

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**  
**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗ**  
**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΟΛΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ**

**ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ SA8000 ΚΑΙ AA1000**

Επιβλέπων καθηγητής: Θανάπουλος Ιωάννης

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΧΡ. ΜΟΥΡΤΖΑΚΗΣ**  
Πτυχιούχος Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστημίου Μακεδονίας

**ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2007**

# ΓΑΝΕΠΙΣΤΗΜΟ ΠΕΡΑΙΑ

*Αφιερώνεται στην οικογένειά μου*

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εργασία αυτή εκπονήθηκε στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Ολική Ποιότητα του Πανεπιστημίου Πειραιώς, υπό την επίβλεψη του κ. Ιωάννη Θανόπουλου, Καθηγητή Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Ιωάννη Θανόπουλο, η συμβολή του οποίου στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας υπήρξε καθοριστική. Σε όλο το διάστημα της συνεργασίας μας, η καθοδήγηση και η υποστήριξη από μέρους του ήταν πολύτιμες ενώ η άμεση διαθεσιμότητά του σε συνδυασμό με την ποιότητα της πληροφόρησης που μου παρείχε συνέβαλλαν ουσιαστικά στην επίτευξη του στόχου που είχαμε θέσει εξ'αρχής.

Θα ήθελα επίσης να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας Απασχόλησης της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας Α.Ε., κ. Κωνσταντίνο Σταυριανάκη, για την ευκαιρία που μου παρείχε, στα πλαίσια της πρακτικής μου άσκησης στην εταιρεία, να έρθω σε επαφή με το αντικείμενο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να το κατανοήσω στην πράξη αλλά και για την πολύτιμη καθοδήγησή του σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, προπτυχιακών και μεταπτυχιακών, σημαντικό μέρος της οποίας αφορούσε και την παρούσα εργασία. Παράλληλα, επιθυμώ να ευχαριστήσω τον κ. Θεοχάρη Παπαδόπουλο για την άσπογη συνεργασία κατά τη διάρκεια της πρακτικής μας άσκησης στην Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε., μέσα από την οποία απέκτησα σημαντικές γνώσεις για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και για τη σημαντική βοήθεια που μου παρείχε για τη συγγραφή της εργασίας αυτής καθώς και τον κ. Δημήτριο Παπαδόπουλο, Διευθυντή του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, για την παροχή πολύτιμων πληροφοριών κατά τη διάρκεια της συνάντησής μας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τον κ. Γεώργιο Αρτίκη, Καθηγητή Πανεπιστημίου Πειραιώς και τον κ. Δημήτριο Γεωργακέλλο, Επίκουρο Καθηγητή Πανεπιστημίου Πειραιώς για τη συμμετοχή τους στην Επιτροπή εξέτασής μου και για τις πολύτιμες υποδείξεις τους για την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για τη συμπαράσταση και την υποστήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ακρωνύμια.....	7
Γλωσσάρι.....	8
Κατάσταση πινάκων και διαγραμμάτων.....	10

### **Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή**

1.1 Εισαγωγή και στόχοι της εργασίας.....	12
1.2 Δομή της εργασίας.....	13

### **Κεφάλαιο 2: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Πρότυπα**

2.1 Εισαγωγικά.....	15
2.2 Γενικά για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	16
2.2.1 Τί είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	16
2.2.2 Η εξέλιξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	18
2.2.2.1 Οι απαρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	18
2.2.2.2 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σήμερα.....	18
2.2.3 Μορφές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	21
2.2.4 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τύποι επιχειρήσεων.....	24
2.2.5 Εμπόδια για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	25
2.2.6 Παράγοντες επιτυχίας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	27
2.2.7 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Αειφόρος Ανάπτυξη.....	28
2.3 Το ζήτημα της υπευθυνότητας.....	32
2.4 Τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας.....	38

### **Κεφάλαιο 3: Το Πρότυπο SA8000**

3.1 Εισαγωγικά.....	44
3.2 Τί είναι το Πρότυπο SA8000.....	45
3.3 Το ιστορικό του Προτύπου SA8000.....	46
3.4 Απαιτήσεις του Προτύπου SA8000.....	49
3.4.1 Παιδική εργασία.....	49
3.4.2 Καταναγκαστική εργασία.....	49
3.4.3 Υγιεινή και ασφάλεια.....	50

3.4.4	Ελευθερία συνεταιρισμού & δικαίωμα συλλογικών διαπ/σεων.....	50
3.4.5	Διακρίσεις.....	51
3.4.6	Πρακτικές πειθαρχίας.....	51
3.4.7	Ωρες εργασίας.....	51
3.4.8	Αμοιβές.....	52
3.4.9	Συστήματα διοίκησης.....	52
3.5	Επίδραση του Προτύπου SA8000 στη στρατηγική marketing.....	56
3.6	Επίδραση του Προτύπου SA8000 στις αγορές-στόχους και το μίγμα marketing..	59
3.6.1	Επίδραση στο Προϊόν.....	59
3.6.2	Επίδραση στην Τιμή.....	60
3.6.3	Επίδραση στην Προώθηση.....	60
3.6.4	Επίδραση στη Διανομή.....	61
3.7	Βελτίωση και Αναθεώρηση του Προτύπου SA8000.....	61
3.8	Σύγκριση του Προτύπου SA8000 με τα Πρότυπα της σειράς ISO.....	64
3.9	Πλεονεκτήματα από τη χρήση του Προτύπου SA8000.....	65
3.10	Μειονεκτήματα από τη μη χρήση του Προτύπου SA8000.....	70
3.11	Δυνάμεις και αδυναμίες του Προτύπου SA8000.....	72

## **Κεφάλαιο 4: Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000**

4.1	Εισαγωγικά.....	76
4.2	Γενικά στοιχεία.....	77
4.2.1	Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000.....	77
4.2.2	Το Ινστιτούτο AccountAbility.....	78
4.3	Βασικά χαρακτηριστικά του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	79
4.4	Χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	79
4.5	Δέσμευση Υπευθυνότητας.....	80
4.6	Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 και οι Αρχές του.....	81
4.6.1	Εφαρμογή των Αρχών και Επίπεδα Διασφάλισης.....	81
4.6.2	Οι Αρχές του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	82
4.6.2.1	Σημαντικότητα.....	83
4.6.2.1.1	Η ιδέα της Σημαντικότητας.....	83
4.6.2.1.2	Συνάφεια και σπουδαιότητα.....	84
4.6.2.1.3	Προσδιορισμός της Σημαντικότητας.....	85

4.6.2.1.4 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής.....	87
4.6.2.2 Πληρότητα.....	88
4.6.2.2.1 Αμεροληψία και ισορροπία.....	88
4.6.2.2.2 Καθορισμός του βαθμού Πληρότητας.....	89
4.6.2.2.3 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής.....	89
4.6.2.3 Ανταποκρισιμότητα.....	90
4.6.2.3.1 Προτεραιότητα στην Ανταπόκριση.....	90
4.6.2.3.2 Πόροι για την Ανταπόκριση.....	90
4.6.2.3.3 Επικαιρότητα της Ανταπόκρισης.....	90
4.6.2.3.4 Δημοσιοποιώντας την Ανταπόκριση.....	91
4.6.2.3.5 Συμμετοχή και πρόσβαση στην Ανταπόκριση.....	91
4.6.2.3.6 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής.....	91
4.7 Αποδεικτικά στοιχεία.....	92
4.8 Δήλωση Διασφάλισης.....	93
4.9 Χαρακτηριστικά του Πάροχου Διασφάλισης.....	95
4.10 Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών.....	98
4.10.1 Εισαγωγή.....	98
4.10.2 Αναγνώριση των ενδιαφερόμενων μερών.....	98
4.10.3 Ανάπτυξη των κατευθυντήριων γραμμών.....	100
4.10.4 Στόχοι της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών.....	101
4.10.5 Μέθοδοι συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών.....	102
4.10.6 Τεχνικές συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών.....	103
4.11 Βελτίωση και Αναθεώρηση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	104
4.12 Πλεονεκτήματα από τη χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	105
4.13 Μειονεκτήματα από τη μη χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	106
4.14 Δυνάμεις και αδυναμίες του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.....	107

## **Κεφάλαιο 5: Τα Πρότυπα SA8000 και AA1000**

5.1 Σύγκριση των Προτύπων.....	109
5.2 Συμπεράσματα.....	115
5.3 Προτάσεις.....	116
Σημειώσεις.....	119

Βιβλιογραφικές αναφορές.....	131
Διαδικτυακοί τόποι.....	138

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

Παράρτημα Α: Το Πρότυπο SA8000.....	140
Παράρτημα Β: Προσχέδιο του αναθεωρημένου Προτύπου SA8000.....	149
Παράρτημα Γ: Το Πρότυπο Διασφάλισης ΑΑ1000.....	159

## ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

### Ελληνικά

EKE	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΜΚΟ	Μη-Κυβερνητική Οργάνωση
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΠΟΕ	Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας

### Αγγλικά

AA	AccountAbility
CEP	Council on Economic Priorities
FEE	European Federation of Accountants
FLA	Fair Labor Association
GRI	Global Reporting Initiative
ILO	International Labor Organization
ISO	International Organization for Standardization
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PGAF	Partnership Governance and Accountability Framework
RCI	Responsible Competitiveness Index
SA	Social Accountability
SAI	Social Accountability International
SIGMA	Sustainability: Integrated Guidelines for Management



## ΓΛΩΣΣΑΡΙ

### Αγγλικά στα Ελληνικά

Accountability	Υπευθυνότητα
Assurance	Διασφάλιση
Assurance Provider	Πάροχος Διασφάλισης
Benchmarking	Συγκριτική Αξιολόγηση
Completeness	Πληρότητα
Corporate Governance	Εταιρική Διακυβέρνηση
Corrective action	Διορθωτική ενέργεια
Embeddedness	Ενσωμάτωση
Forced Labour	Καταναγκαστική Εργασία
Inclusivity	Περιεκτικότητα
Management systems	Συστήματα διοίκησης
Materiality	Σημαντικότητα
Remedial action	Επανορθωτική ενέργεια
Remediation	Αποκατάσταση
Report	Αναφορά
Reporting Organization	Αναφέρων Οργανισμός
Reporting Period	Περίοδος Διασφάλισης
Responsiveness	Ανταποκρισιμότητα
Royalties	Δικαιώματα Εκχώρησης
Shareholders	Μέτοχοι
Social Accountability	Κοινωνική Υπευθυνότητα
Stakeholders	Ενδιαφερόμενα/Εμπλεκόμενα Μέρη
Subcontractor	Υπεργολάβος
Sustainability	Αειφορία
Sustainable Development	Αειφόρος Ανάπτυξη
Sustainability Performance	Απόδοση Αειφορίας

### Ελληνικά στα Αγγλικά

Αειφορία	Sustainability
Αειφόρος Ανάπτυξη	Sustainable Development

Αναφέρων Οργανισμός	Reporting Organization
Αναφορά	Report
Ανταποκρισιμότητα	Responsiveness
Απόδοση Αειφορίας	Sustainability Performance
Αποκατάσταση	Remediation
Διασφάλιση	Assurance
Δικαιώματα Εκχώρησης	Royalties
Διορθωτική ενέργεια	Corrective action
Ενσωμάτωση	Embeddedness
Ενδιαφερόμενα Μέρη	Stakeholders
Επανορθωτική ενέργεια	Remedial action
Εταιρική Διακυβέρνηση	Corporate Governance
Καταναγκαστική εργασία	Forced Labour
Κοινωνική Υπευθυνότητα	Social Accountability
Μέτοχοι	Shareholders
Πάροχος Διασφάλισης	Assurance Provider
Περιεκτικότητα	Inclusivity
Περίοδος Διασφάλισης	Reporting Period
Πληρότητα	Completeness
Σημαντικότητα	Materiality
Συγκριτική Αξιολόγηση	Benchmarking
Συστήματα διοίκησης	Management systems
Υπεργολάβος	Subcontractor
Υπευθυνότητα	Accountability

## ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

### Πίνακες

Πίνακας 2.1: Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	21
Πίνακας 3.1: Σύγκριση Προτύπου SA8000 –Προτύπων της σειράς ISO.....	65

### Διαγράμματα

Διάγραμμα 2.1: Στάδια ενσωμάτωσης της ΕΚΕ.....	24
Διάγραμμα 4.1: Πρότυπο Διασφάλισης ΑΑ1000: Δέσμευση και Αρχές.....	81
Διάγραμμα 4.2: Οι Αρχές του Προτύπου Διασφάλισης ΑΑ1000.....	82
Διάγραμμα 4.3: Προσδιορισμός της Σημαντικότητας.....	86
Διάγραμμα 4.4: Κριτήρια αναγνώρισης των ενδιαφερόμενων μερών.....	100

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

## **1.1 Εισαγωγή και στόχοι της εργασίας**

Το θέμα που πρόκειται να παρουσιαστεί στις επόμενες σελίδες φέρει τον τίτλο “Παρουσίαση και σύγκριση των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000 και AA1000”.

Βασικός στόχος αυτής της εργασίας είναι, στα πλαίσια της συνεχούς αναδιαμόρφωσης του όρου “Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη”, η παρουσίαση και η σύγκριση δύο εκ των επικρατέστερων, σε παγκόσμιο επίπεδο, Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας (SA8000 και AA1000), τα οποία παρουσιάζουν σαφείς διαφορές ως προς τη δομή, τις απαιτήσεις και τους τομείς εφαρμογής. Η συγκεκριμένη εργασία, μέσα από την εκτενή παρουσίαση, μελέτη και σύγκριση των δύο αυτών Προτύπων, παρέχει σε κάθε ενδιαφερόμενο οργανισμό τη δυνατότητα επιλογής του καταλληλότερου, με βάση τις ανάγκες και τις επιδιώξεις του.

Πρωταρχικό λόγο στην επιλογή του θέματος αποτέλεσε η κατακόρυφη αύξηση του ενδιαφέροντος από τις επιχειρήσεις, σε παγκόσμιο επίπεδο, για το ζήτημα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, καθώς η κυριαρχία των ιδιωτικών επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας και την ανάδυση της “Κοινωνίας των Πολιτών”, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη επίδειξης κοινωνικής ευαισθησίας από αυτές. Καθοριστικό όμως ρόλο στην εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης διαδραματίζουν τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας, δρώντας ουσιαστικά ως καθοδηγητές στην προσπάθεια ικανοποίησης του παραπάνω σκοπού. Στη συγκεκριμένη εργασία επιλέχθηκαν να παρουσιαστούν τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000 και AA1000, με στόχο την ανάδειξη των κυριότερων χαρακτηριστικών, των πλεονεκτημάτων, των δυνάμεων και των αδυναμιών τους και την παράθεση της μεταξύ τους σύγκρισης ώστε να διαπιστωθούν τα βασικότερα σημεία διαφοροποίησης αλλά και υπεροχής του ενός έναντι του άλλου.

Η μοναδικότητα του θέματος έγκειται στο γεγονός ότι, σε παγκόσμιο επίπεδο, τίθεται το ζήτημα της επιλογής του καταλληλότερου Προτύπου Κοινωνικής Υπευθυνότητας από κάθε οργανισμό που επιθυμεί να υιοθετήσει κάποιο από τα ήδη υπάρχοντα Πρότυπα. Η δυσκολία συνίσταται στην επιλογή του Προτύπου του οποίου τα χαρακτηριστικά συμπίπτουν με τα χαρακτηριστικά του οργανισμού και οι απαιτήσεις μπορούν να ικανοποιηθούν ώστε να επιτευχθεί το βέλτιστο αποτέλεσμα για αυτόν αλλά και για την κοινωνία στην οποία δραστηριοποιείται.

