είναι εφικτό, για λόγους εξοικονόμησης φυσικών πόρων και εξασφάλισης οικονομικού οφέλους. Με υπεύθυνες επιλογές, ο Όμιλος δημιουργεί έργα τα οποία βοηθούν στην αναστροφή της κλιματικής αλλαγής, στη βελτίωση της ανθρώπινης υγείας, στην προστασία και αποκατάσταση των υδάτινων πόρων και της βιοποικιλότητας των οικοσυστημάτων.

Η σωστή ενημέρωση και η συστηματική εκπαίδευση των εργαζομένων του Ομίλου αποτελούν προϋποθέσεις για τη πρόληψη και τον περιορισμό των επιπτώσεων στο περιβάλλον. Επιδιώκοντας την καλλιέργεια εταιρικής κουλτούρας σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και τη βελτίωση του συνολικού περιβαλλοντικού αποτυπώματος, ο Όμιλος προγραμματίζει ετήσια βάση εκπαίδευσης περιβαλλοντικού περιεχομένου. Η θεματολογία εκπαίδευσης ανταποκρίνεται τόσο στις ανάγκες και τις απαιτήσεις των έργων που αναλαμβάνει ο Όμιλος, όσο και στους ρόλους και τα καθήκοντα των εργαζομένων. Για λόγους ασφαλείας παρέχεται πλήρης ενημέρωση και στους επισκέπτες των εργοταξίων. Την υλοποίηση των εκπαιδύσεων αναλαμβάνει η Διεύθυνση Περιβάλλοντος αλλά και εξωτερικοί φορείς.

Στην περίπτωση της J&P-ΑΒΑΞ, στην έκθεση ΕΚΕ δεσμεύονται για τη μείωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος. Στο πλαίσιο της εφαρμογής της Πολιτικής Περιβάλλοντος, με ιδιαίτερη έμφαση στην υλοποίηση δράσεων για την ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που προκύπτουν από τις δραστηριότητές της εταιρείας. Η εταιρία εφαρμόζει Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, πιστοποιημένο σύμφωνα με το πρότυπο EN ISO 14001, το οποίο καλύπτει όλα τα στάδια και τους κατασκευαστικούς τομείς δραστηριοποίησης. Λειτουργώντας με αυτόν τον τρόπο, γίνονται αντιληπτές έγκαιρα τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις που ενδέχεται να δημιουργηθούν από τις δραστηριότητές της εταιρείας και στη συνέχεια ακολουθεί η αντιμετώπιση τους με αποτελεσματικότητα.

Σε όλα τα έργα, από το στάδιο κατασκευής μέχρι το στάδιο της αποκατάστασης και επαναφοράς, το σύνολο των θεμάτων που αφορούν στο περιβάλλον και την προστασία του, αποτελούν ύψιστη προτεραιότητα για την Εταιρία. Σε αυτό το πλαίσιο, φροντίζουμε για την εκπαίδευση και συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με περιβαλλοντικά θέματα, και παράλληλα υλοποιούνται συγκεκριμένες ενέργειες με σκοπό την αποτελεσματική διαχείριση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

Σε κάθε έργο και περιοχή όπου δραστηριοποιείται η J&P-ΑΒΑΞ, τίθεται βασική προτεραιότητα η ελαχιστοποίηση της περιβαλλοντικής επιβάρυνσης. Προς αυτή την κατεύθυνση, σε περίπτωση που σημειωθεί κάποιο περιβαλλοντικό συμβάν, η Εταιρία θέτει άμεσα σε λειτουργία σχετικό σχέδιο επέμβασης και τον συντονισμό της ομάδας Κατάστασης Έκτακτης Ανάγκης (ΚΕΑ). Στο πλαίσιο εφαρμογής του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, η J&P-ΑΒΑΞ εφαρμόζει προγράμματα και διαδικασίες για τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας, καθώς και για την ορθολογική κατανάλωση νερού, τόσο στα έργα που εκτελεί, όσο και στην καθημερινή λειτουργία των εγκαταστάσεων της. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της συστηματικής παρακολούθησης, στην Εταιρία πραγματοποιείται καταγραφή της κατανάλωσης ενέργειας από τις δραστηριότητες της και τη λειτουργία των γραφείων της. Παράλληλα, η Εταιρία βρίσκεται σε διαδικασία ανάπτυξης του

Συστήματος Διαχείρισης Ενέργειας, ώστε να πιστοποιηθεί σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ISO 50001. Οι υπολογισμοί των εκπομπών CO₂ που ακολουθούν για τα έτη 2016 και 2017, έχουν υπολογιστεί με βάση το ενεργειακό μίγμα παραγωγής ρεύματος στη χώρα για το έτος 2016 (0,58415 tn CO₂ ανά MWh) και για το έτος 2017 (0,62497 tn CO₂ ανά MWh), αντίστοιχα.

