

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Η δυνητική επίδραση πρακτικών Εταιρικής
Κοινωνικής Ευθύνης στο εσωτερικό και εξωτερικό
περιβάλλον των εταιρειών εξόρυξης του Νομού
Δράμας**

Παπαστυλιανού Μαρία Α.Μ.: 00082

(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας – Πανεπιστήμιο
Δυτικής Μακεδονίας)

KOZANH 2023

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Η δυνητική επίδραση πρακτικών Εταιρικής
Κοινωνικής Ευθύνης στο εσωτερικό και εξωτερικό
περιβάλλον των εταιρειών εξόρυξης του Νομού
Δράμας**

Παπαστυλιανού Μαρία Α.Μ.: 00082

Επιβλέπων Καθηγητής: Αντωνιάδης Ιωάννης

**Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή : Αντωνιάδης Ιωάννης, Τριαντάρη
Σωτηρία, Καταραχιά Ανδρονίκη,**

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα (Με Κεφαλαία):

ΠΑΠΑΣΤΥΛΙΑΝΟΥ ΜΑΡΙΑ

.....

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

ΠΑΠΑΣΤΥΛΙΑΝΟΥ ΜΑΡΙΑ

.....

Ημερομηνία: 5/3/2023

Περιεχόμενα

| | |
|---|----|
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ..... | 6 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 8 |
| ABSTRACT | 9 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1..... | 10 |
| ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ | 10 |
| 1.1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)..... | 10 |
| 1.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΕ | 12 |
| 1.2.1. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ | 12 |
| 1.2.2 ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ..... | 14 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2..... | 16 |
| ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ | 16 |
| 2.1. ΠΡΟ-ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΕΩΣ ΤΟΝ Β' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΠΟΛΕΜΟ..... | 16 |
| 2.2. ΔΕΚΑΕΤΙΑ 1950: Η ΙΔΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ | 17 |
| 2.3. Η ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ 1960: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ..... | 18 |
| 2.4. Η ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ 1970: ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΟΥ ΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΚΕ | 18 |
| 2.5. Η ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ 1980..... | 20 |
| 2.6. ΔΕΚΑΕΤΙΑ 1990: Η ΘΕΣΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΕ | 21 |
| 2.7. ΔΕΚΑΕΤΙΑ 2000: Η ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ | 22 |
| 2.8. ΔΕΚΑΕΤΙΑ 2010: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΕΡΓΑ, ΚΟΙΝΗ ΑΞΙΑ, ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΚΑΙ ΝΕΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ..... | 24 |
| 2.9. ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΠΡΟΣ ΤΟ 2020: «BUSINESS FOR PURPOSE» | 26 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3..... | 27 |
| Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ | 27 |
| 3.1. ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ | 27 |
| 3.2. ΟΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ..... | 30 |
| 3.3. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ | 36 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4..... | 39 |
| ΤΡΟΠΟΙ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ..... | 39 |
| 4.1. ΔΕΙΚΤΕΣ..... | 39 |
| 4.2. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ | 40 |

| | |
|---|--|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5..... | 42 |
| ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ | 42 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6..... | 45 |
| ΈΡΕΥΝΑ..... | 45 |
| 6.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 45 |
| 6.2 FHL KIRIAKIDIS GROUP..... | 46 |
| 6.3 PAVLIDIS MARBLE-GRANITE..... | 50 |
| 6.4 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ | 52 |
| 6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ | 55 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 59 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ. |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α | 66 |
| ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ | 66 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β | 67 |
| ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ F.H.L. KIRIAKIDIS GROUP | 67 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ..... | 70 |
| ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ PAVLIDIS MARBLE-GRANITE | 70 |

Πρόλογος

Ο σκοπός της εργασίας είναι η ανάλυση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της επίδρασης της στο περιβάλλον των επιχειρήσεων. Για την εκτενέστερη ανάλυση του θέματος, η εργασία χωρίστηκε σε δύο μέρη, στο θεωρητικό και στο ερευνητικό μέρος. Το πρώτο μέρος αποτελείται από πέντε κεφάλαια, εκ των οποίων το πρώτο αφορά το εννοιολογικό πλαίσιο και τις διακρίσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Σε διεθνές επίπεδο δεν υπάρχει η καθιέρωση κάποιου ενιαίου ορισμού της ΕΚΕ, παρόλο που χρησιμοποιείται ευρέως στον διεθνή δημόσιο διάλογο.

Ωστόσο, θα μπορούσε απλά να ειπωθεί ότι η ΕΚΕ αποτελεί μία έννοια κατά την οποία πραγματοποιείται η εθελοντική υιοθέτηση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβληματισμών και δράσεων από τις εταιρίες στην πορεία των επιχειρηματικών κινήσεων και επαφών με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ουσιαστικά, είναι η ευθύνη των εταιρειών για το αντίκρισμα στην κοινωνία. Οι τρεις όψεις της είναι η ηθική, η αλτρουιστική και η στρατηγική. Τέλος, η ΕΚΕ διακρίνεται σε εσωτερική και εξωτερική αναλόγως του σκοπού της ωφέλειας των δράσεων της. Η εφαρμογή της είναι καλό να ξεκινά από το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και να αναπτύσσεται προς το εξωτερικό, δίχως όμως η μία να θεωρείται μεγαλύτερης σημασίας συγκριτικά με την άλλη.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι σημαντικοί σταθμοί της ΕΚΕ στην πορεία της ιστορίας. Τα πρώτα ψήγματα της εμφανίστηκαν σχεδόν αμέσως μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση και σχεδόν ταυτόχρονα με τις κινητοποιήσεις του εργατικού κινήματος, όπου είχαν εμφανιστεί τεράστιες ανησυχίες των πολιτών, των καταναλωτών, των δημοσίων αρχών και των επενδυτών αναφορικά με τις εξελίξεις.

Το επόμενο κεφάλαιο, πραγματεύεται την εφαρμογή της ΕΚΕ. Αρχικά παρουσιάζονται οι λόγοι εφαρμογής της από τις επιχειρήσεις. Η λειτουργία μιας επιχείρησης με ηθικό τρόπο είναι εξαιρετικά σημαντική παρόλο που δεν αποτελεί νομική απαίτηση. Συμμετέχοντας στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνίας, του περιβάλλοντος και των ενδιαφερομένων μερών, η εταιρεία δημιουργεί μια καλή εικόνα και επιδεικνύει ανθρωπιά. Επιπρόσθετα, συμβάλει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης με τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργατικό δυναμικό, πελάτες, προμηθευτές, μέτοχοι κ.α.), με τους εργαζόμενους να είναι πιο ευτυχισμένοι και πιο ικανοποιημένοι και τους πελάτες να είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα. Ανοίγουν νέες αγορές για την επιχείρηση, αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και ελαχιστοποιείται το κόστος.

Σε επόμενη ενότητα, παρουσιάζονται τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της ΕΚΕ. Οι εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι εφαρμόζοντας την ΕΚΕ δεν ωφελεί μόνο τις κοινότητες ή τις κοινωνίες που υποστηρίζουν αλλά και τις ίδιες τις εταιρείες, καθώς αποκτούν καλή δημόσια εικόνα και αυξημένη αναγνώριση τους, με παράλληλη δέσμευση των πελατών και του προσωπικού.

Το τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας αφορά τους τρόπους μέτρησης της απόδοσης και τους δείκτες μέτρησης της ΕΚΕ. Οι σημαντικότεροι από αυτούς σε διεθνές επίπεδο είναι ο Corporate Responsibility Index και οι δείκτες βιώσιμης ανάπτυξης Financial Times Stock Exchange 4 Good, καθώς και ο Dow Jones Sustainability Group Index.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους πραγματοποιείται μια μικρή σύγκριση της ΕΚΕ στην Ελλάδα και τον κόσμο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρόλο που η πλειοψηφία των ελληνικών μεγάλων επιχειρήσεων διαθέτουν πλέον ειδικά προγράμματα ΕΚΕ, υπολογίζεται ότι σήμερα μόνο περίπου το 10% αυτών των επιχειρήσεων διαθέτει μία ολοκληρωμένη στρατηγική ΕΚΕ, με το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρώπη να διαμορφώνεται σε 37%.

Το ερευνητικό μέρος της εργασίας πραγματοποιήθηκε μέσα από συνεντεύξεις ανοικτού τύπου στους υπεύθυνους προσωπικού δύο από των μεγαλύτερων εταιρειών εξόρυξης και επεξεργασίας πετρωμάτων του Νομού Δράμας, της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες. Ο στόχος της διεξαγωγής των συνεντεύξεων είναι η καταγραφή του βαθμού εφαρμογής δράσεων και προγραμμάτων που εμπίπτουν στα πλαίσια της ΕΚΕ, από τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης, στην αναζήτηση των δράσεων που υλοποιούνται από αυτές τις εταιρείες, στην καταγραφή των λόγων που τις οδηγούν να αναλάβουν τέτοιου είδους δράσεις και την αναζήτηση των ωφελειών που προκύπτουν από τις ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα.

Περίληψη

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως σκοπό την ανάλυση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αλλά και της επίδρασής της στο περιβάλλον των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, μέσα από το ερευνητικό κομμάτι της εργασίας, το οποίο πραγματοποιήθηκε μέσα από δύο συνεντεύξεις ανοικτού τύπου στους υπεύθυνους προσωπικού δύο από των μεγαλύτερων εταιρειών εξόρυξης και επεξεργασίας πετρωμάτων του Νομού Δράμας, της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν από την σπουδάστρια-ερευνήτρια δια ζώσης και έπειτα έγινε η καταγραφή, η ανάλυση και η σύγκριση τους, προκειμένου να βγουν συμπεράσματα αναφορικά με την υιοθέτηση των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ο στόχος της διεξαγωγής των συνεντεύξεων είναι η καταγραφή του βαθμού εφαρμογής δράσεων και προγραμμάτων που εμπίπτουν στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης, στην αναζήτηση των δράσεων που υλοποιούνται από αυτές τις εταιρείες, στην καταγραφή των λόγων που τις οδηγούν να αναλάβουν τέτοιου είδους δράσεις και την αναζήτηση των ωφελειών που προκύπτουν από τις ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα.

Είναι φανερό από την ανάλυση των συνεντεύξεων ότι τα οφέλη που έχουν ήδη αποκομίσει οι δύο εταιρείες από την εφαρμογή των ιδεών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι αρκετά, όπως η καλή δημόσια εικόνα των εταιρειών στην τοπική κοινωνία της Δράμας και η αυξημένη αναγνώριση τους. Επιπλέον, έχουν αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς δραστηριοποιούνται σε πολλές χώρες, πέρα από την Ελλάδα, εκτελώντας απαιτητικά έργα παγκοσμίως και έχουν επιτύχει την δέσμευση των πελατών και των εργαζομένων τους.

Ακόμα, η διαχείριση της αλλαγής, τα προγράμματα κατάρτισης και τα συστήματα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, τα προγράμματα που συνδυάζουν την ιδιωτική με την επαγγελματική ζωή και την πρόληψη της υγείας στην εργασία, αποτελούν παραδείγματα πρακτικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την υποστήριξη και την ενίσχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και στις δύο εξεταζόμενες εταιρείες.

Λέξεις κλειδιά: εταιρική κοινωνική ευθύνη, εταιρείες εξόρυξης, ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα, δέσμευση

Abstract

The purpose of this thesis is to analyze the concept of Corporate Social Responsibility and its impact on the business environment. In particular, through the research part of the project, which was carried out through two open-ended interviews with the personnel managers of two of the largest rock mining and processing companies in the Prefecture of Drama, F.H.L. H. Kyriakidis Marbles - Granites Group and Pavlidis Marmara Granites.

The interviews were conducted by the student-researcher and then the recording, analysis and comparison was done, in order to draw conclusions regarding the adoption of the principles of Corporate Social Responsibility. The aim of conducting the interviews is to record the degree of implementation of actions and programs that fall within the framework of Corporate Social Responsibility, by companies active in the mining industry, to search for the actions implemented by these companies, to record the reasons that drive them to undertake such actions and the search for the benefits resulting from actions of a social nature.

It is clear from the analysis of the interviews that the benefits that the two companies have already obtained from the implementation of the Corporate Social Responsibility ideas are considerable, such as the good public image of the companies in the local society of Drama and their increased recognition. In addition, they have gained a competitive advantage, as they operate in many countries, beyond Greece, executing demanding projects worldwide and have achieved the commitment of their customers and employees.

Also, change management, training programs and communication systems with employees, programs that combine private and professional life and health prevention at work are examples of Human Resource Management practices to support and strengthen the Corporate Social Responsibility in both examined companies.

Key words: corporate social responsibility, mining companies, social actions, commitment

ΜΕΡΟΣ Α΄

Θεωρητική προσέγγιση

Κεφάλαιο 1

Εννοιολογικό Πλαίσιο και Διακρίσεις

1.1: Εννοιολογικό πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Σε διεθνές επίπεδο δεν έχει καθιερωθεί ένας ενιαίος ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Corporate Social Responsibility, Corporate Citizenship, Social Responsibility, Social Responsiveness, Corporate Responsibility), ανεξάρτητα του γεγονότος, ότι γίνεται χρήση της έννοιας ευρέως πλέον στον διεθνή δημόσιο διάλογο. Το ευρύ φάσμα των ορισμών πηγάζει από τις διαφορές ανάμεσα στις κουλτούρες, την ιστορία και το άνισο επίπεδο ανάπτυξης της κάθε χώρας και των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτήν. Παρόλο που υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί σημειώνεται ένα σύνολο κοινών σημείων, όπως είναι η πλευρά του εθελοντισμού, η σύνδεση με τη βιώσιμη ανάπτυξη, και φυσικά ότι αποτελεί κομμάτι του στρατηγικού σχεδιασμού της επιχείρησης και δεν εφαρμόζεται κατά περίπτωση.

Η Πράσινη Βίβλος συγκεκριμένα, έθεσε την ΕΚΕ ως την «έννοια κατά την οποία υιοθετούνται εθελοντικά από τις εταιρείες κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί προβληματισμοί στην πορεία των επιχειρηματικών κινήσεων και επαφών με τα ενδιαφερόμενα μέρη». Σε πρόσφατο κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2011), η ΕΚΕ ορίζεται ως «η ευθύνη των εταιρειών για το αντίκρισμα στην κοινωνία» και προτρέπει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να δεσμευτούν απέναντι σε ζητήματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. (Bhattacharya, 2011).

Το Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (WBSCD), το 1998, όρισε την ΕΚΕ ως «τη συνεχή δέσμευση μιας εταιρείας να δρα με γνώμονα την ηθική και να συνεισφέρει στην οικονομική ανάπτυξη, ενώ παράλληλα θα φροντίζει για την ικανοποιητική ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς και της τοπικής κοινωνίας γενικότερα», αν και αργότερα ο ορισμός αναθεωρήθηκε, ως «η δέσμευση των επιχειρήσεων να συμβάλλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και να προσπαθούν μαζί με τους εργαζομένους, τις οικογένειές τους, και την κοινωνία γενικότερα να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους» (Business For Social Responsibility, 2021).

Ήδη προσμετρώνται αρκετές δεκαετίες ακαδημαϊκής συζήτησης γύρω από την ανάγκη να υιοθετούν οι επιχειρήσεις κοινωνικά υπεύθυνο χαρακτήρα. Ο Cannon (Cannon, 1992) συζητά την ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μέσω της ιστορικής εξέλιξης της εμπλοκής των επιχειρήσεων που οδηγεί σε μια μεταπολεμική επανεξέταση της φύσης της σχέσης μεταξύ επιχείρησης, κοινωνίας και κυβέρνησης. Αρχικά, σκοπός της επιχείρησης ήταν να παρέχει τα αναγκαία αγαθά και υπηρεσίες προς την κοινωνία. Ωστόσο, υπάρχει μια αλληλεξάρτηση μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας στην ανάγκη για ένα σταθερό περιβάλλον με μορφωμένο εργατικό δυναμικό.

Για την Παγκόσμια Τράπεζα η ΕΚΕ αποτελεί την ευθύνη που φέρει η επιχείρηση απέναντι σε όλους τους συμμετόχους της και στις δραστηριότητές της. Οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις λαμβάνουν σοβαρά υπόψη το αντίκτυπο των αποφάσεων τους στην κοινωνία και το περιβάλλον που τις πλαισιώνει, βρίσκοντας το σημείο ισορροπίας ανάμεσα στις ανάγκες των συμμετόχων με την ανάγκη για κέρδος (Κλειδόπουλος, 2009).

Η ΕΚΕ διακρίνεται σε τρεις όψεις. Η πρώτη όψη είναι η ηθική που έχει ως σκοπό την περάτωση υποχρεώσεων της εταιρείας, οικονομικής και νομικής φύσεως, εξασφαλίζοντας το κοινωνικό συμφέρον και αποφεύγοντας βλάβη της κοινωνίας. Έπειτα, η αλτρουιστική ΕΚΕ συμβάλλει στην κοινωνική ευημερία με κάθε κόστος, εταιρικό ή και προσωπικό. Η εταιρεία επιδιώκει την καταστολή ενδεχόμενης κοινωνικής ζημίας που τυχόν προκύψει από ενέργειές της, καθώς και την εκκαθάριση κοινωνικών προβλημάτων και διαταράξεων, όπως το χαμηλό βιοτικό και μορφωτικό επίπεδο, η εγκληματικότητα, τα ναρκωτικά, η φτώχεια, η μακροχρόνια ανεργία κ.α. Τέλος, η στρατηγική ΕΚΕ έχει την ικανότητα συνδυασμού των στρατηγικών στόχων της εταιρείας με τα κοινωνικά οφέλη και αποτελεί μια μορφή συμπεριφοράς, η οποία ενδυναμώνει τους μετόχους και ταυτόχρονα βοηθά τους συμμετέχοντες (Διαμαντοπούλου).

Η ΕΚΕ είναι κάτι παραπάνω από φιλανθρωπία και εξαιρείται από τις εμπορικές δραστηριότητες και δημόσιες σχέσεις της εταιρείας. Δεν ακολουθεί απόλυτα τα νομοθετικά πλαίσια, αντίθετα ξεφεύγει από αυτά προκειμένου να υπερπηδήσει εμπόδια που η νομοθεσία δεν έχει προβλέψει. Η ΕΚΕ επενδύει στην εμπιστοσύνη όλων των συμμετεχόντων στις εταιρείες, αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα σε οτιδήποτε προσθέτει αξία στην εταιρεία και έχει μακροπρόθεσμη προοπτική και απαιτεί τη διαφάνεια και τον διαρκή διάλογο. Επιπλέον, δύναται να είναι η συνάρτηση του συνόλου των αξιών της εταιρείας και να αποτελέσει μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό, προκειμένου να δημιουργήσει προστιθέμενη αξία και αξιοπιστία για την εταιρεία (Danilovic, 2013).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο τρόπος που εφαρμόζονται οι μέθοδοι της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης διαφοροποιείται από επιχείρηση σε επιχείρηση. Συντελούν σημαντικά σε αυτό το γεγονός το μέγεθος της επιχείρησης, ο κλάδος δραστηριότητάς της, τα ιδανικά της, αλλά και η δέσμευση των διοικητικών στελεχών προς αυτή την κατεύθυνση. Κάποιες επιχειρήσεις επιλέγουν τις στρατηγικές τους να είναι προσανατολισμένες σε έναν συγκεκριμένο τομέα εφαρμογής, όπως την εκπαίδευση ή τον πολιτισμό, ενώ άλλες επιλέγουν να προσαρμόζουν όλο το φάσμα των λειτουργιών τους στις γραμμές της κοινωνικής ευθύνης, τόσο στο εσωτερικό και στο εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων.

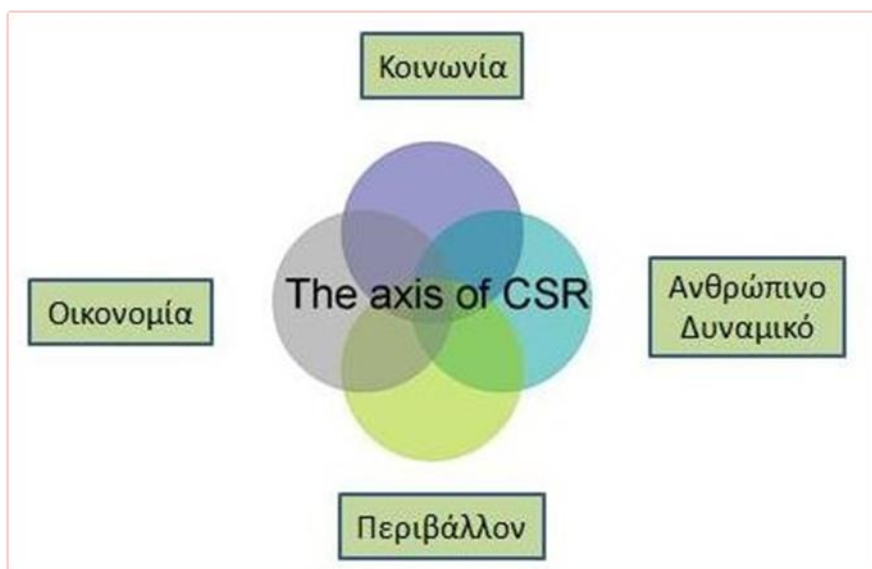
Κάπου εδώ οφείλει να σημειωθεί ότι παρόλο που οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα, ακολουθούν τις αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, δεν είναι λίγες οι φορές που κατά την εφαρμογή του κοινωνικού τους έργου αγνοούν τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της ελληνικής κοινωνίας, ενώ την ίδια στιγμή υστερούν στις μεθόδους δημοσιοποίησης ή παρουσίασης του κοινωνικού έργου τους. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα ενδιαφέρονται περισσότερο για τα πεδία εφαρμογής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που αναφέρονται στην ποιότητα του προϊόντος, στο εργατικό δυναμικό, στο περιβάλλον, τον πολιτισμό και τον αθλητισμό.

Επομένως, από τους προαναφερθέντες ορισμούς εξάγεται το συμπέρασμα ότι η ΕΚΕ αποτελεί την συνεχή αυτοδέσμευση των επιχειρήσεων σε θέματα κοινωνικού περιβαλλοντικού περιεχομένου. Απευθύνεται στο εσωτερικό και στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης,

εντάσσεται στο στρατηγικό επιχειρηματικό περιβάλλον και στοχεύει στην υπεύθυνη ανάπτυξη και την εξοικονόμηση του κόστους των εταιρειών. Τέλος, αφορά όλους εκείνους που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την επιχείρηση (όπως το εργατικό δυναμικό, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι ανταγωνιστές, η τοπική κοινωνία, οι ειδικές κατηγορίες πληθυσμού, το περιβάλλον κ.α.) (Παλαπάνου, 2014).

1.2 Διακρίσεις της ΕΚΕ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη χαρακτηρίζεται ως εσωτερική και ως εξωτερική ανάλογα τον σκοπό της ωφέλειας των δράσεών της. Η εφαρμογή της ΕΚΕ είναι καλό να έχει ως αφετηρία το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και η ανάπτυξη της να γίνεται προς το εξωτερικό, δίχως όμως η μία να θεωρείται μεγαλύτερης σημασίας συγκριτικά με την άλλη.



Εικόνα 1: Οι άξονες της ΕΚΕ (Kotler, 2009)

1.2.1. Εσωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η εσωτερική εταιρική κοινωνική ευθύνη σχετίζεται με τους ανθρώπινους πόρους κάθε εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων (π.χ. τήρηση του ωραρίου εργασίας), το εργασιακό κλίμα (π.χ. η τήρηση της ασφάλειας και υγιεινής), η δια βίου εκπαίδευση του προσωπικού και η ανοιχτή επικοινωνία εντός της εταιρείας. Αναλυτικότερα:

1. Ανθρώπινα δικαιώματα:

Ο όρος αυτός εμπεριέχει τα ανθρώπινα δικαιώματα στο εσωτερικό εργασιακό περιβάλλον αλλά και στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Τα ανθρώπινα δικαιώματα στο εσωτερικό εργασιακό περιβάλλον αφορούν τον σεβασμό απέναντι στις γενικά αποδεκτές εργασιακές συνθήκες (π.χ. αποφυγή κάθε είδους διάκρισης, κ.α.) ενώ στο εξωτερικό περιβάλλον αφορούν

την ευρύτερη επιρροή των επιχειρήσεων στην κοινωνία. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή μέτρων προκειμένου να καταπολεμηθεί η παιδική εργασία.

Οι εταιρείες πρέπει να αντιμετωπίζουν όλους τους συνεργάτες τους ως πολίτες με πολλαπλούς κοινωνικούς ρόλους και ο επαγγελματικός τους ρόλος δεν μπορεί να εξαλείψει τους υπόλοιπους. Οι ευάλωτες ομάδες όπως τα άτομα με αναπηρία, οι πρώην κρατούμενοι, οι πρώην χρήστες ναρκωτικών και τα θύματα εμπορίας ανθρώπων που αγωνίζονται να βρουν δουλειά θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και να μην παραγκωνίζονται. Οι επιχειρήσεις είναι απαραίτητο να έχουν γνώση, κατανόηση και ευαισθησία απέναντι σε ζητήματα που σχετίζονται με την επαφή τους με εν δυνάμει υπαλλήλους με ιδιαίτερες ανάγκες. Μέχρι πρότινος, οι ειδικές πληθυσμιακές ομάδες αντιμετωπίζονταν με φόβο, δισταγμό και σε πολλές περιπτώσεις με κοινωνικό ρατσισμό.

2. Εργασιακό Κλίμα:

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο κομμάτι του εργασιακού κλίματος αφορά σίγουρα το περιβάλλον εργασίας και τις αμοιβές. Ο όρος περιβάλλον εργασίας αφορά ζητήματα όπως η τήρηση ασφάλειας και υγιεινής, η ισορροπία της εργασιακής και της προσωπικής ζωής και η αντιμετώπιση οποιασδήποτε παρενόχλησης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Ο όρος αμοιβές αφορά τις οικονομικές απολαβές, τα τις οικονομικές επιβραβεύσεις και τις παρεχόμενες οικονομικές διευκολύνσεις προς το ανθρώπινο δυναμικό, πράξεις οι οποίες βοηθούν να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής του.

3. Ανθρώπινο δυναμικό:

Βασικός προβληματισμός και πρόκληση για κάθε επιχείρηση είναι η προσέλκυση και η διατήρηση αξιόλογου και εξειδικευμένου προσωπικού. Στοχεύοντας σε αυτό, οι δράσεις δύναται να εμπεριέχουν τη διαρκή εκπαίδευση, την ανάθεση αρμοδιοτήτων στο προσωπικό, την συνεπέστερη κίνηση πληροφοριών στην εταιρεία, την βέλτιστη ισορροπία ανάμεσα στην εργασία, την οικογένεια και του ελεύθερου χρόνου, τη ποικιλομορφία του προσωπικού, τις απολαβές και τις προοπτικές σταδιοδρομίας για τις γυναίκες, την διαμονή των κερδών, τα συστήματα παροχής μεριδίων και τον προβληματισμό αναφορικά με την απασχολησιμότητα και την εξασφάλιση της εργασίας.

Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η ενεργός εποπτεία και η διαχείριση προσωπικού το οποίο απουσιάζει για λόγους αναπηρίας ή τραυματισμού, οδηγεί σε μείωση των δαπανών (Kotler Philip, 2009). Η δια βίου εκπαίδευση των υπαλλήλων αφορά σε όλα τα προγράμματα που αποβλέπουν στην εξέλιξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού ενώ συνδράμουν αποφασιστικά στην ομαλή προσαρμογή στην αλλαγή. Τέτοιου είδους δράσεις συμβάλλουν στην αναβάθμιση του συλλογικού επαγγελματικού επιπέδου του εργατικού δυναμικού και στην αύξηση της εργασιακής τους ικανοποίησης, αφού οι τελευταίοι εντρυφούν στην ουσία της εργασίας τους και δεν προβαίνουν απλώς στην εκτέλεση μηχανικών κινήσεων.

4. Θεμελίωση συστημάτων ανοικτής επικοινωνίας:

Πλήθος στελέχη μεγάλων εταιρειών υποστηρίζουν ότι η καθιέρωση ενός ανοιχτού συστήματος επικοινωνίας μέσα σε μια επιχείρηση αποτελεί καίριο παράγοντα στην αποτελεσματική τους ηγεσία. Οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις συνεργάζονται με όλους τους εργαζόμενους σε κάθε εκτελεστικό επίπεδο ώστε να ορίσουν τις αξίες, το όραμα και την αποστολή τους. Ωστόσο, κάποιες φορές αυτό δεν αρκεί. Γι' αυτό συνεργάζονται με όλους όσους επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους.

1.2.2 Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εξαπλώνει το πεδίο των ευθυνών της στα πλαίσια της κοινότητας στην οποία εδρεύει η εκάστοτε εταιρεία και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών οι οποίοι είναι όχι μόνο το εργατικό δυναμικό και οι μέτοχοι αλλά και οι επιχειρηματικοί εταίροι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι δημόσιες αρχές και οι Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί (ΜΚΟ) που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με το περιβάλλον. Ειδικότερα:

1. Αγορά:

Οι δεσμεύσεις που διακατέχονται από υπευθυνότητα απέναντι στους προμηθευτές, ο προσδιορισμός υπεύθυνων προτύπων ποιότητας στην εφοδιαστική και στην παραγωγική διαδικασία και η δέσμευση προς τους πελάτες για την εξασφάλιση ανώτερης ποιότητας και ευρείας κυκλοφορίας του προϊόντος ή της υπηρεσίας, πάντα συνδυαστικά με ξεκάθαρες αποδείξεις της κοινωνικής υπευθυνότητάς, αποτελούν το θεμέλιο του τρόπου με τον οποίο η ΕΚΕ επηρεάζει την αγορά.

Σε αυτό το σημείο τονίζεται και η τήρηση των κανόνων αθέμιτου ανταγωνισμού καθώς και η διαφάνεια συναλλαγών στους πελάτες, με τους οποίους πρέπει να αναπτύξει ένα κλίμα αξιοπιστίας, αμοιβαίου σεβασμού και ικανοποιητικών υπηρεσιών μετά την πώληση. Το πλαίσιο της αγοράς αφορά την διαχείριση προϊόντων, την έρευνα και ανάπτυξη, τις υπεύθυνες επενδύσεις και τη βελτίωση του marketing (Kotler Philip, 2009). Η επιχείρηση με κοινωνικά υπεύθυνο χαρακτήρα υποχρεούται να ενημερώνει πλήρως τον καταναλωτή για τη χρησιμότητα του παραγόμενου αγαθού, να αναγνωρίζει το δικαίωμά του να επιλέξει το αγαθό της αρεσκείας του και τέλος, να ακούει με προσοχή τον πελάτη για πιθανά παράπονα, σχετικά με το παραγόμενο προϊόν ή τα ελαττώματά του.

Μακροπρόθεσμα, η εδραίωση σχέσεων με τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους προμηθευτές πιθανότατα να επιφέρει δίκαιες τιμές, όρους και προσδοκίες καθώς και ποιότητα και αξιόπιστη παράδοση ή εκτέλεση. Η επένδυση των εταιρειών στο κομμάτι των πελατειακών σχέσεων διαρκείας, έχοντας ως προτεραιότητα την κατανόηση των επιθυμιών και των αναγκών των πελατών προσφέροντας ασφάλεια, ποιότητα, αξιοπιστία και υψηλή εξυπηρέτηση, προβλέπει πιο προσοδοφόρα αποτελέσματα.

2. Φυσικό περιβάλλον:

Η υλοποίηση της ΕΚΕ στο φυσικό περιβάλλον της εταιρείας αποτελεί ίσως και την πιο συνηθισμένη υλοποίηση της. Αφορά την βιώσιμη και την αειφόρο ανάπτυξη, τις πράσινες δράσεις, τη διαχείριση αποβλήτων και την πρόληψη από τη ρύπανση. Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), στο άρθρο 2, αναφέρεται η «αρμονική ισόρροπο και αειφόρο ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων», δημιουργώντας τελικά το αποτέλεσμα ότι η βιώσιμη ανάπτυξη δεν θεωρείται αποκλειστικά και μόνο περιβαλλοντική έννοια. Σίγουρα πρέπει να υπάρξει στενή συσχέτιση, μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης, της κοινωνικής συνοχής και της προστασίας του περιβάλλοντος υπό το πλαίσιο της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για βιώσιμη ανάπτυξη (Commission of the European Communities, 2001).

Μέλημα των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων είναι η οικονομική ανάπτυξη της επιχείρησης και το κέρδος αυτής παράλληλα με τη μείωση των ρυπογόνων εκπομπών και αποβλήτων και τη διαφύλαξη των φυσικών πόρων. Οι οργανισμοί στις οικονομίες της εποχής, θέτουν ως σημαντικό παράγοντα της σκέψης τους τις συνέπειες που έχουν στο ευρύτερο περιβάλλον. Εξαιτίας αυτού, προβαίνουν σε πρωτοβουλίες για τη βιώσιμη διαχείριση του φυσικού περιβάλλοντος επενδύοντας σημαντικά κεφάλαια και υιοθετώντας αυστηρά μέτρα για τον έλεγχο και περιορισμό του αρνητικού αντίκτυπου της διαδικασίας της παραγωγής. Σε αυτό το σημείο, συμπεριλαμβάνονται οι πράσινες δράσεις αναφορικά με προγράμματα που αναπτύσσονται εντός και εκτός της επιχειρηματικής οργάνωσης για την τόνωση της γνώσης γύρω από ζητήματα περιβάλλοντος.

3. Τοπικές κοινότητες:

Θέτοντας σε εφαρμογή οι εταιρείες την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στις τοπικές κοινωνίες συνεργαζόμενες με τις τελευταίες, προχωρούν σε δράσεις και πρωτοβουλίες επενδύοντας πόρους για την εξάλειψη των προβλημάτων που τις πλήττουν. Σε αυτές συγκαταλέγονται οι δωρεές (χρηματικές ή σε είδος) που προσφέρονται για να αντιμετωπιστούν θέματα σχετικά με την εκπαίδευση, την υγεία, τις κοινωνικές μειονότητες, τα άτομα με «ειδικές» ικανότητες κ.α. Οι εταιρείες οφείλουν να συνεισφέρουν στην επιμόρφωση των κοινωνιών στις οποίες ανήκουν μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να ενισχύουν τις πρωτοβουλίες των ΜΚΟ. Με αυτόν τον τρόπο βοηθούν να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας και να αναπτυχθεί η επιχειρηματικότητα, η απασχολησιμότητα, οι παροχές, οι χορηγίες και τα προγράμματα για νέους.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη αφορά την ένταξη των εταιρειών στο τοπικό περιβάλλον τους είτε αυτό είναι στην Ευρώπη είτε στον υπόλοιπο κόσμο. Αυτό που πρωταρχικά παρέχουν οι εταιρείες στις κοινότητές τους είναι το άνοιγμα θέσεων εργασίας, μισθοί, κοινωνικές παροχές και φόρους. Την ίδια στιγμή, παρουσιάζεται αλληλεξάρτηση των εταιρειών από την εύρυθμη λειτουργία και ευημερία των κοινοτήτων στις οποίες ανήκουν. Επίσης, υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ εταιρειών και του τοπικού φυσικού περιβάλλοντός τους. Ορισμένες βασίζονται σε ένα καθαρό περιβάλλον για την παραγωγή τους ή την προσφορά των υπηρεσιών τους (καθαρός αέρας, καθαρά ύδατα, δρόμοι χωρίς κίνηση)

Κεφάλαιο 2

Σημαντικοί σταθμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην πορεία της ιστορίας

Η κοινωνική δράση των εταιρειών, των επιχειρήσεων και των οργανώσεων γενικότερα δεν εμφανίζεται για πρώτη φορά. Τα πρώτα ψήγματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης εμφανίζονται σχεδόν αμέσως μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση και σχεδόν ταυτόχρονα με τις κινητοποιήσεις του εργατικού κινήματος, κατά τις οποίες είχαν εμφανιστεί τεράστιες ανησυχίες των πολιτών, των καταναλωτών, των δημοσίων αρχών και των επενδυτών αναφορικά με τις εξελίξεις. Επιπλέον, η ανάγκη για εύρεση λύσεων σε όλα αυτά τα προβλήματα κατέστη εντονότερη λόγω των κοινωνικών κριτηρίων που επηρέαζαν όλο και παραπάνω τις επενδυτικές αποφάσεις των ατόμων και των φορέων, των καταναλωτών και των επενδυτών, της αυξημένης ανησυχίας για τις ζημιές της οικονομικής δραστηριότητας στο περιβάλλον και της διαφάνειας στις δραστηριότητες της επιχείρησης η οποία επήλθε με την επανάσταση στις σύγχρονες επικοινωνίες και τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών.

Γίνεται λοιπόν σαφές ότι, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη συνδέεται με την επικρατούσα κοινωνική κατάσταση ανά χρονικές στιγμές, όπου σημειώνεται ή έξαρση ή ύφεση. Τα τελευταία δέκα χρόνια κυρίως, με τη διαμόρφωση της παγκοσμιοποίησης και την απορρύθμιση των αγορών, η άνοδος της επιρροής των καταναλωτών, ο πλουραλισμός στην πληροφόρηση, οι εξελίξεις στις τεχνολογίες επικοινωνίας, η ενίσχυση του ρόλου των ΜΚΟ με την ταυτόχρονη εξασθένιση του παραδοσιακού ρόλου του κράτους, είναι υπεύθυνοι για την οικοδόμηση του νέου κοινωνικοπολιτικού πλαισίου που οδηγεί τις επιχειρήσεις να επαναδιαπραγματευθούν τη θέση και τις ευθύνες τους στην κοινωνία (Η Κοινωνική Εταιρική Ευθύνη, 2003)

2.1. Προ-βιομηχανική επανάσταση έως τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο

Ενώ μεγάλο μέρος της ακαδημαϊκής βιβλιογραφίας αναφέρει ότι η ιστορία της ΕΚΕ ξεκίνησε κάπου λίγο πριν από τα μέσα της Πρώτης Βιομηχανικής Επανάστασης στη Βρετανία (1780–1850), πολλοί συγγραφείς της σύγχρονης ΕΚΕ τείνουν να αναφέρουν τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο ως τον σπόρο της ΕΚΕ, και αυτό είναι συνήθως το σημείο όπου οι ακαδημαϊκές εργασίες ξεκινούν μια ιστορική επισκόπηση της ΕΚΕ. Εκείνοι που αναφέρουν την αρχή της ΕΚΕ στην εποχή της Πρώτης Βιομηχανικής Επανάστασης, τη συνδέουν με τη μετάβαση σε νέες διαδικασίες παραγωγής στις αρχές του 1700-1840.

Ωστόσο, η πραγματική επίσημη καταγραφή για την ΕΚΕ εντοπίζεται στα μέσα έως τα τέλη του 18ου αιώνα περίπου την εποχή της Δεύτερης Βιομηχανικής Επανάστασης. Βιομήχανοι όπως ο Αμερικανός John H. Patterson του National Cash Register που ξεκίνησε το κίνημα βιομηχανικής ευημερίας αναγνωρίζονται αυτή τη στιγμή δίπλα σε γνωστούς φιλάνθρωπους όπως ο John Rockefeller που ίδρυσαν το The Rockefeller Foundation, παρόμοιο με το Ίδρυμα Bill & Melinda Gates σήμερα (Visser, 2012).

Ως μέρος αυτής της εξέλιξης της ΕΚΕ και των συμπληρωματικών θεμάτων της, ο Wayne Visser, Καθηγητής Ολοκληρωμένης Αξίας στη Σχολή Διοίκησης της Αμβέρσας και Μέλος του Ινστιτούτου Βιώσιμης Ηγεσίας του Πανεπιστημίου του Κέμπριτζ, συνέταξε μια προσέγγιση ανάπτυξης δύο ρευμάτων για την ΕΚΕ, μαζί με τον συνάδελφό του Kymal (Visser, Kymal, 2015). Τα δύο ρεύματα που τεκμηριώνουν ότι εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου είναι: η υπευθυνότητα και η βιωσιμότητα.

Το ρεύμα ευθύνης στο οποίο αναφέρονται ξεκίνησε το 1800, με τους βιομήχανους Rockefeller και Carnegie να προωθούν την κοινοτική φιλανθρωπία, ακολουθούμενη από το κίνημα ευημερίας των εργαζομένων (Visser, 2017).

Το ρεύμα της βιωσιμότητας ξεκίνησε με τη ρύθμιση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη διατήρηση της γης στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1870 και προχώρησε στην πρώτη Ημέρα της Γης, την Greenpeace και την πρώτη συνάντηση του ΟΗΕ στη Στοκχόλμη τη δεκαετία του 1970. Καθώς αυξάνονταν τα δύο κινήματα, τόσο αυξανόταν η σύνδεση και η ολοκλήρωση μεταξύ των δύο ρευμάτων (Visser, 2011).

2.2. Δεκαετία 1950: Η ιδέα της κοινωνικής ευθύνης

Στη δυτική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, οι αρχικές συζητήσεις σχετικά με τις επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν την ευθύνη πέρα από τους άμεσους μετόχους τους, ξεκίνησαν τη δεκαετία του 1950. Αυτή τη στιγμή η ΕΚΕ τράβηξε στιγμιαία την προσοχή του ευρύτερου κοινού, αλλά αυτό δεν είχε ενσωματωθεί στην επικρατούσα σκέψη μέχρι τη δεκαετία του 1960. Σε μια εποχή όπου η σύγχρονη εταιρεία δεν είχε ακόμη αποκαλυφθεί, ο όρος «κοινωνική ευθύνη» δεν περιλάμβανε τον όρο εταιρική και μιλούσε για επιχειρήσεις και επιχειρηματίες γενικότερα.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι αρχές της δεκαετίας του 1950 διεκδικούν το συχνά αναφερόμενο, ορόσημο και θεμελιώδες έργο του Howard Bowen – The Social Responsibilities of the Businessman. Ο ορισμός του για την κοινωνική ευθύνη αναφέρεται στις υποχρεώσεις των αντρών 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 κοινωνία μας». Ο Bowen αναγνωρίζεται από πολλούς ακαδημαϊκούς ως ο ιδρυτής της ΕΚΕ και αυτός που ξεκίνησε τη συζήτηση για την «κοινωνική ευθύνη» αυτή τη στιγμή. Το έργο του σήμερα θεωρείται ως οραματικό και πιστεύει ότι η κοινωνική ευθύνη πρέπει να είναι «ένα βασικό θεμέλιο της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης» (Bowen, 1953).

Τόσο ο ακαδημαϊκός κόσμος όσο και οι επιχειρηματίες έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον να υποστηρίξουν αυτή την προοπτική. Ωστόσο, δεν καταλήφθηκαν όλοι πλήρως από το επιχειρήματά του. Μια εργασία του Harvard Business School, για παράδειγμα, έγραψε για τους κινδύνους της κοινωνικής ευθύνης (Levitt, 1958), τονίζοντας τον πρωταρχικό στόχο της επιχείρησης να είναι η μακροπρόθεσμη μεγιστοποίηση του κέρδους, υποστηρίζοντας ότι η κυβέρνηση θα πρέπει να είναι αυτή που φροντίζει τη γενική ευημερία, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να αντιμετωπίσουν πτυχές της υλικής ευημερίας (Carroll, Brown, 2018). Σήμερα αναγνωρίζεται περισσότερο ως συνεργασία και των δύο.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1950 και στις αρχές της δεκαετίας του 1960, ο Milton Friedman αναφέρθηκε σε πολλά ακαδημαϊκά κείμενα σχετικά με τις απόψεις του για την ΕΚΕ. Αναφέρεται ως ο πιο εξέχων υποστηρικτής των ελεύθερων αγορών του εικοστού αιώνα,

δήλωσε ότι τα «κοινωνικά ζητήματα» ως τέτοια, δεν απασχολούν τους επιχειρηματίες και πρέπει να αντιμετωπίζονται από τους ελεύθερους μηχανισμούς του συστήματος ελεύθερης αγοράς. Είναι γνωστός για τη δήλωσή του ότι η διοίκηση πρέπει να «βγάλει όσο το δυνατόν περισσότερα χρήματα» (Friedman, 1970). Οι Carroll and Brown, ωστόσο, επιστούν την προσοχή στο υπόλοιπο απόσπασμα του Friedman, όπου δηλώνει ότι ο σκοπός της επιχείρησης είναι «να βγάλουν όσο το δυνατόν περισσότερα χρήματα ενώ συμμορφώνονται με τους βασικούς κανόνες της κοινωνίας, τόσο αυτούς που ενσωματώνονται στο νόμο όσο και αυτούς που ενσαρκώνονται σε ηθικά έθιμα». Ως εκ τούτου, αναφέρεται στην κοινωνία, το δίκαιο και η ηθική, τα οποία έγιναν μέρος των πολλών ορισμών που δίνονται για την ΕΚΕ που αργότερα εξελίχθηκε ώστε να περιλαμβάνει «κοινωνικά ζητήματα» και να βοηθά τους ανθρώπους στην κοινωνία, παράλληλα με την αντιμετώπιση περιβαλλοντικών ζητημάτων.

2.3. Η δεκαετία του 1960: Ανάπτυξη της έρευνας για την ΕΚΕ

Η έρευνα για την ΕΚΕ αναπτύχθηκε σημαντικά τη δεκαετία του 1960. Ήταν επίσης στη δεκαετία του 1960 όταν οι ερευνητές άρχισαν με μια πιο επίσημη έννοια να προτείνουν στις επιχειρήσεις να αναλάβουν τις ευθύνες τους πέρα από αυτές που οφείλουν στα ενδιαφερόμενα μέρη τους.

Ως δείγμα των καιρών, άρχισαν να εμφανίζονται νέες ιδέες και είδη εκδόσεων. Την άνοιξη του 1960, ο ακαδημαϊκός Keith Davis δημοσίευσε «Can Business Afford to Ignore Its Responsibilities» και άρχισε να προσδιορίζει ποιες μπορεί να είναι αυτές. Πρότεινε ότι η κοινωνική ευθύνη αναφέρεται τόσο σε αυτό που όρισε ως κοινωνικοοικονομικές (κυρίως εξωτερικές) υποχρεώσεις όσο και σε κοινωνικοανθρωπιστικές (κυρίως εσωτερικές) ευθύνες. Αυτό το επιχείρημα τόνισε επίσης την αρχή των ανησυχιών που επρόκειτο να προκύψουν, όπως οι απειλές του εξωτερικού περιβάλλοντος, όπως τις έχουμε γνωρίσει, αλλά επιπλέον γεννώντας και εσωτερικά κοινωνικά ζητήματα όπως π.χ. «να κάνει την εργασία ουσιαστική, να αναπτύσσει τους ανθρώπους στο μέγιστο των ικανοτήτων τους, να διατηρεί την ελευθερία και τη δημιουργικότητα και να εκπληρώνει τις προσδοκίες για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια» (Carroll, 1974).

Αυτό υποδηλώνει ότι αυτά τα κοινωνικά και πολύ ανθρώπινα ζητήματα ήρθαν στο προσκήνιο της σκέψης και του «σκοπού» εκείνη την εποχή και άρχισαν να εξετάζονται σε εταιρικό επίπεδο στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και πιο συγκεκριμένα στις αρχές της δεκαετίας του 1970.

2.4. Η δεκαετία του 1970: Επέκταση του ορισμού της ΕΚΕ

Προς τα τέλη της δεκαετίας του 1960 και τις αρχές της δεκαετίας του 1970, η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση άρχισε να ξεδιπλώνεται. Ταυτόχρονα άρχισε να αναπτύσσεται μια επέκταση της ακαδημαϊκής γραφής για την ΕΚΕ και μια αυξανόμενη αποδοχή προς αυτήν. Οι ερευνητές προτείνουν ότι η δεκαετία του 1970 ήταν η εποχή της πραγματικής κίνησης για την ΕΚΕ στις επιχειρήσεις. Ακριβώς 100 χρόνια μετά τη ρύθμιση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ στη δεκαετία του 1870, η πρώτη Ημέρα της Γης πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 1970. Η Greenpeace ιδρύθηκε το 1971 και η Διάσκεψη

της Στοκχόλμης του ΟΗΕ για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο του 1972 (Visser, Kymal, 2015).

Ο ορισμός του Keith Davis το 1973 έθεσε το σκηνικό για την ανάπτυξη των ορισμών της ΕΚΕ στο μέλλον. Είδε την ΕΚΕ ως: «η εξέταση της επιχείρησης και η ανταπόκριση σε ζητήματα πέρα από τις στενές οικονομικές, τεχνικές και νομικές απαιτήσεις της εταιρείας» (Davis, 1973). Περαιτέρω, ο Davis συνεχίζει λέγοντας «είναι η αποδοχή από την εταιρεία μιας κοινωνικής υποχρέωσης πέρα από τις απαιτήσεις των νόμων».

Υπήρξε επίσης μια επέκταση της βιβλιογραφίας με πιο λεπτομερείς ορισμούς της ΕΚΕ. Ο ορισμός των τεσσάρων τμημάτων του Carroll αναπτύχθηκε αυτή τη στιγμή:

«Η κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και διακριτικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μια δεδομένη χρονική στιγμή» (Carroll, 1979).

Οι «διακριτικές» προσδοκίες αναφέρθηκαν αργότερα ως «φιλανθρωπικές». Οι φιλανθρωπικές δραστηριότητες σταδιακά έγιναν κάτι περισσότερο από την απλή «χορηγία» μετρητών ή επιταγών. Αντιθέτως, περιλάμβανε μια εισαγωγή δεξιοτήτων σε σκοπούς ή κοινωνικά έργα που χρειάζονταν βοήθεια σε διαφορετικά επίπεδα, και η εθελοντική βοήθεια παρεχόταν από τους εργαζόμενους για τον ίδιο σκοπό.

Αν και η ακαδημαϊκή γραφή για την ΕΚΕ και η αυξανόμενη αποδοχή της έννοιας της ΕΚΕ άρχισαν να επεκτείνονται τη δεκαετία του 1970, παρέμειναν ορισμένες ανησυχίες, όπως η συζήτηση για το πού πρέπει να δοθεί έμφαση: ευθύνη, υπευθυνότητα ή εταιρική δράση (Carroll, Shabana, 2010). Αυτό το ερώτημα αντιμετωπίστηκε στα γραπτά των Ackerman και Bauer (1976), οι οποίοι θεώρησαν ότι ο όρος «κοινωνική ευθύνη» έδωσε υπερβολική έμφαση στα κίνητρα παρά στην απόδοση και προτίμησαν τον όρο «κοινωνική ανταπόκριση» από «κοινωνική ευθύνη».

Ο Frederick (1978) (Frederick, 1978) βασίστηκε σε αυτό για να διακρίνει μεταξύ της CSR 1, την όσο πιο τυπική κατανόηση της ΕΚΕ που συνεπάγεται υπευθυνότητα, και της CSR 2, την οποία προτείνουν να χαρακτηρίζεται εταιρική κοινωνική «ανταπόκριση», εστιάζοντας στην κυριολεκτική πράξη της ανταπόκρισης (Carroll, Brown, 2018).

Σε αντίθεση με τον Frederick, οι Ackerman και Bauer (1976) (Ackerman, Bauer, 1976) επέκτειναν τον ορισμό ώστε να εγείρει ζητήματα λογοδοσίας, μέτρησης, ανταπόκρισης και απόδοσης. Αμέσως μετά την αναφορά της υπευθυνότητας και της ανταπόκρισης, η εταιρική κοινωνική απόδοση, Corporate Social Performance (CSP), ανέπτυξε ένα ακόλουθο, σύμφωνα με το οποίο το μέρος της «απόδοσης» της ΕΚΕ ήταν το νέο επίκεντρο και ο Carroll (1979) (Carroll, 1979) ανέπτυξε ένα μοντέλο CSP για να το απεικονίσει.

Το μοντέλο περιελάμβανε τρεις διαστάσεις: τον βασικό ορισμό της ΕΚΕ, μια δήλωση της φιλοσοφίας ανταπόκρισης της επιχείρησης (π.χ. αντίδραση, άμυνα, προσαρμογή ή δράση), και μία για όλους τους κοινωνικά εμπλεκόμενους τομείς θεμάτων όπως π.χ. καταναλωτισμός, περιβάλλον, διακρίσεις, ασφάλεια προϊόντων, επαγγελματική ασφάλεια, μέτοχοι, τα οποία στη συνέχεια θα μπορούσαν να αναπαραχθούν ή να εφαρμοστούν (Carroll, 1979). Η μετακίνηση των όρων προς την εστίαση της Εταιρικής Κοινωνικής Απόδοσης δείχνει κάποια από την πολυπλοκότητα που εισχωρεί στον διάλογο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης εκείνη τη στιγμή. Αυτό σήμαινε ότι οι συζητήσεις για τον ορισμό της ΕΚΕ επρόκειτο να γίνουν βασικό θέμα της ακαδημαϊκής έρευνας για αρκετές δεκαετίες.

2.5. Η δεκαετία του 1980

Η συνιστώσα «απόδοση» της ΕΚΕ που αναφέρθηκε παραπάνω, συνεχίστηκε τη δεκαετία του 1980, επιτρέποντας περαιτέρω μελέτη ως προς τη μέτρηση της ΕΚΕ. Οι Wartick και Cochran (1985), για παράδειγμα, επεκτάθηκαν πάνω στο μοντέλο του Carroll. Απαριθμούσαν τις τρεις διαστάσεις ως: ηθικές αρχές (με την ΕΚΕ που αντικατοπτρίζει έναν φιλοσοφικό προσανατολισμό), διαδικαστικές (ανταπόκριση, αντανάκλωντας έναν θεσμικό προσανατολισμό) και πολιτικές (κοινωνικά ζητήματα που αντανάκλουν έναν οργανωτικό προσανατολισμό). (Cochran, Wartick, 1985)

Αργότερα, ο Wood (1991) επεξεργάστηκε και τα δύο παραπάνω μοντέλα. Ο Wood πρότεινε ότι η Εταιρική Κοινωνική Απόδοση περιλαμβάνει μια επιχειρηματική οργάνωση με αρχές κοινωνικής ευθύνης, συμπεριλαμβανομένων των «διαδικασιών κοινωνικής ανταπόκρισης και πολιτικών, προγραμμάτων και άλλων παρατηρήσιμων αποτελεσμάτων καθώς σχετίζονται με τις κοινωνικές σχέσεις της εταιρείας» (Carroll, Brown, 2018). Στη δεκαετία του 1980, θέματα όπως η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών και η επιχειρηματική ηθική άρχισαν να συζητούνται περαιτέρω.