Βασική πηγή άντλησης γνώσεων για την εργασία αυτή αποτέλεσε η βιβλιογραφική έρευνα, παρέχοντας τα στοιχεία που αποτέλεσαν το θεμέλιο λίθο για τη συγγραφή αυτής της εργασίας. Καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισε το Διαδίκτυο και οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν μέσα από τη χρήση του. Μηχανές αναζήτησης επιστημονικής αρθρογραφίας, ηλεκτρονικά επιστημονικά περιοδικά, ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και ιστοσελίδες με πολύτιμο περιεχόμενο αποτέλεσαν μερικές από τις εφαρμογές που προσέφεραν πολύτιμη βοήθεια στη συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών με γρήγορο, ακριβή και έγκυρο τρόπο.

## **1.2 Δομή της εργασίας**

Αναφορικά με τη δομή της εργασίας, αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αποτελεί την εισαγωγή της εργασίας όπου, μετά την αναφορά του θέματος, περιγράφεται ο βασικός στόχος της εργασίας και οι λόγοι επιλογής του, αναλύεται η μοναδικότητα του θέματος αλλά και ο τρόπος που εργαστήκαμε για την ολοκλήρωσή της. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται μια ολοκληρωμένη παρουσίαση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και των στοιχείων που είναι απαραίτητα για την κατανόησή της, του ζητήματος της υπευθυνότητας των επιχειρήσεων αλλά και των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Τα επόμενα δύο κεφάλαια αφιερώνονται στην αναλυτική περιγραφή των δύο Προτύπων που επελέγησαν στη συγκεκριμένη εργασία, προκειμένου να είναι ευκολότερη η κατανόηση του πέμπτου κεφαλαίου, όπου παρατίθεται η σύγκρισή τους, τα τελικά συμπεράσματα και οι προτάσεις του γράφοντος.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΥΠΑ**

## **2.1 Εισαγωγικά**

Στο κεφάλαιο αυτό πρόκειται να γίνει παρουσίαση του αντικειμένου της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και των σημαντικότερων στοιχείων που σχετίζονται με αυτό, του ζητήματος της υπευθυνότητας των επιχειρήσεων και των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας.

Στο πρώτο μέρος, αφού παρουσιάζονται οι επικρατέστεροι ορισμοί της ΕΚΕ, παρατίθενται όλα τα απαραίτητα δεδομένα για την απόκτηση μιας πλήρους εικόνας σχετικά με τον όρο αυτό (εξέλιξη, μορφές, ΕΚΕ και τύποι επιχειρήσεων, εμπόδια, παράγοντες επιτυχίας).

Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στο ζήτημα της υπευθυνότητας των επιχειρήσεων στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον και περιγράφονται τα σημαντικότερα οφέλη που έχουν παρατηρηθεί από τη μέχρι σήμερα εφαρμογή της από κάθε είδους οργανισμό.

Στο τελευταίο τμήμα του κεφαλαίου γίνεται η σύνδεση με το θέμα της εργασίας, μέσω της αναφοράς στα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Αφού λοιπόν παρουσιάζονται οι μέχρι σήμερα σημαντικότερες προσπάθειες στον τομέα αυτό αλλά και αυτές που πρόκειται να ακολουθήσουν, περιγράφονται οι διακρίσεις των Προτύπων και οι τομείς στους οποίους επιδέχονται βελτιώσεις, πάντα με βάση τις μέχρι σήμερα παρατηρήσεις.



## **2.2 Γενικά για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

### **2.2.1 Τί είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

Η ΕΚΕ, παρότι έχει τις ρίζες της βαθιά στο χρόνο, αποτελεί μια σύγχρονη έννοια, της οποίας το περιεχόμενο μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς, ανάλογους του ρυθμού μεταβολής του σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Έτσι, ενώ δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σε γενικές γραμμές, ο όρος αναφέρεται στη *σύνδεση της επιχειρηματικής δραστηριότητας με ηθικές αξίες, τη συμμόρφωση με τις νομικές επιταγές, και το σεβασμό στους ανθρώπους, τις κοινότητες και το περιβάλλον*.<sup>1</sup>

Σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει ήδη διατυπωθεί ένας σημαντικός αριθμός ορισμών για την ΕΚΕ. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή,<sup>2</sup> πρόκειται για την *έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders)*.<sup>3</sup> Σύμφωνα με τον Connolly, *ΕΚΕ είναι η εναρμόνιση των επιχειρηματικών λειτουργιών με κοινωνικές αξίες και συνίσταται στην ενσωμάτωση των ενδιαφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών στις επιχειρηματικές δράσεις και πολιτικές. Εστιάζει στην κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική επιτυχία μιας εταιρείας (triple bottom line) με στόχο την θετική επίδραση στην κοινωνία, παράλληλα με την επιχειρηματική επιτυχία*.<sup>4</sup>

Στην παρούσα εργασία, ο όρος ΕΚΕ αναφέρεται στις *πολιτικές και τα προγράμματα, που, εθελοντικά και πέρα από τις υποχρεώσεις που ορίζει η νομοθεσία, υιοθετούν οι επιχειρήσεις προκειμένου να ανταποκριθούν στις πιέσεις και τις προσδοκίες του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούν*. Δύο είναι τα σημεία του ορισμού αυτού που χρίζουν περαιτέρω ανάλυσης. Αρχικά, πρόκειται για εθελοντική ανάληψη δράσης, πέραν των νομικών και κανονιστικών πλαισίων. Δεν υφίσταται νομικός εξαναγκασμός της επιχείρησης να δράσει. Επιπλέον, οι αναληφθείσες δράσεις και τα προγράμματα δεν απευθύνονται άμεσα στο επιχειρηματικό περιβάλλον, αν και εμμέσως υπάρχει συσχέτιση, αλλά στο κοινωνικό. Πρόκειται ουσιαστικά για μια επιχειρηματική συμπεριφορά που υπαγορεύεται τόσο από άμεσο οικονομικό συμφέρον, όσο και από μια ευρύτερη αντίληψη του οικονομικού συμφέροντος και του αλτρουισμού.<sup>5</sup>

Παρά το ευρύ φάσμα προσεγγίσεων της ΕΚΕ, υπάρχει ομοφωνία όσον αφορά τα κύρια χαρακτηριστικά της:<sup>6</sup>

- ☞ Η ΕΚΕ είναι συμπεριφορά των επιχειρήσεων που ξεπερνά κατά πολύ τις νομικές τους υποχρεώσεις και υιοθετείται εθελοντικά επειδή οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι τις συμφέρει μακροπρόθεσμα.
- ☞ Η ΕΚΕ συνδέεται στενά με την έννοια της αειφόρου ανάπτυξης: οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενσωματώσουν τον οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο στις δραστηριότητές τους.
- ☞ Η ΕΚΕ δεν είναι ένα προαιρετικό “πρόσθετο” στις κύριες δραστηριότητες της επιχείρησης – αλλά αφορά τον τρόπο διαχείρισης των επιχειρήσεων.

Διεθνείς οργανισμοί, όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και η Παγκόσμια Τράπεζα, έχουν διαδραματίσει ενεργό ρόλο στην ενθάρρυνση εταιρειών για την ανάληψη ευθυνών για τις κοινωνικές, πολιτικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης. Επιπροσθέτως, εθνικές κυβερνήσεις προωθούν την ΕΚΕ χρηματοδοτώντας και ενθαρρύνοντας την διαμόρφωση κωδίκων συμπεριφοράς (codes of conduct). Ιδίως οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, καταβάλλουν προσπάθειες δημιουργίας και ενδυνάμωσης μιας “αγοράς αρετής” (market for virtue), απαιτώντας από εταιρείες και επενδυτές την έκδοση αναφορών σχετικά με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους επιδόσεις. Σε άλλες περιπτώσεις, εταιρείες καταφεύγουν στην υιοθέτηση της ΕΚΕ προκειμένου να προλάβουν ή να αποτρέψουν κρατικές ρυθμιστικές παρεμβάσεις.

Ακόμη κι έτσι όμως, έχει ιδιαίτερη σημασία η διάκριση ανάμεσα στην διαμόρφωση κανονιστικού πλαισίου από το κράτος (government regulation) και την ΕΚΕ. Ενώ η πρώτη είναι μία έξωθεν ρύθμιση, η δεύτερη αποτελεί αυτο-ρύθμιση (self-regulation).<sup>7</sup>

Η έννοια της ΕΚΕ συχνά συγχέεται και με την έννοια της περιβαλλοντικής ευθύνης (environmental responsibility) ή της αειφόρου ανάπτυξης. Στην πραγματικότητα, η περιβαλλοντική ευθύνη αποτελεί ένα μέρος μόνο της ΕΚΕ, η οποία περιλαμβάνει και δράσεις που δεν σχετίζονται με το φυσικό περιβάλλον και την αειφορία, όπως δράσεις για την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων και του αναλφαριθμητισμού.

Η ΕΚΕ διακρίνεται και από την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης,<sup>8</sup> η οποία έγινε ιδιαίτερα επίκαιρη μετά τα οικονομικά σκάνδαλα που ξέσπασαν σε Ευρώπη και Αμερική (WorldCom, Enron).<sup>9</sup> Αν και συγγενής, η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης επικεντρώνεται στις σχέσεις των εταιρειών με τους μετόχους τους και όχι με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, η Εταιρική Διακυβέρνηση έχει σταδιακά

αποκτήσει υποχρεωτικό<sup>10</sup> και όχι εθελοντικό χαρακτήρα μέσα από μια σειρά κρατικών ρυθμιστικών ενεργειών.<sup>11</sup>

## **2.2.2 Η εξέλιξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

### **2.2.2.1 Οι απαρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

Η έννοια της ΕΚΕ, αυτή καθαυτή, μπορεί να είναι σύγχρονη, όμως οι ρίζες της χάνονται βαθιά στο χρόνο. Στην Αθήνα του 5<sup>ου</sup> π.Χ. αιώνα, οι εύποροι πολίτες αναλάμβαναν με προσωπικά τους έξοδα τη χρηματοδότηση της προετοιμασίας του χορού για το ανέβασμα τραγωδιών, καθιερώνοντας τον θεσμό της χορηγίας. Στην Αναγέννηση, ήταν πολύ συχνό φαινόμενο η παροχή οικονομικής και όχι μόνο προστασίας στους καλλιτέχνες και τους διανοούμενους από τους πλούσιους αστούς καθώς και η χρηματοδότηση θεαμάτων και εκδόσεων. Τον 19<sup>ο</sup> μ.Χ. αιώνα, επιτυχημένοι επιχειρηματίες άφησαν το στίγμα τους, λαμβάνοντας τον τίτλο του εθνικού ευεργέτη. Ωστόσο, οι χορηγίες αποτελούν μία μόνο πτυχή της ΕΚΕ.

Από τη δεκαετία του 1930 και με αυξανόμενο ρυθμό ως τη δεκαετία του 1960, η κοινωνική ευθύνη ανάγεται σε σημαντικό ζήτημα όχι μόνο για τις επιχειρήσεις αλλά και για τη θεωρία και την πράξη της νομικής, της πολιτικής και των οικονομικών.<sup>12</sup> Η εταιρική φιλανθρωπία, κατευθυνόμενη κυρίως σε κοινότητες και εκπαιδευτικά ιδρύματα, γίνεται βασικό συστατικό της έννοιας της εταιρικής ευθύνης. Κατά τη δεκαετία του 1960, η ΕΚΕ στις ΗΠΑ ταυτίστηκε με τις εταιρικές πολιτικές που εξασφάλιζαν μεγαλύτερη οικονομική ευημερία στους έγχρωμους πολίτες.<sup>13</sup> Στις αρχές της δεκαετίας του 1970, άρχισαν να ασκούνται σημαντικές πιέσεις στις εταιρίες, ώστε να προχωρήσουν πέρα από τις νομικές επιταγές, όσον αφορά την ασφάλεια του καταναλωτή και την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος. Επιπλέον, ένας σημαντικός αριθμός εταιριών στοχοποιήθηκε από τους ακτιβιστές, καθώς θεωρήθηκε ότι οι επενδύσεις τους στη Νότιο Αφρική (επί καθεστώτος Απαρτχάιντ) και η κατασκευή εξοπλισμού για τον πόλεμο του Βιετνάμ αποτελούσαν “ανεύθυνη συμπεριφορά”.<sup>14</sup>

### **2.2.2.2 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σήμερα**

Η πτώση του Τείχους του Βερολίνου σήμανε την κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού και την απαρχή της ραγδαίας παγκοσμιοποίησης. Σε αυτό το πλαίσιο, οι μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις κατέλαβαν κεντρική θέση όχι μόνο στη διεθνή οικονομική δραστηριότητα αλλά και στην ατζέντα πολλών ομάδων πίεσης και Μη-

Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ). Οι κοινωνίες απαιτούν πολύ περισσότερα από τις επιχειρήσεις απ' ό, τι στο παρελθόν.<sup>15</sup>

Τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια, η ΕΚΕ συνδέθηκε με δύο ευρείες κατηγορίες επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Στην πρώτη κατηγορία εμπίπτουν οι πολιτικές των εταιρειών και των θυγατρικών τους ή και των συνεργατών τους στις αναπτυσσόμενες χώρες, οπότε και μιλάμε για “παγκόσμια” εταιρική ευθύνη. Οι εταιρείες κρίνονται κυρίως για τη συμπεριφορά τους απέναντι στους εργαζομένους και το σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων (π.χ. παιδική εργασία), για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και για τη συνεργασία, ενίοτε και στήριξη, διεφθαρμένων ή καταπιεστικών καθεστώτων ή κυβερνήσεων. Υπό αυτό το πρίσμα, εύκολα γίνεται κατανοητή η σχέση μεταξύ της αναβίωσης της ΕΚΕ και της συζήτησης για τα κόστη και τα οφέλη της παγκοσμιοποίησης. Όπως επισημαίνει ο Zygliopoulos, οι πολυεθνικές εταιρείες, λειτουργώντας σε διαφορετικά νομιμοποιητικά πλαίσια, αναγκάζονται να σηκώσουν τον πήχη της κοινωνικής και περιβαλλοντικής πολιτικής, προκειμένου να εφαρμόσουν κοινά standards σε όλες τις χώρες στις οποίες λειτουργούν. Δεν κρίνονται μόνο στη βάση των δεδομένων που ισχύουν στη χώρα λειτουργίας τους (π.χ. σε μια αναπτυσσόμενη χώρα) αλλά και στη βάση των δεδομένων που ισχύουν στη χώρα προέλευσής τους (π.χ. μια δυτικοευρωπαϊκή χώρα, όπου η κοινωνική ευαισθητοποίηση είναι εξαιρετικά μεγάλη).<sup>16</sup>

Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι πολιτικές των εταιρειών ανεπτυγμένων χωρών, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με την ανάδυση και την ισχυροποίηση της κοινωνίας των πολιτών (civil society). Ως κοινωνία πολιτών ορίζεται το σύνολο των διαφορετικών μη κυβερνητικών θεσμών που είναι αρκετά ισχυρό ώστε να αντιπαρατεθεί στο κράτος, χωρίς να το παρεμποδίζει από την εκπλήρωση του ρόλου του ως τοποτηρητή της ειρήνης και διαμεσολαβητή μεταξύ των κύριων συμφερόντων, αποτρέποντάς το όμως από τον αυταρχισμό και την “κονιορτοποίηση” της υπόλοιπης κοινωνίας.<sup>17</sup> Ουσιαστικά, έρχεται να αποτελέσει μια “τρίτη σφαίρα”, ανάμεσα στον κρατικό απολυταρχισμό και τη λογική του κέρδους της αγοράς.<sup>18</sup>

Αυτή η ραγδαία ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών σε συνδυασμό με την προσθήκη στην πολιτική ατζέντα νέων μεταύλιστικών αξιών, όπως η προστασία των πολιτιστικών διαφορών ή ακόμα και των δικαιωμάτων των ζώων, σκιαγραφούν το πλαίσιο στο οποίο κινείται η ΕΚΕ στις ανεπτυγμένες χώρες.<sup>19</sup> Θέματα όπως η παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες, η συμπεριφορά απέναντι στις μειονότητες, οι

κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις αποτελούν μερικά από μια σειρά θεμάτων που απασχολούν τους υπεύθυνους ΕΚΕ των εταιρειών στον ανεπτυγμένο κόσμο.