Επίλογος- Συμπεράσματα

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι μία παρεξηγήσιμη έννοια, συχνά συγχέεται με τη φιλανθρωπία ή την περιβαλλοντική ευσυνειδησία. Η ΕΚΕ για μία επιχείρηση

είναι το πλαίσιο στο οποίο περικλείονται όλες οι οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη από αυτήν χωρίς να αντιβαίνει ποτέ τον κύριο σκοπό της εταιρείας. Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι όλα εξίσου σημαντικά και επιλήψιμα για μία εταιρεία που την ενδιαφέρει να είναι κοινωνικά υπεύθυνη και βιώσιμη. Το Σεπτέμβριο του 2015, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ στη Νέα Υόρκη ενέκρινε την Ατζέντα 2030, στην οποία συμπεριλήφθηκαν οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης. Οι ΣΒΑ, καλούν τις επιχειρήσεις να είναι σε επιφυλακή για την πρόληψη πιθανών κοινωνικών, περιβαλλοντικών ή οικονομικών προβλημάτων, τα οποία αργότερα θα μπορούσαν να δημιουργήσουν σοβαρά ή και μη αναστρέψιμα προβλήματα.

Σε ό,τι αφορά την ΕΚΕ και την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, η ηθική, δίκαιη και αξιοκρατική αντιμετώπιση των εργαζομένων, δημιουργούν την ανάγκη για αφοσίωση και ταύτιση με τις αξίες της εταιρείας. Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον συνεπάγεται ένα αφοσιωμένο και πιο αποδοτικό εργατικό δυναμικό, αυτό πέραν της ευημερίας των εργαζομένων προφέρει στην ίδια την επιχείρηση. Έτσι δημιουργείται μία θετική φήμη για την επιχείρηση και αυτό λειτουργεί άμεσα ως διαφήμιση για αυτήν.

Τα τελευταία χρόνια η οικολογική καταστροφή και η κλιματική αλλαγή έχουν γίνει αντιληπτές σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε επίπεδο ΕΚΕ το περιβάλλον είναι ένα από τα μείζονα ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς χωρίς ένα υγιές περιβάλλον τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι ίδιοι οι άνθρωποι δεν θα μπορέσουν να επιβιώσουν αξιοπρεπώς. Ειδικότερα οι εταιρείες δεν θα μπορέσουν να έχουν τους απαιτούμενους πόρους και πρώτες ύλες για την παραγωγή των προϊόντων τους. Μία κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση οφείλει να δρα με τρόπο τέτοιο ώστε να περιορίζεται η χρήση φυσικών πόρων, να μειώνονται οι ρυπογόνες πρακτικές, συμπεριφορές, η κατανάλωση ενέργειας και η εκπομπή ρύπων, λυμάτων και αποβλήτων. Δεδομένης της απήχησης που έχει η περιβαλλοντική ευσυνειδησία, οι επιχειρήσεις κερδίζουν μία ομάδα πελατών που για αυτούς η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί κριτήριο για την επιλογή ή μη των προϊόντων μίας επιχείρησης.

Για τις κατασκευαστικές εταιρείες η ΕΚΕ, αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο για να καταστεί η επιχείρηση αποδοτική για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η μεγαλύτερη διαφάνεια στις δραστηριότητες των επιχειρήσεων, η μείωση των ατυχημάτων και η συνεχής επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων συμβάλουν στην διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου ποιότητας. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις κατασκευαστικές σε επίπεδο ΕΚΕ, οι εκθέσεις των τριών μεγαλύτερων κατασκευαστικών εταιρειών στην Ελλάδα συγκλίνουν σε ότι αφορά τις επιδιώξεις τους. Και οι τρεις επενδύουν σε ένα υγιές, ισορροπημένο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με παροχές ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης. Οι επιχειρήσεις αυτού του βεληνεκού επικεντρώνονται στην ασφάλεια των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους αλλά και για την εκπαίδευση τους.

Είναι πολύ σημαντικό για μία επιχείρηση στον κατασκευαστικό κλάδο που επιδιώκει ΕΚΕ, να είναι περιβαλλοντικά ευσυνείδητη. Για να γίνει αυτό πραγματικότητα πρέπει να επενδύσει η επιχείρηση στην ανάπτυξη τεχνολογιών που αποσκοπεί στην αναστολή της κλιματικής αλλαγής και του περιβαλλοντικού αποτυπώματος. Οι τρεις προαναφερθείσες επιχειρήσεις συγκλίνουν σε μεγάλο βαθμό. Στοχεύουν στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος και πιο συγκεκριμένα στη μείωση των εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα και της κατανάλωσης της ενέργειας. Σημαντικό για τις επιχειρήσεις είναι να επιδιώκουν την καλλιέργεια εταιρικής κουλτούρας σε θέματα που αφορούν στο περιβάλλον και να εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους τρόπο τέτοιο ώστε να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν οποιοδήποτε περιβαλλοντικό αναπάντεχο γεγονός προκύψει.