Επιχειρηματική Ηθική

Η επιχειρηματική ηθική παράλληλα με την ΕΚΕ έχουν χρησιμοποιηθεί για να κατευθύνουν συμπεριφορές σε μια εταιρεία ή επιχείρηση και θεωρούνται τόσο συμπληρωματικές, όσο και ανεξάρτητες μεταξύ τους. Η επιχειρηματική ηθική έγινε ευρέως αποδεκτή στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970, εμφανίστηκε στην Ευρώπη και την Ιαπωνία τη δεκαετία του 1980. Μεταφέρθηκε ξανά στο προσκήνιο της σκέψης των ανθρώπων στα τέλη της δεκαετίας του 1980 λόγω της αύξησης διαφόρων εταιρικών επιχειρηματικών σκανδάλων ηθικής φύσης, ακολουθούμενα από μεταγενέστερα σκάνδαλα δωροδοκίας, συναλλαγών εμπιστευτικών πληροφοριών, ψευδούς διαφήμισης. Οι ιστορίες των Enron, Arthur Andersen και του προγράμματος Ponzi του Bernard Madoff αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα (De George, 2011).

Ο διακεκριμένος καθηγητής και συνδιευθυντής του Διεθνούς Κέντρου Ηθικής στις Επιχειρήσεις (Πανεπιστήμιο του Κάνσας), Richard De George εξηγεί συνοπτικά την επικάλυψη μεταξύ της ΕΚΕ και της επιχειρηματικής ηθικής. Τονίζει επίσης ότι οι εταιρείες μπορούν να έχουν δύο ξεχωριστούς ρόλους, έναν υπεύθυνο ΕΚΕ για εξωτερικά και έναν υπεύθυνο ηθικής για εσωτερικά ζητήματα.

Η έμφαση στην ΕΚΕ, ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις έχει εξισωθεί με την επιχειρηματική ηθική, παρόλο που μόνο ορισμένες από τις κοινωνικές υποχρεώσεις μιας εταιρείας είναι ηθικές. Οι εταιρείες μπορεί να έχουν υποδειγματικά προγράμματα ΕΚΕ και να είναι ηθικά ελλειπείς σε άλλους τομείς των δραστηριοτήτων τους.

Για την καταπολέμηση αυτών των ελλείψεων στην εταιρική κουλτούρα, πολλές πολυεθνικές εταιρείες έχουν υιοθετήσει κώδικες που καλύπτουν τις πρακτικές τους σε όλο τον κόσμο στις διάφορες τοποθεσίες τους. Ορισμένοι έχουν υπογράψει τις αρχές Caux. Οι αρχές αυτές βασίζονται σε δύο θεμελιώδη ιδανικά: το να ζεις και να δουλεύεις για το κοινό καλό, καθιστώντας ικανή την συνεργασία και την αμοιβαία ευημερία, για να συνυπάρχεις με υγιή και δίκαιο ανταγωνισμό, και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια που αναφέρεται στην ιερότητα του κάθε

ατόμου σαν σκοπό και όχι σαν μέσο επίτευξης των σκοπών των άλλων. Άλλοι έχουν υπογράψει τις αρχές που περιέχονται στο Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ, «United Nations Global Compact» (UNGC). Το UNGC περιέχει 10 αρχές που αφορούν το περιβάλλον, τα εργασιακά πρότυπα διαφθοράς και τα ανθρώπινα δικαιώματα, παρέχοντας ένα πλαίσιο για τις εταιρείες να δεσμευτούν σε αυτές τις αρχές και να τις εφαρμόσουν. (De George, 2011)

Ως εκ τούτου, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, τόσο η επιχειρηματική ηθική όσο και η ΕΚΕ έχουν χρησιμοποιηθεί για την αντιμετώπιση αμφισβητήσιμης συμπεριφοράς στις επιχειρήσεις και έχουν γίνει συμπληρωματικά μεταξύ τους, αλλά αναφέρονται επίσης ως χωριστά πεδία. Μια διάκριση που βοηθάει είναι η αναφορά στην ΕΚΕ σε «επιχειρηματικό επίπεδο», ενώ η επιχειρηματική ηθική μπορεί να αφορά περισσότερο στις «ατομικές συμπεριφορές» και τις ενέργειες εντός του οργανωτικού πλαισίου (Carroll, Brown, 2018).

Stakeholder Theory

Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, σύμφωνα με την οποία μια επιχείρηση πρέπει να δημιουργεί αξία, όχι μόνο για τους μετόχους αλλά για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, έγινε επίσης δημοφιλής. Αποτελεί μια άποψη του καπιταλισμού, η οποία υπογραμμίζει τις διασυνδεδεμένες σχέσεις μιας επιχείρησης με τους πελάτες, τους προμηθευτές, το εργατικό δυναμικό, τους επενδυτές και άλλων που έχουν μερίδιο στον οργανισμό.

Το 1984, ο R. Edward Freeman εξέθεσε αρχικά τη Θεωρία Ενδιαφερομένων για την οργανωτική διαχείριση και την επιχειρηματική ηθική που αφορά τις αξίες και τα ήθη κατά την διαχείριση ενός οργανισμού. Το βραβευμένο βιβλίο του *Strategic Management: A Stakeholder Approach* καθορίζει και μοντελοποιεί τις ομάδες ενδιαφερόμενων μερών ενός οργανισμού και ασχολείται με την περιγραφή και την πρόταση μεθόδων με τις οποίες η διοίκηση μπορεί να συνυπολογίζει τα συμφέροντα των ομάδων αυτών (Freeman, 1984)

Ο Freeman, ωστόσο, πρότεινε πρώτα τη θεωρία ως τρόπο προσέγγισης της στρατηγικής διαχείρισης. Πίστευε ότι θα βοηθούσε τις επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται περισσότερο στο περιβάλλον τους και να αντιμετωπίζουν τριπλά θέματα. Η τριπλή κατώτατη γραμμή εδώ αναφέρεται σε ένα πλαίσιο με τρία μέρη: κοινωνικό, περιβαλλοντικό και οικονομικό. Το κοινωνικό μέρος λαμβάνει υπόψη τη δίκαιη και ωφέλιμη επιχειρηματική πρακτική προς την εργασία και την κοινότητα. Το περιβαλλοντικό σχετίζεται με την αειφόρο περιβαλλοντική πρακτική, και το κέρδος αναφέρεται στην οικονομική αξία που δημιουργείται από την επιχείρηση (Elkington, 1997). Ως μέρος του ορισμού του, ο Freeman όρισε τους ενδιαφερόμενους ως «ομάδες και άτομα που μπορούν να επηρεάσουν ή επηρεάζονται από την επίτευξη της αποστολής ενός οργανισμού».

2.6. Δεκαετία 1990: Η Θεσμοποίηση της ΕΚΕ

Το 1991, ο Carroll επανεξέτασε τον αρχικό του ορισμό για την ΕΚΕ που είχε προταθεί το 1979: «Η κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης περιλαμβάνει τα οικονομικά, νομικά, ηθικά και φιλανθρωπικά στοιχεία ως τις διακριτικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μια δεδομένη χρονική στιγμή» (Carroll, 1979). Επανεξετάζοντας τον τετραμερή ορισμό του ο Carroll δημιούργησε την «Πυραμίδα της ΕΚΕ» – λαμβάνοντας τα τέσσερα στοιχεία αυτού του ορισμού του και εξηγώντας τα με ιεραρχικό χαρακτήρα. Αν φαντάζεστε μια πυραμίδα, στην αιχμηρή κορυφή της πυραμίδας ήταν οι φιλανθρωπικές

ευθύνες, ακολουθούμενες από ηθικές ευθύνες, μετά νομικές ευθύνες, με τις οικονομικές ευθύνες στη βάση της πυραμίδας.

Η ιεραρχική φύση των τεσσάρων συνιστωσών εξηγείται καλύτερα εδώ από τον Carroll: «Η πυραμίδα της ΕΚΕ απεικόνισε την οικονομική κατηγορία ως βάση -το θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζονται όλες οι άλλες- και στη συνέχεια χτίστηκε προς τα πάνω μέσω νομικών, ηθικών και φιλανθρωπικών κατηγοριών». Πιο συγκεκριμένα με τη φιλανθρωπική κατηγορία να βρίσκεται στην κορυφή της πυραμίδας, ο Carroll εξηγεί, «...όλες αυτές οι ευθύνες υπήρχαν πάντα σε κάποιο βαθμό, αλλά μόνο τα τελευταία χρόνια οι ηθικές και φιλανθρωπικές λειτουργίες έχουν λάβει σημαντική θέση» (Carroll, 1991).

Το 1991, το αρχικό μοντέλο του Carroll του 1979 επεκτάθηκε από τον Wood ο οποίος δημιούργησε ένα μοντέλο Εταιρικής Κοινωνικής Ανταπόκρισης που αιχμαλώτιζε τις ανησυχίες για την ΕΚΕ. Το μοντέλο του Wood χτίστηκε σε προηγούμενα μοντέλα εταιρικής κοινωνικής ανταπόκρισης και περιλάμβανε «τις αρχές της ΕΚΕ, τις διαδικασίες εταιρικής κοινωνικής ανταπόκρισης (συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης των ενδιαφερομένων) και τα αποτελέσματα της εταιρικής συμπεριφοράς» (Schwartz & Carroll, 2008).

Στη δεκαετία του 1990, η ΕΚΕ περιγράφηκε ως «θεσμιοποιημένη». Οι εταιρείες άρχισαν να υιοθετούν πρότυπα όπως το SA 8000 (ένα πρότυπο εργασίας) και το ISO 14001 (ένα περιβαλλοντικό πρότυπο). Επίσης, υιοθέτησαν ολοένα και περισσότερο κώδικες και κατευθυντήριες γραμμές εταιρικής διακυβέρνησης, όπως τον Global Reporting Initiative (GRI), ο οποίος είναι ένας διεθνής ανεξάρτητος οργανισμός προτύπων που βοηθά τις επιχειρήσεις, τις κυβερνήσεις και άλλους οργανισμούς να κατανοήσουν και να κοινοποιήσουν τις επιπτώσεις τους σε θέματα όπως η κλιματική αλλαγή, τα ανθρώπινα δικαιώματα και η διαφθορά.

2.7. Δεκαετία 2000: Η εποχή της καινοτομίας και των πρόσθετων θεμάτων

Στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η ΕΚΕ βίωσε μια δεύτερη φάση. Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ στη φάση της φιλανθρωπίας της δεκαετίας του 1960 και του 1970 άρχισαν να δέχονται κριτική επειδή ήταν στατικές και άσχετες με το ευρύτερο πλαίσιο (Beaulieu & Pasquero, 2003). Η ΕΚΕ επικρίθηκε επίσης ολοένα και περισσότερο για αυτό που είχε γίνει πλέον διάσημη φράση, ότι είναι απλώς "βιδωμένο" χαρακτηριστικό και όχι ενσωματωμένο (David Grayson, Adrian Hodges, 2004). Σε απάντηση εμφανίστηκε μια περισσότερο στρατηγική προσέγγιση (Porter, Kramer, 2006), με την ΕΚΕ να γίνεται ένας τρόπος για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, μετατοπίζοντας την εστίαση της εταιρείας σε δραστηριότητες ΕΚΕ που ήταν διαφορετικές από τους ανταγωνιστές, αλλά μείωναν το κόστος ενώ ενίσχυαν την εξυπηρέτηση πελατών. Αυτή η πιο στρατηγική προσέγγιση ονομάστηκε Strategic CSR και, σε ορισμένες περιπτώσεις, Responsive CSR (Porter, Kramer, 2006). Ο Visser αναφέρεται στη Στρατηγική ΕΚΕ ως δραστηριότητες ΕΚΕ που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της εταιρείας βασική δραστηριότητα παράλληλα με τους κώδικες ΕΚΕ και την εφαρμογή συστημάτων κοινωνικής και περιβαλλοντικής διαχείρισης. Η ΕΚΕ έγινε πιο στρατηγική καθώς περιλάμβανε «κύκλους ανάπτυξης πολιτικής ΕΚΕ, καθορισμό στόχων και εφαρμογή προγράμματος, μνεία, έλεγχος και αναφορά» (Visser, 2010).

Με τη νέα εποχή της παγκοσμιοποίησης στη δεκαετία του 2000, οι περιφερειακές διαφορές στην ΕΚΕ σε όλο τον κόσμο έγιναν εμφανείς. Το 2008, οι Matten και Moon δημοσίευσαν την εργασία ορόσημο στην Academy of Management Review σχετικά με την ύπαρξη δύο τύπων ΕΚΕ. Αυτό παρείχε επίσης ένα πλαίσιο για την εξέταση της ΕΚΕ σε διάφορες περιοχές σε όλο τον κόσμο και ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες. Όρισαν την ΕΚΕ ως:

«Πολιτικές και πρακτικές των εταιρειών που αντανακλούν την επιχειρηματική ευθύνη για κάποιο από το ευρύτερο κοινωνικό καλό. Ωστόσο, η ακριβής εκδήλωση και η κατεύθυνση της ευθύνης εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της εταιρείας» (Matten, Moon, 2008).

| | | |
|---|---|--|
| <p>Ο κορυφαίος ορισμός: Μια έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στην αλληλεπίδρασή τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους σε εθελοντική βάση</p> | <p>Ο δεύτερος ορισμός: Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η συνεχής δέσμευση των επιχειρήσεων να συμπεριφέρονται ηθικά και να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα ζωής του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών τους καθώς και της τοπικής κοινότητας γενικότερα</p> | <p>Ο τρίτος ορισμός: Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι ουσιαστικά μια έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες αποφασίζουν οικειοθελώς να συνεισφέρουν σε μια καλύτερη κοινωνία και ένα καθαρότερο περιβάλλον</p> |
| <p>Ο τέταρτος ορισμός: Η λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων που συνδέεται με ηθικές αξίες, συμμόρφωση με νομικές απαιτήσεις και σεβασμός για τους ανθρώπους, τις κοινότητες και το περιβάλλον</p> | <p>Ο πέμπτος ορισμός: Λειτουργία μιας επιχείρησης με τρόπο που ανταποκρίνεται ή υπερβαίνει τις ηθικές, νομικές, εμπορικές και δημόσιες προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τις επιχειρήσεις. Η κοινωνική ευθύνη είναι μια κατευθυντήρια αρχή για κάθε απόφαση που λαμβάνεται και σε κάθε τομέα μιας επιχείρησης</p> | |

Πίνακας 1.1. Οι πέντε κορυφαίοι ορισμοί και οι πέντε διαστάσεις της ΕΚΕ από το 1980 έως το 2003. Πηγή: (Dahlsrud, 2008).

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση είδε μια εξάπλωση μεταβαλλόμενων εννοιών γύρω στο 2000. Μία από αυτές είναι ο συνειδητός καπιταλισμός, ο οποίος πιστεύεται ότι διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον John Mackey, συνιδρυτή της Whole Foods (Carroll, Brown, 2018). Ο συνειδητός καπιταλισμός, που περιγράφεται ως ένας τρόπος σκέψης που ήταν διαφορετικός από τον καπιταλισμό και τις επιχειρήσεις, έλαβε υπόψη το ανθρώπινο ταξίδι και την τρέχουσα κατάσταση του κόσμου (Conscious Capitalism, 2018). Θεωρούμενος ως μια άλλη αναδυόμενη μορφή καπιταλισμού, οι οπαδοί του συνειδητού καπιταλισμού ανέπτυξαν ένα σύνολο αρχών για την καθοδήγηση των επιχειρήσεων. Αυτά περιλαμβάνουν: υψηλότερο σκοπό, προσανατολισμό προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, συνειδητή ηγεσία και συνειδητή κουλτούρα. Αυτή η κίνηση διατήρησε τον προσανατολισμό των

ενδιαφερομένων, ενώ παρείχε επίσης μια πρόταση win-win. Επίσης, καλλιεργεί μια κουλτούρα του «εμείς» και όχι του «εγώ» και «χτίζει εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών της ομάδας μιας εταιρείας και των άλλων ενδιαφερόμενων μερών» (Conscious Capitalism, 2018).

2.8. Δεκαετία 2010: Κοινωνικά έργα, Κοινή Αξία, Ολοκληρωμένη Αξία και Νέος Ορισμός για την ΕΚΕ

Ο αναδυόμενος τομέας έρευνας για τις αναπτυσσόμενες και τις ανεπτυγμένες χώρες που έθιξε τη δεκαετία του 2000 άρχισε να συγκεντρώνει δυναμική και να αποκαλύπτει περαιτέρω ζητήματα σχετικά με τις περιφερειακές διαφορές στον ορισμό και την κατανόηση της ΕΚΕ. Κατά τη διάρκεια αυτής της εποχής, ένας αριθμός βιομηχανικών ενώσεων συμμετείχαν για να καθορίσουν την κατεύθυνση και τον ορισμό της ΕΚΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚ), υπεύθυνη για τη σύνταξη προτάσεων για την ευρωπαϊκή νομοθεσία -και την εφαρμογή των αποφάσεων του ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου-, ανέπτυξε αυτό που ονόμασαν έναν «νέο» ορισμό για την ΕΚΕ που εστιάζεται στις επιπτώσεις στην κοινωνία, ως εξής:

«Για να ανταποκριθούν πλήρως στην εταιρική κοινωνική τους ευθύνη, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να έχουν εφαρμόσει μια διαδικασία για την ενσωμάτωση λειτουργιών κοινωνικών, περιβαλλοντικών, ηθικών, ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ανησυχιών των καταναλωτών στην επιχείρησή τους και βασικής στρατηγικής σε στενή συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους» (European Commission, 2011).

Περίπου αυτή την περίοδο, η Corporate Sustainability and Responsibility Europe (CSR Europe) ανέπτυξε την Πρωτοβουλία Enterprise 2020. Η CSR Europe, ως το κορυφαίο ευρωπαϊκό επιχειρηματικό δίκτυο για την ΕΚΕ, αντιπροσωπεύει περισσότερες από 3.000 εταιρείες στην Ευρώπη. Η πρωτοβουλία αυτή επιδιώκει να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για εταιρείες που αναπτύσσουν καινοτόμες επιχειρηματικές πρακτικές στο πλαίσιο των προγραμμάτων ΕΚΕ έως το 2020, ενώ εμπλέκουν τους ενδιαφερόμενους σε λύσεις για τις αναδυόμενες κοινωνικές ανάγκες (CSR Europe, 2011).

Η αναφορά της ΕΚΕ έγινε επίσης πιο εμφανής σε αυτήν την εποχή. Η αναφορά της κοινωνικής ευθύνης εξελίχθηκε σε μια πιο ολιστική έννοια μέσω του ISO 26000 που θεσπίστηκε το 2010 (Visser, Kymal, 2015). Το ISO 26000 περιγράφει επτά βασικές δομές από την οργανωτική διακυβέρνηση, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις εργασιακές πρακτικές έως το περιβάλλον, τις δίκαιες πρακτικές λειτουργίας, τα ζητήματα των καταναλωτών και τη συμμετοχή και ανάπτυξη της κοινότητας. Το Global Reporting Initiative (GRI), που ιδρύθηκε το 1997, κυκλοφόρησε επίσης τα πρώτα του παγκόσμια πρότυπα το 2016, υπογραμμίζοντας την παγκοσμιοποίηση της ΕΚΕ.

Δημιουργία κοινής αξίας

Την ίδια περίπου εποχή που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κυκλοφόρησε τον νέο της ορισμό της ΕΚΕ, οι Porter και Kramer (2011) δημοσίευσαν το άρθρο ορόσημο «Δημιουργία κοινής αξίας» στο Harvard Business Review. Οι ιδρυτές που επινόησαν τον όρο Creating Shared Value (CSV) και τον ορίζουν ως εξής:

«Πολιτικές και λειτουργικές πρακτικές που ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα μιας εταιρείας ενώ ταυτόχρονα προάγουν τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιείται» (Porter & Kramer, 2011).

Σε σχέση με την ΕΚΕ, οι Porter και Kramer αναφέρουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη περισσότερο ως «κέντρο κόστους», επικεντρωμένο στην ευθύνη, ενώ η δημιουργία κοινής αξίας είναι περισσότερο για νέες ευκαιρίες και νέες αγορές– και επομένως περισσότερο ως «κέντρο κέρδους» (Porter & Kramer, 2011). Μια βασική διαφορά που αναγνωρίζεται επομένως μεταξύ της CSR και της CSV από τους ιδρυτές της είναι η οικονομική. Για παράδειγμα, το κοινωνικό έργο «κοστίζει» στην εταιρεία ως κοινωνικό έργο μέσω της ΕΚΕ αλλά «κερδίζει» για την εταιρεία ως κοινωνικό έργο μέσω του CSV. Οι Porter και Kramer εξηγούν επίσης μια μετάβαση στη νοοτροπία με την οποία δημιουργείται κοινή αξία όταν οι εταιρείες αντιμετωπίζουν τα κοινωνικά προβλήματα ως επιχειρηματικές ευκαιρίες και στη συνέχεια καινοτομούν για την αντιμετώπιση αυτών των ευκαιριών. Αυτό θα μπορούσε επίσης να περιγραφεί ως «μετατόπιση εταιρικής νοοτροπίας», μια αλλαγή που είναι δυνατή εάν η δέσμευση προέρχεται από την κορυφή προς τα κάτω, όπως συμβαίνει σε πολλές εταιρείες όπως η Unilever και η Tesla. Συγγραφείς όπως οι Carroll and Brown (Carroll, Brown, 2018) και ο Crane κι άλλοι (Crane, A., Palazzo, G., Spence, L. J., & Matten, D., 2014), για παράδειγμα, υποδηλώνουν ότι η ιδέα που προωθείται από την CSV, όπως η ενσωμάτωση κοινωνικών θεμάτων με τη «στρατηγική διαχείριση» δεν είναι νέα. Οι Porter και Kramer, ωστόσο, αναφέρουν ότι η CSV έχει συμβάλει σε μια πραγματική αλλαγή στη σκέψη διαχείρισης (Porter & Kramer, 2011).

Χωρίς να μπαίνουμε στη συζήτηση για το εάν η CSR και η CSV αναφέρονται στα ίδια ή διαφορετικά φαινόμενα ή αν το ένα αποτελεί εξέλιξη του άλλου, αναγνωρίζεται εδώ ότι και οι δύο όροι είναι ωφέλιμοι για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία. Ο Archie Carroll, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως σε αυτό το κεφάλαιο, και ως ένας από τους ιδρυτές του πρώτου ορισμού της ΕΚΕ, πιστεύει ότι οι δύο έννοιες μοιράζονται σημαντικά κοινά στοιχεία και επομένως αλληλοεπικαλύπτονται (Carroll, Brown, 2018). Η μελλοντική έρευνα θα ήταν χρήσιμη για να προσδιοριστεί εάν αυτό συμβαίνει και να συζητηθεί εάν ή πού υπάρχουν οι επικαλύψεις και πώς ο ένας όρος μπορεί να ωφελήσει τον άλλο.

Ολοκληρωμένη Δημιουργία Αξίας

Μετά τη Δημιουργία Κοινής Αξίας το 2011, ο Visser επινόησε τον όρο Ολοκληρωμένη Δημιουργία Αξίας Integrated Value Creation (IVC) το 2014 και ισχυρίζεται ότι η ιδέα έχει ρίζες στην ΕΚΕ, την επιχειρηματική ηθική και την εταιρική βιωσιμότητα. Ο Visser προτείνει η IVC να συνδυάζει πολλές από τις ιδέες και τις πρακτικές που ήδη κυκλοφορούν – όπως η ΕΚΕ, βιωσιμότητα και CSV – αλλά σηματοδοτεί σημαντικές αλλαγές, εστιασμένες στην ενοποίηση και δημιουργία αξίας (Visser & Kymal, 2015).

Πολλά από αυτά που απαιτούνται για να πετύχει η IVC είναι μια αλλαγή του τρέχοντος οικονομικού συστήματος και, κατά συνέπεια, του τρόπου παραγωγής και επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ο τρέχων ορισμός της IVC του καθηγητή Visser είναι:

« Η Ολοκληρωμένη Δημιουργία Αξίας, ή IVC, είναι μια σημαντική εξέλιξη του κινήματος εταιρικής ευθύνης και βιωσιμότητας. Συνδυάζει πολλές από τις ιδέες και τις πρακτικές που κυκλοφορούν ήδη –όπως η εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR), η βιωσιμότητα και η δημιουργία κοινής αξίας (CSV) - αλλά σηματοδοτεί ορισμένες σημαντικές αλλαγές, ιδίως εστιάζοντας στην ενσωμάτωση και τη δημιουργία αξίας. Περισσότερο από μια νέα ιδέα, η IVC είναι μια

μεθοδολογία για τη μετατροπή του πολλαπλασιασμού των κοινωνικών φιλοδοξιών και των προσδοκιών των ενδιαφερομένων - συμπεριλαμβανομένων πολυάριθμων παγκόσμιων κατευθυντήριων γραμμών, κωδίκων και προτύπων που καλύπτουν τις κοινωνικές, ηθικές και περιβαλλοντικές ευθύνες των επιχειρήσεων - σε μια αξιόπιστη εταιρική απάντηση, χωρίς να υπονομεύεται η βιωσιμότητα της επιχείρησης. Πρακτικά, το IVC βοηθά μια εταιρεία να ενσωματώσει την ανταπόκρισή της στις προσδοκίες των ενδιαφερομένων (χρησιμοποιώντας ανάλυση ουσιαστικότητας) μέσω των συστημάτων διαχείρισης (χρησιμοποιώντας βέλτιστες πρακτικές διακυβέρνησης) και των δεσμών της αλυσίδας αξίας (χρησιμοποιώντας τη σκέψη του κύκλου ζωής). Αυτή η ενοποίηση εφαρμόζεται σε κρίσιμες διαδικασίες στην επιχείρηση, όπως η διακυβέρνηση και ο στρατηγικός σχεδιασμός, η ανάπτυξη και παράδοση προϊόντων/υπηρεσιών και η διαχείριση της αλυσίδας εφοδιασμού και πελατών. Σε τελική ανάλυση, το IVC στοχεύει να είναι ένα εργαλείο καινοτομίας και μετασχηματισμού, κάτι που θα είναι απαραίτητο εάν οι επιχειρήσεις θέλουν να γίνουν μέρος της λύσης στις παγκόσμιες προκλήσεις μας και όχι μέρος του προβλήματος.» (Visser, 2015)

2.9. Δεκαετία προς το 2020: «Business for purpose»

Η έννοια της «business for purpose» ή «εταιρίας με γνώμονα τον σκοπό» θεωρείται επίσης μερικές φορές ανταγωνιστικός και συμπληρωματικός όρος με την ΕΚΕ, από πολλούς συγγραφείς, για παράδειγμα, Carroll and Brown (2018) (Carroll, Brown, 2018), και θίχτηκε από τον Hoffman (2018) (Hoffman, 2018).

Ωστόσο, άλλοι αντιλαμβάνονται την «business for purpose» ως θέμα ή κίνημα που πρέπει να ακολουθήσουν όλοι οι οργανισμοί, όχι μόνο οι εταιρείες μέσω της στρατηγικής εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Είναι δύσκολο να τεθεί μια ημερομηνία για τα φαινόμενα του σκοπού ή των «επιχειρήσεων με γνώμονα το σκοπό». Έχουν πραγματοποιηθεί συνέδρια με τέτοια θεματική στην επιχειρηματική κοινότητα εδώ και πολλά χρόνια και ωστόσο ένα γενικό θέμα για τους οργανισμούς, το «επιχειρείν για σκοπό», όπως ο όρος εκφράζεται πλέον στην ευρύτερη κοινωνία, είναι ένα εξέχον θέμα στην τάση της κοινωνικής επιχείρησης «business-for-purpose». Αυτή η τάση συγκεντρώνει επίσης αυξανόμενη δυναμική στα πανεπιστημιακά προγράμματα σπουδών και στα κοινωνικά έργα για τους millennials ή γενιά της χιλιετίας που αποτελούν την πλέον δυναμική γενιά που εντάχθηκε στην αγορά εργασίας.