Η ανάπτυξη εθελοντικών κωδίκων δεοντολογίας αποτελεί μια ακόμη ένδειξη της ανάπτυξης και του βάθους του κινήματος υπέρ της ΕΚΕ.<sup>20</sup> Ένας από τους πρώτους εθελοντικούς εταιρικούς κώδικες ήταν οι αρχές Sullivan (Global Sullivan Principles), που θεσπίστηκαν το 1977 από δώδεκα αμερικανικές επιχειρήσεις και αφορούσαν στη συμπεριφορά απέναντι στους μαύρους εργαζόμενους στις θυγατρικές τους στη Νότιο Αφρική. Αργότερα, κυκλοφόρησαν δύο περιβαλλοντικοί κώδικες: ο Responsible Care, το 1990, που αφορούσε στη χημική βιομηχανία και οι Αρχές του Valdez (Valdez Principles), που έθεταν μια σειρά από νόρμες εταιρικής περιβαλλοντικής συμπεριφοράς, με αφορμή την πετρελαιοκηλίδα του Exxon Valdez. Τα τελευταία χρόνια, ο αριθμός τόσο των γενικών όσο και των βιομηχανικών κωδίκων και αρχών έχει πολλαπλασιαστεί. Για τον Vogel,<sup>21</sup> ξεχωρίζουν οι εξής προσπάθειες: η Διακήρυξη του Ρίο για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη (Rio Declaration on Environment and Development, 1992), το Forest Stewardship Council (1993), οι Caux Principles for Business (1994), οι Natural Step Principles for Sustainability (1995), η Σειρά Προτύπων ISO14000 (1996), το Πρότυπο SA8000 (1997), η Fair Labeling Organization (1997), το Global Reporting Initiative (1997), το World Wide Responsible Apparel Production Program (1998), η Fair Labor Association (1999), οι Global Sullivan Principles (1999), οι οδηγίες του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2000), το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ (UN Global Compact, 2000), οι Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000) και οι Equator Principles (2003), που σχετίζονται άμεσα με τον τραπεζικό τομέα. Σε αυτές πρέπει να προστεθεί οπωσδήποτε η Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ (2001).<sup>22</sup> Όσον αφορά την Ελλάδα, ο πρώτος κατάλογος πρακτικών ΕΚΕ, με τίτλο “Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 50+ καλές πρακτικές” κυκλοφόρησε το Νοέμβριο του 2005 υπό την εποπτεία του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ.

Η ανάπτυξη των εθελοντικών κωδίκων συμπεριφοράς ακολουθήθηκε από σημαντική αύξηση του αριθμού των κερδοσκοπικών ή μη οργανισμών που μετρούν, ελέγχουν και δημοσιοποιούν ένα μεγάλο εύρος επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που συνδέονται με την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη.<sup>23</sup> Ομοίως έχει αυξηθεί και ο αριθμός των ΜΚΟ που επιδιώκουν να επηρεάσουν τις επιχειρηματικές αποφάσεις στη βάση περιβαλλοντικών και κοινωνικών κριτηρίων.<sup>24</sup>

Τόσο οι προσπάθειες ενίσχυσης της ΕΚΕ, όσο και οι προσπάθειες μέτρησης, σύγκρισης, καταγραφής και δημοσιοποίησης των πρακτικών της έχουν αυξηθεί σημαντικά στις ανεπτυγμένες αλλά και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Το πρώτο “ηθικό κοινό ταμείο” ιδρύθηκε στις ΗΠΑ, στις αρχές της δεκαετίας του 1970. Το 2002 υπήρχαν περίπου 1000 παρόμοια ταμεία, σε όλες τις μεγάλες αγορές. Το ποσό των επενδυτικών κεφαλαίων που ακολουθεί κάποιας μορφής κοινωνική ή ηθική κατεύθυνση, εκτιμάται στα 2 τρισεκατομμύρια δολάρια στις ΗΠΑ και 10 δισεκατομμύρια ευρώ στην Ευρώπη. Το 1990, οι εταιρίες που εξέδωσαν κοινωνικούς απολογισμούς ανήλθαν σε 7, το 1995 αυξήθηκαν σε 194 και το 2001 ο αριθμός τους έφτασε τις 481.<sup>25</sup> Το 2003, 1500 εταιρίες παγκοσμίως εξέδωσαν απολογισμούς με μη χρηματοοικονομικό περιεχόμενο.<sup>26</sup> Από το 1997, η GRI εκδίδει οδηγίες ώστε να καταστήσει τις εκθέσεις κοινωνικής και περιβαλλοντικής δράσης περισσότερο διαφανείς, ακριβείς και συγκρίσιμες. Μέχρι τον Μάρτιο του 2003, 266 οργανισμοί είχαν εκδόσει περιβαλλοντικές και κοινωνικές εκθέσεις ή εκθέσεις αειφορίας σύμφωνα με τις οδηγίες της GRI<sup>27</sup> ενώ μέχρι σήμερα ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί στους 1000 οργανισμούς από 60 χώρες.<sup>28</sup>

### 2.2.3 Μορφές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η ΕΚΕ είναι μια έννοια που διέπει το σύνολο των ενεργειών και των συναλλαγών μιας επιχείρησης. Αφορά όλους τους τομείς δραστηριοτήτων: εργασιακές σχέσεις, ανθρώπινα δικαιώματα, ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, δέσμευση προμηθευτών σε κοινές αξίες, υπεύθυνη διαχείριση του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων, εταιρική φιλανθρωπία και χορηγίες. Ωστόσο, για λόγους ανάλυσης, συχνά οι μελετητές της προβαίνουν σε ορισμένες κατηγοριοποιήσεις.

**Πίνακας 2.1: Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

<b>Κριτήριο</b>	<b>Χαρακτηρισμός</b>
<b><u>Αποδέκτες</u></b>	Εσωτερική
	Εξωτερική
<b><u>Προσανατολισμός</u></b>	Στρατηγική
	Λειτουργική
<b><u>Χαρακτήρας</u></b>	Διορθωτική
	Φιλανθρωπική

Μια διάκριση είναι σε “εσωτερική” και “εξωτερική”, με βάση τους ωφελούμενους και τους εμπλεκόμενους φορείς σε μια εταιρική κοινωνική δράση.<sup>29</sup> Η εσωτερική ΕΚΕ αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων και αποτελεί προϋπόθεση και τεκμήριο ειλικρίνειας για την προέκτασή της και στο εξωτερικό περιβάλλον τους. Η εφαρμογή της συνδέεται με θέματα όπως ο σεβασμός των εργασιακών δικαιωμάτων, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, η πρόνοια για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, η εκπαίδευση, η διαχείριση της αλλαγής και η ανοιχτή επικοινωνία στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Η εξωτερική ΕΚΕ επεκτείνεται στην τοπική κοινότητα και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών οι οποίοι είναι όχι μόνο οι εργαζόμενοι και οι μέτοχοι αλλά και οι επιχειρηματικοί έταίροι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι δημόσιες αρχές και οι ΜΚΟ που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με το περιβάλλον. Η εστίαση μόνο στην εσωτερική ή μόνο στην εξωτερική διάσταση της ΕΚΕ οδηγεί σε ανισορροπία, θέτοντας σε κίνδυνο τη μακροχρόνια βιωσιμότητά της.

Η ΕΚΕ μπορεί επίσης να έχει στρατηγικό ή λειτουργικό προσανατολισμό. Ο στρατηγικός προσανατολισμός της περιλαμβάνει τη σαφή δήλωση οράματος και αξιών ή οράματος και αποστολής, καθώς και την ενδεχόμενη δέσμευση σε κάποιο κώδικα δεοντολογίας. Οι Burke και Logsdon υποστηρίζουν πως η επιχείρηση πρέπει να ακολουθεί, σε αυτές της περιπτώσεις μια μέση οδό, δηλαδή να επιδιώκει τη σύμπτωση των εταιρικών στόχων με τη δέσμευση στις αξίες της ΕΚΕ.<sup>30</sup> Στο ίδιο πνεύμα, ο Smith υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαμορφώνουν μια “προσωποποιημένη” στρατηγική που θα καθιστά σαφές ότι ο συγκεκριμένος οργανισμός εγγυάται μεγαλύτερη προσήλωση στις κοινωνικές αξίες.<sup>31</sup> Οι de Colle και Gonella προσθέτουν ότι αυτή η δέσμευση θα πρέπει να μετουσιωθεί σε επίσημο έντυπο, για παράδειγμα σε έναν κώδικα ηθικών αξιών.<sup>32</sup>

Ο λειτουργικός προσανατολισμός της ΕΚΕ αναφέρεται στην ενσωμάτωση της στρατηγικής δέσμευσης για κοινωνική υπευθυνότητα στις καθημερινές λειτουργίες του οργανισμού. Είναι πολύ σημαντικό η διαδικασία αυτή να είναι ορατή τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη.<sup>33</sup> Οι Epstein και Roy προτείνουν δράσεις που μπορούν να ληφθούν στα πλαίσια της λειτουργικής ενσωμάτωσης της ΕΚΕ: επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες, ανασχεδιασμός προϊόντων ή διαδικασιών, κονδύλια για Έρευνα και Ανάπτυξη, προγράμματα προώθησης της “ηθικής” της επιχείρησης και της διαφορετικότητας του εργατικού δυναμικού, αυστηρούς κώδικες όσον αφορά τις εργασιακές πρακτικές, ενέργειες marketing για

την προώθηση των περιβαλλοντικά και κοινωνικά φιλικών χαρακτηριστικών των προϊόντων, οργανωμένες ενέργειες απόκτησης επιρροής έναντι κυβερνητικών φορέων πάνω σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα, έρευνες για την αξιολόγηση της γενικότερης άποψης σχετικά με την κοινωνική και περιβαλλοντική απόδοση της επιχείρησης, παροχή συμβουλών από τις τοπικές κοινότητες και πρωτοβουλίες που σχετίζονται με τη σύνταξη αναφορών που απευθύνονται προς τρίτους.<sup>34</sup>

Όμως και σε αυτή την περίπτωση απαιτείται η διατήρηση ισορροπίας. Στρατηγική υιοθέτηση χωρίς πρακτική εφαρμογή δεν έχει νόημα και εκλαμβάνεται ως διακήρυξη άνευ ουσίας, ενώ η ενσωμάτωση κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών μόνο στις καθημερινές λειτουργίες και όχι στη στρατηγική της επιχείρησης υποδηλώνει ευκαιριακή και περιορισμένη προσήλωση στις αρχές της ΕΚΕ.

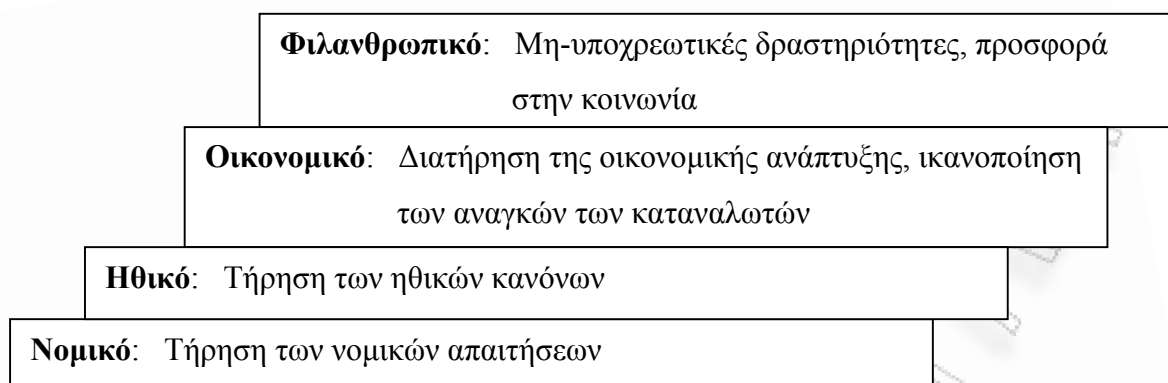
Τέλος, η ΕΚΕ μπορεί να έχει διορθωτικό ή φιλανθρωπικό χαρακτήρα. Όταν αναφερόμαστε σε διορθωτικό χαρακτήρα, εννοούμε πως μια επιχείρηση λαμβάνει τα απαραίτητα οικονομικά και άλλα μέτρα προκειμένου να ελαχιστοποιήσει τις αρνητικές επιδράσεις της λειτουργίας της στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον ή όταν αυτό δεν είναι δυνατόν, να αποζημιώσει την κοινότητα με άλλες κοινωνικά υπεύθυνες ενέργειές της.<sup>35</sup> Για παράδειγμα, μια τσιμεντοβιομηχανία μπορεί να προβεί σε αποκατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος που έβλαψε ή σε οικονομική ενίσχυση μιας περιβαλλοντικής οργάνωσης.

Όταν αναφερόμαστε στον φιλανθρωπικό χαρακτήρα της ΕΚΕ, θεωρούμε ότι ένας οργανισμός προχωράει ένα βήμα παραπέρα, προσφέροντας στο κοινωνικό σύνολο, υπερκεράζοντας την όποια ζημιά του έχει προκαλέσει. Για παράδειγμα, η παροχή οικονομικής στήριξης σε μια φιλανθρωπική οργάνωση από μια φαρμακευτική εταιρεία ή η καθιέρωση υποτροφιών σε αριστούχους μαθητές από μια τράπεζα. Σε αυτή την περίπτωση, απαιτείται κάποιας μορφής εξέλιξη. Δηλαδή, η εταιρεία πρέπει πρώτα να αντισταθμίσει τις όποιες αρνητικές επιπτώσεις προκαλεί η λειτουργία της προτού προβεί σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες.<sup>36</sup>

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, ο Ferrell διακρίνει τέσσερα στάδια κατά την υιοθέτηση και ενσωμάτωση της ΕΚΕ σε έναν οργανισμό.<sup>37</sup>



## Διάγραμμα 2.1: Στάδια ενσωμάτωσης της ΕΚΕ



### 2.2.4 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τύποι επιχειρήσεων

Μπορούμε να διακρίνουμε πέντε τύπους επιχειρήσεων βάσει του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβάνονται την έννοια και θέτουν σε εφαρμογή προγράμματα κοινωνικής υπευθυνότητας.

Η “μη ευαισθητοποιημένη” επιχείρηση δεν αναγνωρίζει με προθυμία τις κοινωνικές της ευθύνες, και μένει αμέτοχη. Αντιλαμβάνεται την ΕΚΕ ως κόστος και όχι ως επένδυση. Στην ίδια κατηγορία εντάσσονται και οι εταιρείες που αρκούνται στην απλή συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς.

Η “φιλόanthropos” επιχείρηση ενεργεί με γνώμονα τις ηθικές αξίες και τις επιλογές του ιδρυτή της. Το φιλανθρωπικό της έργο δεν εντάσσεται στην επιχειρηματική της στρατηγική και συνήθως δεν δημοσιοποιείται.

Η επιχείρηση “αποσπασματικός χορηγός” επιδιώκει με τις χορηγίες τη διαμόρφωση ενός καλού εταιρικού ονόματος. Οι ενέργειές της αποτελούν απάντηση στις προτάσεις και τις πιέσεις που δέχεται και στις ευκαιρίες προβολής που της δίνονται, χωρίς να αποτελούν μέρος της εταιρικής της στρατηγικής.

Η επιχείρηση “συνεπής χορηγός” επιδιώκει την προστασία και τη βελτίωση τόσο του φυσικού όσο και του κοινωνικού της περιβάλλοντος. Εναρμονίζει τις στρατηγικές της με τις κοινωνικές της δράσεις και καθιστά και τους εργαζόμενους κοινωνούς της ΕΚΕ.