Βιβλιογραφία

CSR Hellas,2019, Ανακτήθηκε από: [https://www.csrhellas.net/network/themata-
eke/ti-einai-eke/](https://www.csrhellas.net/network/themata-eke/ti-einai-eke/)

Debbie Haski-Leventhal, Κωνσταντίνος Μανασάκης (επιμ),2018,Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Εργαλεία και θεωρίες για υπεύθυνη διοίκηση, εκδ: ΤΖΙΟΛΑ

Deloitte: 3 ελληνικές εταιρείες στις κορυφαίες κατασκευαστικές του κόσμου , 2019, Ανακτήθηκε από: [https://emea.gr/deloitte-3-
%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-
%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B5%CE%AF%CE%B5%CF%82-
%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-
%CE%BA%CE%BF%CF%81%CF%85%CF%86%CE%B1%CE%AF%CE%B5/555399/](https://emea.gr/deloitte-3-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B5%CE%AF%CE%B5%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%BA%CE%BF%CF%81%CF%85%CF%86%CE%B1%CE%AF%CE%B5/555399/)

Ecopress: Περιβάλλον Αυτοδιοίκηση Τεχνική Υποστήριξη, Οι 9 δράσεις – αιχμής των επιχειρήσεων για το Περιβάλλον – Στο 19% η περιβαλλοντική δαπάνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης – Τα «μυστικά» της διεθνούς αξιολόγησης, Ανακτήθηκε από: <http://ecopress.gr/?p=4667>

International Hellenic University , Εγχειρίδιο στη βιώσιμη Ανάπτυξη, 2015,Ανακτήθηκε από: [https://www.ihu.edu.gr/icsd/docs/eisagogi-sti-viosimi-
anaptyxi.pdf](https://www.ihu.edu.gr/icsd/docs/eisagogi-sti-viosimi-anaptyxi.pdf)

J&P-AVAX: Έκθεση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, 2019, Ανακτήθηκε από: [http://www.jp-
avax.gr/updocuments/%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%
CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%95%CE%9A%CE%95%202017.pdf](http://www.jp-avax.gr/updocuments/%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%95%CE%9A%CE%95%202017.pdf)

Αλεξίου, Μ. (2015). Εταιρική κοινωνική ευθύνη: μία διαφορετική αντίληψη στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας, 19.115-127. doi:http://dx.doi.org/10.12681/sas.659
<http://epublishing>.

Ασπιδίδης Γεώργιος, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Η όψη του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Επιχείρηση, εκδ: Κάλλιπος, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Γενική Γραμματεία Κυβερνήσεως, 2019, Ανάκτηση από:
http://www.ggk.gov.gr/?page_id=5506

Γιαννακόπουλος, Χ. , 2018, Η πορεία των κατασκευαστικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Αγροτικών Προϊόντων & Τροφίμων

Ελληνικό Χρηματιστήριο, 2019, Ανακτήθηκε από:
<http://www.helex.gr/el/web/guest/companies-map/-/cmap/s/2357/2>

Μπόνου Επιστήμη, 2015, Μελέτη και Ανάλυση Αποδοτικότητας Κατασκευαστικού κλάδου. Διπλωματική Εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης Πολυτεχνική Σχολή – Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών

Νικολαΐδου ,Σ., 2015 ,Η κοινωνική οργάνωση του αστικού χώρου, εκδ: ΠΑΠΑΖΗΣΗΣ

Όμιλος ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ, Εταιρική κοινωνική ευθύνη, 2019, Ανακτήθηκε από:
<http://www.gekterna.com/el/sustainable-development/corporate-responsibility-reports/csr-reports/>

Όμιλος Ελλάκτωρ, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 2019, Ανακτήθηκε από:
https://www.aktorfm.gr/etairiki_koinoniki_euthyni_apologismos_etairikis_yp euthyn otitas/

Παναγιωτόπουλος Κωνσταντίνος, 2017, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ο.Η.Ε. – Δεδομένα από την δράση των Ελληνικών Επιχειρήσεων. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών.

Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών, 2019 ανακτήθηκε από:
<https://www.unric.org/el/>

Πονηράκη Ανθούλα, 2015, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Επιχειρηματικότητα*. Διπλωματική Εργασία. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο.

Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών, 2019 ανακτήθηκε από:
<https://www.unric.org/el/>

ΣΑΤΕ, 2019, Ανακτήθηκε από:
<http://www.sate.gr/html/egiklioι.aspx?&lang=1&xronia=2019&menuID=8&pID=0>

Χριστιανίδη. Ε., 2014, Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στον κλάδο των κατασκευών και οι δυνατότητες ανάκαμψης: Μελέτη περίπτωσης. Διπλωματική Εργασία. Σχολή Επιστημών Διοίκησης Επιχειρήσεων.