Ακαδημαϊκή έρευνα όπως της Hower (2016) αναφέρεται στην «καθοδηγούμενη επιχείρηση από τον σκοπό» ως επιχείρηση που επικεντρώνεται σε μια κοινωνική ανάγκη ενώ λειτουργεί και ως κερδοφόρα επιχείρηση (Carroll, Brown, 2018). Ως εκ τούτου, ο προσδιορισμός ενός «κοινωνικού σκοπού» θεωρείται ως η βασική διαφορά μιας «επιχείρησης με γνώμονα το σκοπό» σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις. Πέρα από αυτή τη διαφορά, οι Carroll και Brown (2018) δηλώνουν ότι η έννοια «business for purpose» δε φαίνεται να διαφέρει τόσο από έννοιες όπως η βιωσιμότητα και η κοινή αξία. Ωστόσο, προτείνουν ότι με τη στάση, δίνεται μια σαφέστερη έμφαση στην «ιδέα ότι η επιχείρηση μπορεί να μείνει πίσω και να ενεργοποιηθεί από την ιδέα ότι έχει έναν ξεκάθαρα δηλωμένο «σκοπό» που εκτείνεται πέρα από το συνηθισμένο»

Μέσω μιας σύντομης αναζήτησης, είναι προφανές ότι υπάρχει ένα κενό στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία που εξετάζει τις επιχειρήσεις με γνώμονα το σκοπό, υποδηλώνοντας μια εξαιρετική ευκαιρία για μελλοντική έρευνα σε αυτό το θέμα. Αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό

δεδομένου του βαθμού που το «επιχειρείν για σκοπό» συζητείται στην ευρύτερη επιχειρηματική βιβλιογραφία, στην επιχειρηματική κοινότητα, και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης επί του παρόντος.

Κεφάλαιο 3

Η εφαρμογή της ΕΚΕ

3.1. Οι λόγοι εφαρμογής

Παρόλο που η λειτουργία μιας εταιρείας με ηθικό τρόπο δεν αποτελεί νομική απαίτηση, είναι εξαιρετικά σημαντική. Συμμετέχοντας στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνίας, του

περιβάλλοντος και των ενδιαφερομένων μερών, η εταιρεία δημιουργεί μια καλή εικόνα και επιδεικνύει ανθρωπιά. Επιπρόσθετα, συμβάλει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης με τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργατικό δυναμικό, πελάτες, προμηθευτές, μέτοχοι κ.α.), βοηθώντας την έτσι να ευδοκιμήσει μαζί με τους πελάτες και τις κοινότητες της.

Ακολουθώς απαριθμούνται κάποιοι από τους λόγους που οι εταιρείες εφαρμόζουν πρακτικές ΕΚΕ:

1. Ενθαρρύνει την αφοσίωση των πελατών

Οι άνθρωποι δωρίζουν σε φιλανθρωπικές οργανώσεις σε μεγάλο βαθμό. Οι Millennials είναι ιδιαίτερα δραστήριοι. Μία εταιρεία θα πρέπει να επικεντρωθεί στο τι ενδιαφέρει τους πελάτες, προκειμένου να επιτύχει την προσέλκυση νέων πελατών και την διατήρηση της αφοσίωσης τους. Όταν ο πελάτης αισθανθεί ότι ενσαρκώνονται οι αξίες του, με το να υποστηρίζει μια συγκεκριμένη εταιρεία, τότε είναι πιθανότερο να παραμείνει με αυτή την επωνυμία. Οι αφοσιωμένοι πελάτες είναι το βέλτιστο marketing που μπορεί να έχει μια εταιρεία, ενώ παράλληλα οι πελάτες νιώθουν υπερηφάνεια όταν αγοράζουν από την συγκεκριμένη εταιρεία και είναι πιθανότερο να την προτείνουν σε άλλους.

2. Δίνει στις επιχειρήσεις ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

Οι πελάτες εκδηλώνουν ενδιαφέρον για τον ρόλο μιας εταιρίας σε θέματα κοινωνικής φύσεως και θα είναι αφοσιωμένοι σε αυτές που θεωρούν ότι συμφωνούν με τις αξίες τους. Επομένως, οι εταιρείες που εξυπηρετούν τους πελάτες αυτούς διαθέτουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των άλλων εταιρειών που δεν πράττουν αναλόγως. Ναι μεν προσφέρουν τα ίδια προϊόντα και υπηρεσίες, αλλά το γεγονός ότι θέτουν την ΕΚΕ ως προτεραιότητα τις κάνει ελκυστικότερες, διάκριση που κρίνεται απαραίτητη για τους σκοπούς του marketing.

3. Η εταιρική υπευθυνότητα κάνει τους εργαζόμενους πιο ευτυχισμένους και πιο ικανοποιημένους

Το προσωπικό των επιχειρήσεων που έχουν ως προτεραιότητα στην ΕΚΕ είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι και ευτυχισμένοι, καθώς σε έρευνα βρέθηκε ότι το 80% του προσωπικού αναφέρει ότι αισθάνεται περισσότερη προσήλωση όταν πιστεύει ότι η δουλειά του κάνει τη διαφορά στον κόσμο. Η αίσθηση του σκοπού, αποτελεί αναγκαίο συστατικό για την πίστη και την αφοσίωση των εργαζομένων. Όταν είναι πλήρεις σε προσωπικό επίπεδο, οι άνθρωποι είναι σε μικρότερο βαθμό τρωτοί στην κούραση και το άγχος, ενώ είναι πιθανότερο να παραμείνουν στην εταιρεία.

4. Κάνει μια επιχείρηση πιο βιώσιμη

Όταν μια εταιρεία αποφασίζει να επικεντρώσει την εταιρική ευθύνη, πρέπει να είναι πιο καινοτόμος και δημιουργική. Δεν μπορεί να είναι κοινότυπη. Η καλλιέργεια της καινοτομίας και της δημιουργικότητας αναγκάζει μια εταιρεία να διατηρείται ρευστή και να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών. Αυτό το διάστημα αλλά και για το άμεσο μέλλον, οι πελάτες επιθυμούν από τις εταιρείες κοινωνική ευθύνη. Η ικανότητα

προσαρμογής μιας εταιρίας είναι εξαιρετικά σημαντική για τη μακροζωία και τη βιωσιμότητα της.

5. Οι πελάτες είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα

Η εταιρική υπευθυνότητα είναι εξαιρετική για τις επιχειρήσεις με πολλούς τρόπους. Ένας από αυτούς είναι ότι οι εταιρείες μπορούν να χρεώνουν περισσότερα για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους. Έρευνες αποκαλύπτουν ότι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν περισσότερα εάν η εταιρεία έχει δεσμευτεί στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.

6. Προσελκύει περισσότερους επενδυτές

Οι επενδυτές εκδηλώνουν ενδιαφέρον κυρίως για τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης, την αφοσίωση των πελατών της και την ανταγωνιστικότητα της. Υπάρχουν επίσης πολλοί που θέλουν να υποστηρίξουν εταιρείες που εργάζονται για να κάνουν τον κόσμο καλύτερο. Οι εταιρείες οι οποίες λαμβάνουν την δέσμευση για κοινωνική αλλαγή και προθυμοποιούνται να προσαρμοστούν είναι ελκυστικότερες για τους επενδυτές. Η ενσωμάτωση της ΕΚΕ είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για την προσέλκυση επενδυτών με κοινωνικό πνεύμα καθώς και όσων σκέφτονται τη μακροπρόθεσμη οικονομική επιτυχία.

7. Η εταιρική υπευθυνότητα προσελκύει περισσότερους υπαλλήλους

Οι γενιές που ενδιαφέρονται πραγματικά για την κοινωνική δικαιοσύνη και την κοινωνική αλλαγή θα αποτελούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού. Το 66% των ατόμων που ερωτήθηκαν στην Παγκόσμια Έρευνα της Nielsen για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη προτιμούν να εργάζονται σε εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στην εταιρική ευθύνη. Αγκαλιάζοντας αυτό, μια εταιρεία μπορεί να προσελκύσει τους καλύτερους υπαλλήλους και να τους διατηρήσει μακροπρόθεσμα, κάνοντας την επιχείρηση τελικά ισχυρότερη.

8. Η εταιρική ευθύνη μπορεί να μειώσει το κόστος

Το να βγάλεις χρήματα ήταν ο πρωταρχικός στόχος των εταιρειών έως τώρα, αλλά η εταιρική ευθύνη δεν σημαίνει ότι μια εταιρεία θυσιάζει τα κέρδη. Στην πραγματικότητα, μπορεί να μειώσει το κόστος. Για παράδειγμα από τότε που η General Mills εγκατέστησε ένα σύστημα παρακολούθησης ενέργειας, εξοικονομεί εκατομμύρια δολάρια κάθε χρόνο. Ενώ ο εξοπλισμός μπορεί να κοστίσει αρχικά σε μια εταιρεία, εξοικονομεί χρήματα μακροπρόθεσμα. Όταν το μειωμένο κόστος και τα προϊόντα με υψηλότερες τιμές συνδυάζονται, οι εταιρείες μπορούν να αποκομίσουν πολύ καλά κέρδη όντας κοινωνικά υπεύθυνες.

9. Η εταιρική ευθύνη ανοίγει νέες ευκαιρίες/αγορές

Υπάρχουν πολλές αγορές που δεν έχουν αξιοποιηθεί επειδή η παραδοσιακή επιχειρηματική σκέψη δεν τις βλέπει ως "κερδοφόρες". Έχοντας στο μυαλό τον κοινωνικό ακτιβισμό, οι εταιρείες μπορούν να ανοίξουν νέες πόρτες σε παραμελημένους τομείς και σκοπούς. Λαμβάνοντας υπόψη τον κοινωνικό αντίκτυπο καθώς και το κέρδος, οι εταιρείες μπορούν να

βρουν μια ισορροπία και να ξεχωρίσουν από το πλήθος. Οι καταναλωτές θα εκτιμήσουν ότι μια εταιρεία σκέφτεται πού μπορεί να βοηθήσει και όχι μόνο τα κέρδη.

10. Η εταιρική ευθύνη κάνει τον κόσμο καλύτερο

Οι επιχειρήσεις, ειδικά οι μεγάλες εταιρείες, μπορούν να αλλάξουν την κοινωνία με σημαντικούς τρόπους. Έχουν μεγάλη επιρροή, επομένως όχι μόνο μπορούν να ευαισθητοποιήσουν για θέματα, αλλά μπορούν να παίξουν ουσιαστικό ρόλο στην πρόοδο. Η αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα όπου οι εταιρείες μπορούν να αναλάβουν την ευθύνη. Αναλαμβάνοντας την ευθύνη για τον αντίκτυπό τους, οι εταιρείες μπορούν να βοηθήσουν τον κόσμο να γίνει ένα πιο υγιές, πιο ευτυχισμένο μέρος. (Soken-Huberty Emmaline, n.d.)

3.2. Οι πρακτικές εφαρμογής

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ στις εταιρείες έχει προχωρήσει στην υιοθέτηση αρχών που δημιουργούν κοινωνική αξία, διαφάνεια, ηθική συμπεριφορά και συμμόρφωση των οργανισμών. Η ΕΚΕ είναι μια έννοια που έχει αποκτήσει παγκόσμια συνάφεια στις πρακτικές των επιχειρήσεων, καθώς και στις πρακτικές εταιρικής ευθύνης συμπεριλαμβανομένων των ίδιων των εργαζομένων και των κοινοτήτων στις περιοχές όπου αναπτύσσεται η επιχείρηση.

Με αυτήν την παγκόσμια τάση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η επίσημη δημιουργία Προγραμμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης υλοποιήθηκε σε πολλές εταιρείες ανά τον κόσμο. Τα προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποτελούν μια πρόταση αξίας για τους εργαζομένους και αντιπροσωπεύουν μια αξία για την εταιρεία και την επωνυμία τους. Για το λόγο αυτό, τα Προγράμματα ΕΚΕ περιέχουν όλες τις επίσημα καθιερωμένες πρακτικές οι οποίες έχουν ως στόχο την αναζήτηση της ευημερίας του εργατικού δυναμικού, της διαφορετικότητας, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη διαφύλαξη των φυσικών πόρων και του περιβάλλοντός τους.

Ακολούθως περιγράφονται οι πρακτικές εφαρμογής στον εκάστοτε τομέα που δύναται να υπάρξει δράση των θεωριών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από μέρους των επιχειρήσεων.

Εφαρμογή ως προς τη διαχείριση εργασίας

Σε μία εταιρεία, η διαχείριση εργασίας αφορά τις υιοθετούμενες πρακτικές ανθρωπίνων πόρων, οι οποίες επιδρούν στις συνθήκες εργασίας του προσωπικού της επιχείρησης (Celma, 2011). Από την σκοπιά της ΕΚΕ, η κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση εργασίας είναι αυτή της οποίας η εκδήλωση της πραγματοποιείται με την υιοθέτηση εργασιακών πρακτικών που μπορούν να ανταποκρίνονται σε πρότυπα κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς από την εταιρεία.

Το Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την Αειφόρο Ανάπτυξη (2005) στην Ελβετία δηλώνει ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η δέσμευση μιας εταιρείας να συμβάλει στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη μέσω της συνεργασίας με τους υπαλλήλους της, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα και την κοινωνία πλήρως, για τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής.

Από την άλλη πλευρά, η κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση της εργασίας συνήθως έχει ως βάση δύο πτυχές (Tascon, 2008). Η πρώτη είναι ο σεβασμός των βασικών ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων με τη δέσμευση για αποφυγή καταπολέμησης της εκμετάλλευσης στην εργασία. Η δεύτερη πτυχή είναι η μέριμνα για την εδραίωση στην εταιρεία μιας εργασίας που χαρακτηρίζεται από ποιότητα, με κίνητρα και σωστά εκπαιδευμένο προσωπικό, το οποίο έχει την δυνατότητα να αναπτύξει όλες τις ικανότητες του, συνδυάζοντας τις με την ανάπτυξη της προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής.

Για τους McGuire και Garavan (2010), οι εμπειρογνώμονες ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο υπενθυμίζοντας στους οργανισμούς τις κοινωνικές και ηθικές τους ευθύνες. Οι πρακτικές ανθρωπίνων πόρων είναι εξαιρετικής σημασίας προκειμένου να προελκύσει και να διατηρήσει προσωπικό, το οποίο θα οδηγήσει στη βιωσιμότητα, παρέχοντας του κίνητρα για να το κάνει.

Οι Haugh και Talwar (2010) ισχυρίστηκαν ότι οι υπεύθυνοι για τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διευκολύνουν τη μάθηση για ζητήματα κοινωνικής και περιβαλλοντικής φύσεως με τα εξής μέσα:

- Σχεδιασμός, υιοθέτηση και παρακολούθηση κωδίκων συμπεριφοράς,
- Θέσπιση μέτρων αντίκτυπου,
- Βοήθεια στο σχεδιασμό των δομών και πολιτικών της εταιρείας, στοχεύοντας στην βιωσιμότητα,
- Συνεργασία με πρωτοβουλίες της εφοδιαστικής αλυσίδας οι οποίες προωθούν την ανθρώπινη φροντίδα, διευκολύνουν την επικοινωνία και συμβάλλουν στο σχεδιασμό πρωτοβουλιών εθελοντισμού του προσωπικού, οι οποίες στηρίζουν τη συμμετοχή της κοινότητας.

Το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού δύναται να παρέχει παραγωγικά εργαλεία, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η περιβαλλοντική αλλαγή, οι κοινωνικές προκλήσεις μέσα από πρακτικές ανταλλαγής γνώσεων και μετασχηματιστικής μάθησης που μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα και τους οργανισμούς να προσαρμόσουν τα πρότυπα σκέψης και συμπεριφοράς τους (McGuire, D. , & Garavan, T., 2010). Το HR είναι αρμόδιο για την εκπαίδευση της επόμενης γενιάς επαγγελματιών και ηγετών, έτσι ώστε να είναι ευαισθητοποιημένοι σε θέματα οικολογικής, περιβαλλοντικής, κοινωνικής και ανθρώπινης φύσεως κατά την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, πρακτικών και διαδικασιών.

Όλο και περισσότερες εταιρείες καθιερώνουν πρακτικές που συνδέονται με την ΕΚΕ. Εάν, όπως υποστηρίζουν οι συγγραφείς, είναι η κοινωνική διάσταση που τονίζεται περισσότερο στην ΕΚΕ, μπορούμε να διερευνήσουμε τους υφιστάμενους δεσμούς μεταξύ της ΕΚΕ και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) και πώς η ΕΚΕ επηρεάζει τις πρακτικές HRM που αναπτύσσονται από κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες.

Σε αυτό το θέμα, οι Beaupré, Cloutier, Gendron, Jiménez και Morin (2008) αναφέρουν ότι η διαχείριση της αλλαγής, τα προγράμματα κατάρτισης και τα συστήματα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, τα προγράμματα που συνδυάζουν την ιδιωτική ζωή με την επαγγελματική ζωή και την πρόληψη της υγείας στην εργασία, αποτελούν παραδείγματα πρακτικών HRM υποστήριξης και ενίσχυσης της ΕΚΕ. Αυτός ο ρόλος του HRM στην ανάπτυξη της ΕΚΕ θα

ήταν ιδιαίτερα κρίσιμος δεδομένης της σημασίας της γνώσης των εργαζομένων για τον οργανισμό και της έλλειψης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. (Beaupré, D. , Cloutier, J. , Gendron, C. , Jiménez, A. , & Morin, D. , 2008)

Πρακτικές ΕΚΕ Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

- | | |
|---|--|
| ○ Προπόνηση και ανάπτυξη | ○ Ίσες ευκαιρίες |
| ○ Συστήματα αποζημίωσης και ανταμοιβής | ○ Έρευνες στάσεων: ικανοποίηση, εργασιακό περιβάλλον... |
| ○ Διαχείριση και αξιολόγηση απόδοσης | ○ Έμμεση συμμετοχή: από συνδικάτα και άλλους μηχανισμούς διαβούλευσης |
| ○ Συστήματα πρόσληψης και επιλογής | ○ Διαχείριση διαφορετικότητας |
| ○ Ομαδική δουλειά | ○ Εργασίες ανάλυσης |
| ○ Άμεση συμμετοχή των εργαζομένων | ○ Κοινωνικές δραστηριότητες |
| ○ Συστήματα πληρωμών | ○ Εξασκεί την ισορροπία ζωής εργασίας-οικογένειας |
| ○ Συστήματα επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών | ○ Διαχείριση εργασίας σε περίπτωση εταιρικής αναδιάρθρωσης |
| ○ Εσωτερική προώθηση | ○ Επαγγελματισμός και αποτελεσματικότητα του τμήματος λειτουργίας ή HR |
| ○ Εργασίες σχεδιασμού | |
| ○ Αυτονομία και αποκέντρωση στη λήψη αποφάσεων | |
| ○ Ασφάλεια απασχόλησης | |
| ○ Πακέτα παροχών | |
| ○ Επίσημες διαδικασίες (καταγγελία...) | |
| ○ Σχεδιασμός σταδιοδρομίας | |
| ○ Οικονομική συμμετοχή | |

Πίνακας 2 Πρακτικές ΕΚΕ Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Boselie, Dietz , & Boon, 2005)

Εφαρμογή ως προς το περιβάλλον

Στις επιχειρήσεις πέφτει το βάρος της μετατροπής των απειλών κατά του περιβάλλοντος σε ευκαιρίες βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς διαθέτουν την ικανότητα να συμβάλλουν σημαντικά σε αυτό. Είναι υποχρεωμένες να αναλάβουν καθοριστικό ρόλο διότι σε αυτές στηρίζεται η βασική μεταποίηση πόρων.

Στο πλαίσιο αυτό επιβάλλεται να προβούν σε δραστηριότητες που θα μειώσουν τις αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει στο περιβάλλον η διαδικασία παραγωγής. Αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να ταξινομηθούν σε τομείς που έχουν ως στόχο τα ακόλουθα (Crane et al., 2008):

- Σωστή και λογική χρήση των φυσικών πόρων.
- Θέσπιση προτύπων περιβαλλοντικής διαχείρισης (π.χ. ISO, EMAS), τα οποία θα προάγουν μέτρα εξοικονόμησης πόρων.
- Θέσπιση μέτρων για την εξοικονόμηση ενέργειας.
- Δραστική ελάττωση της χρήσης ουσιών οι οποίες είναι βλαβερές για το περιβάλλον.
- Ανάπτυξη και προώθηση προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων σχετικών με την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση του προσωπικού και των καταναλωτών.

Αυτές οι δεσμεύσεις αναφορικά με το περιβάλλον, οι οποίες συχνά προβλέπονται και από το νομικό πλαίσιο των επιχειρήσεων, επομένως πρέπει να τις ακολουθούν, προκύπτουν από ρυθμίσεις που στοχεύουν στον έλεγχο των αποτελεσμάτων των δραστηριοτήτων τους.

Η πιο γνώριμη δράση είναι η ανάπτυξη και η παραγωγή φιλικών προς το περιβάλλον προϊόντων και υπηρεσιών, σκοπεύοντας ταυτόχρονα στη λειτουργικότητα, στην ποιότητα, στο κόστος χρήσης και στην ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση τους. Οι πρωτοβουλίες τέτοιου είδους επιβραβεύουν τις εταιρίες με διακρίσεις όπως τα πιστοποιητικά Eco Mark και Green Mark.

Ταυτόχρονα οι δράσεις που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις φροντίζουν να καλύπτουν και τις ανάγκες της κοινωνίας. Η πρόκληση είναι το κατά πόσο μπορούν να συμβαδίσουν οι εταιρικές περιβαλλοντικές πολιτικές με τα νέα προϊόντα. Ο κανόνας είναι ότι πρέπει να μειωθεί η χρήση επιβλαβών ουσιών από τις εταιρίες, να μειωθεί η εκπομπή διοξειδίου του άνθρακα και άλλων αποβλήτων, και να ελέγχεται ο βαθμός στον οποίο μπορούν να επαναχρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά τα απορρίμματά τους.

Επομένως, οι εταιρίες εκτός της πολιτικής τους για τον κοινωνικό περίγυρο, που αφορούν τη συνεισφορά στην ανάπτυξη της κοινωνίας και στη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης μαζί της, πρέπει να διαθέτουν και μια ποικιλία δράσεων για την περιβαλλοντική προστασία μέσω λήψης μέτρων, χρήσης νέων τεχνολογιών, εφαρμογής κατάλληλων προδιαγραφών.

Ειδικότερα, στην Ελλάδα αρκετές εταιρίες έχουν λάβει δράση στα ακόλουθα (Crane et al., 2008):

- Ανακύκλωση των υπόλοιπων υγρών αποβλήτων (π.χ. σαπουνέλαια).
- Ανακύκλωση χαρτικών.
- Σχεδιασμός και εφαρμογή ειδικών προγραμμάτων διατήρησης κραδασμών και θορύβου των παραγωγικών μηχανών σε χαμηλά επίπεδα και μείωσης κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας ως και 50%.
- Διαχείριση θερμικής ενέργειας.
- Αύξηση της χρήσης ορυκτέλαιων που είναι βιο-αποικοδομήσιμα.
- Ορθή διαχείριση των αστικών λημμάτων και απορριμμάτων.

Η οικολογική συνείδηση για μια εταιρεία μπορεί βραχυπρόθεσμα να μοιάζει ζημιογόνα, όμως μακροπρόθεσμα είναι προς όφελός της, αναπτύσσοντας καινοτομίες, ανταγωνιστικότητα και νέες αγορές.

Εφαρμογή ως προς τα δικαιώματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Αναφορικά με τη δραστηριοποίηση ατόμων με ειδικές ανάγκες, οι επιχειρήσεις καλούνται να εξισορροπήσουν την ηθική πρόκληση όπου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της εταιρείας, και την κοινωνική πρόκληση να αξιοποιηθεί ενεργά αυτή η ομάδα της κοινωνίας. Έτσι, οι εταιρείες ως μέρος της κοινωνικής ευθύνης, πορεύονται προς την κατάργηση των αποκλεισμών, την ενίσχυση και στήριξη των κοινωνικών ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, ενώ παράλληλα απευθύνονται στην κοινωνία και την αγορά, παρέχοντας μια αλυσιδωτή δυναμική από ευκαιρίες.

Την ίδια στιγμή οι επιχειρήσεις μπορούν να προσαρμόσουν τους χώρους τους, έτσι ώστε να εξυπηρετούν και ΑμεΑ ή να υποστηρίζουν βασικά επιστημονικά ερευνητικά προγράμματα για αυτά. Για παράδειγμα, οι τράπεζες συχνά προχωρούν στον σχεδιασμό τραπεζικών προϊόντων με ευνοϊκούς όρους, που αφορούν ειδικές κατηγορίες ατόμων.

Συχνά οι εταιρείες προβαίνουν στην εφαρμογή αποφάσεων που έχουν ως στόχο την καλύτερη ποιότητα ζωής των εργαζομένων αυτών αλλά και των οικογενειών τους. Η εργοδότηση ΑμεΑ αποτελεί μέρος της ΕΚΕ, με την προϋπόθεση ότι υφίσταται η σωστή αξιοποίηση του ατόμου, ότι συνυπολογίζεται η αναπηρία του και ότι η εταιρεία ωφελείται από την συμμετοχή αυτού του ατόμου στην υπόλοιπη ομάδα της.

Συμπερασματικά, οι εταιρίες εντάσσουν στα εθελοντικά προγράμματά τους τα εξής (Crane et al., 2008):

- Εργοδότηση ΑμεΑ.
- Δημιουργία ειδικών σημείων εξυπηρέτησης ΑμεΑ, ιδίως για τις επιχειρήσεις λιανεμπορίου και παροχής υπηρεσιών.
- Στήριξη πρωτοβουλιών και φορέων, συνδέσμων, συλλόγων με σημαντικό έργο, ιδίως αναφορικά με την υγεία και ευημερία των ΑμεΑ.
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων για την εθελοντική τους συμμετοχή σε πρωτοβουλίες σχετικές με την προσφορά για ΑμεΑ, με την καθιέρωση θεσμών όπως τηλεμαραθώνιων ή πολιτιστικών εκδηλώσεων.

Εφαρμογή ως προς την παιδική εργασία

Ένα ζήτημα αγκάθι για τις μεγάλες εταιρίες είναι η παιδική εργασία. Κατά καιρούς εμφανίζονται σε παγκόσμια κλίμακα περιπτώσεις κολοσσών που κατηγορούνται και διώκονται για παιδική εργασία δίχως άδεια και για παραβίαση του σχετικού νόμου καθώς απασχολούν παιδιά σε εργοστάσια ή καταστήματα τους. Στόχος είναι να δοθεί σε αυτά τα παιδιά η ευκαιρία να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες και κοινωνικότητα αρχικά εντός του σχολικού περιβάλλοντος και αργότερα μια θέση στην ευρύτερη κοινωνία.

Παρόλο που με μια πρώτη ματιά οι εταιρείες φαίνεται ότι υπερασπίζονται τα δικαιώματα των παιδιών, πολλά από αυτά ακόμα εργάζονται σε εργοστάσια, βιοτεχνίες, καλλιεργητικές εκτάσεις υπό επικίνδυνες συνθήκες και ωράριο.