Τέλος, η επιχείρηση “ενεργός πολίτης” θέτει την ΕΚΕ στην καρδιά της εταιρικής της φιλοσοφίας και αναδιαμορφώνει τις λειτουργίες και τις διαδικασίες της, ώστε να την υπηρετούν. Συνεργάζεται με άλλους φορείς και συμβάλλει στην αειφόρο ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία, ενίοτε θυσιάζοντας και βραχυπρόθεσμα

οφέλη. Οι εργαζόμενοι σε αυτή δεν αποτελούν ένα εσωτερικό ακροατήριο αλλά συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της κοινωνικά υπεύθυνης στρατηγικής.

### **2.2.5 Εμπόδια για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**<sup>38</sup>

Αν και είναι σημαντική η ανάπτυξη της Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων, εντούτοις δεν είναι και τόσο εύκολο να συμβεί στην πραγματικότητα. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε μια σειρά παραγόντων οι οποίοι παρουσιάζονται εξαιτίας της πολυπλοκότητας της παραπάνω διαδικασίας και οι οποίοι εκ των πραγμάτων χρειάζεται να ξεπεραστούν. Τέτοιοι παράγοντες είναι:

- *Αοριστία (ή Ανυπαρξία) ορίων της ΕΚΕ:* Όσο και αν κάτι τέτοιο απαιτείται, οι εταιρείες δεν είναι σε θέση να ελέγχουν όλους όσους εμπλέκονται στην παραγωγή και τη διάθεση των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Χρειάζεται να τεθούν όρια στο πεδίο ελέγχου των εταιρειών, ειδικότερα λόγω της ασαφούς διατύπωσής του μέχρι τώρα.
- *Πολυπλοκότητα της έννοιας της ΕΚΕ:* Όχι μόνο τα όρια, αλλά και η ίδια η έννοια της ΕΚΕ είναι πολύπλοκη. Μια επιχείρηση δεν μπορεί να επικεντρωθεί μόνο στον τομέα του περιβάλλοντος και να ισχυριστεί πως εφαρμόζει κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές. Χρειάζεται να επεκταθεί και στον εργασιακό χώρο, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, τα ανθρώπινα δικαιώματα κτλ. Κάτι τέτοιο αποτελεί μεγάλο εγχείρημα, ειδικά για τις μικρότερες επιχειρήσεις, αποτελώντας έναν επιπλέον λόγο για τη μη εφαρμογή τέτοιων αρχών.
- *Εμπλοκή διαφόρων ομάδων συμφερόντων:* Καθώς οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να δουλεύουν με διάφορες ομάδες συμφερόντων ταυτόχρονα, αποτελεί μια δύσκολη διαδικασία ο συνδυασμός όλων των πρακτικών που αυτές εφαρμόζουν. Παράλληλα, δεν υπάρχει ομοφωνία ανάμεσα στα διάφορα εμπλεκόμενα μέρη σχετικά με την κατάλληλη έννοια που θα λαμβάνει υπόψη την παγκόσμια διάσταση της ΕΚΕ, ιδίως την ποικιλομορφία των πλαισίων εσωτερικής πολιτικής ανά τον κόσμο.
- *Πολυπλοκότητα εταιρικών δομών:* Όταν αναφερόμαστε σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, αποτελεί πρόβλημα η πολυπλοκότητα της δομής τους. Καθώς τα διάφορα τμήματα της εταιρείας είναι διασκορπισμένα σε όλο τον πλανήτη, είναι δύσκολο να ακολουθηθεί μια ενιαία πολιτική, εξαιτίας των διαφορετικών συνθηκών κάτω από τις οποίες λειτουργεί το καθένα.

- *Απουσία χειροπιαστών αποτελεσμάτων:* Με εξαίρεση τον τομέα του περιβάλλοντος, είναι δύσκολος ο προδιορισμός αποτελεσμάτων και του βαθμού βελτίωσης των επιχειρήσεων έπειτα από την υιοθέτηση και την εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ. Άλλωστε, κάτι τέτοιο είναι πιθανότερο να ωφελήσει τις επιχειρήσεις μόνο ως προς τη φήμη και την απήχησή τους στο κοινό. Έτσι, καθώς δεν υπάρχει μέτρο σύγκρισης, πολλές εταιρείες θεωρούν τα οφέλη αμελητέα ή ακόμα και ανύπαρκτα, ενώ τα αντίστοιχα κόστη αυξημένα και έτσι δεν ωθούνται προς αυτή την κατεύθυνση.
- *Έντονος ανταγωνισμός:* Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες λειτουργούν οι επιχειρήσεις σήμερα είναι συνθήκες έντονου ανταγωνισμού. Στόχος όλων είναι η επίτευξη της αύξησης των κερδών με ταυτόχρονη μείωση των εξόδων – βασική απαίτηση των επενδυτών τους. Όμως, η εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ συνεπάγεται κόστος για το οποίο δεν υπάρχει αντίκρισμα σε χειροπιαστό αποτέλεσμα. Για το λόγο αυτό, οι επιχειρήσεις συχνά επιλέγουν να μην εφαρμόσουν τέτοιου είδους πρακτικές, απλά και μόνο για τον περιορισμό του συνολικού κόστους λειτουργίας τους.
- *Δυσκολίες στην επικοινωνία και τη διαφάνεια:* Η σωστή επικοινωνία και η διαφάνεια αποτελούν απαραίτητα στοιχεία για την ανάπτυξη της κοινωνικής ευθύνης από μια επιχείρηση. Είναι όμως δύσκολη η επίτευξή τους, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων, όπου τα στοιχεία/δεδομένα είναι συνήθως πολλά και αποσπασματικά και δεν αρκεί η μονόδρομη παρουσίασή τους στους ενδιαφερόμενους αλλά και η κατανόηση και σωστή επεξεργασία τους. Σε τομείς της ΕΚΕ που άπτονται των λειτουργιών παραγωγής μιας επιχείρησης, όπου και πρέπει να διατηρείται το απόρρητο, είναι δύσκολη η δημοσίευση στοιχείων, αποτελεσμάτων και πρακτικών, όπως απαιτείται από τον όρο της διαφάνειας. Παράλληλα, δεν υπάρχουν γενικώς αποδεκτά εργαλεία για το σχεδιασμό, τη διαχείριση και την κοινοποίηση των πολιτικών της ΕΚΕ.

Άλλα εμπόδια που αναφέρονται, περιλαμβάνουν την απουσία κατάλληλων συμβουλευτικών αρχών ή υπηρεσιών για τις επιχειρήσεις στο συγκεκριμένο πεδίο, τη δυσκολία συλλογής των κατάλληλων πληροφοριών από μια εταιρεία για τη συνεχή βελτίωση των πρακτικών της, την έλλειψη υποστήριξης από τις κυβερνητικές και δημόσιες αρχές, την έλλειψη συνέπειας στις δημόσιες πολιτικές καθώς και την

έλλειψη τεχνογνωσίας σε θέματα που σχετίζονται με την ΕΚΕ από τα στελέχη των επιχειρήσεων.

Εκτός όμως από τα παραπάνω εμπόδια στην ανάπτυξη της ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και άλλες δυσκολίες.<sup>39</sup> Μια από αυτές θα μπορούσε να είναι η αποτυχία ή η απροθυμία για τη δημιουργία μιας κουλτούρας που επιτρέπει τη διαφωνία. Επίσης, η αποκλειστική εστίαση σε οικονομικούς δείκτες, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη περιστατικά που δείχνουν άσχημες σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη της επιχείρησης, όπως και η αποθάρρυνση των εργαζομένων από το να σκέφτονται ολιστικά για τη δουλειά τους, με αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός πνεύματος άγνοιας. Μια επιπλέον δυσκολία είναι η δέσμευση σε ένα προϊόν ή ένα έργο, με αποτέλεσμα να παραμελείται η ενασχόληση με άλλες πτυχές της ΕΚΕ. Τέλος, τα ανώτατα στελέχη μπορεί να θεωρούν ότι θέματα κοινωνικής ή ηθικής ευθύνης δεν αφορούν αυτούς αλλά κάποιους άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση, με αποτέλεσμα την απουσία σωστής κουλτούρας στην επιχείρηση.

#### **2.2.6 Παράγοντες επιτυχίας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**<sup>40</sup>

Για την εξασφάλιση αξιόπιστης και αποτελεσματικής στρατηγικής ΕΚΕ που έχει υιοθετήσει μια επιχείρηση, έχει επισημανθεί μια σειρά κρίσιμων παραγόντων. Τέτοιοι είναι:

- ☞ Δέσμευση των ανώτερων στελεχών του οργανισμού.
- ☞ Η εξασφάλιση ότι το όραμα και οι αξίες της προσέγγισης για την ΕΚΕ που υιοθετήθηκε ενσωματώνονται στην επιχείρηση και την κουλτούρα της.
- ☞ Η ενοποίηση της προσέγγισης για την ΕΚΕ και των συνδεόμενων με αυτήν πρακτικών και εργαλείων με την εταιρική στρατηγική, τις βασικές διαδικασίες και πολιτικές διαχείρισης καθώς και την καθημερινή επιχειρηματική πρακτική. Κάτι τέτοιο μπορεί να συνεπάγεται υιοθέτηση υπάρχοντων συστημάτων ή υιοθέτηση ή και ανάπτυξη νέων.
- ☞ Ο καθορισμός κατάλληλων στόχων, η ανάπτυξη ενός συγκροτημένου σχεδίου για την επίτευξή τους, η αξιολόγηση της προόδου σε σχέση με αυτούς καθώς και η σωστή μετάδοση της διαδικασίας προς τα έξω.
- ☞ Η μετάδοση πληροφοριών σχετικά με την προσέγγιση, τη στρατηγική, τους στόχους ή τις δραστηριότητες με διαφανή και κατανοητό τρόπο. Τέτοιου είδους επικοινωνία αποτελεί μέθοδο μεγιστοποίησης των ωφελών που

σχετίζονται με τους κρίσιμους παράγοντες εφαρμογής της προσέγγισης για την ΕΚΕ.

- ☞ Ο οργανισμός να είναι “ανοιχτός” στη μάθηση, τη βελτίωση και την καινοτομία.
- ☞ Η επαφή με τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, η κατανόηση των απόψεων και των προσδοκιών τους, η διάθεση να μάθει ο οργανισμός από αυτούς, η σωστή και επαρκής ενημέρωσή τους για ζητήματα, τους στόχους και την πρόοδο που έχει σημειωθεί.
- ☞ Η εμπλοκή των υπαλλήλων και των αντιπροσώπων τους στην ανάπτυξη και την εφαρμογή της ΕΚΕ, προγραμμάτων, δραστηριοτήτων και πρωτοβουλιών.
- ☞ Ο διαμοιρασμός της εμπειρίας και η μάθηση από τους όμοιους του κλάδου μέσω πρωτοβουλιών, δικτύων, παραδειγμάτων καλών πρακτικών, benchmarking<sup>41</sup> και η διάθεση επίλυσης προβλημάτων, καινοτομίας και βελτίωσης ως αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας.
- ☞ Η διαθεσιμότητα εύκολης πρόσβασης και παροχής συμβουλών, αποτελεσματικών και αξιόπιστων εργαλείων και πρωτοβουλιών από τις οποίες ο οργανισμός μπορεί να μάθει κατά την ανάπτυξη της προσέγγισής του.
- ☞ Ειδικά για τις αναπτυσσόμενες χώρες, η ύπαρξη ενός κατάλληλου νομικού περιβάλλοντος που ενισχύει τη συμμόρφωση με τα βασικά Πρότυπα και η παρουσία ισχυρής κοινωνίας πολιτών με την ύπαρξη σωματείων εργαζομένων και ΜΚΟ ως ενδιαφερόμενα μέρη και πιθανοί εταίροι.
- ☞ Υψηλό επίπεδο γνώσης μεταξύ καταναλωτών και επενδυτών των θεμάτων και των επιλογών των επιχειρήσεων για την ανταπόκριση σε αυτά.

### **2.2.7 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Αειφόρος Ανάπτυξη**

Ο όρος “αειφόρος ανάπτυξη” ξεκίνησε να χρησιμοποιείται μετά τη δημοσιοποίηση της έκθεσης της Επιτροπής Brundtland για το παγκόσμιο περιβάλλον και την ανάπτυξη το 1987. Η έκθεση αυτή αποτέλεσε την πρώτη θεώρηση σχετικά με τον πλανήτη που εξετάζει την περιβαλλοντική πλευρά της ανάπτυξης από οικονομική, κοινωνική και πολιτική άποψη.

Η Επιτροπή Brundtland όρισε την αειφόρο ανάπτυξη ως “...ανάπτυξη που ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να διακυβεύει τη δυνατότητα των μελλοντικών γενεών να καλύπτουν τις δικές τους ανάγκες”.<sup>42</sup> Ο ορισμός αυτός δόθηκε λόγω της έλλειψης ομοφωνίας για μια διαδικασία που όλοι επιθυμούσαν.

Κοιτώντας αναλυτικότερα, στον παραπάνω ορισμό μπορούμε να διακρίνουμε δύο συνιστώσες. Η πρώτη είναι η οικονομική αντίληψη των αναγκών – ειδικότερα οι ανάγκες των φτωχών του κόσμου – που θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα της διαδικασίας ανάπτυξης. Η λύση που προωθεί η Επιτροπή για αυτό το ζήτημα είναι η ισότητα στη διανομή των πόρων μεταξύ των κοινωνιών, παρόλο που στην έκθεση δεν περιγράφεται αναλυτικά το πώς θα μπορούσε να επιτευχθεί αυτή η ισότητα. Η δεύτερη συνιστώσα αυτού το ορισμού είναι τα οικολογικά όρια που τίθενται από τη δυναμικότητα του περιβάλλοντος να ικανοποιήσει τις παρούσες και τις μελλοντικές ανάγκες, δεδομένης της παρούσας κατάστασης της τεχνολογίας και της κοινωνίας.<sup>43</sup>

Όμως, η απλότητα της προσέγγισης που χρησιμοποίησε η Επιτροπή είναι παραπλανητική, κρύβοντας κάποιες πολυπλοκότητες και αντιφάσεις. Αξίζει να αναφερθούν κάποια από τα δύσκολα σημεία που ακόμα και σήμερα χαρακτηρίζουν τις συζητήσεις για την αειφόρο ανάπτυξη.<sup>44</sup>

Αρχικά, με βάση τον ορισμό της Επιτροπής, είναι ξεκάθαρο ότι οι “ανάγκες” από μόνες τους μεταβάλλονται, με αποτέλεσμα να είναι απίθανο αυτές των μελλοντικών γενεών να είναι ίδιες με αυτές των σημερινών. Η ανάπτυξη προφανώς συνεισφέρει στο χαρακτηρισμό των “αναγκών”, βοηθώντας στο να καθοριστούν ξεχωριστά, για κάθε γενιά και για διαφορετικούς πολιτισμούς. Είναι όμως η ανάπτυξη ή η οικονομική πρόοδος ο καθοριστικός παράγοντας των μεταβαλλόμενων αναγκών και σε ποιο βαθμό η συναίσθησή μας για τις αλλαγές στις ανάγκες μας επηρεάζει τον τρόπο που ικανοποιούνται;

Αυτό εγείρει το δεύτερο ερώτημα (που δεν καλύπτεται από τον ορισμό), του πώς οι ανάγκες καθορίζονται σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Η ομοφωνία σχετικά με την αειφόρο ανάπτυξη περιλαμβάνει ένα συλλογισμό: η αειφόρος ανάπτυξη είναι απαραίτητη για όλους μας, αλλά μπορεί να καθοριστεί διαφορετικά με βάση τον κάθε πολιτισμό. Επιφανειακά, αυτό είναι εύκολο, μέχρι να αναρωτηθούμε πώς οι διαφορετικοί ορισμοί συγκλίνουν. Αν σε μια κοινωνία υπάρχει ομοφωνία ότι ο καθαρός αέρας και οι ανοιχτοί χώροι είναι απαραίτητοι προτού η ανάπτυξη γίνει αειφόρος, θα είναι πολύ δύσκολο να ενωθεί αυτός ο ορισμός με ορισμούς άλλων κοινωνιών που αναζητούν περισσότερο υλικό πλούτο, ακόμα και με το κόστος της αυξημένης μόλυνσης. Αυτό συμβαίνει στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου τα κέρδη της οικονομικής ανάπτυξης υπόσχονται άμεσες ανταμοιβές και η περιβαλλοντική ανακούφιση εμφανίζεται να οφελεί τον πλούσιο κόσμο.