Στις δηλώσεις περί ΕΚΕ, η οποιασδήποτε μορφής παιδική εργασία δεν είναι αποδεκτή. Ειδικά στις περιπτώσεις που η νομοθεσία της κάθε χώρας προβλέπει το ανώτερο επιτρεπτό ηλικιακό όριο, οι εταιρείες υπακούουν σε αυτό χωρίς να απασχολούν άτομα μικρότερης ηλικίας που δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση. Φυσικά το γεγονός ότι οι εργοστασιακές μονάδες αυτών των εταιριών εδρεύουν σε χώρες όπως η Ινδονησία και το Μπαγκλαντές όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη νομοθετική πρόβλεψη, δεν είναι άσχετο με το ότι εκεί σημειώνεται και το μεγαλύτερο ποσοστό παιδικής εργασίας.

Ωστόσο, για τις ελάχιστες εξαιρούμενες επιτρεπόμενες περιπτώσεις εργασίας ανηλίκων, είναι ευθύνη των εταιριών να εξασφαλίσουν κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, ωράριο και απολαβές σχετικά με την ηλικία τους, και πάντα σε συμμόρφωση με τον τοπικά ισχύοντα νόμο.

Εφαρμογή ως προς ίσες ευκαιρίες απασχόλησης, εξέλιξης και αμοιβής

Βασική προτεραιότητα των εταιριών αποτελεί η στελέχωσή τους με ικανό και έμπειρο προσωπικό που είναι πρόθυμο να μοιραστεί τις ιδέες του αποβλέποντας στην υλοποίηση του οράματος της εταιρείας. Ακριβώς για αυτό το λόγο η διαδικασία πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού οφείλει να γίνεται πάντα αξιοκρατικά και με διαφάνεια έτσι ώστε ο πλέον κατάλληλος υποψήφιος να καλύψει την κατάλληλη θέση αξιοποιώντας στο μέγιστο δυνατόν τις γνώσεις και τις ικανότητές του.

Οι εταιρείες δεν παίρνουν αφήφιστα το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνοδεύεται από φορολογικές ελαφρύνσεις για εκείνες και αποσκοπούν στην υπερπήδηση των εμποδίων και την ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης.

Δεσμεύονται να ενισχύσουν το οργανωσιακό τους πλάνο ώστε να εξαιρεθούν τελικά οι διακρίσεις που σημειώνονται εις βάρος των γυναικών σε ό,τι αφορά τις απολαβές, το εργασιακό περιβάλλον, τις ευκαιρίες εξέλιξης, το αντικείμενο εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα εν γένει. Η υποστηριζόμενη θέση είναι ότι η εργασία των γυναικών δεν έρχεται δεύτερη συγκριτικά με εκείνη των αντρών.

Οι προαναφερθείσες πρακτικές εντάσσονται σε τρεις ευρύτερες κατηγορίες (Crane et al., 2008):

- Πολιτικές για την συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας, οι οποίες αφορούν μέτρα όπως: υποστηρικτικές υπηρεσίες οικογένειας, παροχή φροντίδας παιδιών ή κάλυψη εξόδων του παιδικού σταθμού, ειδικές μορφές άδειας μετ' αποδοχών, δυνατότητα διακοπής της σταδιοδρομίας, δυνατότητα επιμήκυνσης της γονικής άδειας κ.α., οι οποίες στοχεύουν να εξισορροπηθεί η εργασία και η προσωπική ζωή των γυναικών που εργάζονται.
- Καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες αφορούν ευέλικτο ωράριο, δυνατότητα αυξομείωσης των εργασιακών ωρών, δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας, προγράμματα για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, κ.ά.
- Νέα πρότυπα διοίκησης και διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων, τα οποία έχουν ως στόχο να προσελκύσουν και να διατηρήσουν αξιολύβαστο προσωπικό, να αναπτύξουν τις δεξιότητες του γυναικείου προσωπικού, να δημιουργήσουν ατομικά πλάνα εξέλιξης, να συμβάλουν στην ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, κ.ά.

Τα τελευταία χρόνια, οι εταιρείες έχουν μέσα στα κύρια μελήματα τους την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και την καταπολέμηση των διαχωρισμών (οριζόντιων και κάθετων) στην αγορά εργασίας.

Εφαρμογή ως προς την υγιεινή και ασφάλεια στο εργασιακό χώρο

Το ζήτημα της διαφύλαξης της υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, αφορά βασικά σε νομοθετικά και εκτελεστικά μέτρα. Παρόλα αυτά, σταδιακά η ευθύνη βαραίνει τους εργολάβους που αναλαμβάνουν εργασίες στις εγκαταστάσεις των εταιρειών. Τα κριτήρια που οφείλουν να τηρούνται ορίζονται από ήδη θεσμοθετημένα συστήματα πιστοποίησης για τα παραγόμενα προϊόντα και τον εξοπλισμό.

Ο νόμος που περιγράφει τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας είναι αυτός του 1974 παρόλο που τον πλαισιώνουν και άλλα νομοθετήματα. Σύμφωνα με αυτόν, οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση της διασφάλισης στο μέτρο που είναι “πρακτικά εφικτό” την υγιεινή και την ασφάλεια του προσωπικού τους στους εργασιακούς χώρους. Η μη τήρηση αυτής της ευθύνης μπορεί να επιφέρει ποινικές διώξεις κατά της επιχείρησης. Οι εργοστασιακοί χώροι παραγωγής και διεύθυνσης πρέπει να υπόκεινται στα μέτρα ασφάλειας και απαραίτητης συντήρησής τους. Επιπλέον, το σύνολο των μεθόδων αποθήκευσης, χειρισμού και μεταφοράς αντικειμένων και ουσιών, πρέπει να χαρακτηρίζεται από ασφάλεια, δίχως να εγκυμονούντων κινδύνων για την υγεία.

Αν και υπάρχει πρόβλεψη από το νόμο ως προς την ασφάλεια και την εξάλειψη των κινδύνων στους οποίους μπορούν να εκτεθούν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες, τελικά τον τελικό λόγο τον έχουν οι τελευταίοι ώστε να καθιερωθούν πολιτικές ασφαλείας. Για παράδειγμα, αν κρίνεται ως απαραίτητη προϋπόθεση η χρήση προστατευτικής ενδυμασίας και υπόδησης, η εταιρεία θα πρέπει και να το παρέχει δωρεάν και να φροντίζει ώστε να τηρείται από όλο το προσωπικό αυτή η προϋπόθεση, διαφορετικά να επιβάλλονται συνέπειες σε όσους δε συμμορφώνονται.

Η εφαρμογή του νόμου, ελέγχεται από την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, ένας ελεγκτικός φορέας ο οποίος έχει αναθέσει σχετικά καθήκοντα σε έναν αρμόδιο για αυτά τα ζητήματα. Αυτός ο αρμόδιος ασχολείται με την κατάρτιση κωδίκων πρακτικής που παρόλο που δεν είναι δεσμευτικοί ή υποχρεωτικοί νομικά, συνυπολογίζονται από τα δικαστήρια στην περίπτωση εκδίκασης σχετικών υποθέσεων (Bennett Roger, 2001)

3.3. Τα οφέλη εφαρμογής

Υπάρχει μια σειρά από οφέλη που έχει η υιοθέτηση της ΕΚΕ. Οι εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι εφαρμόζοντας την ΕΚΕ δεν ωφελεί μόνο τις κοινότητες ή τις κοινωνίες που υποστηρίζουν αλλά και τις ίδιες τις εταιρείες. Η ΕΚΕ δίνει τη δυνατότητα σε μία εταιρεία να δημιουργήσει αναγνωρισιμότητα της επωνυμίας της και να προσελκύσει πελάτες με ίδια συναισθήματα με αυτήν. Οι πελάτες, και ιδίως οι νεότεροι, γνωρίζουν την σημασία και την ανάγκη για την ανάληψη κοινωνικής ευθύνης από τις εταιρείες η οποία αποτελεί ένα ελκυστικό εργαλείο για αυτούς προκειμένου να επιλέγουν εταιρείες με το ίδιο όραμα και ήθος.

Η παρακάτω αναφορά στα οφέλη που προκύπτουν από τις πρακτικές ΕΚΕ αποτελεί ξεκάθαρη απόδειξη γιατί οι εταιρείες πρέπει να υιοθετήσουν την ΕΚΕ. Εδώ είναι μερικά από τα οφέλη της ΕΚΕ:

1. Καλή δημόσια εικόνα

Η καλή δημόσια εικόνα είναι υψίστης σημασίας για κάθε επιχείρηση. Οι πελάτες αξιολογούν την εικόνα μιας επωνυμίας πριν συσχετιστούν με αυτήν. Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να είναι τόσο απλή όσο η εξέταση φιλανθρωπικών οργανώσεων με τις οποίες συμμετέχουν οι εταιρείες ή το προσωπικό της εταιρείας που προσφέρει εθελοντική εργασία σε κοινοτικές δραστηριότητες.

2. Αυξημένη Αναγνώριση

Όσο περισσότερο δεσμεύεται μια εταιρεία σε ηθικές πρακτικές, τόσο περισσότερο ο Τύπος και τα μέσα ενημέρωσης εν γένει καταπιάνονται με την εργασία με την οποία εμπλέκεται. Είναι ένας καλός τρόπος για τις εταιρείες να λάβουν αναγνώριση και να προσεγγίσουν τους πελάτες τους για κάτι διαφορετικό από την πώληση του προϊόντος ή της υπηρεσίας. Πολλές εταιρείες που επενδύουν στην ΕΚΕ έχουν δει αυξημένη αναγνώριση και αναγνωρισιμότητα επωνυμίας.

3. Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

Οι εταιρείες που υιοθετούν την ΕΚΕ είναι ένα βήμα μπροστά από αυτές που δεν το κάνουν. Η καλή εικόνα που δημιουργούν για τον εαυτό τους και η αναγνώριση σημαίνει ότι προσελκύουν περισσότερους πελάτες.

4. Δέσμευση πελατών

Η ΕΚΕ επηρεάζει τους πελάτες να ακολουθούν την επωνυμία και να συμμετέχουν στις δραστηριότητές της. Εάν οι εταιρείες έχουν σελίδες μέσω κοινωνικής δικτύωσης, οι πελάτες τις ακολουθούν και ασχολούνται ενεργά με τις αναρτήσεις και τις δράσεις τους.

5. Ένας θετικός και παραγωγικός χώρος εργασίας

Η ενεργή συμμετοχή σε κοινωνικά ζητήματα προάγει ένα θετικό και επαγγελματικό εργασιακό περιβάλλον. Ενθαρρύνει επίσης την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη επειδή οι εργαζόμενοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους εκτός των εργασιακών τους ευθυνών. Βρίσκουν τον εαυτό τους να κάνει κάτι για την κοινωνία τους και αυτό τους δίνει μια μεγαλύτερη αίσθηση ολοκλήρωσης.

6. Δέσμευση εργαζομένων

Η υιοθέτηση της ΕΚΕ συμβάλλει στη βελτίωση της δέσμευσης των εργαζομένων. Είναι αποδεδειγμένο ότι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν να εργάζονται σε εταιρείες που έχουν καλή δημόσια εικόνα. Η ΕΚΕ βελτιώνει επίσης την πιθανότητα διατήρησης κορυφαίων υποψηφίων.

Συμπερασματικά, η ΕΚΕ έχει ίσο, αν όχι μεγαλύτερο όφελος για μια εταιρεία, όσο απλώς μια δωρεά ή υποστήριξη σε ένα έργο ή μια κοινότητα. Ωστόσο, είναι σημαντικό για τις εταιρείες (Bennett, 2021).

Κεφάλαιο 4

Τρόποι μέτρησης της απόδοσης

4.1. Δείκτες

Η αριθμητική μέτρηση και η ποσοτική απόδοση της ΕΚΕ αποτελεί τις περισσότερες περιπτώσεις ένα δύσκολο έργο. Ωστόσο, η ανάγκη για μεταφορά και απόδοση της έννοιας από το θεωρητικό στο πρακτικό επίπεδο, καθώς και η σπουδαιότητα της ανταπόκρισης της κάθε επιχείρησης στην ΕΚΕ, αναφορικά με τη διαδικασία λήψης επενδυτικών αποφάσεων, είχαν ως αποτέλεσμα την θέσπιση δεικτών μέτρησης.

Σε διεθνές επίπεδο, ο βασικότερος δείκτης μέτρησης της ΕΚΕ είναι ο Corporate Responsibility Index (CRI). Είναι ένα εξέχων εργαλείο αξιολόγησης και το σημείο αναφοράς για τη συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων στην ΕΚΕ. Η ανάπτυξη του πραγματοποιήθηκε από το BITC (Business in the Community), το οποίο ιδρύθηκε στην Αγγλία και είναι ένας από τους μεγαλύτερους ΜΚΟ σε παγκόσμιο επίπεδο, αναφορικά με την προώθηση της ΕΚΕ. Παρέχει στήριξη σε κορυφαίους οργανισμούς και επιχειρήσεις για την ενσωμάτωση καλών πρακτικών στις λειτουργίες τους, σκοπεύοντας στην θετική επίδραση στο περιβάλλον και στην κοινωνία. Ο συγκεκριμένος δείκτης εφαρμόζεται και στην Ελλάδα, συνεργατικά με το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης.

Αναλυτικότερα, ο δείκτης CRI μετρά την απόδοση των οργανισμών καθώς και την επίδρασή τους στους ακόλουθους τομείς:

- Στην κοινωνία, με την αξιολόγηση της υποστήριξης κάθε εταιρείας σε πρωτοβουλίες των τοπικών και εθνικών κοινωνιών, συμβάλλοντας στην οικοδόμηση ωφέλιμων σχέσεων με αυτές τις κοινωνίες.
- Στο περιβάλλον, με την αξιολόγηση των ενεργειών και των πολιτικών της κάθε εταιρίας προκειμένου να περιοριστούν οι δυσμενείς επιδράσεις στο κλίμα.
- Στην αγορά και τους καταναλωτές, με την αξιολόγηση της επίδοσης τους στις σχέσεις τους με τους πελάτες και την αγορά, καθώς και στο ν βαθμό παρακολούθησης, κατανόησης και ανταπόκρισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταναλωτών. Δηλαδή στον τρόπο πώλησης των προϊόντων και υπηρεσιών τους με υπευθυνότητα, σωστή ποιότητα και τιμές.
- Στο εργατικό δυναμικό, με την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και των πολιτικών των εταιρειών σε εργασιακά θέματα όπως: ασφάλεια, υγιεινή, ειλικρινή επικοινωνία και δίκαιη μεταχείριση (htt2).

Τα επίπεδα διάκρισης ενός οργανισμού με βάση τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιδόσεις της, σύμφωνα με το δείκτη CRI είναι τα ακόλουθα τέσσερα: Platinum, Gold, Silver και Bronze.

Στους δείκτες της ΕΚΕ κατατάσσονται και οι δείκτες βιώσιμης ανάπτυξης FTSE4Good (Financial Times Stock Exchange 4 Good). Αυτοί οι δείκτες έχουν σχεδιαστεί προκειμένου να είναι εφικτή η αντικειμενική μέτρηση της επίδοσης των επιχειρήσεων, που υιοθετούν τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα της ΕΚΕ. Πολύτιμο εργαλείο ορθής αξιολόγησης μιας εταιρείας που

χρησιμοποιείται από συμβούλους, μετόχους, επενδυτές και χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς είναι η διαφάνεια της διοίκησης και η υψηλές επιδόσεις στο δείκτη FTSE4Good (htt4).

Η περιβαλλοντική βιώσιμη ανάπτυξη, η οικοδόμηση ωφέλιμων σχέσεων με τους εταίρους, ο σεβασμός και η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η διασφάλιση αξιοπρεπών εργασιακών συνθηκών και η απόρριψη της δωροδοκίας αποτελούν τομείς στον οποίον τα κριτήρια θα πρέπει να ανταποκρίνεται μια εταιρεία (htt5).

Ακόμα ένας σχετικός δείκτης με τη βιώσιμη ανάπτυξη είναι ο DJSGI (Dow Jones Sustainability Group Index), ο οποίος έχει ως σκοπό την καταγραφή της οικονομικής επίδοσης και της χρηματιστηριακής αξίας των κορυφαίων εταιριών, έχοντας ως γνώμονα την αειφορία παγκοσμίως. Αυτός ο δείκτης είναι σημείο αναφοράς για τους επενδυτές, οι οποίοι επιθυμούν την διάθεση του χαρτοφυλακίου τους σε κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες. Επιπροσθέτως, εφοδιάζει τις εταιρείες, οι οποίες επιθυμούν την αξιολόγηση τους με βάση αυτόν τον δείκτη, με ένα ολοκληρωμένο υπόβαθρο παγκοσμίως αναγνωρισμένων καλών πρακτικών. Τα κριτήρια επιλογής εμπεριέχουν τομείς όπως οι σχέσεις με τους πελάτες, η ποιότητα των προϊόντων, οι εργασιακές σχέσεις, η εταιρική διακυβέρνηση, η οικονομική ανάπτυξη και η αειφορία (htt6).

4.2. Γνωστοποίηση των δράσεων

Στις εταιρείες που αναλαμβάνουν δράσεις ΕΚΕ, κρίνεται σκόπιμη η δημοσιοποίηση και η υπογράμμιση της σημασίας των προσπαθειών τους στο ευρύ κοινό, με πιο λειτουργικό και άμεσο μέσο να είναι το διαδίκτυο. Η ιστοσελίδα της κάθε εταιρείας είναι η πρώτη όψη της, στην οποία μπορεί να προβληθεί οποιαδήποτε πτυχή της δραστηριότητας της, ενώ παράλληλα είναι ένα δυνατό επικοινωνιακό εργαλείο. Για αυτόν τον λόγο, αποτελεί συχνό φαινόμενο η διεξοδική περιγραφή των πολιτικών των εταιριών όσον αφορά το περιβάλλον, την αειφορία, τις εργασιακές συνθήκες και τις κοινωνικές δράσεις στις ιστοσελίδες τους. Επιπροσθέτως, σε μία ιστοσελίδα μπορεί να περιέχονται δημοσιεύσεις κοινωνικών απολογισμών, εκθέσεις ΕΚΕ και διακρίσεις σε αυτόν τον τομέα.. Τέλος, η δημόσια διαβούλευση μιας εταιρείας μέσω του διαδικτύου για ζητήματα των τοπικών κοινωνιών είναι πολύ συνηθισμένη και αποτελεί μια μέθοδο που οικοδομεί σχέσεις εμπιστοσύνης, προλαμβάνει αντιρρήσεις και διασφαλίζει κοινωνική συνοχή και συναίνεση.

Στον κοινωνικό απολογισμό ή στην έκθεση ΕΚΕ συνοψίζονται και παρουσιάζονται σαφώς οι δράσεις της επιχείρησης στα πλαίσια της εφαρμογής των πρακτικών της κοινωνικής υπευθυνότητας. Αυτή η έκδοση, συνήθως είναι ετήσια και εθελοντική. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις τα τελευταία έτη, την ενσωματώνουν στις υποχρεώσεις τους μαζί με τη δημοσιοποίηση των οικονομικών δεικτών και επιδόσεων, καθώς έχει αποδειχθεί ότι η παρουσίαση του κοινωνικού απολογισμού επιδρά θετικά στη φήμη της επιχείρησης και στις αγοραστικές τάσεις του ευαίσθητου καταναλωτή. Στις συνθήκες αυτές, έχει εμφανιστεί μια τεράστια ευκαιρία για τις επιχειρήσεις και τους έχει δοθεί η δυνατότητα για παροχή πληροφοριών, οι οποίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις επιθυμίες καταναλωτών με ενδιαφέροντα αυτού του είδους.

Η κατάρτιση του απολογισμού πρέπει να είναι σύμφωνη με κάποιο μοντέλο και συνήθως πραγματοποιείται βάσει κάποιων διεθνών προτύπων, όπως το Global Reporting Initiative

(GRI). Είναι ένα δίκτυο το οποίο παρέχει το πλαίσιο και τις οδηγίες, βάσει των οποίων πρέπει να πραγματοποιηθεί η σύνταξη των κοινωνικών απολογισμών. Το πλαίσιο αυτό μεταβάλλεται και βελτιώνεται διαρκώς, προκειμένου να υπάρχει καλύτερη εφαρμογή των δράσεων της ΕΚΕ σχετικά με την κοινωνία και το περιβάλλον (htt7). Σε έναν κοινωνικό απολογισμό συμπεριλαμβάνονται οι αρχές, η στρατηγική, το προφίλ, οι δράσεις ΕΚΕ και τα αποτελέσματα αυτών μέσω των δεικτών επίδοσης, σκοπεύοντας στην δημιουργία μιας ξεκάθαρης και ολοκληρωτικής εικόνας για την κοινωνική και περιβαλλοντική πολιτική της επιχείρηση και για τη διαχρονική παρακολούθηση της εξέλιξης της προσπάθειάς της, και στην σύγκριση των επιδόσεων της με τις επιδόσεις άλλων επιχειρήσεων για τη συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση της.

Το 2005, ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) υιοθέτησε την «Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων», που αποτελεί ένα κείμενο αρχών κι αξιών, με το οποίο οι εταιρείες αυτοδεσμεύονται στις υποχρεώσεις τους και διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Με αυτόν τον τρόπο, προωθείται η αλλαγή της νοοτροπίας, η οποία θεωρείται αναγκαίο συστατικό της βελτίωσης του επιχειρηματικού κλίματος (htt8)

Αξίζει να σημειωθεί ότι η επιχείρηση έχει την υποχρέωση διασφάλισης της επιβίωσης της, με σεβασμό στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο, συμβάλλοντας στην δραστική αντιμετώπιση της διαφθοράς, που στρεβλώνει την αγορά και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο. Επιπροσθέτως, κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη για την εφαρμογή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης και για την άρτια εκπλήρωση των υποχρεώσεων της προς προμηθευτές, προς το προσωπικό σε θέματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, ασφαλών εργασιακών συνθηκών, αμοιβών κ.α. και προς τους καταναλωτές, αναπτύσσοντας υγιή ανταγωνισμό με την παροχή ποιοτικών προϊόντων σε ανταγωνιστικές τιμές. Τέλος, η επιχείρηση ευθύνεται για την παρακολούθηση των τεχνολογικών εξελίξεων, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της, τον εκσυγχρονισμό, την καινοτομία, πάντα σεβόμενη το περιβάλλον ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις των δράσεων της σε αυτό, εφαρμόζοντας προληπτικά μέτρα όπως η ανακύκλωση και η εξοικονόμηση ενέργειας. Η «Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων» κλείνοντας διαπιστώνει ότι ο κάθε οργανισμός δεσμεύεται να αποδίδει μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει στην κοινωνία, όπως ορίζει άλλωστε και η ΕΚΕ.

Κεφάλαιο 5

Σύγκριση της ΕΚΕ στην Ελλάδα και τον κόσμο

Παρόλο που η Ελλάδα δεν είναι ιδιαίτερα γνωστή για πρωτοπορίες στις εφαρμογές της επιχειρηματικότητας και των δραστηριοτήτων από αυτή, τελευταίως έχει δείξει μεγάλο ενδιαφέρον για την άσκηση πρακτικών ΕΚΕ, επηρεασμένη κυρίως από πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Κατά την υποδοχή της ΕΚΕ, η χώρα είναι αρκετά επιφυλακτική, ιδίως με την αντίληψη ότι οι επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα και το δικαίωμα να έχουν εξέχων ρόλο στην ανάπτυξη και πρόοδο σε κοινωνικό επίπεδο. Αποτελεί μια διαδικασία κοινωνικής μεταβολής, η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα σημαντικές αλλαγές στην κοινωνική οργάνωση και στον τρόπο σκέψης και δράσης των ελληνικών επιχειρήσεων. Σήμερα, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης λειτουργεί εμβληματικά, και αφορά μια συναινετική κοινωνική «επανάσταση» από τις επιχειρήσεις, όπου τελικά, όλοι οι εταίροι της κοινωνίας των πολιτών θα οφεληθούν (Δημήτρης Γλύστρας, 2006)

Υπάρχουν δύο βασικές κλίμακες όπου η ΕΚΕ βρίσκει πεδίο εφαρμογής από τις επιχειρήσεις. Στην πρώτη βρίσκεται η πλειοψηφία των μεγάλων επιχειρήσεων στην Ελλάδα όπου οι πρακτικές της ΕΚΕ είναι μέρος δραστηριοτήτων κυρίως του τμήματος Δημοσίων Σχέσεων με έμφαση στη φιλανθρωπία και τη χορηγία. Στη δεύτερη, η ιδεολογία της ΕΚΕ είναι αναπόσπαστο τμήμα της πολιτικής και στρατηγικής της εταιρείας. Στις περιπτώσεις αυτές συνηθίζεται να υπάρχει οργανωμένο τμήμα ή όργανο, το οποίο είναι αρμόδιο για σχετικές δράσεις, για την επίτευξη στρατηγικών στόχων και για την ετήσια σύνταξη κοινωνικού απολογισμού ΕΚΕ. Ελάχιστες είναι οι επιχειρήσεις στον ελλαδικό χώρο που έχουν κατακτήσει αυτό το στάδιο. Όσο περίεργο και αν φαίνεται, περίπου από το 500 π.Χ.. η Ελλάδα εφάρμοζε πρακτικές ΕΚΕ, όπως για παράδειγμα την χορηγία, οι οποίες αποτελούσαν τρόπο ζωής για τους Έλληνες προνομιούχους. Εν τούτοις, σήμερα παρατηρείται ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις διστάζουν να κάνουν κάτι παραπάνω από τις απλές φιλανθρωπικές δραστηριότητες και να εκτελέσουν ουσιαστικότερες πρωτοβουλίες για τους συμμετόχους τους, κυρίως λόγω της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν να πιστέψουν πως η ΕΚΕ έχει αποδεδειγμένα σημαντικά οφέλη..

Παρόλο που η πλειοψηφία των ελληνικών μεγάλων επιχειρήσεων διαθέτουν πλέον ειδικά προγράμματα ΕΚΕ, τα οποία εμπεριέχουν και διακριτές επικοινωνιακές διαδικασίες των δράσεων, υπολογίζεται ότι σήμερα μόνο περίπου το 10% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, διαθέτει μία ολοκληρωμένη στρατηγική ΕΚΕ, με το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρώπη να διαμορφώνεται σε 37%. Με βάση τις απόψεις των καταναλωτών, σε σχετική έρευνα του Ινστιτούτου Επικοινωνίας, θεωρείται ότι ο Έλληνας καταναλωτής εξοικειώνεται σταδιακά με την ΕΚΕ, με παράλληλη αύξηση των απαιτήσεων των πολιτών από τις εταιρείες και του ενδιαφέροντος τους για την κοινωνική δράση τους (Ν.Αυλώνας, 2007)

Τα τελευταία κυρίως χρόνια, οι Έλληνες καταναλωτές έμαθαν την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Πριν να εκτιμήσουν την αξία της και να επικροτήσουν τις επιχειρήσεις με τις δράσεις των οποίων συμφωνούν, είναι απαραίτητο να υπάρξει ένα διάστημα παρατήρησης

των πρακτικών της και της θέσης της στην κοινωνία. Άλλωστε, όσο η ΕΚΕ απαιτεί την αλλαγή της φιλοσοφίας των εταιρειών, άλλο τόσο απαιτεί και την αλλαγή της νοοτροπίας των καταναλωτών-πολιτών και των κρατικών κέντρων λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές στην Ελλάδα, οι καταναλωτές υποστηρίζουν και είναι θετικοί για την δραστηριοποίηση των εταιρειών με υπευθυνότητα σε σοβαρά κοινωνικά θέματα (Ο ρόλος των Επιχειρήσεων στην Κοινωνία, χ.χ.)

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας καταναλωτή CSR 2007 που διεξήχθη από το Ινστιτούτο Επικοινωνίας σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο και την εταιρεία MRB Hellas, ποσοστό της τάξεως του 77% των Ελλήνων καταναλωτών έχουν θετική γνώμη και σέβονται την ηγεσία των εταιριών που υποστηρίζουν την ανάγκη για ΕΚΕ. Επιπλέον, το 51% των Ελλήνων καταναλωτών έχουν «τιμωρήσει» μια μη υπεύθυνη εταιρεία σε κοινωνικό επίπεδο, είτε μέσα από μια αγορά ανταγωνιστικού προϊόντος, είτε μέσα από τον αρνητικό σχολιασμό της, θεωρώντας ότι οι εταιρείες πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένες και στην πράξη, ιδίως σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος και τον άνθρωπο. (Ένωση πολιτών για την παρέμβαση, χ.χ.)

Το Ελληνικό Δίκτυο ΕΚΕ αποτελεί ένα Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο το οποίο ιδρύθηκε στα μέσα του 2000 από μια ομάδα επιχειρήσεων και επιχειρηματικών φορέων (την Shell Hellas, τον Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος κ.α.). Έχει ως κύριους στόχους την διάδοση των αξιών της ΕΚΕ, την γνωστοποίησή της στον επιχειρηματικό κόσμο και σε όλο το κοινωνικό σύνολο, καθώς και την προώθηση της ιδέας της κοινωνικής συνοχής στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα αποτελεί τον εκπρόσωπο του Πανευρωπαϊκού Δικτύου CSR Europe, το οποίο εκφράζει πάνω από 1.500 επιχειρήσεις, με 18 εθνικούς εκπροσώπους σε 15 χώρες (Δημήτρης Γλύστρας, 2006). Αυτή η προσπάθεια ενισχύεται από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθήνας, το οποίο υποστηρίζει το εν λόγω δίκτυο και καθιερώνει βραβεία Κοινωνικής Ευθύνης και Ευαισθησίας, σκοπεύοντας στην προώθηση της έννοιας της ΕΚΕ και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Στο Ελληνικό Δίκτυο ΕΚΕ συμμετέχουν πάνω από 80 ευαισθητοποιημένες επιχειρήσεις οι οποίες ενδιαφέρονται για ζητήματα αναφορικά με το περιβάλλον και την κοινωνία. Αυτές οι επιχειρήσεις έχουν συμπεριλάβει στις πρακτικές τους προγράμματα τα οποία:

- Επιδρούν θετικά στην οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων, εντός των οποίων αναπτύσσονται και δραστηριοποιούνται.
- Περιορίζουν τις πιθανές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους στο περιβάλλον και στους φυσικούς πόρους.
- Μέσα από την σωστή περιβαλλοντική και κοινωνική διαχείριση, μπορούν να παρέχουν στους μετόχους τους ικανοποιητική απόδοση.
- Έχουν την δυνατότητα διαμόρφωσης ασφαλών και υγιών εργασιακών συνθηκών για το ανθρώπινο δυναμικό τους.
- Παρέχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης. (Δημήτρης Μαύρος, 2007).

Το Ελληνικό Δίκτυο ΕΚΕ, σκοπεύοντας στην ευαισθητοποίηση όλο και μεγαλύτερου αριθμού επιχειρήσεων ως προς την ένταξη στρατηγικών ΕΚΕ στις δραστηριότητές τους, οι οποίες θα συμβάλουν αποτελεσματικά στην ισορροπημένη συνύπαρξη της επιχειρηματικής επιτυχίας και της κοινωνικής ευαισθησίας, έχει θέσει συγκεκριμένους στόχους μερικοί από τους οποίους είναι οι ακόλουθοι:

- Η διαρκής ενημέρωση σχετικά με την ΕΚΕ και η διάδοση πληροφοριών.
- Η συνεργασία και η δικτύωση με επιχειρήσεις και με φορείς, σε κάθε επίπεδο, για την ανταλλαγή πληροφοριών.
- Η ευαισθητοποίηση της επιχειρηματικής κοινότητας και του κοινού αναφορικά με την κοινωνική δράση και την συμβολή των επιχειρήσεων σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Η ανάπτυξη συνεργασιών και η κινητοποίηση των επιχειρήσεων με σκοπό να προωθούν προγράμματα συλλογικής προσφοράς για την από κοινού καταπολέμηση κοινωνικών προβλημάτων.
- Η ανάπτυξη κάθε δράσης από τις επιχειρήσεις στοχεύοντας στην επίτευξη των σκοπών του Ελληνικού Δικτύου ΕΚΕ.
- Η διάδοση, η προσαρμογή και η μεταφορά καλών πρακτικών στον τομέα της κοινωνικής συνοχής και της Ε.Κ.Ε. (Το βήμα της Ε.Κ.Ε. «Η Ε.Κ.Ε. είναι θέμα όλων των επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από το μέγεθος τους», χ.χ.)

ΜΕΡΟΣ Β΄

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη των εταιριών εξόρυξης του νομού Δράμας

Κεφάλαιο 6

Έρευνα

6.1 Περιγραφή της έρευνας

Στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας με θέμα: «Η δυνητική επίδραση πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των εταιριών εξόρυξης του νομού Δράμας», διεξήχθη συνέντευξη στους υπεύθυνους των τμημάτων προσωπικού σε δύο μεγάλες εταιρείες του νομού που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης και επεξεργασίας πετρωμάτων. Πρόκειται για τις ακόλουθες δύο εταιρείες:

- FHL Kiriakidis Group
- Pavlidis Marble-Granite

Ο οδηγός συνέντευξης στον οποίο στηρίχτηκε η έρευνα αποτελείται από δέκα (10) ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Η παρούσα έρευνα στοχεύει στην καταγραφή του βαθμού εφαρμογής δράσεων και προγραμμάτων που εμπίπτουν στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης, στην αναζήτηση των δράσεων που υλοποιούνται από αυτές τις εταιρείες, στην καταγραφή των λόγων που τις οδηγούν να αναλάβουν τέτοιου είδους δράσεις και την αναζήτηση των ωφελειών που προκύπτουν από τις ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα.

Στη συνέντευξη ανταποκρίθηκαν με ενδιαφέρον οι προσωπάρχες των εταιριών FHL Kiriakidis Group και Pavlidis Marble-Granite, οι οποίοι δέχθηκαν να πραγματοποιηθεί συνάντηση στους χώρους της εταιρείας και παρείχαν πολύτιμες πληροφορίες για να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη άποψη για το κοινωνικό τους έργο των τελευταίων χρόνων στον κοινωνικό πλαίσιο της περιοχής της Δράμας.

Ωστόσο, παρόλο που για τους σκοπούς της έρευνας είχε αποφασιστεί και τρίτη συνέντευξη με τον υπεύθυνο προσωπικού της εταιρείας Birros Hellenic Marbles S.A., δεν κατέστη δυνατή η επικοινωνία, εξαιτίας μεγάλου φόρτου εργασίας. Εφόσον ο οδηγός συνέντευξης δεν απαντήθηκε, η ανεύρεση οποιασδήποτε έγκυρης πληροφορίας για το κοινωνικό της έργο ήταν δύσκολη καθώς δεν υπήρχε κάποια σχετική αναφορά ούτε στην ιστοσελίδα της.

Στις σελίδες που ακολουθούν πραγματοποιείται (ανά εταιρεία) παρουσίαση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν από την παρούσα έρευνα για να μπορέσουν να εξαχθούν αποτελέσματα

σχετικά με την υιοθέτηση αρχών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από τις επιχειρήσεις εξόρυξης που εδρεύουν στο νομό Δράμας, τον τρόπο και τους τομείς ΕΚΕ όπου δίνουν περισσότερη βαρύτητα και τα οφέλη που έχουν ή που θα αποκομίσουν. Στο παράρτημα Α παρατίθεται ο οδηγός συνέντευξης, πάνω στον οποίο στηρίχθηκε η έρευνα, στο παράρτημα Β η συνέντευξη του υπεύθυνου προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και στο παράρτημα Γ η συνέντευξη του υπεύθυνου προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες.

6.2 FHL Kiriakidis Group

Η F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. είναι μια εταιρεία από τις ηγέτιδες στον κλάδο παραγωγής και επεξεργασίας του μαρμάρου την τελευταία δεκαετία και αποτελεί το μεγαλύτερο διανομέα των λευκών μαρμάρων SIVEC. Όλα αυτά τα χρόνια έχει επενδύσει στο ελληνικό κυρίως μάρμαρο (από την εξόρυξη μέχρι την πλήρη καθετοποίηση του σε μεγάλα έργα στο εξωτερικό) και με το εμπορικό σύνθημα “Welcome to a World of White” έχει κυριαρχήσει στις αγορές της Μέσης Ανατολής και της Ασίας (Ορυκτός Πλούτος, 2021)



Εικόνα 2: Το εργοστάσιο της Kiriakidis Group (Fhl.gr, 2023)

Δραστηριοποιείται από το 1991 στην εξόρυξη, επεξεργασία και εμπορία μαρμάρων και γρανιτών. Μέσα από την κυριαρχία της στον τομέα του λευκού μαρμάρου, έχει αποκτήσει την παγκόσμια φήμη της στον κλάδο των φυσικών πετρωμάτων. Διαθέτει λατομεία στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό, από τα οποία πραγματοποιείται η εξόρυξη των ολόλευκων μαρμάρων

Thassos, Prinós, Silver Stream, Volakas, Bianco Venus, Bianco Venatino, Cloudy Sky, Santa Marina και Bianco Heraclea.

Η εξόρυξη των όγκων στα λατομεία της εταιρείας αποτελεί την αρχή για την καθετοποιημένη παραγωγική γραμμή, η οποία συνεχίζει ως τις μονάδες επεξεργασίας, όπου πραγματοποιείται η κοπή των όγκων σε πλάκες και η επεξεργασία του μαρμάρου. Για να εξασφαλιστεί η επιτυχημένη πορεία των λατομείων, εκτός από το εξειδικευμένο προσωπικό, το τμήμα σχεδιασμού, τις ομάδες τοποθέτησης και τον σύγχρονο μηχανολογικό εξοπλισμό, αναλαμβάνονται απαιτητικά έργα παγκοσμίως. Μερικά από αυτά είναι το Μεγάλο Τζαμί του Αμπου Ντάμπι, το οποίο είναι όλο καλυμμένο με κατάλευκο μάρμαρο, το Θεματικό Πάρκο Ferrari World στο Αμπού Ντάμπι, το Εθνικό Κοινοβούλιο, το Συνεδριακό Κέντρο και η Εθνική Βιβλιοθήκη στην Τασκένδη, το ολόλευκο μαρμάρινο Τζαμί Ramzan Kadyrov στην Τσετσενία και οι τόποι προσκυνητών στη Μέκκα και τη Μεδίνα.



Εικόνα 3: Τζαμί Ramzan Kadyrov στην Τσετσενία (Fhl.gr, 2023)

Οι συνεργάτες της αποτελούν μια ενεργή κεφαλαιακή επένδυση για την εταιρεία και προσπαθεί βασισμένη στις αρχές της τιμότητας, της αξιοπιστίας και της σταθερότητας να επιτύχει το καλύτερο για αυτούς. Όλο το προσωπικό της εταιρείας που αποτελείται από 470 άτομα περίπου, από την διοίκηση ως την παραγωγική γραμμή, είναι το κύριο συστατικό της εκτέλεσης των απαιτητικών εταιρικών στόχων. Καθώς, οι άνθρωποι είναι μία από τις αδιαφιλονίκητες αξίες του ομίλου, θεωρείται καθήκον του να επιτυγχάνει την υγεία και ασφάλεια τους εντός και εκτός του εργασιακού χώρου, επενδύοντας συνεχώς στον τομέα αυτό (Κράτηση_θέσης1).

Σύμφωνα με την ετήσια οικονομική έκθεση της F.H.L. Η Κυριακίδης Μάρμαρα Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και σχετικά με την ΕΚΕ, η εταιρεία συνδέεται με το κοινωνικό σύνολο, όπου δραστηριοποιείται, αλληλοεπηρεαζόμενη από τα δεδομένα του χώρου δράσης της και με αναγνώριση της ευθύνης της έναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον. Διαθέτει ξεκάθαρη στρατηγική για την ΕΚΕ, έχοντας ως σκοπό μία μακροπρόθεσμη, υπεύθυνη και βιώσιμη ανάπτυξη. Η ΕΚΕ είναι ένα κομμάτι μιας μακροχρόνιας στρατηγικής, η οποία πηγάζει από το χρέος που έχει η εταιρεία για την στήριξη της κοινωνίας, καταβάλλοντας προσπάθειες να προσφέρει χαμόγελα και αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι αποτελούν τη δύναμη της.

Φυσικά, η εταιρεία συμμετέχει ενεργά για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας και τις συνέπειες της. Η Εταιρική Βιωσιμότητα αρχίζει με το σύστημα αξιών της εταιρείας. Επιπλέον, έχει προβεί στην ενσωμάτωση των Δέκα Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και των κατευθυντήριων γραμμών του ΟΟΣΑ για τις στρατηγικές και τις πολιτικές πολυεθνικών επιχειρήσεων, ανταποκρινόμενη όχι απλά στις βασικές ευθύνες στην κοινωνία, αλλά θέτοντας το πλαίσιο για τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική της επιτυχίας.

Η Εταιρεία έχει δεσμευτεί για την συμβολή της στην προώθηση της ποιότητας ζωής και της ανάπτυξης της τοπικής κοινωνίας σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο καθώς και στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων και ικανοτήτων τους. Δραστηριοποιείται έχοντας επίγνωση της κοινωνικής ευθύνης της προς όλους τους ενδιαφερόμενους, στοχεύοντας στην εξοικείωση της με τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, προκειμένου οι αναπτυξιακές της προσπάθειες να είναι όσο το δυνατόν πιο σύμφωνες με τις δικές τους αλλά και της ελληνικής κοινωνίας. Επιπλέον, ενεργεί πάντα με σεβασμό στα πολιτιστικά, κοινωνικά, θρησκευτικά και οικονομικά δικαιώματα της τοπικής κοινωνία, στοχεύοντας στην ανάληψη πρωτοβουλιών και προγραμμάτων που να δίνουν προτεραιότητα σε μακροχρόνια βιώσιμα έργα, βοηθώντας στη βελτίωση των κοινωνικών πτυχών της ζωής της τοπικής κοινωνίας.

Υλοποιώντας κοινωνικές δράσεις και προγράμματα, η εταιρία επιθυμεί να συμβάλει στη ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, επιζητώντας την ενεργοποίηση της σε μεγαλύτερο βαθμό μέσα από επιλεγμένες δράσεις, σε τομείς άμεσα συνδεδεμένους με (α) την κουλτούρα και τις επιχειρηματικές αξίες της, (β) τις επιδράσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας και (γ) τις κύριες κοινωνικές ανάγκες που αναδείχθηκαν μέσα από την οικονομική κρίση και την πανδημία COVID-19. Υπό αυτά τα πλαίσια, η εταιρεία συμμετέχει και υποστηρίζει ποικίλα προγράμματα τοπικών φορέων, πολιτισμικών συλλόγων και οργανώσεων που επιτελούν κοινωνικό έργο, από εκκλησιαστικά ιδρύματα, δημόσιους φορείς, νοσοκομεία και υπουργεία. Επιπλέον, η συμβολή της είναι εξέχουσας σημασίας σε θέματα αναβάθμισης τοπικών υποδομών, δίνοντας προσοχή στις ανάγκες ατόμων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, στην ενδυνάμωση της τοπικής και εθνικής οικονομίας, στην προστασία και τη διαφύλαξη της πολιτισμικής και φυσικής κληρονομιάς και στην ενίσχυση του έργου ΜΚΟ, όπως το Χαμόγελο του Παιδιού, οι Γιατροί του Κόσμου, η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ κ.α. με δωρεές (fhl.gr).

Αναφορικά με τις δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της F.H.L. Η Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε., το 2017 η εταιρεία ανταποκρίθηκε άμεσα και με ιδιαίτερη ευαισθησία, διαμορφώνοντας τον αύλιο χώρο των Στεγών στον οικισμό του Αγίου Σάββα στο Παράρτημα χρόνιων παθήσεων της Δράμας. Επετεύχθη η σύνδεση τους με τον δρόμο και με το κτίριο που

στεγάζονται τα εργαστήρια κατάρτισης και απασχόλησης ΑμεΑ, διευκολύνοντας και βελτιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την καθημερινότητα των ατόμων που διαβιούν στην Στέγη υποστηριζόμενης Διαβίωσης και την επαφή τους με τα άλλα άτομα που συμμετέχουν στα προγράμματα του Τμήματος Φυσικής Αποκατάστασης και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Αμεα (htt3).

Το 2020, η εταιρεία διακρίθηκε σε διαγωνισμό για την γλυπτική ενός πιστοποιημένου αντίγραφου του αγάλματος της Νίκης της Σαμοθράκης, περίπου 5,5 τόνων από το ολόλευκο μάρμαρο Θάσου, Prinos. Αυτό το γεγονός, δείχνει την εξωστρέφεια της εταιρείας αλλά και την ευγενική της χορηγία, αφού στόχευε εξ αρχής στην δωρεά του στον Δήμο Σαμοθράκης και στην τοποθέτησή του στο τοπικό μουσείο. Το άγαλμα θα είναι προσανατολισμένο προς το μουσείο του Λούβρου, επικεντρώνοντας στην συνεχή απαίτηση της Ελλάδας για την επιστροφή του αυθεντικού αγάλματος εκεί όπου νόμιμα ανήκει.



Εικόνα 4: Αντίγραφο της Νίκης της Σαμοθράκης (Fhl.gr, 2023)

Αυτή ήταν η δεύτερη βράβευση της εταιρείας, αφού το 2019 είχε διακριθεί για το έργο του μαρμαρίνου Τζαμιού Ramzan Kadyrov στην Τσετσενία. Επιπλέον, η εταιρεία έχει δημιουργήσει άλλο ένα ίδιο άγαλμα το οποίο δωρίστηκε στον Δήμο Αλεξανδρούπολης και έχει τοποθετηθεί σε ένα σημείο της πόλης με συμβολικό προσανατολισμό την Σαμοθράκη. (εργασία...συν, χ.χ.).

Επιπλέον, το 2022 ανταποκρίθηκε άμεσα στο αίτημα του νηπιαγωγείου Καλλιφύτου Δράμας και δώρισε έναν διαδραστικό πίνακα, διευκολύνοντας το έργο της διαδικασίας της εκπαίδευσης

και εκσυγχρονίζοντας την μαθησιακή διαδικασία στο συγκεκριμένο σχολείο. Με αυτόν τον τρόπο φαίνεται η ευαισθησία της εταιρείας σε κοινωνικό επίπεδο, αναδεικνύοντας την έννοια της προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο (Νηπιαγωγείο Καλλιφύτου, χ.χ.).

6.3 Pavlidis Marble-Granite

Η εταιρεία Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες ιδρύθηκε το έτος 1980 στην Δράμα, ενώ πλέον έχει εξαγοράσει νέα κοιτάσματα λευκού μαρμάρου και διαφοροποιεί μέρος της δραστηριότητας της σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες και παγκοσμίως αναγνωρισμένες εταιρείες στον χώρο του λευκού μαρμάρου, λόγω της άμεσης ανταπόκρισης στους πελάτες και της ικανοποίησης των αναγκών τους, των διαρκών επενδύσεων σε σύγχρονο μηχανολογικό εξοπλισμό και την αφοσίωση της στην παροχή υψηλής ποιότητας υλικών και υπηρεσιών (The Stone Company, χ.χ.).



Εικόνα 5: Εργοστάσιο Pavlidis (Pamg.eu, 2023).

Πρόκειται για μία καθιερωμένη εταιρεία και οι δραστηριότητες της αφορούν στην εξόρυξη, στην επεξεργασία και στην πώληση ακατέργαστων και κατεργασμένων προϊόντων μαρμάρου, καθώς και προϊόντων γρανίτη. Παράγει και επεξεργάζεται κατά κύριο λόγο μάρμαρα ανοιχτόχρωμα, τα οποία εξορύσσονται στην ανατολική Μακεδονία (Δράμα και Καβάλα) και σε λατομεία του εξωτερικού (Ορυκτός Πλούτος, 2021).

Μερικά από έργα της εταιρείας Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες αφορούν κάποια από τα εμβληματικότερα κτήρια παγκοσμίως, όπως τον ουρανοξύστη Lotus στην Ντόχα, τους Reflection Towers στην Σιγκαπούρη, τα κεντρικά γραφεία της Huawei στην Κίνα κ.α. Η

εταιρεία πλέον εξάγει το 95% της παραγωγής της σε περισσότερες από σαράντα χώρες σε όλο τον κόσμο, επιτυγχάνοντας να σταθεί δυνατά στις διεθνείς αγορές και να ανταγωνιστεί ξένους κολοσσούς («Παυλίδης Μάρμαρα- Γρανίτες»:Ο βασιλιάς του μαρμάρου και το Ευκλείδειο θεώρημα αναπτυξη του, χ.χ.).



Εικόνα 6: Reflection Towers στην Σιγκαπούρη (Pamg.eu, 2023)

Η εταιρεία σχεδόν κάθε χρόνο, στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, κάνει δωρεά ηλεκτρονικών υπολογιστών σε σχολεία. Ενδεικτικά παραδείγματα είναι ότι το 2015, χορήγησε και εγκατέστησε σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Δράμας 140 Η/Υ και το 2016, 135 Η/Υ και δύο επαγγελματικά φωτοτυπικά μηχανήματα, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες των μαθητών. (euro2day, χ.χ.)

Το 2017, προχώρησε στην δωρεά 120 Η/Υ σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Δράμα, την εγκατάσταση αλλά και την τεχνική τους υποστήριξη για τρία έτη, για την κάλυψη σημαντικών άμεσων αναγκών και ελλείψεων των σχολείων. Με αυτόν τον τρόπο, αναδεικνύεται η κοινωνική ευαισθησία της εταιρείας, ενισχύοντας την υλικοτεχνική υποδομή των τοπικών σχολείων, βελτιώνοντας της συνθήκες της εκπαιδευτικής λειτουργίας και αναβαθμίζοντας ποιοτικά την σχολική καθημερινότητα των εκπαιδευτικών και των μαθητών (htt9).

Επιπλέον, το 2017 η εταιρεία δώρισε στην Μαιευτική – Γυναικολογική Κλινική του Γενικού Νοσοκομείου Δράμας ένα υπερσύγχρονο μηχάνημα υπερήχων τρισδιάστατης απεικόνισης αξίας 100.000€. Για ακόμη μία φορά φάνηκε το κοινωνικό έργο της εταιρείας με το υψηλό

αίσθημα κοινωνικής ευαισθησίας, ενισχύοντας την τοπική κοινωνία και δείχνοντας τον δρόμο και σε άλλες επιχειρήσεις για παρόμοιες δράσεις (htt10) .

Το 2020, έκρινε ότι λόγω των επικρατούσων συνθηκών της πανδημίας του Covid-19, η προσφορά της στο κοινωνικό σύνολο ήταν επιτακτικής ανάγκης. Έτσι, με υψηλό το αίσθημα της κοινωνικής ευθύνης και προσφοράς, για την υποστήριξη της δυναμικότητας των Μονάδων Εντατικής Θεραπείας του Γενικού Νοσοκομείου Δράμας, αποφάσισε την δωρεά υπερσύγχρονου ιατρικού εξοπλισμού. Αυτός ο ιατρικός εξοπλισμός τελευταίας τεχνολογίας αφορά πέντε πλήρως εξοπλισμένες ηλεκτρικές κλίνες ΜΕΘ, οι οποίες συνοδεύονται με αναπνευστήρες υψηλής τεχνολογίας, αξίας 200.000€ (htt11) .

Επιπροσθέτως, στα πλαίσια της ΕΚΕ έχει ενισχύσει ιδρύματα όπως την Κιβωτό του Κόσμου, τους Γιατρούς Χωρίς Σύνορα και το Χαμόγελο του Παιδιού από τα έτη 2013 ως και 2016 (The Stone Group)

Τέλος, η εταιρεία αποφάσισε την υλοποίηση ενός ερευνητικού προγράμματος στοχεύοντας στην αξιοποίηση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, σκοπεύοντας στην εγκατάσταση σταθμών παραγωγής καθαρής ηλεκτρικής ενέργειας. Το 2020 ολοκλήρωσε την κατασκευή αιολικού σταθμού για την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας στον Δήμο Σιδηροκάστρου και υπολογίζεται ότι θα ηλεκτροδοτηθούν 40.000 οικίες. Με αυτήν την επένδυση η εταιρεία αφήνει το θετικό περιβαλλοντικό της αποτύπωμα, καθώς αναμένεται μείωση εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα κατά 125.000 ton και του διοξειδίου του θείου κατά 2.800 ton (htt12).

6.4 Παρουσίαση συνεντεύξεων

Ο υπεύθυνος προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. αντιλαμβάνεται την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως τις στοχευμένες ενέργειες των επιχειρήσεων που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση ζητημάτων κοινωνικής και περιβαλλοντικής φύσης. Επιπλέον, πιστεύει ότι η ΕΚΕ οφείλεται σε ισομερές και ταυτόχρονο ενδιαφέρον καθώς και στον σεβασμό στις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, του φυσικού περιβάλλοντος και της επιχείρησης σε όλες τις τάξεις της. Σύμφωνα με την άποψη του υπεύθυνου προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, πέρα από τα όρια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, θεωρεί ότι το βασικό θέμα που ενδιαφέρει έναν εργαζόμενο είναι να τηρούνται τα συμφωνηθέντα. Συνήθως είναι η πλευρά του εργοδότη η οποία δεν εφαρμόζει τα συμφωνηθέντα, δηλαδή την αμοιβή, τις εργασιακές συνθήκες (ασφάλεια και υγιεινή) κ.α. Η εταιρεία Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες έχει θεσπίσει την παροχή ενός επιπλέον 15^{ου} μισθού, η οποία παρέχεται το καλοκαίρι σαν μία επιπλέον βοήθεια για την προσφορά του στην εταιρεία. Έτσι λοιπόν, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αναφέρεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό σχετικά με την πρόνοια κάποιων ζητημάτων των εργαζομένων και έχει να κάνει κυρίως με τους κανόνες που τηρούνται στον χώρο εργασίας για την ασφάλεια και την υγιεινή τους.

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων φάνηκε ότι δεν γνωρίζουν επακριβώς την έννοια της ΕΚΕ. Βέβαια, η απάντηση του πρώτου ερωτώμενου συμβαδίζει με τον ορισμό που έχει δοθεί από τον Bhattacharya (2011) ο οποίος θεωρεί την ΕΚΕ ως την «έννοια κατά την οποία

υιοθετούνται εθελοντικά από τις εταιρείες κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί προβληματισμοί στην πορεία των επιχειρηματικών κινήσεων και επαφών με τα ενδιαφερόμενα μέρη».