Στην επιχειρηματική κοινότητα, υπάρχει σε πολλούς η άποψη ότι η ΕΚΕ αποτελεί τον κύριο παράγοντα εστίασης και ότι η αειφορία ανήκει στο αμέσως χαμηλότερο επίπεδο. Αυτό ίσως να ακούγεται τετριμμένο, τονίζει όμως την ύπαρξη κάποιων σημείων διαμάχης που βρίσκονται στον πυρήνα της επιχειρηματικής στρατηγικής. Δείχνει όμως και την πιθανή διαφοροποίηση απόψεων.<sup>45</sup>

Από τη μια, η ΕΚΕ έχει εξελιχθεί σε βαρύ χρέος για την επιχειρηματική κοινότητα, δημιουργώντας ένα κύμα πιέσεων σε ένα συνεχώς αυξανόμενης πολυπλοκότητας περιβάλλον συναλλαγών. Από την άλλη, η ιδέα της αειφορίας, η οποία ήταν μια λογική ιδέα για τη διατήρηση πόρων, έχει γίνει αίτιγμα για κάθε ΜΚΟ που προσπαθεί να δημιουργήσει υποστήριξη υπέρ της.

Αειφόρος αρχικά σήμαινε “ικανός να δημιουργηθεί ή να διατηρηθεί”, τώρα όμως σημαίνει “ικανός να διατηρηθεί ή να επιβιώσει”. Οι περιβαλλοντολόγοι στρέφονται προς την πρώτη άποψη ενώ οι επιχειρήσεις τείνουν προς τη δεύτερη, με τις κυβερνήσεις να αμφιταλαντεύονται μεταξύ των δύο. Αν κάποιος βασιστεί σε αυτή τη διαμάχη, τότε η πρόοδος θα σταματήσει καθώς τα ενδιαφερόμενα μέρη της μιας πλευράς αμφισβητούν την άποψη των ενδιαφερόμενων μερών της άλλης. Σε τελική ανάλυση, οι πρωταγωνιστές του περιβάλλοντος θα τείνουν να διαβάλλουν την επιχειρηματική κοινότητα και αυτοί που ασχολούνται με την ανάπτυξη θα προωθούν το έργο τους με βάση τις βραχυπρόθεσμες ανάγκες.

Ωστόσο, όλοι μας αποτελούμε κομμάτι της κοινωνίας και παρόλο που είναι εύκολο να αποδεχτούμε ότι οι καθοριστικοί παράγοντες για τον επιχειρηματικό κόσμο επικεντρώνονται στα αποτελέσματα των εμπορικών τους συναλλαγών, θα πρέπει επίσης να γίνει αποδεκτό το ότι η αλληλεπίδραση με την ευρύτερη κοινότητα αποτελεί κομμάτι του περιβάλλοντος συναλλαγών. Επίσης, θα πρέπει να γίνει ξεκάθαρο το ότι η κοινωνία παρέχει τόσο τους πόρους όσο και τους πελάτες για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Για το λόγο αυτό, η κοινωνία, τοπική ή παγκόσμια, επηρεάζεται από τα οφέλη που προκύπτουν από το συναλλασσόμενο κόσμο και έτσι μοιράζεται ένα βαθμό ευθύνης για το πώς οι επιχειρήσεις λειτουργούν και συνεισφέρουν.<sup>46</sup>

Η ισορροπία σε αυτό τον περίπλοκο κόσμο της αειφορίας στηρίζεται στα ενδιαφερόμενα μέρη και κυρίως, στις αξίες που αυτά έχουν και εφαρμόζουν. Συχνά, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να αποτελέσουν ευεργετούμενους και επικριτές ταυτοχρόνως.

Πολλοί που βρίσκονται εκτός της επιχειρηματικής κοινότητας τείνουν να ασκούν σκληρή κριτική στο δικαίωμα για κέρδος, αγνοώντας ότι αυτός ο πλούτος επιστρέφει πίσω στην κοινωνία και σε σχέδια ανάπτυξης. Αποτέλεσμα αυτών των απόψεων για την ΕΚΕ θα είναι η εστίαση στο φανερό κέρδος παρά στα μακροχρόνια αποτελέσματα. Το γεγονός αυτό αποτελεί την ευκαιρία για όσους βρίσκονται έξω από τις επιχειρήσεις να κρίνουν παρά να συμβουλεύουν. Η ΕΚΕ πρέπει να αποτελεί κομμάτι της επιχειρηματικής στρατηγικής και να συνδέεται με την εικόνα κέρδους, που θα βοηθήσει στη δημιουργία του σωστού ήθους και της κουλτούρας σε κάθε επίπεδο της επιχείρησης.

Όσο το ζήτημα της αειφορίας εξελίσσεται, υπάρχει η ανάγκη αντικειμενικών μετρήσεων και ελέγχου ώστε να αντιμετωπίζεται η όποια κριτική. Ακόμα σημαντικότερο, για αυτούς που προωθούν μια αειφόρο προσέγγιση θα πρέπει να παρέχουν αποδεικτικά στοιχεία της αξίας που δημιουργείται. Προγράμματα, όπως το FTSE4Good, που υποστηρίζουν οργανισμούς που εκδίδουν εκθέσεις αειφορίας δεν θα έπρεπε να μετατραπούν σε μετρήσεις μιας και πολλοί οργανισμοί βρίσκονται σε διαφορετικό επίπεδο και η πρόοδος θα μετράται διαφορετικά.

Η αειφορία και οι περισσότερο τοπικές επιδράσεις και ζητήματα της ΕΚΕ δημιουργούν πρόσφορο έδαφος συγκρούσεων σε κάθε άποψη του κύκλου συναλλαγών. Όσο περισσότερο επιτρέπεται η διατήρηση της σύγκρουσης, τόσο μειώνεται η πιθανότητα επικέντρωσης των προσπαθειών στο κέρδος και τη διαδικασία δημιουργίας αξίας.<sup>47</sup>

Αποτελεσματικές επιχειρηματικές λειτουργίες είναι πιο αποδοτικές και η ολοκληρωτική εκμετάλλευση υλικών, πόρων και περιοχών έχει περιορισμένα οφέλη μακροπρόθεσμα. Η αύξηση της παραγωγής ή η μείωση του κόστους έχει άμεσα οφέλη. Κατά την ανάπτυξη των επιχειρηματικών πλάνων, τα ζητήματα που καλύπτονται από την ομπρέλα της αειφορίας θα πρέπει να ενσωματωθούν στη στρατηγική προσέγγιση. Η ιδέα της αειφορίας θα πρέπει να προωθηθεί όχι από αμυντική θέση αλλά προληπτικά, για τη δημιουργία όφελους τόσο εσωτερικά στους οργανισμούς όσο και στην αγορά.

Η δημιουργία στρατηγικής θα πρέπει να αναγνωρίζει το επιχειρηματικό περιβάλλον και την τοποθεσία της κοινότητας. Οι επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης αποτελούν σημαντικό παράγοντα για τις περισσότερες λειτουργίες των επιχειρήσεων και αυτό δημιουργεί ευκαιρίες αλλά και κίνδυνο. Το δίκτυο των ενδιαφερόμενων μερών ασκεί πιέσεις και επηρεάζει τη στρατηγική, αλλά αν η αειφορία αποτελεί



πραγματικό τους ενδιαφέρον θα πρέπει και αυτά να επικαιροποιήσουν τις απόψεις τους. Οι συγκρούσεις που υπάρχουν δημιουργούνται κυρίως από άτομα και ομάδες που εσωτερικά παρουσιάζουν αντικρουόμενες απόψεις και αποφάσεις. Η εξισορρόπησή τους θα αποτελέσει κρίσιμο κομμάτι της προσπάθειας για την επίτευξη πραγματικής προόδου.

### **2.3 Το ζήτημα της υπευθυνότητας**

Υπευθυνότητα είναι το καθήκον κάθε οργανισμού να κάνει απολογισμό της λειτουργίας του. Ο απολογισμός αυτός αναφέρεται στην παροχή εξηγήσεων ή και τη δικαιολόγηση των ενεργειών και των παραλείψεων για τις οποίες είναι υπεύθυνος έναντι ατόμων με νόμιμο ενδιαφέρον.

Παρά τη μεγάλη προσπάθεια ακαδημαϊκών, επαγγελματιών και ειδικών από το σχεδιασμό αναλυτικών μοντέλων για τη μέτρηση και τη βελτίωση της αειφορίας, εξακολουθεί να υφίσταται κενό μεταξύ της πραγματικής και της αναμενόμενης απόδοσης των επιχειρήσεων.<sup>48</sup> Το κενό αυτό σχετίζεται με τα προβλήματα μιας στενής επιστημονικής ανάλυσης που χρησιμοποιείται για την αναθεώρηση και καθιέρωση μιας ευρύτερα συστηματοποιημένης εικόνας όπως αυτή της αειφορίας, η οποία μεταφέρει μια ηθική και κανονιστική “φροντίδα για τις μελλοντικές γενιές” και μια αιτιολογία για τη “μέτρηση των επιπτώσεων”. Πώς μπορεί όμως η επιστημονική γνώση, όταν περιορίζεται σε μοντέλα μεθοδολογιών, να χρησιμοποιηθεί για να υπάρξει αναγνώριση και ανταπόκριση στην ανάγκη για ηθικό ενδιαφέρον; Κάποιες από τις σπουδαιότερες επιστημονικο-βιομηχανικές απόψεις στην κοινωνία μας έχουν ασχοληθεί με το παράδοξο αυτό.

Αυτή η ανάγκη για βεβαιότητα στον καθορισμό και την ανάλυση θεμάτων είναι το σημείο όπου μπορεί να στηρίζεται η αξία ενός Προτύπου κοινωνικής υπευθυνότητας καθώς και η δυνατότητά του να συνδέει κοινωνικά (ηθικά) και περιβαλλοντικά (κοινωνικο-επιστημονικά) ζητήματα. Υπάρχει η άποψη ότι οι αρχές της υπευθυνότητας και της αειφορίας σχετίζονται και, το σημαντικότερο, είναι συμπληρωματικές. Εγκαθιστώντας καλή διαδικασία, η υπευθυνότητα μπορεί να παρέχει καλά αποτελέσματα όπως για παράδειγμα αειφορία, η οποία τελικά θα οδηγήσει σε καλύτερη απόδοση, βασισμένη σε μια πιο ξεκάθαρη κατανόηση των ζητημάτων του οργανισμού. Πιο καθαρή υπευθυνότητα (επικοινωνία) οδηγεί σε πιο καθαρή αειφορία (πληροφορία).

Η υπευθυνότητα, η αρχή της παροχής εξηγήσεων σε αυτούς που έχουν νόμιμο ενδιαφέρον, καθιερώθηκε στη δημοκρατία – η υπευθυνότητα είναι απαραίτητο στοιχείο της δημοκρατίας – και είναι επίσης η αρχή που χρησιμοποιείται ως βάση οικονομικών και άλλων μορφών επιθεωρήσεων και αναφορών.

Η αύξηση της ζήτησης για υπευθυνότητα έχει σαφή οφέλη. Αυτά, πρόκειται να είναι τα εξής:

- *Βελτιωμένη διαφάνεια:* Η ζωή των οργανισμών θα γίνει περισσότερο εμφανής και τα αποτελέσματα, τόσο για τον οργανισμό όσο και για την κοινωνία γύρω από αυτόν, θα χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη διαφάνεια.
- *Ποιότητα αποφάσεων:* Μεγαλύτερες ποσότητες αλλά και ποιότητα πληροφόρησης πρόκειται να παρέχουν βελτιωμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων, τόσο για την κοινωνία ως σύνολο όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό.
- *Ξεκάθαρη ευθύνη:* Μέσω της επίτευξης μεγαλύτερης διαφάνειας, ο οργανισμός επιταχύνει τη σύνδεση των ενεργειών του με τα αποτελέσματά τους, οδηγώντας έτσι σε μεγαλύτερη ευθύνη.

Από τη μέχρι τώρα εφαρμογή της υπευθυνότητας από τις επιχειρήσεις, έχουν παρατηρηθεί σημαντικά οφέλη για αυτές. Αυτά είναι.<sup>49</sup>

- *Καλύτερη χρηματοοικονομική απόδοση:* Παρόλο που είναι δύσκολη η επισήμανση μιας απευθείας σχέσης μεταξύ της αυξημένης υπευθυνότητας και της χρηματοοικονομικής απόδοσης, μια σειρά μελετών έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η σχέση αυτή υπάρχει. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη Global Investor Opinion Survey του 2002 που διεξήγαγε η McKinsey & Company, η πλειοψηφία των επενδυτών είναι διαθέσιμοι να καταβάλλουν επιπλέον χρήματα για εταιρείες που παρουσιάζουν αυξημένη δραστηριότητα στον τομέα της υπευθυνότητας. Το επιπλέον ποσό μπορεί να φτάσει – κατά μέσο όρο – το 12 – 14% στη Βόρεια Αμερική και τη Δυτική Ευρώπη, το 20 – 25% στην Ασία και τη Λατινική Αμερική και το 30% στην Ανατολική Ευρώπη και την Αφρική. Η μελέτη επίσης αποκάλυψε ότι πάνω από 60% των επενδυτών είναι διατεθειμένοι να αποφύγει επιχειρήσεις με χαμηλές επιδόσεις στον τομέα αυτό.
- *Αυξημένη δημόσια αξιοπιστία:* Εταιρείες που δείχνουν τη θέληση να παρέχουν πληροφορίες που είναι αξιόπιστες, επαληθεύσιμες και προσβάσιμες μπορούν να συσσωρεύσουν αυξημένη εμπιστοσύνη μεταξύ των ενδιαφερόμενων

μερών. Σοβαροί και ειλικρινείς απολογισμοί σχετικά με εταιρικά επιτεύγματα αλλά και ανεπάρκειες στην απόδοση βοηθούν τις εταιρείες να δημιουργήσουν μια δημόσια φήμη σχετικά με την τιμιότητά τους. Παράλληλα, εταιρείες που δεσμεύονται δημοσίως για την αύξηση της υπευθυνότητας και της διαφάνειας θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι διαθέτουν σωστά συστήματα για την εφαρμογή τους, αποφεύγοντας το γεγονός της μη ανταπόκρισης στις δεσμεύσεις τους.