Ο υπεύθυνος προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. θεωρεί ότι διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας είναι ευαισθητοποιημένο προς την ευημερία της κοινωνίας της πόλης όπου εδρεύει, του περιβάλλοντος και των εργαζομένων της. Έχει προσαρμόσει τις γραμμές λειτουργίας της σύμφωνα με την ιδεολογία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και έχει ορίσει σαφείς οδηγίες ως προς την εφαρμογή της. Από την πλευρά του, ο υπεύθυνος προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, γνωρίζει ότι τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου είναι σύμφωνα με την εφαρμογή των πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, καθώς γνωρίζουν ότι οι συνθήκες στις οποίες καλούνται να δουλέψουν οι εργαζόμενοι είναι δύσκολες και εφαρμόζονται μέτρα προστασίας του προσωπικού, τηρούνται οι κανονισμοί του κράτους.

Σύμφωνα με τον ερωτώμενο από την F.H.L. Η. Κυριακίδης, ήδη έχουν υλοποιηθεί κάποιες δράσεις ΕΚΕ από την εταιρεία και δεν θα πάψουν ποτέ να αναζητούν και να υιοθετούν και άλλες παρόμοιες δράσεις. Έχοντας ως στόχο να αφήσει μια υγιή χλωρίδα και πανίδα για τις επόμενες γενιές και εν γένει το μικρότερο δυνατό αποτύπωμα, η εταιρεία αναλαμβάνει τις ευθύνες της. Για παράδειγμα, χρησιμοποιούνται σύγχρονοι τρόποι για την εξοικονόμηση ενέργειας, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμες μεθόδους και μηχανολογικό εξοπλισμό εξόρυξης. Εν μέρει οι δράσεις της εταιρείας αυτή συμβαδίζουν με την «Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων», του ΣΕΒ (2005), κατά την οποία οι εταιρείες είναι υπεύθυνες για την παρακολούθηση των τεχνολογικών εξελίξεων, την εξοικονόμηση ενέργειας ως προληπτικό μέτρο, τν εκσυγχρονισμό, την καινοτομία κ.α.

Σύμφωνα με τον ερωτώμενο από την Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, εκτός των ορίων της εταιρείας, έχουν γίνει και δράσεις που αφορούν την κοινωνία του νομού. Αρχικά δωρίστηκαν στο νοσοκομείο της Δράμας πέντε πλήρως εξοπλισμένες ηλεκτρικές Κλίνες ΜΕΘ και σχεδόν κάθε έτος δωρίζονται σταθεροί ηλεκτρονικοί υπολογιστές σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, στα παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται στο πανεπιστήμιο δίνονται κάθε έτος δωρεάν laptop. Φυσικά η εταιρεία θα προσπαθεί συνεχώς να κινείται στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, πραγματοποιώντας σχετικές δράσεις και προγράμματα. Ουσιαστικά και αυτή η εταιρεία συμπορεύεται με την «Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων», του ΣΕΒ (2005), κατά την οποία κάθε οργανισμός δεσμεύεται να αποδίδει μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει στην κοινωνία.

Βάσει την απάντηση του υπεύθυνου προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί σημαντικό κομμάτι μιας στρατηγικής της εν λόγω εταιρείας που προκύπτει από το χρέος της να στηρίζει την κοινωνία προσφέροντας έμπρακτα έργα, θετική διάθεση και κυρίως αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι μέσα και έξω από αυτοί αποτελούν τη δύναμή της. Στόχος, που βιώνεται και ως υποχρέωση, είναι η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, η ευαισθητοποίηση των πελατών για την απόκτηση σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης με το ευρύ κοινό. Αυτό το χρέος είναι η κινητήρια δύναμη πίσω από όλες τις δράσεις της εταιρείας. Βάσει την απάντηση του υπεύθυνου προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική εταιρικής ευθύνης που ακολουθείται, καθώς δεν γνωρίζει η εταιρεία ακόμα πολλά για αυτό το

θέμα. Ωστόσο, θεωρεί ότι στο άμεσο μέλλον θα μπορέσει η εταιρεία να ακολουθήσει και αυτή συγκεκριμένες δράσεις για να προσφέρει ακόμα περισσότερα στην κοινωνία και να ευαισθητοποιηθούν οι πελάτες.

Ο πρώτος ερωτώμενος υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά σε κάθε δράση ή αίτημα βοήθειας είτε προς συναδέλφους, είτε προς την τοπική κοινωνία, είτε όπου αλλού τους ζητηθεί. Τέτοιου είδους ενέργειες σίγουρα τους επηρεάζουν θετικά και τους προσφέρουν ηθική ικανοποίηση τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και συλλογικό ως μέλη ενός ευαισθητοποιημένου οργανισμού. Αντίθετα, ο άλλος ερωτώμενος δεν έχει υπόψη του αν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις. Είναι όμως σίγουρος ότι όταν η εταιρεία αποκτήσει συγκεκριμένη στοχοθεσία που να αφορά σε μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους, τότε θα έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής τους. Όπως τονίζει και ο Bennett (2021), οι εταιρείες πρέπει να βρουν το έργο, τη φιλανθρωπία ή τη στρατηγική ΕΚΕ που να είναι ευθυγραμμισμένη με τις βασικές αξίες και το ήθος τους, καθώς αυτό θα βοηθήσει στη συμμετοχή των εργαζομένων τους.

Για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων γύρω από την ΕΚΕ, στην F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε, κάθε εξάμηνο οργανώνονται σεμινάρια πρώτων βοηθειών, πυρασφάλειας και επιμορφώσεις πυρασφάλειας και υγιεινής στα πλαίσια της συνεχούς ενημέρωσης και τήρησης των απαιτούμενων μέτρων ασφαλείας. Αντίστοιχα στην Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες πραγματοποιούνται κατά καιρούς σεμινάρια πρώτων βοηθειών και σεμινάρια αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια. Οι τρόποι που χρησιμοποιούν και οι δύο εξεταζόμενες εταιρίες προκειμένου να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού τους γύρω από την ΕΚΕ, συμβαδίζουν με την άποψη των Beaupré et al. (2008), οι οποίοι αναφέρουν ότι η διαχείριση της αλλαγής, τα προγράμματα κατάρτισης και τα συστήματα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, τα προγράμματα που συνδυάζουν την ιδιωτική ζωή με την επαγγελματική ζωή και την πρόληψη της υγείας στην εργασία, αποτελούν παραδείγματα πρακτικών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων για την υποστήριξη και την ενίσχυση της ΕΚΕ.

Σύμφωνα με τον υπεύθυνο προσωπικού της πρώτης εταιρείας, οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από το γεγονός ότι αποτελούν μέρος μιας εταιρείας που δεν έχει ως αποκλειστικό της στόχο την εξασφάλιση κέρδους μη αναλογιζόμενη την εκμετάλλευση που τυχόν επιφέρει σε πόρους ανθρώπινους και μη. Αυτή η γνώμη οικοδομεί μακροχρόνιες σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας με τους υπαλλήλους της και τελικά εξασφαλίζει σταθερότητα. Σύμφωνα με τον υπεύθυνο προσωπικού της δεύτερης εταιρείας, οι εργαζόμενοι πέρα από την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την αμοιβή τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενδιαφέρονται για την μακροήμερευση τους στην εταιρεία αλλά και για τις συνθήκες εργασίας (υγιεινής και ασφάλειας). Αναφορικά με τις δράσεις που έχουν πραγματοποιηθεί από την εταιρεία, οι οποίες βέβαια δεν είναι πολλές, θεωρεί ότι η στρατηγική της ΕΚΕ συμβάλει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση, αυξάνοντας την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους.

Οι απόψεις των δύο ερωτώμενων συμβαδίζουν με έναν από τους δέκα λόγους που ωθούν μια εταιρεία για την εφαρμογή της ΕΚΕ, σύμφωνα με την Sken-Huberty (2022) ο οποίος είναι ότι οι εργαζόμενοι γίνονται πιο ευτυχισμένοι και ικανοποιημένοι. Το προσωπικό των επιχειρήσεων που έχουν ως προτεραιότητα στην ΕΚΕ είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι και

ευτυχισμένοι, καθώς σε έρευνα βρέθηκε ότι το 80% του προσωπικού αναφέρει ότι αισθάνεται περισσότερη προσήλωση όταν πιστεύει ότι η δουλειά του κάνει τη διαφορά στον κόσμο. Η αίσθηση του σκοπού, αποτελεί αναγκαίο συστατικό για την πίστη και την αφοσίωση των εργαζομένων. Όταν είναι πλήρεις σε προσωπικό επίπεδο, οι άνθρωποι είναι σε μικρότερο βαθμό τρωτοί στην κούραση και το άγχος, ενώ είναι πιθανότερο να παραμείνουν στην εταιρεία.

Βάσει της άποψης του υπευθύνου προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες A.B.E.E, η κοινωνία της Δράμας στο σύνολό της είναι υποστηρικτές της εταιρείας όπου εργάζεται και των όσων αυτή προσφέρει. Αποτελεί προτεραιότητα για την εταιρεία να προσφέρει στην κοινωνία είτε με χρηματοδοτήσεις για την παιδεία, την υγεία και το περιβάλλον, είτε ενεργώντας αυτοβούλως με λύσεις σε θέματα που προκύπτουν και απασχολούν κατά καιρούς την τοπική κοινότητα. Σύμφωνα βρίσκει και η άποψη του υπεύθυνου προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, καθώς θεωρεί ότι η εταιρεία όπου εργάζεται έχει ένα «όνομα» στην Δράμα. Δεν γνωρίζει τις εντυπώσεις της τοπικής κοινωνίας αναφορικά με την πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τους, αλλά θεωρεί ότι σίγουρα μία τοπική κοινωνία επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις στρατηγικές μιας εταιρείας που αφορούν την κοινωνία, τους πολίτες, τους εργαζόμενους και το περιβάλλον.

Τέλος, ο πρώτος ερωτώμενος αναφέρει ότι ως εταιρεία θα ήθελαν να εμβαθύνουν κι άλλο στις ιδέες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να την αναπτύξουν σε ακόμα πιο ικανοποιητικό βαθμό. Κάποια από τα επιθυμητά αποτελέσματα είναι να εφαρμόσουν περισσότερα προγράμματα περιβαλλοντικής προστασίας, να ενισχύσουν περισσότερες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, και να διαφυλάξουν τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει όλα αυτά τα χρόνια και μέσα στον εργασιακό χώρο και με την γύρω κοινωνία. Από την μεριά του ο δεύτερος ερωτώμενος αναφέρει ότι σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος, η Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες τηρεί όλες οι απαραίτητες συνθήκες, όπως ο βιολογικός καθαρισμός για τα απόβλητα, οι έλεγχοι από δημόσιες υπηρεσίες και ότι προβλέπεται για την διαχείριση υγρών και στερεών αποβλήτων. Σε ένα λατομείο πρέπει να εκπληρώνονται κάποιες προϋποθέσεις πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από την εκμετάλλευση του λατομείου. Για παράδειγμα, μετά από την εκμετάλλευση, η εταιρεία είναι υποχρεωμένη για την αποκατάσταση της βλάβης του φυσικού περιβάλλοντος, εφαρμόζοντας αναδάσώσεις, περιφράξεις κ.α. Φυσικά, ως εταιρεία επιθυμούν και θα επιδιώξουν να αναπτύξουν περισσότερες στρατηγικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ώστε να συνεχίσουν να προστατεύουν το περιβάλλον και να διατηρήσουν τις σχέσεις τους με το προσωπικό και τους πολίτες της κοινωνίας της Δράμας.

6.5 Αποτελέσματα Έρευνας

Στην ενότητα αυτή, θα πραγματοποιηθεί σύγκριση των παραπάνω δύο συνεντεύξεων που διεξήχθησαν για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, για την εξαγωγή ασφαλών αποτελεσμάτων αναφορικά με την υιοθέτηση των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από τις εταιρείες εξόρυξης που εδρεύουν στο νομό Δράμας και τους τομείς Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης όπου επικεντρώνονται. Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί ότι και οι δύο υπεύθυνοι προσωπικού δεν γνώριζαν πλήρως την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με εκείνον της εταιρείας Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες να χρειαστεί σχετικές επεξηγηματικές πληροφορίες στην αρχή της συνέντευξης.

Αναφορικά με την πρώτη ερώτηση για τον προσωπικό ορισμό της Εταιρικής Κοινωνικής ευθύνης φαίνεται ότι ο υπεύθυνος προσωπικού της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. που στο εξής θα αναφέρεται ως ερωτώμενος Α (για λόγους συντομίας) θεωρεί ότι η ΕΚΕ είναι «οι στοχευμένες ενέργειες των επιχειρήσεων που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση ζητημάτων κοινωνικής και περιβαλλοντικής φύσης».

Ωστόσο, ο υπεύθυνος προσωπικού της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες ο οποίος στο εξής θα αναφέρεται ως ερωτώμενος Β (για λόγους συντομίας) έχει μια εντελώς διαφορετική αντίληψη, καθώς δεν είναι καλός γνώστης των αρχών της ΕΚΕ και πιστεύει ότι αναφέρεται «στην πρόνοια κάποιων ζητημάτων των εργαζομένων και έχει να κάνει κυρίως με τους κανόνες που τηρούνται στον χώρο εργασίας για την ασφάλεια και την υγιεινή τους». Γενικότερα ο ερωτώμενος Β, σε όλη την διάρκεια της συνέντευξης εστιάζει στους εργαζόμενους και στην αμοιβή τους και όχι στο κοινωνικό έργο της εταιρείας, παρόλο που όπως φάνηκε από την έρευνα στο διαδίκτυο, η εταιρεία έχει προσφέρει σε μεγάλο βαθμό στην τοπική κοινωνία της Δράμας με δωρεές στον τομέα της εκπαίδευσης και της υγείας.

Στην δεύτερη ερώτηση, οι συνεντευξιαζόμενοι καλούνται να ορίσουν τον ρόλο των μελών του διοικητικού συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή των πρακτικών ΕΚΕ. Ο ερωτώμενος Α, απαντά με σαφήνεια ότι το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας είναι ευαισθητοποιημένο ως προς την ευημερία της τοπικής κοινωνίας, του περιβάλλοντος και των εργαζομένων της και εφαρμόζει της αρχές της ΕΚΕ. Από την άλλη πλευρά, ο ερωτώμενος Β, επικεντρώνεται και πάλι μόνο στους εργαζομένους και αναφέρει ότι το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας είναι σύμφωνο ως προς την εφαρμογή των πρακτικών της ΕΚΕ, καθώς «εφαρμόζονται μέτρα προστασίας του προσωπικού και τηρούνται οι κανονισμοί του κράτους».

Αναφορικά με τις δράσεις ΕΚΕ που έχουν πραγματοποιηθεί από τις μελετώμενες εταιρείες, ο ερωτώμενος Α απάντησε θετικά και αναφέρθηκε στον γεγονός ότι «χρησιμοποιούνται σύγχρονοι τρόποι για την εξοικονόμηση ενέργειας, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμες μεθόδους και μηχανολογικό εξοπλισμό εξόρυξης». Ο ερωτώμενος Β απάντησε και αυτός θετικά και αναφέρει τις δράσεις που έχουν πραγματοποιηθεί για την τοπική κοινωνία, όπως η δωρεά πλήρως εξοπλισμένων ηλεκτρικών κλινών ΜΕΘ και υπολογιστών σε σχολεία, αλλά και η αγορά laptop παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται στο πανεπιστήμιο.

Στην τέταρτη ερώτηση και οι δύο ερωτώμενοι απάντησαν θετικά για την μελλοντική δραστηριοποίηση της εταιρείας στο πλαίσιο της ΕΚΕ, καθώς θα προσπαθούν διαρκώς να πραγματοποιούν σχετικές δράσεις και προγράμματα.

Η επόμενη ερώτηση αφορά την ύπαρξη ή όχι συγκεκριμένης στοχοθεσίας στην πολιτική ΕΚΕ της κάθε εταιρείας. Ο ερωτώμενος Α απάντησε ότι η ΕΚΕ αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της στρατηγικής της εταιρείας, καθώς θεωρεί ως χρέος της την υποστήριξη της κοινωνίας και την ευαισθητοποίηση των συνεργατών της, ώστε να αναπτυχθεί μια αμοιβαία σχέση εμπιστοσύνης. Αντίθετα, ο ερωτώμενος Β απάντησε ότι δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική ΕΚΕ της εταιρείας. Αλλά θεωρεί ότι στο μέλλον «θα μπορέσει η εταιρεία να ακολουθήσει και αυτή συγκεκριμένες δράσεις για προσφέρει ακόμα περισσότερα στην κοινωνία και να ευαισθητοποιηθούν οι πελάτες».

Αναφορικά με την συμμετοχή των εργαζομένων των εταιρειών στις δράσεις ΕΚΕ, ο ερωτώμενος Α επιβεβαίωσε ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά σε αυτές τις δράσεις, προσφέροντας τους ηθική ικανοποίηση. Από την μεριά του, ο ερωτώμενος Β απάντησε ότι δεν γνωρίζει αν υπάρχει ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά είναι σίγουρος ότι όταν μελλοντικά υπάρξει συγκεκριμένη στοχοθεσία ΕΚΕ στην εταιρεία, τότε θα μπορέσουν και αυτοί να συμβάλλουν στις δράσεις αυτές.

Στην έβδομη ερώτηση, οι συνεντευξιαζόμενοι καλούνται να αναφέρουν τους τρόπους ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε ζητήματα ΕΚΕ. Και οι δύο ερωτώμενοι απάντησαν ότι οι εταιρείες διοργανώνουν σεμινάρια που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας και αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια, την υγιεινή και την ασφάλεια.

Η επόμενη ερώτηση αφορά το βαθμό που η στρατηγική ΕΚΕ επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, με τον ερωτώμενο Α να απαντά ότι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι για το γεγονός ότι «αποτελούν μέρος μιας εταιρείας που δεν έχει ως αποκλειστικό της στόχο την εξασφάλιση κέρδους μη αναλογιζόμενη την εκμετάλλευση που τυχόν επιφέρει σε πόρους ανθρώπινους και μη», οικοδομώντας σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας μακροχρόνια και εξασφαλίζοντας σταθερότητα. Η απάντηση του ερωτώμενου Β συμφωνεί με αυτήν την άποψη, καθώς και αυτός θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι «πέρα από την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την αμοιβή τους, θα πρέπει να ενδιαφέρονται για την μακροήμερευση τους», με τις συνθήκες εργασίας να δημιουργούν ένα σταθερό εργασιακό περιβάλλον, οδηγώντας στην δέσμευση και αφοσίωση. Επιπλέον, πιστεύει ότι η στρατηγική ΕΚΕ «συμβάλει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση, αυξάνοντας και την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους».

Αναφορικά με την εντύπωση που έχει η τοπική κοινωνία για την πολιτική ΕΚΕ των εταιρειών φαίνεται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ότι και οι δύο πιστεύουν ότι υπάρχει ένα καλό όνομα γύρω από την εταιρεία όπου εργάζονται. Επιπλέον, σύμφωνα με τον ερωτώμενο Β, η τοπική κοινωνία επηρεάζεται σίγουρα θετικά από τις στρατηγικές ΕΚΕ που αφορούν την κοινωνία, τους πολίτες, τους εργαζόμενους και το περιβάλλον.

Τέλος, η δέκατη ερώτηση αναφέρεται στα επιθυμητά αποτελέσματα από την εφαρμογή δράσεων ΕΚΕ. Ο ερωτώμενος Α απάντησε ότι η εταιρεία επιθυμεί να εμβαθύνει περισσότερο στις ιδέες της ΕΚΕ, εφαρμόζοντας επιπλέον προγράμματα προστασίας του περιβάλλοντος, ενισχύοντας ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες και διαφυλάσσοντας τις σχέσεις τις με τους εργαζόμενους και την κοινωνία. Η άποψη του ερωτώμενου Β συνάδει με αυτήν του ερωτώμενου Α, καθώς και αυτός θεωρεί ότι πρέπει να αναπτυχθούν περισσότερες στρατηγικές ΕΚΕ, προκειμένου να συνεχίσουν την προστασία του περιβάλλοντος και να διατηρήσουν τις σχέσεις τους με το προσωπικό και τους πολίτες της Δράμας.

Μετά από την σύγκριση των δύο συνεντεύξεων, φαίνεται ότι σε γενικές γραμμές οι απόψεις των υπευθύνων προσωπικού των δύο μελετώμενων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης και επεξεργασίας πετρωμάτων αναφορικά με δράσεις και προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, συμπίπτουν. Σίγουρα, αν υπήρχε η δυνατότητα πραγματοποίησης και άλλων προσωπικών συνεντεύξεων θα εξάγονταν ασφαλέστερα σχετικά αποτελέσματα. Και οι δύο εταιρείες είναι κοινωνικά ευαισθητοποιημένες, πραγματοποιώντας δράσεις ΕΚΕ αναφορικά με την τοπική κοινωνία της Δράμας (τομέας εκπαίδευσης και υγείας), το ανθρώπινο δυναμικό και το περιβάλλον. Είναι πρόθυμες να συνεχίζουν να προσπαθούν

προκειμένου να διατηρήσουν της υπάρχουσες καλές σχέσεις τους με την κοινωνία και το προσωπικό, αλλά και να εμβαθύνουν περισσότερο στην ιδεολογία της ΕΚΕ, με την παροχή δωρεών στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης, την εφαρμογή επιπλέον προγραμμάτων περιβαλλοντικής προστασίας και την συνεχή ενίσχυση ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων.

Συσχετίζοντας το θεωρητικό τμήμα της εργασίας με τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι όντως μία εταιρεία έχει πολλούς λόγους που την ωθούν να εφαρμόσει δράσεις και προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όπως αναφέρει και η Soken-Huberty σε άρθρο της (Soken-Huberty Emmaline, *χ.χ.*). Μερικοί από τους λόγους που ώθησαν τις F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες για την εφαρμογή της ΕΚΕ είναι η αφοσίωση των πελατών, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, η ικανοποίηση των εργαζομένων και η νέες ευκαιρίες/αγορές, καθώς φαίνεται ότι οι συνεντεύξεις κινούνται στα προαναφερθέντα πλαίσια.

Επιπλέον, τα οφέλη που έχουν ήδη αποκομίσει οι δύο μελετώμενες εταιρείες από την εφαρμογή των ιδεών ΕΚΕ συμπίπτουν με τα οφέλη κατά τον Bennett (Bennett, 2021), τα οποία είναι η καλή δημόσια εικόνα των εταιρειών στην τοπική κοινωνία της Δράμας και η αυξημένη αναγνώριση τους. Επιπλέον, έχουν αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς δραστηριοποιούνται σε πολλές χώρες, πέρα από την Ελλάδα, εκτελώντας απαιτητικά έργα παγκοσμίως και έχουν επιτύχει την δέσμευση των πελατών και των εργαζομένων τους.

Τέλος, κατά τους Beaupré et al (Beaupré, D. , Cloutier, J. , Gendron, C. , Jiménez, A. , & Morin, D. , 2008), η διαχείριση της αλλαγής, τα προγράμματα κατάρτισης και τα συστήματα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, τα προγράμματα που συνδυάζουν την ιδιωτική με την επαγγελματική ζωή και την πρόληψη της υγείας στην εργασία, αποτελούν παραδείγματα πρακτικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την υποστήριξη και την ενίσχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, γεγονός που ισχύει και στις δύο μελετώμενες εταιρείες.

Συμπεράσματα

Σε διεθνές επίπεδο δεν έχει καθιερωθεί ένας ενιαίος ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Παρόλο που υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί σημειώνεται ένα σύνολο κοινών σημείων, όπως είναι η πλευρά του εθελοντισμού, η σύνδεση με τη βιώσιμη ανάπτυξη, και φυσικά ό, τι αποτελεί κομμάτι του στρατηγικού σχεδιασμού της επιχείρησης και δεν εφαρμόζεται κατά περίπτωση. Οι εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι εφαρμόζοντας την ΕΚΕ δεν ωφελεί μόνο τις κοινωνίες που υποστηρίζουν αλλά και τις ίδιες. Η ΕΚΕ δίνει τη δυνατότητα σε μία εταιρεία να δημιουργήσει αναγνωρισιμότητα της επωνυμίας της και να προσελκύσει πελάτες με ίδια συναισθήματα με αυτήν. Επιπλέον, αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα συγκριτικά με άλλες που δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο και αφοσιωμένους πελάτες και εργαζόμενους.

Η F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. γνωστοποιεί στις ετήσιες οικονομικές της εκθέσεις σχετικά με την ΕΚΕ, ότι η εταιρεία συνδέεται με το κοινωνικό σύνολο, όπου

δραστηριοποιείται, αλληλοεπηρεαζόμενη από τα δεδομένα του χώρου δράσης της και με αναγνώριση της ευθύνης της έναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον. Διαθέτει ξεκάθαρη στρατηγική για την ΕΚΕ, έχοντας ως σκοπό μία μακροπρόθεσμη, υπεύθυνη και βιώσιμη ανάπτυξη. Η ΕΚΕ είναι ένα κομμάτι μιας μακροχρόνιας στρατηγικής, η οποία πηγάζει από το χρέος που έχει η εταιρεία για την στήριξη της κοινωνίας, καταβάλλοντας προσπάθειες να προσφέρει χαμόγελα και αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι αποτελούν τη δύναμή της.

Με την σειρά της και η Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες, ως γνώστης της κοινωνικής και περιβαλλοντικής της ευθύνης, έχει δεσμευτεί για την συμβολή της στην προώθηση της ποιότητας ζωής και της ανάπτυξης της τοπικής κοινωνίας σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο καθώς και στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων.

Το ερευνητικό μέρος της εργασίας πραγματοποιήθηκε μέσα από συνεντεύξεις ανοικτού τύπου στους υπεύθυνους προσωπικού δύο από των μεγαλύτερων εταιρειών εξόρυξης και επεξεργασίας πετρωμάτων του Νομού Δράμας, της F.H.L. Η. Κυριακίδης Μάρμαρα – Γρανίτες Α.Β.Ε.Ε. και της Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες. Ο στόχος της διεξαγωγής των συνεντεύξεων είναι η καταγραφή του βαθμού εφαρμογής δράσεων και προγραμμάτων που εμπίπτουν στα πλαίσια της ΕΚΕ, από τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο εξόρυξης, στην αναζήτηση των δράσεων που υλοποιούνται από αυτές τις εταιρείες, στην καταγραφή των λόγων που τις οδηγούν να αναλάβουν τέτοιου είδους δράσεις και την αναζήτηση των ωφελειών που προκύπτουν από τις ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα.

Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί ότι παρόλο που και οι δύο υπεύθυνοι προσωπικού δεν γνώριζαν πλήρως την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με εκείνον της εταιρείας Παυλίδης Μάρμαρα Γρανίτες να χρειαστεί σχετικές επεξηγηματικές πληροφορίες στην αρχή της συνέντευξης, θεωρούν ότι οι εταιρείες όπου εργάζονται θα συνεχίσουν να δραστηριοποιούνται μελλοντικά στο πλαίσιο της ΕΚΕ.

Είναι φανερό από την ανάλυση των συνεντεύξεων ότι τα οφέλη που έχουν ήδη αποκομίσει οι δύο εταιρείες από την εφαρμογή των ιδεών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι αρκετά, όπως η καλή δημόσια εικόνα των εταιρειών στην τοπική κοινωνία της Δράμας και η αυξημένη αναγνώριση τους. Επιπλέον, έχουν αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς δραστηριοποιούνται σε πολλές χώρες, πέρα από την Ελλάδα, εκτελώντας απαιτητικά έργα παγκοσμίως και έχουν επιτύχει την δέσμευση των πελατών και των εργαζομένων τους.