- *Μειωμένα κόστη:* Η αυξημένη δημοσιότητα που αποτελεί συνήθως μέρος των προσπαθειών για την εταιρική υπευθυνότητα μπορεί να βοηθήσει στο χτίσιμο εμπιστοσύνης μεταξύ των εταιρειών και των ενδιαφερόμενων μερών, στοιχείο που μπορεί να μειώσει τις δαπανηρές διαμάχες και να βελτιώσει τη λήψη αποφάσεων. Εταιρείες που επικοινωνούν με τους μετόχους τους και αντιμετωπίζουν τα αιτήματά τους μπορούν να μειώσουν τα κόστη που συνδέονται με τις απαιτήσεις τους.
- *Αυξημένη προσέλκυση επενδυτών:* Οι επενδυτές δέχονται θετικά την αποκάλυψη πληροφοριών που σχετίζονται με την υπευθυνότητα. Όλο και περισσότεροι συμπεριλαμβάνουν μη-χρηματοοικονομικούς δείκτες στην ανάλυση της ποιότητας των επενδύσεών τους, οι οποίοι καλύπτουν εργασιακές και περιβαλλοντικές πρακτικές, θέματα διακυβέρνησης και μια ποικιλία άλλων κοινωνικών και περιβαλλοντικών κριτηρίων.
- *Βελτιωμένες σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη:* Εταιρείες που προσπαθούν να είναι διαφανείς και υπεύθυνες για τις πράξεις και τις αποφάσεις τους μπορούν ευκολότερα να “χτίσουν” εμπιστοσύνη με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτή η σχέση τις βοηθά να κατανοήσουν την άποψη των κοινωνικών ομάδων και των ενδιαφερόμενων μερών για αυτές και τις εκπαιδεύει για την αντιμετώπιση μελλοντικών ζητημάτων που ενδέχεται να επηρεάσουν τη λειτουργία τους. Οι πληροφορίες που συλλέγονται μπορούν να τις βοηθήσουν να θέσουν προτεραιότητες και να εξασφαλίσουν την ευθυγράμμιση των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων με ειδικές επιχειρηματικές αρχές ή ηθικούς κώδικες. Πολλά ενδιαφερόμενα μέρη προτιμούν εταιρείες που αναγνωρίζουν από μόνες τους και δημοσίως αποκαλύπτουν προκλήσεις που σχετίζονται με την υπευθυνότητα και στη συνέχεια κάνουν προσπάθεια να τις αντιμετωπίσουν.
- *Γρήγορη αναγνώριση υποχρεώσεων:* Οι στρατηγικές πληροφορίες που μπορούν να προέλθουν από προσπάθειες για την ανάπτυξη μιας περισσότερο

υπεύθυνης επιχείρησης – συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών και περιβαλλοντικών ελέγχων και αναφορών και διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη - μπορούν να φανερώσουν πρακτικές ή καταστάσεις που δημιουργούν υποχρεώσεις για την εταιρεία. Η πρόωπη αναγνώριση μπορεί να δώσει στις εταιρείες την ευκαιρία να επιλύσουν προβλήματα προτού οδηγήσουν σε δαπανηρές νομικές ενέργειες ή αρνητική δημοσιότητα. Τα θέματα που μπορούν να προκύψουν αφορούν: περιβαλλοντικά προβλήματα που πιθανόν ενέχουν κίνδυνο για τη δημόσια υγεία, διακρίσεις ή βία που ίσως καταλήξουν σε αγωγές, πρακτικές προώθησης που δεν τιμολογούν προϊόντα ή υπηρεσίες δίκαια, πρακτικές προσλήψεων που εμφανώς ευνοούν συγκεκριμένους πληθυσμούς.

- *Πλεονέκτημα στην αγορά:* Η υπεύθυνη επιχείρηση μπορεί να εισέλθει και να πετύχει σε μια νέα αγορά ευκολότερα, αναπτύσσοντας απευθείας σχέσεις με τους βασικούς πελάτες και τους επιχειρηματικούς εταίρους. Αυτές οι σχέσεις βοηθούν στην καινοτομία, την ανάπτυξη και τη διανομή των προϊόντων, βοηθούν στον κατευνασμό πιθανής αρνητικής δημοσιότητας και ενισχύουν την παρουσία στην αγορά. Επιχειρήσεις έχουν χρησιμοποιήσει το διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να λάβουν αποφάσεις για επενδύσεις και δράσεις στο εξωτερικό ή ακόμα και για να ξεπεράσουν προκλήσεις από τη δραστηριοποίηση σε αγορές με διαφορετική κουλτούρα, νομοθεσία και γλώσσα.
- *Καλύτερη Διοίκηση:* Πολλές επιχειρήσεις που έχουν καθιερώσει συστήματα υπευθυνότητας, αναφέρουν βελτιώσεις στις διοικητικές τους πρακτικές. Με αυξανόμενο ρυθμό, οι επιχειρήσεις ανακαλύπτουν ότι η επίδραση των συστημάτων αύξησης της κοινωνικής υπευθυνότητας μπορεί να αναφέρεται και σε άλλους τομείς, καθώς η κουλτούρα του οργανισμού υπόκειται σε αλλαγές.
- *Βελτιωμένη επιχειρηματική αποτελεσματικότητα:* Η διαδικασία αυτο-αξιολόγησης μπορεί να έχει θετικές επιδράσεις στη λειτουργία της επιχείρησης. Για παράδειγμα, οι κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί έλεγχοι και αναφορές δίνουν τη ευκαιρία στις επιχειρήσεις να συλλέξουν και να αξιολογήσουν πιο περιεκτικές πληροφορίες για τη λειτουργία τους. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να συντονίσουν και να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητα και τη συνεργασία τμημάτων, εγκαταστάσεων και

επιχειρηματικών μονάδων. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, οι επιχειρήσεις γνωρίζουν παραδείγματα επιτυχημένων προγραμμάτων από διάφορα τμήματά τους και μοιράζονται τη γνώση που προκύπτει, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματικές και αποδοτικές πολιτικές και πρακτικές.

- *Μειωμένος κίνδυνος αρνητικής δημοσιότητας*: Οι υπεύθυνες επιχειρήσεις μπορούν να είναι καλύτερα προετοιμασμένες για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων των πελατών ή άλλων ενδιαφερόμενων μερών που σε αντίθετη περίπτωση θα έπαιρναν αρνητικά μέτρα απέναντι στην επιχείρηση σχετικά με κοινωνικά ζητήματα. Για παράδειγμα, μέσω του διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη για τα ενδιαφέροντα και τις απόψεις τους και της αντιμετώπισης αυτών των ζητημάτων, οι επιχειρήσεις μπορούν να αποτρέψουν ή να ελαχιστοποιήσουν τις επιδράσεις μπουϊκοτάζ<sup>50</sup> που οργανώνονται από ομάδες καταναλωτών. Παρομοίως, εταιρείες που προληπτικά αντιμετωπίζουν τα ζητήματα που σχετίζονται με τους μετόχους μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο της αρνητικής δημοσιότητας που προέρχεται από “θορυβώδεις” αμφισβητήσεις από τους παραπάνω.

Εφόσον μια εταιρεία αποφασίσει να υιοθετήσει κάποιο σύστημα για την ενίσχυση της κοινωνικής της υπευθυνότητας, είναι απαραίτητο να ακολουθήσει μια συγκεκριμένη σειρά ενεργειών ώστε το σύστημα αυτό να μπορέσει να πετύχει. Με βάση τις γενικότερα διατυπωμένες απόψεις, οι ενέργειες αυτές είναι οι εξής:<sup>51</sup>

- *Καθορισμός στόχων*
- *Έλεγχος του εταιρικού υλικού*
- *Έλεγχος του συστήματος διοίκησης*
- *Δέσμευση της Διοίκησης*
- *Προσδιορισμός και εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών*
- *Ανάπτυξη επίσημων μηχανισμών επικοινωνίας – εσωτερικών και εξωτερικών*
- *Συνεχής βελτίωση*

Έχουν γραφεί πολλές κριτικές για την υπευθυνότητα και την προσπάθειά της να ταξινομήσει τις πληροφορίες προκειμένου να ελέγχονται τα αποτελέσματα, με την αιτιολογία ότι οι αρχές της λογιστικής έχουν κάποια αξία.<sup>52</sup>

Με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, η λειτουργία της σύνταξης αναφορών έχει αποκτήσει μια περιορισμένη και συχνά αρνητική σημασία. Υπάρχουν τρεις περίπλοκοι λόγοι που προσφέρουν βάση στον ισχυρισμό ότι η ηγεμονία της απόδοσης

οικονομικών αναφορών, χρησιμοποιούμενων χωρίς μια ευρύτερη έννοια υπευθυνότητας, όλο και περισσότερο παραλείπεται:

1. *Ο σκοπός και η ποιότητα της πληροφόρησης.* Το μοντέλο επενδύσεων των οργανισμών έχει καταστραφεί σε μεγάλο βαθμό από την έλλειψη στοιχείων υπευθυνότητας στις εταιρείες ή ρυθμιστικών πρακτικών. Ένα παράδειγμα των κινδύνων της επένδυσης σε οργανισμούς που απλά παρουσιάζουν οικονομικές αναφορές παρουσιάζεται σε μελέτη του New Consumer σε 128 εταιρείες στην Αγγλία.<sup>53</sup> Η μελέτη αναγνωρίζει έντεκα κατηγορίες ηθικών ζητημάτων που δεν ελέγχονται στο υπάρχον μοντέλο αναφορών: αποκάλυψη πληροφοριών, μισθοί, προνόμια και συνθήκες, ίσες ευκαιρίες, εμπλοκή της κοινότητας, περιβάλλον, πολιτική εμπλοκή, δεσμοί με καταπιεστικά καθεστώτα, στρατιωτικές πωλήσεις, πολιτική marketing.
2. *Η αξίωση για καινοτομία.* Το μηχανιστικό οργανωσιακό μοντέλο, αρχικά βασίστηκε στον έλεγχο πάνω σε ένα λειτουργικό διαχωρισμό καθηκόντων που ενώθηκαν κάτω από μια αυστηρή ιεραρχία. Βασισμένος στους κανόνες που αφορούν την πειθαρχία, ο οργανισμός θα μπορούσε να λειτουργήσει ως μια καλολαδωμένη μηχανή. Αυτό οδήγησε σε ένα στιλ διοίκησης βασισμένο στην προσεκτική προς τα κάτω (top-down) μεταφορά πληροφοριών. Αυτό είναι ένα μοντέλο που απειλείται άμεσα από την επίδραση της πληροφορικής τεχνολογίας, που οδηγεί στην αποδόμηση οργανωσιακών μορφών και σε νέα αντιπροσωπευτικά μοντέλα. Οι νέες δυνατότητες της πληροφορικής τεχνολογίας οδηγούν σε μια παγκόσμια κοινότητα που απαιτεί αυξανόμενα επίπεδα καινοτομίας.
3. *Οι αρχές των ενδιαφερόμενων μερών.* Κορυφαίοι συγγραφείς ισχυρίζονται ότι η ιδέα των ενδιαφερόμενων μερών προέκυψε από το στρατηγικό σχεδιασμό, όπου χρησιμοποιήθηκε για την αναγνώριση αναδυόμενων ζητημάτων και σχέσεων σε πλήρως θεωρητικό επίπεδο.<sup>54</sup> Το ζήτημα των ενδιαφερόμενων μερών αναπτύσσεται ως το κυρίαρχο μοντέλο μιας νέας οργανωσιακής άποψης. Πυρήνας αυτής της άποψης είναι η καθιέρωση των ατόμων στην καρδιά της οργανωσιακής επιτυχίας και ειδικά, η εξισορρόπηση των ενδιαφερόντων των βασικών ενδιαφερόμενων ομάδων (επενδυτών, πελατών, υπαλλήλων, κοινωνίας και συνεργατών) για την εξασφάλιση ισορροπημένων αποτελεσμάτων. Στην αλληλεπίδραση αυτών των ομάδων εμφανίζονται νέες ιδέες, καινοτομίες, πληροφορίες και ευκαιρίες επικοινωνίας, μιας διαδικασίας

αλληλεπίδρασης όχι απαραίτητα βασισμένης στον έλεγχο που παραχωρείται από τον οργανισμό σε άλλους από τους ιδιοκτήτες ή τους μετόχους.

Αντίθετα, η ιδέα των ενδιαφερόμενων μερών καθιερώνει μια πιο ισορροπημένη άποψη του οργανισμού ως ένα καλούπι ανθρώπινων σχέσεων και ικανοτήτων, όχι απαραίτητα περιοριζόμενων στα όρια του οργανισμού. Το ζήτημα των ενδιαφερόμενων μερών μπορεί να προσφέρει τη δυνατότητα δημιουργίας μιας ευρύτερης και πιο δυναμικής άποψης για τον οργανισμό σε σχέση με τα παλαιότερα μοντέλα διοίκησης που είχαν υιοθετηθεί.

#### **2.4 Τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας**<sup>55</sup>

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ΕΚΕ έχει οδηγήσει σε μια σημαντική αύξηση του αριθμού των εξωτερικών Προτύπων που συντάσσονται για τις επιχειρήσεις από κυβερνητικές, μη-κυβερνητικές και άλλων τύπων οργανώσεις. Τα Πρότυπα αυτά σχεδιάζονται για την υποστήριξη, μέτρηση, βοήθεια στην εφαρμογή και ενίσχυση της υπευθυνότητας που σχετίζεται με την ΕΚΕ. Παρόλο που πολλά από τα Πρότυπα επικεντρώνονται μόνο σε έναν τομέα όπως η περιβαλλοντική απόδοση, άλλα αντιμετωπίζουν μια σειρά θεμάτων που σχετίζονται με την ΕΚΕ.

Η πλειοψηφία των σχετιζόμενων με την ΕΚΕ Προτύπων που δημιουργήθηκαν τα τελευταία χρόνια ζητά από τις επιχειρήσεις, εθελοντικά, να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές και πρακτικές και να δεσμευτούν σε συγκεκριμένα πρότυπα απόδοσης σε διάφορους τομείς της. Πρόσφατα, αναπτύχθηκε ένας περιορισμένος αριθμός Προτύπων που, αντί να παρέχουν βασικές υποδείξεις για την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών και πρακτικών ΕΚΕ, παρέχουν καθοδήγηση σε εταιρείες που επιθυμούν να συντάξουν Αναφορές για την κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική τους απόδοση. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, τα Πρότυπα αυτά είναι συμπληρωματικά μεταξύ τους.<sup>56</sup>

Από όλες τις πρωτοβουλίες σε παγκόσμιο επίπεδο τα τελευταία χρόνια, κάποιες απολαμβάνουν υψηλό βαθμό αναγνώρισης και έχουν ευρύτερο σκοπό, συνδυάζοντας πολλαπλά θέματα ΕΚΕ. Η εξέλιξή τους έχει προκύψει από την αλληλεπίδραση και το διάλογο των κοινωνικών εταίρων, λαμβάνοντας στοιχεία από επιχειρήσεις, κυβερνήσεις, εργατικά σωματεία και ΜΚΟ.

Η ομάδα αυτών των Προτύπων είναι η εξής:

- Το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact) του ΟΗΕ

- Οι Κανόνες του ΠΟΕ
- Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις (Guidelines for Multinational Enterprises) του ΟΟΣΑ
- Η Σειρά Προτύπων ISO 14000
- Το Πρότυπο AccountAbility 1000
- Το Global Reporting Initiative (GRI)
- Οι Αρχές Sullivan (Global Sullivan Principles)
- Το Πρότυπο SA8000

Όλες αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν ως κοινή αρχή την εναρμόνιση της οικονομίας που βασίζεται στην αγορά με μια καλή κοινωνία καθώς και ότι ο οικονομικός ανταγωνισμός μπορεί να συνυπάρξει με την κοινωνική συνεργασία. Η δυσκολία έγκειται στο πώς αυτό μπορεί να επιτευχθεί, όμως τα παραπάνω Πρότυπα αποτελούν αποδεικτικό στοιχείο των δραστηριοτήτων και των προσπαθειών που γίνονται για αυτό που το 1999 ο Γενικός Γραμματέας του ΟΗΕ, Κόφι Ανάν, περιέγραφε ως “το ανθρώπινο πρόσωπο” της παγκόσμιας οικονομίας από τις επιχειρήσεις, τα σωματεία των εργαζομένων, τους ΜΚΟ καθώς και τα κυβερνητικά και διεθνή ινστιτούτα.

Στα πλαίσια της συνεχούς ανάπτυξης των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας, έχουν ήδη τεθεί σε κυκλοφορία κάποια νέα Πρότυπα ενώ κάποια άλλα βρίσκονται στο στάδιο της εξέλιξης πριν την κυκλοφορία τους. Ένα από τα Πρότυπα που ανήκει στην πρώτη κατηγορία είναι το Πρότυπο EMAS (Eco – Management and Audit Scheme), ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκει το Πρότυπο ISO26000, το οποίο υπολογίζεται να θέσει σε κυκλοφορία ο οργανισμός ISO το 2008 και του οποίου ο σχεδιασμός έχει γίνει με βάση το Πρότυπο ISO9001:2000.<sup>57</sup>

### Αρχές και Πρότυπα

Στην παραπάνω ομάδα, μπορεί να υπάρξει διάκριση σε Αρχές και Πρότυπα. Αρχές είναι μια ομάδα κυρίαρχων αξιών που επηρεάζουν τη συμπεριφορά ενώ τα Πρότυπα αποτελούν συγκεκριμένα σημεία αναφοράς που πρέπει να επιτευχθούν. Μάλιστα, υπάρχουν αρκετοί διαφορετικοί τύποι: διαδικασιών, απόδοσης, πιστοποίησης και θεμελιακά.

- Τα Πρότυπα διαδικασιών καθορίζουν τις διαδικασίες που θα πρέπει να εφαρμόσει μια εταιρεία, για παράδειγμα το πώς θα διεξάγει διάλογο και θα επικοινωνεί με τα ενδιαφερόμενα μέρη.



- Τα Πρότυπα απόδοσης καθορίζουν τί θα πρέπει να κάνει ή να μην κάνει μια εταιρεία, όπως το να πληρώνει αξιοπρεπείς μισθούς και να αποτρέπει τις διακρίσεις.
- Τα Πρότυπα πιστοποίησης καθιερώνουν ένα σύστημα με βάση το οποίο απονέμονται πιστοποιητικά συμμόρφωσης σε εταιρείες που συμμορφώνονται και έχουν υποβληθεί σε ανεξάρτητο (τρίτου μέρους) έλεγχο.
- Τα θεμελιακά Πρότυπα αποσκοπούν στο να θέσουν τα θεμέλια σε ένα νέο τομέα, περιγράφοντας τί αποτελεί βέλτιστη πρακτική σε έναν αναπτυσσόμενο τομέα.

Κάποια Πρότυπα είναι πιθανό να συνδυάζουν κάποια από τα παραπάνω χαρακτηριστικά:

- Αρχές (Οικουμενικό Σύμφωνο και Αρχές Sullivan)
- Πρότυπα (Global Reporting Initiative, Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ, Κανόνες του ΠΟΕ, Πρότυπο AccountAbility 1000S, Πρότυπο SA8000)
- Θεμελιακά Πρότυπα (Κανόνες του ΠΟΕ, Πρότυπο AccountAbility 1000S)
- Πρότυπα διαδικασιών (Σειρά Προτύπων ISO 14000, Πρότυπο AccountAbility 1000S, Πρότυπο SA8000)
- Πρότυπα απόδοσης (Κανόνες του ΠΟΕ, Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ, Πρότυπο SA8000)
- Πρότυπα πιστοποίησης (Σειρά Προτύπων ISO 14000, Πρότυπο SA8000)

### Τομείς προς βελτίωση

Υπάρχει μια σειρά ζητημάτων σχετικά με την παραπάνω ομάδα που δεν αντιμετωπίζονται και για τα οποία στο κοντινό μέλλον θα απαιτηθεί η ανάπτυξη πολιτικών προκειμένου οι πρωτοβουλίες αυτές να έχουν θετικά αποτελέσματα, με την υποστήριξη εταιρειών, κυβερνήσεων και ΜΚΟ.

1. *Μηχανισμοί επίλυσης συγκρούσεων*: Είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν κοινά ή παράλληλα συστήματα μεταξύ των πρωτοβουλιών για την αποφυγή εμφάνισης ψευδών παραπόνων και αναφορών.
2. *Σχέση με την τοπική και εθνική νομοθεσία*: Στην παρούσα φάση, η σχέση αυτή δεν είναι ξεκάθαρη και θα πρέπει να δοκιμαστεί σε περιπτώσεις ανά τον κόσμο τα επόμενα χρόνια.
3. *Δημιουργία τοπικού περιβάλλοντος, επικοινωνία με τους τοπικούς οργανισμούς*: Πολλά παγκόσμια Πρότυπα θα απαιτήσουν προσαρμογή στις τοπικές συνθήκες. Το Οικουμενικό Σύμφωνο δημιουργεί εθνικές και τοπικές

συμφωνίες στη Βραζιλία και τη Σκανδιναβία προκειμένου να δημιουργήσει σχέσεις σε τοπικό επίπεδο.

4. *Αντιμετώπιση ζητημάτων τα οποία η ομάδα των Προτύπων αγνοεί:* Υπάρχει μια σειρά ζητημάτων που δεν θίγονται όπως η προστασία της πανίδας, η διαφθορά και τα δικαιώματα των ιθαγενών.
5. *Προκατάληψη από τις μεγάλες εταιρείες:* Σε πολλές περιπτώσεις, είναι ευκολότερο για τις μεγάλες εταιρείες να υιοθετήσουν πρωτοβουλίες σε σχέση με μικρές ή μεσαίες εταιρείες. Η εύρεση τρόπων αντιμετώπισης των ζητημάτων χωρίς την επιβολή απαγορευτικού κόστους και άλλων φραγμών που σχετίζονται με τους πόρους για τη συμμετοχή της πλειοψηφίας των επιχειρήσεων όλου του κόσμου αποτελεί κρίσιμο στοιχείο.
6. *Αποζημίωση για τους “ηττημένους” της κοινωνικής ανάπτυξης:* Η εφαρμογή των πρωτοβουλιών που αναπτύσσονται αποτελεί μια διαδικασία win – win.<sup>58</sup> Όμως η μεταβολή στις κοινωνικές επιδράσεις της δραστηριότητας των επιχειρήσεων αναπόφευκτα θα δημιουργήσει “νικητές” και “ηττημένους”. Για παράδειγμα, στην προσπάθεια για τη δημιουργία ασφαλέστερων και πιο ανθρώπινων χώρων εργασίας, η Reebok έχει μειώσει την εξάρτησή της από τους home-workers.<sup>59</sup> Το γεγονός αυτό δυσκολεύει ακόμα περισσότερο τη θέση των γυναικών με παιδιά, προσθέτοντας το χρόνο μετακινήσεων και τη φροντίδα των παιδιών στο ήδη βεβαρμένο πρόγραμμα. Τέτοιου είδους μέτρα απαιτούν φαντασία, συνεργασία με τους τοπικούς οργανισμούς, πόρους και συντονισμό.

### Συμπέρασμα

Στο συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον του 21<sup>ου</sup> αιώνα, οι εταιρείες που επικεντρώνονται στη σχέση τους με την κοινωνία αναζητούν καθοδήγηση. Νέοι κώδικες δράσης και Πρότυπα αποτελούν οδηγό για κάποιες από αυτές ως προς το πώς να δράσουν. Σε τελική ανάλυση όμως, οι κώδικες και κάθε άλλου είδους πρωτοβουλία έχουν κάποια χρησιμότητα μόνο αν προκαλούν κάποια μεταβολή στην εταιρική συμπεριφορά και πρακτική. Οι κώδικες μπορεί να βοηθούν τις εταιρείες να δημιουργήσουν κοινωνική αξία, για αυτές και για τις κοινωνίες των οποίων αποτελούν κομμάτι, αν πετύχουν να δημιουργήσουν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης νέων μορφών σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στο σημείο αυτό ολοκληρώνεται το δεύτερο κεφάλαιο, στο οποίο δόθηκε η ευκαιρία γνωριμίας με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, το ζήτημα της υπευθυνότητας των επιχειρήσεων αλλά και τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Στα επόμενα δύο κεφάλαια, περιγράφονται αναλυτικά τα Πρότυπα SA8000 και AA1000 έτσι ώστε να καταλήξουμε στη μεταξύ τους σύγκριση και τα τελικά συμπεράσματα που περιλαμβάνονται στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας αυτής.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ SA8000**



### **3.1 Εισαγωγικά**

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, πρόκειται να γίνει αναλυτική παρουσίαση του Προτύπου Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000.

Έπειτα από την αναφορά σχετικά με το τί είναι το Πρότυπο Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000, παρατίθεται ολόκληρο το ιστορικό της δημιουργίας του καθώς και στοιχεία για την εφαρμογή του στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες του κόσμου. Εν συνεχεία, περιγράφονται αναλυτικά οι απαιτήσεις του Προτύπου, οι οποίες θα πρέπει να ικανοποιούνται ώστε ο ενδιαφερόμενος οργανισμός να αποκτήσει την πιστοποίηση εφαρμογής του και οι οποίες αφορούν εννέα τομείς της κοινωνικής και όχι μόνο δραστηριότητας των επιχειρήσεων: παιδική εργασία, καταναγκαστική εργασία, υγιεινή και ασφάλεια, ελευθερία συνεταιρισμού και δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, διακρίσεις, πρακτικές πειθαρχίας, ώρες εργασίας, αμοιβές και συστήματα διαχείρισης. Ακολουθεί η επίδραση του Προτύπου στη στρατηγική marketing των επιχειρήσεων καθώς και τις αγορές στόχους και τα τέσσερα στοιχεία του μίγματος marketing (Προϊόν, Τιμή, Προώθηση, Διανομή).

Επίσης, περιγράφεται η διαδικασία συνεχούς βελτίωσης που το Πρότυπο έχει ενσωματώσει στη λειτουργία του και καταγράφονται όλες οι αλλαγές που πρόκειται να ενσωματωθούν στο αναθεωρημένο Πρότυπο που θα κυκλοφορήσει στο προσεχές μέλλον. Η αναφορά τους γίνεται με βάση το Υπόδειγμα του 2007 που έχει δημοσιευθεί από τον οργανισμό που εκδίδει το Πρότυπο για μια δοκιμαστική περίοδο, προκειμένου να καταγραφούν οι απόψεις των χρηστών του σχετικά με αυτό και να γίνουν οι όποιες μεταβολές κριθούν αναγκαίες. Παράλληλα, επειδή το Πρότυπο συνδέεται άρρηκτα με τα Πρότυπα της Σειράς ISO, αφιερώνεται μία παράγραφος στην περιγραφή της σχέσης αυτής, επισημαίνοντας τις όποιες διαφορές και ομοιότητες έχουν εντοπιστεί.

Συνδυάζοντας όλα τα παραπάνω στοιχεία, παρατίθενται τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τη χρήση του Προτύπου καθώς και τα μειονεκτήματα από τη μη υιοθέτησή του από τους οργανισμούς. Τέλος, επισημαίνονται οι δυνάμεις και αδυναμίες του Προτύπου που έχουν εντοπιστεί, στοιχεία απολύτως απαραίτητα για την πραγματοποίηση της σύγκρισης μεταξύ των δύο προτύπων που θα γίνει σε επόμενο κεφάλαιο.

### **3.2 Τί είναι το Πρότυπο SA8000**

Το Πρότυπο Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000 (Social Accountability 8000) είναι ένα παγκόσμιο Πρότυπο,<sup>60</sup> σχεδιασμένο ώστε να κάνει το εργασιακό περιβάλλον κοινωνικά υπεύθυνο. Βασισμένο στις υποδείξεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας,<sup>61</sup> της Διεθνούς Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα<sup>62</sup> και τις Αποφάσεις του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα του Παιδιού, το Πρότυπο SA8000 χρησιμοποιείται ήδη σε τουλάχιστον 63 χώρες από περίπου 1300 οργανισμούς.<sup>63</sup>

Το Πρότυπο SA8000 είναι ένας εθελοντικός κώδικας πρακτικής. Εταιρείες επιλέγουν να το εφαρμόσουν ως ένα τρόπο ενίσχυσης της φήμης τους, βελτιώνοντας τις συνθήκες στον εργασιακό χώρο και επειδή θέλουν να το πετύχουν με το σωστό τρόπο. Οι πιέσεις από τους καταναλωτές και τους επενδυτές διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση των εταιρειών να υιοθετήσουν το Πρότυπο αυτό.<sup>64</sup>

Το Πρότυπο καθορίζει απαιτήσεις κοινωνικής υπευθυνότητας, οι οποίες βοηθούν μια εταιρεία<sup>65</sup> να:

- αναπτύξει, διατηρήσει και ενισχύσει πολιτικές και διαδικασίες προκειμένου να διαχειριστεί τα ζητήματα που μπορεί να ελέγξει ή να επηρεάσει.
- παρουσιάσει στα ενδιαφερόμενα μέρη εκείνες τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές που συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου.<sup>66</sup>

Οι απαιτήσεις του Προτύπου θα εφαρμόζονται σε παγκόσμιο επίπεδο, ανάλογα με τη γεωγραφική τοποθεσία, το βιομηχανικό τομέα και το μέγεθος της εταιρείας.<sup>67</sup>

Περιληπτικά, οι απαιτήσεις του Προτύπου αφορούν τους εξής τομείς:<sup>68</sup>

- Παιδική εργασία
- Καταναγκαστική εργασία
- Υγιεινή και Ασφάλεια
- Ελευθερία συνεταιρισμού και δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Διακρίσεις
- Πειθαρχία
- Ωρες εργασίας
- Αμοιβές
- Συστήματα Διοίκησης

Για την πιστοποίηση της συμμόρφωσης με το Πρότυπο, αρμόδιοι επιθεωρητές επισκέπτονται εγκαταστάσεις τακτικά προκειμένου να εξετάσουν την απόδοση στους

παραπάνω τομείς. Αν ο επιθεωρητής εντοπίσει μια μη-συμμόρφωση, η Διοίκηση θα πρέπει να εντοπίσει την αιτία της, να τη διορθώσει και να προβεί σε προληπτικές ενέργειες ώστε να αποτρέψει την επανεμφάνισή της. Οι εγκαταστάσεις θα πρέπει να τηρούν κάποιο πρόγραμμα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων. Επίσης, θα πρέπει να τεκμηριώνουν την απόδοσή τους σε όλους τους τομείς και πιστοποιημένοι επιθεωρητές θα πρέπει να επιβεβαιώνουν τη συμμόρφωση.

Τί κάνει το Πρότυπο SA8000 ξεχωριστό;

- Είναι το πρώτο πιστοποιήσιμο Πρότυπο για τα δικαιώματα των εργαζομένων.
- Είναι ήδη λειτουργικό.
- Δημιουργεί συστήματα διοίκησης προς εφαρμογή.
- Παρέχει σαφείς ορισμούς σημαντικών όρων.
- Είναι παγκόσμιο.
- Μπορεί να εφαρμοστεί σε πολλούς τομείς.
- Βασίζεται στο μοντέλο ISO, διευκολύνοντας την ενοποίηση με τους ποιοτικούς ή/και τους περιβαλλοντικούς ελέγχους.
- Αναπτύχθηκε για επιχειρήσεις, ΜΚΟ και σωματεία εργαζομένων.

### **3.3 Το ιστορικό του Προτύπου SA8000**

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990,<sup>69</sup> πολλές εταιρείες ανέπτυξαν τους δικούς τους κώδικες συμπεριφοράς, συχνά όμως χωρίς προηγούμενο έλεγχο ή εξωτερική επικύρωση. Ακόμα και σε περιπτώσεις που υπήρχε έλεγχος των εγκαταστάσεων των προμηθευτών, ήταν πάρα πολύ δύσκολο να διασφαλιστεί η συνέπεια των ελέγχων. Οι προμηθευτές ήταν ολοένα και πιο μπερδεμένοι εξαιτίας των εκατοντάδων κωδίκων συμπεριφοράς που υπήρχαν, πολλοί από τους οποίους είχαν διαφορετικές απαιτήσεις. Σε μερικές περιπτώσεις, οι ίδιοι προμηθευτές ελέγχονταν από διαφορετικές εταιρείες. Οι καταναλωτές αλλά και η κοινωνία των πολιτών ήταν καχύποπτοι με εταιρείες που ελέγχονταν από μόνες τους και απαιτούσαν μεγαλύτερη διαφάνεια. Υπήρχε μεγάλος βαθμός ασυνέπειας μεταξύ των κωδίκων.