Ακόμα, η διαχείριση της αλλαγής, τα προγράμματα κατάρτισης και τα συστήματα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, τα προγράμματα που συνδυάζουν την ιδιωτική με την επαγγελματική ζωή και την πρόληψη της υγείας στην εργασία, αποτελούν παραδείγματα πρακτικών Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού για την υποστήριξη και την ενίσχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και στις δύο εξεταζόμενες εταιρείες.

Βιβλιογραφία

- (χ.χ.). Ανάκτηση από <http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=29>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp
- (χ.χ.). Ανάκτηση από http://www.ftse.com/Indices/FTSE_Global_Equity_Index_Series/Downloads/FTSE_Global_Equity_In
- (χ.χ.). Ανάκτηση από http://www.sustainability-index.com/07_html/sustainability/corpsustainability.html
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatsGRI>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/SEV_Xarta_dikaiomaton1.pdf
- (χ.χ.). Ανάκτηση από Το βήμα της Ε.Κ.Ε. «Η Ε.Κ.Ε. είναι θέμα όλων των επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από το μέγεθος τους»: www.morax.gr
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://www.fhl.gr/el/>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://www.kkppamth.gr/parartima-chronion-pathiseon-dramas-diamorfositou-avliou-chorou-ton-stegon-ston-ikismo-tou-ag-savva/>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://stonenews.eu/el/dorea-120-iu-se-scholia-tis-protovathmias/>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://stonenews.eu/el/yperisygchrono-michanima-yperichon-dore/>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://ergasia-press.gr/dorea-apo-tin-pavlidis-a-e-marmara-granites-pros-to-geniko-nosokomeio-dramas/>
- (χ.χ.). Ανάκτηση από https://www.businessdaily.gr/epiheiriseis/41083_paylidis-marmara-apo-ti-drama-se-40-hores-kai-pente-ipeiroy
- (χ.χ.). Ανάκτηση από «Παυλίδης Μάρμαρα- Γρανίτες»:Ο βασιλιάς του μαρμάρου και το Ευκλείδειο θεώρημα αναπτυξη του: https://www.epixirimatias.gr/2017/08/m_20.html
- David Grayson, Adrian Hodges. (2004). *Seven Steps to Make Corporate Social Responsibility Work for your Business*. Routledge.
- Visser. (2015). Integrated Value Creation (IVC): Beyond Corporate Social Responsibility (CSR) and Creating Shared Value (CSV). *International Journal of Business Governance and Ethics* .
- Ackerman, Bauer. (1976). *Corporate social responsiveness: Modern dilemma*. Reston: Reston Publishing Company.
- Beaulieu & Pasquero. (2003). Understanding Organizational Legitimacy: A Field-Based Model. *Proceedings of the International Association for Business and Society*.
- Beaupré, D. , Cloutier, J. , Gendron, C. , Jiménez, A. , & Morin, D. . (2008). Gestion des ressources humaines, durable développement et responsabilité sociale. *Revue internationale de psychosociologie*, σσ. 77-140.

- Bennett. (2021, April). *Action Page*. Ανάκτηση από https://actionchange.org/news/is-corporate-social-responsibility-really-important/?gclid=Cj0KCCQiAosmPBhCPARIsAHOen-NTcHPEGzb5zEbM552IQli1pDnYqF4jc2v7bIsD1u8vbQLagMDmja0aAi7REALw_wcB
- Bennett Roger. (2001). *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων(MANATZMENT)*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Bhattacharya, C. S. (2011). *Leveraging Corporate Social Responsibility : The stakeholder route to business and social value*. Cambridge University Press.
- Boselie, Dietz , & Boon. (2005, Αύγουστος). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, σσ. 67-94.
- Bowen. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York: Harper & Row.
- Business For Social Responsibility*. (2021, Νοέμβριος). Ανάκτηση από http://www.csrhellas.org/portal/index.php?option=ozo_content&lang=&perfor
- Cannon. (1992). *Corporate Responsibility*. London: Pitman Publishing.
- Caroll, Brown. (2018). *Corporate social responsibility: A review of current concepts, research and issues* . Bingley: Emerald Publishing Co.
- Carroll. (1974). Corporate social responsibility: Its managerial impact and implications. *Journal of business research*, σσ. 75-88.
- Carroll. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*, σσ. 497-505.
- Carroll. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, σσ. 39-48.
- Carroll, Shabana. (2010). *The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice*. Ανάκτηση από Wiley Online Library: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Celma. (2011). *El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un Análisis para catalunya*. Ανάκτηση από <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/77757/tdcb.pdf?sequence=2>
- Cochran, Wartick . (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, 758-769.
- Commission of the European Communities*. (2001).
- Conscious Capitalism*. (2018). Ανάκτηση από <https://www.consciouscapitalism.org/about/opportunities>
- Crane et al. (2008). *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Oxford University Press.
- Crane, A., Palazzo, G., Spence, L. J., & Matten, D. (2014). Contesting the value of 'creating shared value'. *California Management Review*, σσ. 130-153.
- CSR Europe. (2011). *CSR Europe*. Ανάκτηση από The European Business Network for Corporate Sustainability and Responsibility: <https://www.csreurope.org/new-eu-definition-csr-mirrors-enterprise-2020-aspirations>

- Dahlsrud. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Danilovic, M. H. (2013). *Exploring diffusion and dynamics of Corporate Social Responsibility*. Ανάκτηση από Wiley Online Library.
- Davis. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *The Academy of Management Journal*, σσ. 312-322.
- De George. (2011). A history of business ethics. Στο V. authors, *Values and Ethics for the 21st Century*. Spain: BBVA.
- Elkington. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century*. Gabriola Island: New Society Publishers.
- euro2day. (χ.χ.). Ανάκτηση από Μάρμαρα Παυλίδη: Δωρεά 135 υπολογιστών σε σχολεία της Δράμας: <https://www.euro2day.gr/news/enterprises/article/1413690/marmara-pavlidh-dorea-135-ypologiston-se-sholeia.html>
- European Commission. (2011). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. Ανάκτηση από EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011DC0681>
- fhl.gr. (χ.χ.). Ανάκτηση από https://www.fhl.gr/Uploads/Documents/131124/afce_fhl_%CE%B5%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1_%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%B7_%CE%B5%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7_2021.pdf: https://www.fhl.gr/Uploads/Documents/131124/afce_fhl_%CE%B5%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1_%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%B7_%CE%B5%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7_2021.pdf
- Frederick. (1978). *From CSR1 to CSR2: The maturing of business-and-society thought*. . Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Freeman. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: MA: Pitman.
- Friedman. (1970, September 13). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, σσ. 122-126.
- Hoffman. (2018). The next phase of business sustainability. *Stanford Social Innovation Review*.
- Kotler Philip, N. L. (2009). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Πώς να προσφέρετε το καλύτερο δυνατό στην εταιρεία σας και στο σκοπό της επιλογής σας*. Αθήνα: Economia Publishing.
- Levitt. (1958). The dangers of social responsibility. *Harvard Business Review*, 41-50.
- Matten, Moon. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. . *Academy of management review*, σσ. 404-424.
- McGuire, D. , & Garavan, T. (2010). Closing comments: A call to action. *Advances in Developing Human Resources*.

- Porter & Kramer. (2011). The big idea: Creating shared value. . *Harvard Business Review*.
- Porter, Kramer. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*.
- Schwartz & Carroll. (2008). Integrating and unifying competing and complementary frameworks the research for a common core in the business and society field. *Business & Society*, σσ. 148-186.
- Soken-Huberty Emmaline. (χ.χ.). *TheImportantSite*. Ανάκτηση 2022, από <https://theimportantsite.com/10-reasons-why-corporate-responsibility-is-important/>
- Tascon. (2008). *Legal and labor aspects of Corporate Social Responsibility*. Μαδρίτη: Center for Financial Studies.
- The Stone Company*. (χ.χ.). Ανάκτηση από <http://www.pamg.eu/el/>
- The Stone Group*. (χ.χ.). Ανάκτηση από Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: <http://www.pamg.eu/el/news/%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%8D%CE%BD%CE%B7>
- Visser. (2010). The age of responsibility: CSR 2.0 and the new DNA of business. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, σσ. 7-22.
- Visser. (2011). *The age of responsibility: CSR 2.0 and the new DNA of business*. London: Wiley.
- Visser. (2012, May). CSR 2.0: Reinventing Corporate Social Responsibility for th 21st century. *Management eXchange*.
- Visser. (2017). Integrated value: What it is, what it's not and why it's important. *Huffpost*.
- Visser, Kymal. (2015). Integrated value creation (IVC): Beyond corporate social responsibility (CSR) and creating shared value (CSV). *Journal of international business ethics*, σσ. 1-14.
- Γεωργικόπουλος. (χ.χ.). Ανάκτηση από http://www.csrhellas.org/portal/index.php?option=ozo_content&lang=&perform=vie
- Δημήτρης Γλύστρας. (2006). Ανάκτηση από Η "ελληνική" ΕΚΕ: <https://www.euro2day.gr/-/article-folder-item/103716/h-ellhnikh-eke.html>
- Δημήτρης Μαύρος. (2007). Ελληνικό Δίκτυο για την Ε.Κ.Ε. *Συνέδριο για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων*.
- Διαμαντοπούλου. (χ.χ.). Η νέα πολιτική ατζέντα. Στο *Η έξυπνη Ελλάδα* (σσ. 200-207). Ανάκτηση από <http://diamantopoulou.gr/beta/book/Chapter10.pdf>
- Ένωση πολιτών για την παρέμβαση*. (χ.χ.). Ανάκτηση από Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην κοινωνία: <http://www.koinonipoliton.gr/>
- εργασία...συν*. (χ.χ.). Ανάκτηση από Σημαντική διάκριση για την F.H.L. Η ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ – Δεύτερο Pinnacle Award: <https://ergasia-press.gr/simantiki-diakrisi-gia-tin-f-h-l-i-kyriakidis-deftero-pinnacle-award//>
- Η Κοινωνική Εταιρική Ευθύνη. (2003, Ιούλιος-Αύγουστος). *ΔΡΑΣΗ*.

Κλειδόπουλος, Π. &. (2009). ΕΚΕ και χρηματοοικονομική επίδοση : Εμπειρική διερεύνηση στις εταιρείες του κλάδου τραπεζών, τηλεπικοινωνιών, ενέργειας και συμμετοχών του δείκτη FTSE-ASE 20 του Χ.Α.Α. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Ν.Αυλώνας. (2007, Ιούνιος). Ο ρόλος της ηγεσίας στην εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. *Το βήμα της ΕΚΕ*.

Νηπιαγωγείο Καλλιφύτου. (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://blogs.sch.gr/kaniriag/2022/05/23/eucharistiria-epistoli/>

Ο ρόλος των Επιχειρήσεων στην Κοινωνία. (χ.χ.). Ανάκτηση από <http://www.koinoniapoliton.gr/>.

Ορυκτός Πλούτος. (2021, Ιούνιος). Ανάκτηση από www.oryktosploutos.net

Παλαπάνου, Δ. &. (2014). Η Επίδραση της ΕΚΕ στη λειτουργία των σύγχρονων επιχειρήσεων : Μια εμπειρική έρευνα. *PRIME*, σσ. 88-111.

Παράρτημα Α

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

- Άνδρας / Γυναίκα:
 - Ηλικία:
 - Τομέας Σπουδών:
 - Εταιρεία εργασίας:
 - Θέση στην εταιρεία:
 - Χρόνια εργασίας:
-
1. Πώς θα ορίζατε εσείς την εταιρική κοινωνική ευθύνη και ποια η γνώμη σας για αυτή;
 2. Ποιος ο ρόλος / ποια η στάση των μελών του διοικητικού συμβουλίου αναφορικά με την εφαρμογή πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην εταιρεία σας;
 3. Έχουν πραγματοποιηθεί δράσεις ΕΚΕ από την εταιρεία σας; Αν ναι, ποιες είναι αυτές, κι αφορούν το εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον της εταιρείας;
 4. Αν όχι, σκοπεύετε να δραστηριοποιηθείτε μελλοντικά σε αυτό το πλαίσιο;
 5. Υπάρχει συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που ασκείτε;
 6. Συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στις δράσεις, κι αν ναι, πώς πιστεύετε ότι τους επηρεάζει;
 7. Με ποιους τρόπους ενισχύεται η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων γύρω από την ΕΚΕ; (επιμορφώσεις, σεμινάρια)
 8. Θεωρείτε ότι η στρατηγική ΕΚΕ επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση;
 9. Ποια είναι τα σχόλια και οι εντυπώσεις της τοπικής κοινωνίας για την πολιτική ΕΚΕ της εταιρείας; Και κατά πόσο την επηρεάζουν;
 10. Πού θα θέλατε να φτάσετε μέσω της εφαρμογής ΕΚΕ; Ποια είναι τα επιθυμητά αποτελέσματα;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Συνέντευξη υπεύθυνου προσωπικού της F.H.L. Kiriakidis Group

- **Άνδρας / Γυναίκα:** Άνδρας
- **Ηλικία:** 53
- **Τομέας Σπουδών:** Σχολή Φυσικής Αγωγής, Πανεπιστήμιο Βελιγραδίου
- **Εταιρεία εργασίας:** FHL Η. Κυριακίδης ABEE
- **Θέση στην εταιρεία:** Υπεύθυνος Προσωπικού
- **Χρόνια εργασίας:** 23

1. Πώς θα ορίζατε εσείς την εταιρική κοινωνική ευθύνη και ποια η γνώμη σας για αυτή;

Προσωπικά αντιλαμβάνομαι την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως τις στοχευμένες ενέργειες των επιχειρήσεων που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση ζητημάτων κοινωνικής και περιβαλλοντικής φύσης. Γνώμη μου είναι πως οφείλεται ισομερές και ταυτόχρονο ενδιαφέρον και σεβασμός στις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, του φυσικού περιβάλλοντος και της επιχείρησης σε όλες τις τάξεις της.

2. Ποιος ο ρόλος / ποια η στάση των μελών του διοικητικού συμβουλίου αναφορικά με την εφαρμογή πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην εταιρεία σας;

Το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας FHL Kirakidis Group είναι ευαισθητοποιημένο προς την ευημερία της κοινωνίας της πόλης όπου εδρεύει, του περιβάλλοντος και των εργαζομένων της. Έχει προσαρμόσει τις γραμμές λειτουργίας της σύμφωνα με την ιδεολογία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και έχει ορίσει σαφείς οδηγίες ως προς την εφαρμογή της.

3. Έχουν πραγματοποιηθεί δράσεις ΕΚΕ από την εταιρεία σας; Αν ναι, ποιες είναι αυτές, κι αφορούν το εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον της εταιρείας;

Έδη έχουν υλοποιηθεί κάποιες δράσεις. Η περιβαλλοντική συνείδηση δεν είναι απλώς μια έκφραση για εμάς στην FHL Kiriakidis Group αλλά ένας τρόπος σκέψης. Έχοντας ως στόχο να αφήσει μια υγιή χλωρίδα και πανίδα για τις επόμενες γενιές και εν γένει το μικρότερο δυνατό αποτύπωμα, η εταιρεία αναλαμβάνει τις ευθύνες της.

Για παράδειγμα, χρησιμοποιούνται σύγχρονοι τρόποι για την εξοικονόμηση ενέργειας, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμες μεθόδους και μηχανολογικό εξοπλισμό εξόρυξης.

4. Αν όχι, σκοπεύετε να δραστηριοποιηθείτε μελλοντικά σε αυτό το πλαίσιο;

Φυσικά δεν θα πάψουμε να αναζητούμε και να υιοθετούμε κι άλλες δράσεις σύμφωνες με ό,τι ορίζει η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

5. Υπάρχει συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που ασκείτε;

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για την εταιρεία μας αποτελεί σημαντικό κομμάτι μιας στρατηγικής που προκύπτει από το χρέος της να στηρίζει την κοινωνία προσφέροντας έμπρακτα έργα, θετική διάθεση και κυρίως αναγνωρίζοντας ότι οι άνθρωποι μέσα και έξω από αυτοί αποτελούν τη δύναμή της. Στόχος, που βιώνεται και ως υποχρέωση, είναι η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, η ευαισθητοποίηση των πελατών για την απόκτηση σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης με το ευρύ κοινό. Αυτό το χρέος είναι η κινητήρια δύναμη πίσω από όλες τις δράσεις της εταιρείας.

6. Συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στις δράσεις, κι αν ναι, πώς πιστεύετε ότι τους επηρεάζει;

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά σε κάθε δράση ή αίτημα βοήθειας (π.χ. φιλανθρωπίες, δωρεές κ.ά.) είτε προς συναδέλφους, είτε προς την τοπική κοινωνία, είτε όπου αλλού τους ζητηθεί. Τέτοιου είδους ενέργειες σίγουρα τους επηρεάζουν θετικά και τους προσφέρουν ηθική ικανοποίηση τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και συλλογικό ως μέλη ενός ευαισθητοποιημένου οργανισμού.

7. Με ποιους τρόπους ενισχύεται η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων γύρω από την ΕΚΕ; (επιμορφώσεις, σεμινάρια)

Κάθε εξάμηνο οργανώνονται στις εγκαταστάσεις της εταιρείας σεμινάρια πρώτων βοηθειών, πυρασφάλειας και επιμορφώσεις πυρασφάλειας και υγιεινής στα πλαίσια της συνεχούς ενημέρωσης και τήρησης των απαιτούμενων μέτρων ασφαλείας.

8. Θεωρείτε ότι η στρατηγική ΕΚΕ επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση;

Ως υπεύθυνος του τμήματος ανθρώπινων πόρων της FHL Kiriakidis Group η ανατροφοδότηση που δέχομαι από τους εργαζόμενους είναι πως τους ευχαριστεί να αποτελούν μέρος μιας εταιρείας που δεν έχει ως αποκλειστικό της στόχο την εξασφάλιση κέρδους μη αναλογιζόμενη την εκμετάλλευση που τυχόν επιφέρει σε πόρους ανθρώπινους και μη. Αυτή η γνώμη οικοδομεί μακροχρόνιες σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας με τους υπαλλήλους της και τελικά εξασφαλίζει σταθερότητα.

9. Ποια είναι τα σχόλια και οι εντυπώσεις της τοπικής κοινωνίας για την πολιτική ΕΚΕ της εταιρείας; Και κατά πόσο την επηρεάζουν;

Η κοινωνία της Δράμας στο σύνολό της είναι υποστηρικτές της εταιρείας μας και των όσων αυτή προσφέρει. Αποτελεί προτεραιότητα για την εταιρεία να προσφέρει στην κοινωνία είτε με χρηματοδοτήσεις για την παιδεία, την υγεία και το περιβάλλον, είτε ενεργώντας αυτοβούλως με λύσεις σε θέματα που προκύπτουν και απασχολούν κατά καιρούς την τοπική κοινότητα.

10. Πού θα θέλατε να φτάσετε μέσω της εφαρμογής ΕΚΕ; Ποια είναι τα επιθυμητά αποτελέσματα;

Θα θέλαμε να εμβαθύνουμε κι άλλο στις ιδέες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να την αναπτύξουμε σε ακόμα πιο ικανοποιητικό βαθμό. Κάποια από τα επιθυμητά αποτελέσματα είναι να εφαρμόσουμε περισσότερα προγράμματα περιβαλλοντικής προστασίας, να ενισχύσουμε περισσότερες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, και να διαφυλάξουμε τις σχέσεις που αναπτύξαμε και μέσα στον εργασιακό χώρο και με την γύρω κοινωνία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Συνέντευξη υπεύθυνου προσωπικού της Pavlidis Marble-Granite

- **Άνδρας / Γυναίκα:** Άνδρας
- **Ηλικία:** 53
- **Τομέας Σπουδών:**

- **Εταιρεία εργασίας:** Παυλίδης Α.Ε.
- **Θέση στην εταιρεία:** Υπεύθυνος Προσωπικού
- **Χρόνια εργασίας:** 23

1. Πώς θα ορίζατε εσείς την εταιρική κοινωνική ευθύνη και ποια η γνώμη σας για αυτή;

Κατά την γνώμη μου, πέρα από τα όρια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, το βασικό θέμα που ενδιαφέρει έναν εργαζόμενο είναι να τηρούνται τα συμφωνηθέντα και από την μεριά του εργοδότη αλλά και από την μεριά του εργαζομένου. Συνήθως είναι η πλευρά του εργοδότη η οποία δεν εφαρμόζει τα συμφωνηθέντα, δηλαδή την αμοιβή, τις εργασιακές συνθήκες (ασφάλεια και υγιεινή) κ.α. Στην εταιρεία μας έχει θεσπιστεί η παροχή ενός επιπλέον 15^{ου} μισθού, πέρα από τους 14 μισθούς (12 μήνες, δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας), η οποία παρέχεται το καλοκαίρι σαν μία επιπλέον βοήθεια για την προσφορά του στην εταιρεία. Η γνώμη μου λοιπόν είναι ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αναφέρεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό σχετικά με την πρόνοια κάποιων ζητημάτων των εργαζομένων και έχει να κάνει κυρίως με τους κανόνες που τηρούνται στον χώρο εργασίας για την ασφάλεια και την υγιεινή τους.

2. Ποιος ο ρόλος / ποια η στάση των μελών του διοικητικού συμβουλίου αναφορικά με την εφαρμογή πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην εταιρεία σας;

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας μας είναι σύμφωνα με την εφαρμογή των πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, καθώς γνωρίζουν ότι οι συνθήκες στις οποίες καλούνται να δουλέψουν οι εργαζόμενοι είναι δύσκολες. Εφαρμόζονται μέτρα προστασίας του προσωπικού, τηρούνται οι κανονισμοί του κράτους και απασχολούνται ως τεχνικοί ασφαλείας δεκαπέντε πτυχιούχοι μηχανικοί πολυτεχνείου. Αυτοί οι τεχνικοί ασφαλείας έχουν οριστεί να φροντίζουν για τις συνθήκες εργασίας, καθώς έχουν μεγάλη εμπειρία.

3. Έχουν πραγματοποιηθεί δράσεις ΕΚΕ από την εταιρεία σας; Αν ναι, ποιες είναι αυτές, κι αφορούν το εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον της εταιρείας;

Εκτός των ορίων της εταιρείας, έχουν γίνει και δράσεις που αφορούν την κοινωνία του νομού. Αρχικά δωρίστηκαν στο νοσοκομείο της Δράμας πέντε πλήρως εξοπλισμένες ηλεκτρικές Κλίνες ΜΕΘ. Επιπλέον, στα παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται στο πανεπιστήμιο δίνονται κάθε έτος δωρεάν laptop. Τέλος, σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δωρίζονται σταθεροί ηλεκτρονικοί υπολογιστές σχεδόν κάθε έτος.

4. Αν όχι, σκοπεύετε να δραστηριοποιηθείτε μελλοντικά σε αυτό το πλαίσιο;

Πέρα από τις παραπάνω δράσεις που σας ανέφερα, η εταιρεία θα προσπαθεί συνεχώς να κινείται στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, πραγματοποιώντας σχετικές δράσεις και προγράμματα.

5. Υπάρχει συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που ασκείτε;

Δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στοχοθεσία στην πολιτική εταιρικής ευθύνης που ακολουθούμε, καθώς δεν γνωρίζουμε ακόμα πολλά για αυτό το θέμα. Θεωρώ ότι στο άμεσο μέλλον θα μπορέσει η εταιρεία να ακολουθήσει και αυτή συγκεκριμένες δράσεις για να προσφέρει ακόμα περισσότερα στην κοινωνία και να ευαισθητοποιηθούν οι πελάτες.

6. Συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στις δράσεις, κι αν ναι, πώς πιστεύετε ότι τους επηρεάζει;

Δεν έχω υπόψη μου αν οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις. Στην εταιρεία μας όμως επειδή δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στοχοθεσία ακόμα που να αφορά σε μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους, πιστεύω ότι στο άμεσο μέλλον θα έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής τους.

7. Με ποιους τρόπους ενισχύεται η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων γύρω από την ΕΚΕ; (επιμορφώσεις, σεμινάρια)

Πραγματοποιούνται κατά καιρούς σεμινάρια αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια. Επιπλέον έχουν γίνει μαθήματα σε κάποιες ομάδες εργαζομένων πρώτων βοηθειών. Επισκέφτηκαν κάποιους ειδικούς από ΕΚΑΒ και με παρουσία του γιατρού εργασίας που είμαστε υποχρεωμένοι να έχουμε έγιναν σεμινάρια για πρώτες βοήθειες.

8. Θεωρείτε ότι η στρατηγική ΕΚΕ επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση;

Πέρα από την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την αμοιβή τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενδιαφέρονται για την μακροήμερευση τους στην εταιρεία. Υπάρχει ένας σταθερός κορμός εργαζομένων οι οποίοι είναι πιστοί στην εταιρεία, υπάρχουν όμως και άλλοι που φεύγουν για

να βρουν καλύτερη αμοιβή. Υπάρχουν όμως και άλλοι που έφυγαν και επέστρεψαν γιατί δυσκολεύτηκαν αναφορικά με τις αμοιβές.

Πέρα από την αμοιβή, οι συνθήκες εργασίας (υγιεινής και ασφάλειας), η συμπεριφορά των συναδέλφων και των προϊσταμένων δημιουργούν ένα σταθερό εργασιακό περιβάλλον και ένα καλό κλίμα, οδηγώντας στην δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων.

Αναφορικά με τις δράσεις που έχουμε πραγματοποιήσει σαν εταιρεία, οι οποίες βέβαια δεν είναι πολλές, θεωρώ ότι η στρατηγική της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης συμβάλει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση, αυξάνοντας και την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα τους.

9. Ποια είναι τα σχόλια και οι εντυπώσεις της τοπικής κοινωνίας για την πολιτική ΕΚΕ της εταιρείας; Και κατά πόσο την επηρεάζουν;

Η εταιρεία έχει ένα «όνομα» στην Δράμα αυτήν την στιγμή και σίγουρα συμμετέχουμε στην αγοραστική αλυσίδα της πόλης. Δεν γνωρίζω τις εντυπώσεις της τοπικής κοινωνίας αναφορικά με την πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μας, αλλά θεωρώ ότι σίγουρα μία τοπική κοινωνία επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις στρατηγικές μιας εταιρείας που αφορούν την κοινωνία, τους πολίτες, τους εργαζόμενους και το περιβάλλον.

10. Πού θα θέλατε να φτάσετε μέσω της εφαρμογής ΕΚΕ; Ποια είναι τα επιθυμητά αποτελέσματα;

Αναφορικά με την προστασία του περιβάλλοντος τηρούνται όλες οι απαραίτητες συνθήκες, όπως ο βιολογικός καθαρισμός για τα απόβλητα, οι έλεγχοι από δημόσιες υπηρεσίες και ότι προβλέπεται για την διαχείριση υγρών και στερεών αποβλήτων. Σε ένα λατομείο πρέπει να εκπληρώνονται κάποιες προϋποθέσεις πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από την εκμετάλλευση του λατομείου. Για παράδειγμα, μετά από την εκμετάλλευση, η εταιρεία είναι υποχρεωμένη για την αποκατάσταση της βλάβης του φυσικού περιβάλλοντος, εφαρμόζοντας αναδάσωση, περιφράξεις κ.α. Φυσικά επιθυμούμε και θα επιδιώξουμε να αναπτύξουμε περισσότερες στρατηγικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ώστε να συνεχίσουμε να προστατεύουμε το περιβάλλον και να διατηρήσουμε τις σχέσεις μας με το προσωπικό και τους πολίτες της κοινωνίας της Δράμας.