Το 1994, το Διεθνές Πρόγραμμα Εξάλειψης της Παιδικής Εργασίας<sup>70</sup> του ΠΟΕ ανέθεσε σε μέλος του Συμβουλίου Οικονομικών Προτεραιοτήτων<sup>71</sup> να μελετήσει τί μέτρα λαμβάνουν οι εταιρείες για την αντιμετώπιση του προβλήματος της παιδικής εργασίας. Το Συμβούλιο διοργάνωσε μια συνάντηση μεγάλων εταιρειών προκειμένου να συζητηθεί πώς αυτές προσπαθούν να καταπολεμήσουν την παιδική εργασία και τί

μέτρα θα έπρεπε να πάρουν ώστε να αντιμετωπίσουν τη σοβαρή προσβολή των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Οι εταιρείες που ήταν παρούσες στη σύσκεψη του Συμβουλίου εξέφρασαν το ενδιαφέρον τους για τη συζήτηση πιθανών κοινών προσεγγίσεων για τη βελτίωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Έτσι λοιπόν, με την προτροπή των εταιρειών αυτών, το Συμβούλιο διεξήγαγε συναντήσεις στη Νέα Υόρκη και το Λονδίνο στο χρονικό διάστημα μεταξύ 1995 και 1997.

Το 1996, το Συμβούλιο καθιέρωσε ένα Συμβουλευτικό Σώμα (Advisory Board) αποτελούμενο από ΜΚΟ, σωματεία εργαζομένων και τον ιδιωτικό τομέα προκειμένου να αναπτύξει ένα παγκόσμιο Πρότυπο. Περίπου τα μισά από τα μέλη του Σώματος προέρχονται από τον επιχειρηματικό χώρο, ενώ τα υπόλοιπα αντιπροσωπεύουν την κοινωνία των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των εργατικών σωματείων και ειδικών επί των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Στις αρχές του 1997, το Συμβούλιο καθιέρωσε έναν οργανισμό επικύρωσης, γνωστό σήμερα ως Social Accountability International. Αποστολή του είναι η ενδυνάμωση των οργανισμών ώστε να είναι κοινωνικά υπεύθυνοι μέσω:

- συζητήσεων βασικών ενδιαφερόμενων μερών για την ανάπτυξη εθελοντικών Προτύπων κοινωνικής υπευθυνότητας.
- διαπίστευσης εξειδικευμένων σωμάτων που θα επικυρώνουν τη συμμόρφωση με τα Πρότυπα του SAI.
- προώθησης και κατανόησης των Προτύπων του SAI, προωθώντας παράλληλα την εφαρμογή τους σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το SAI ελέγχει τους επιθεωρητές, αλλά δεν παρέχει πιστοποίηση της εφαρμογής του Προτύπου. Χρηματοδοτείται από γενναιόδωρες προσφορές από φιλανθρωπίες και κυβερνήσεις ενώ παράλληλα έχει έσοδα από royalties,<sup>72</sup> πώληση εκδόσεων, εκπαίδευση, συνέδρια, συμμετοχές μελών και τη διαπίστευση των επιθεωρητών, των παρόχων εκπαίδευσης και των οργανισμών πιστοποίησης.

Το 1997 λοιπόν, το SAI, σε συνεργασία με τα σωματεία των εργαζομένων, με οργανισμούς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ακαδημαϊκούς, εμπόρους, παραγωγούς, κατασκευαστές, εργολάβους καθώς και εταιρείες συμβούλων, λογιστών και επιθεωρητών, ομόφωνα, συνέταξαν το Πρότυπο SA8000 (Social Accountability 8000).<sup>73</sup> Σε πρώτη έκδοση στα τέλη του 1997 και σε αναθεώρηση το 2001, το Πρότυπο SA8000 και το σύστημα διακρίβωσής του αποτελούν ένα αξιόπιστο, κατανοητό και αποτελεσματικό εργαλείο για τη διαπίστευση των χώρων εργασίας. Το σύστημα SA8000 περιλαμβάνει:



- Απαιτήσεις συστημάτων διοίκησης βιομηχανικού επιπέδου για συνεχή συμμόρφωση και βελτίωση.
- Ανεξάρτητη, ειδικευμένη πιστοποίηση της συμμόρφωσης από διαπιστευμένους, από το SAI, φορείς διαπίστευσης.
- Εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών στο σύστημα: εργαζόμενοι, σωματεία εργαζομένων, εταιρείες, κοινωνικά υπεύθυνοι επενδυτές, ΜΚΟ και κυβερνήσεις.
- Δημοσιοποίηση των πιστοποιημένων εγκαταστάσεων και των εκθέσεων ετήσιας προόδου στην ιστοσελίδα του SAI.
- Σύνδεση του ενδιαφέροντος καταναλωτών και επενδυτών μέσω της πιστοποίησης για το Πρότυπο, βοηθώντας στον εντοπισμό και την υποστήριξη εταιρειών που είναι δεσμευμένες στην εξασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας.
- Έρευνα και δημοσιοποίηση Καθοδήγησης (Guidance) για την αποτελεσματική χρήση του Προτύπου.
- Εκπαιδευτικές συνεργασίες εργαζομένων, διευθυντών, επιθεωρητών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών για την αποτελεσματική χρήση του Προτύπου.
- Παράπονα, αντιρρήσεις και διαδικασίες παρακολούθησης για την υποστήριξη της ποιότητας του συστήματος.

Στην Ελλάδα, η υιοθέτηση του Προτύπου από τις επιχειρήσεις βρίσκεται ακόμα σε εμβρυικό στάδιο αφού, με βάση τα επίσημα στοιχεία, μόνο έξι επιχειρήσεις έχουν πιστοποιηθεί για την εφαρμογή των απαιτήσεων του στις διαδικασίες τους.<sup>74</sup> Πρόκειται για τις: INTRAKOM A.E. – Όμιλος εταιρειών υψηλής τεχνολογίας ([www.intracom.gr](http://www.intracom.gr)), Ο.Π.Α.Π A.E – Λειτουργία και διεξαγωγή τυχερών παιχνιδιών ([www.opap.gr](http://www.opap.gr)), ΕΠΟΜ ABEE (Pernod Ricard Hellas) – Αλκοολούχα Ποτά ([www.epom.gr](http://www.epom.gr)), Πελασγίς A.E. - Υφάσματα, Quality Clothing – Ενδύματα και Studio Alpha A.E. – Υφάσματα. Αντίθετα από την Ελλάδα, σε άλλες χώρες του κόσμου η υιοθέτηση του Προτύπου είναι πολύ μεγαλύτερη. Στην Ιταλία για παράδειγμα, το Πρότυπο έχει υιοθετηθεί από 590 επιχειρήσεις, στην Ινδία από 190, στην Κίνα από 156, στο Βιετνάμ από 33, στην Ταϊλάνδη από 23 κ.ο.κ.<sup>75</sup>

### **3.4 Απαιτήσεις του Προτύπου SA8000**<sup>76</sup>

#### **3.4.1 ΠΑΙΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**<sup>77</sup>

##### **Κριτήρια:**

**3.4.1.1** Η εταιρεία δε θα εμπλακεί ή θα υποστηρίξει τη χρήση παιδικής εργασίας, όπως αυτή ορίστηκε.

**3.4.1.2** Η εταιρεία θα καθιερώσει, τεκμηριώσει, διατηρήσει και μεταδώσει αποτελεσματικά στο προσωπικό και τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη πολιτικές και διαδικασίες για την αποκατάσταση παιδιών<sup>78</sup> που βρέθηκαν να εργάζονται σε συνθήκες που ταιριάζουν με τον ορισμό της παιδικής εργασίας και θα παρέχει συνεχή υποστήριξη προκειμένου να βοηθήσει αυτά τα παιδιά να παρακολουθήσουν και να παραμείνουν στο σχολείο μέχρι να μην είναι παιδιά.

**3.4.1.3** Η εταιρεία θα καθιερώσει, τεκμηριώσει, διατηρήσει και μεταδώσει αποτελεσματικά στο προσωπικό και τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη πολιτικές και διαδικασίες για την προώθηση της σχολικής εκπαίδευσης για παιδιά που καλύπτονται από την Σύσταση 146 του ΠΟΕ και νεαρούς εργαζόμενους που υπόκεινται στους τοπικούς νόμους υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή πηγαίνουν στο σχολείο, συμπεριλαμβανομένων τρόπων για την εξασφάλιση ότι κανένα παιδί ή νεαρός εργαζόμενος<sup>79</sup> δεν απασχολείται κατά τη διάρκεια των σχολικών ωρών και ότι οι συνολικές ώρες ημερήσιων μετακινήσεων (από και προς την εργασία και το σχολείο), του σχολείου και της εργασίας δεν ξεπερνούν τις δέκα κάθε ημέρα.

**3.4.1.4** Η εταιρεία δε θα εκθέσει παιδιά ή νεαρούς εργαζόμενους σε καταστάσεις εντός ή εκτός του χώρου εργασίας που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία τους.

#### **3.4.2 ΚΑΤΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**<sup>80</sup>

##### **Κριτήριο:**

**3.4.2.1** Η εταιρεία δε θα αναμιχθεί ή θα υποστηρίξει τη χρήση καταναγκαστικής εργασίας, ούτε θα ζητηθεί από το προσωπικό της να καταθέσει “αποθεματικό” ή ταυτότητα ξεκινώντας απασχόληση στην εταιρεία.

### **3.4.3 ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**

#### **Κριτήρια:**

**3.4.3.1** Η εταιρεία, έχοντας υπόψη την επικρατούσα γνώση στη βιομηχανία και οποιουδήποτε κινδύνους, θα παρέχει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας και θα κάνει σημαντικά βήματα για την πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών, που σχετίζονται ή συμβαίνουν κατά την εργασία, ελαχιστοποιώντας, όσο είναι πρακτικά δυνατό, τις αιτίες των κινδύνων που υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον.

**3.4.3.2** Η εταιρεία θα διορίσει έναν εκπρόσωπο από την Ανώτατη Διοίκηση υπεύθυνο για την υγιεινή και ασφάλεια όλου του προσωπικού, υπόλογο για την εφαρμογή των απαιτήσεων υγιεινής και ασφάλειας αυτού του Προτύπου.

**3.4.3.3** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι όλο το προσωπικό λαμβάνει κανονική και καταγεγραμμένη εκπαίδευση υγιεινής και ασφάλειας και ότι αυτή η εκπαίδευση επαναλαμβάνεται για το καινούριο και το επαναπροσληφθέν προσωπικό.

**3.4.3.4** Η εταιρεία θα καθιερώσει συστήματα για τον εντοπισμό, την αποφυγή ή την ανταπόκριση σε πιθανές απειλές για την υγιεινή και την ασφάλεια όλου του προσωπικού.

**3.4.3.5** Η εταιρεία θα παρέχει, για χρήση από όλο το προσωπικό, καθαρές εγκαταστάσεις υγιεινής, πρόσβαση σε πόσιμο νερό και, αν είναι απαραίτητο, καθαρές εγκαταστάσεις για τη φύλαξη φαγητού.

**3.4.3.6** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι, σε περίπτωση που παρέχονται στο προσωπικό, οι εγκαταστάσεις φιλοξενίας είναι καθαρές, ασφαλείς και ικανοποιούν τις βασικές ανάγκες του προσωπικού.

### **3.4.4 ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ & ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ**

#### **Κριτήρια:**

**3.4.4.1** Η εταιρεία θα σεβαστεί το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να σχηματίσουν και να συμμετάσχουν σε εργατικά σωματεία της επιλογής τους καθώς και να διαπραγματεύονται συλλογικά.

**3.4.4.2** Η εταιρεία, σε περιπτώσεις όπου το δικαίωμα συνεταιρισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων περιορίζονται από το νόμο, θα διευκολύνει

ανάλογους τρόπους ανεξάρτητου και ελεύθερου συνεταιρισμού και διαπραγματεύσεων για όλο το προσωπικό.

**3.4.4.3** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι οι εκπρόσωποι του προσωπικού δεν υπόκεινται σε διακρίσεις και έχουν πρόσβαση σε όλα τα μέλη τους στο χώρο εργασίας.

### **3.4.5 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ**

#### **Κριτήρια:**

**3.4.5.1** Η εταιρεία δε θα συμμετάσχει ή θα υποστηρίζει διακρίσεις σχετιζόμενες με την πρόσληψη, αμοιβή, πρόσβαση σε εκπαίδευση, προαγωγή, απόλυση ή σύνταξη με βάση τη φυλή, καταγωγή, ανικανότητα, το θρήσκευμα, το φύλο, το γενετήσιο προσανατολισμό, τη συμμετοχή σε ενώσεις ή τις πολιτικές πεποιθήσεις.

**3.4.5.2** Η εταιρεία δε θα παρέμβει στην άσκηση των δικαιωμάτων του προσωπικού να ακολουθούν δόγματα ή πρακτικές, ή να ικανοποιούν τις ανάγκες τους που σχετίζονται με τη φυλή, την καταγωγή, την ανικανότητα, το φύλο, το γενετήσιο προσανατολισμό, τη συμμετοχή σε ενώσεις ή τις πολιτικές πεποιθήσεις τους.

**3.4.5.3** Η εταιρεία δε θα επιτρέψει συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων των χειρονομιών, της γλωσσικής και σωματικής επαφής, που είναι σεξουαλικά εξαναγκαστικές, απειλητικές, προσβλητικές ή καταχρηστικές.

### **3.4.6 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ**

#### **Κριτήριο:**

**3.4.6.1** Η εταιρεία δε θα συμμετάσχει ή θα υποστηρίξει τη χρήση σωματικής βίας, πνευματικού ή σωματικού εξαναγκασμού και εξύβρισης.

### **3.4.7 ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Κριτήρια:**

**3.4.7.1** Η εταιρεία θα συμμορφωθεί με την υπάρχουσα νομοθεσία και τα βιομηχανικά πρότυπα σχετικά με τις ώρες εργασίας. Η κανονική εβδομάδα εργασίας θα είναι όσο ορίζεται από το νόμο αλλά σε κανονική βάση δε θα ξεπερνά τις 48 ώρες. Στο προσωπικό θα παρέχεται τουλάχιστον μία ημέρα ξεκούρασης για κάθε εβδομάδα συνεχούς εργασίας. Η υπερωριακή εργασία

θα αποζημιώνεται με επιπρόσθετη αμοιβή και σε καμία περίπτωση δε θα ξεπερνά τις δώδεκα ώρες για κάθε εργαζόμενο την εβδομάδα.

**3.4.7.2** Εκτός αν καθορίζεται επακριβώς στο κριτήριο 3.4.7.3, η υπερωριακή εργασία θα πρέπει να είναι εθελοντική.

**3.4.7.3** Όταν η εταιρεία συμμετέχει σε μια συμφωνία συλλογικής διαπραγμάτευσης με τις ενώσεις εργαζομένων που αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού της, μπορεί να απαιτήσει υπερωριακή εργασία με βάση μια συμφωνία για την κάλυψη βραχυπρόθεσμης επιχειρηματικής ζήτησης. Οποιαδήποτε τέτοια συμφωνία θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του κριτηρίου 3.4.7.1.

### **3.4.8 ΑΜΟΙΒΕΣ**

#### **Κριτήρια:**

**3.4.8.1** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι οι μισθοί που καταβάλλονται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας θα ικανοποιούν πάντα το νόμιμο ή βιομηχανικά ελάχιστο όριο και θα είναι επαρκείς ώστε να καλύπτουν τις βασικές ανάγκες του προσωπικού και να παρέχουν κάποιο επιπλέον εισόδημα.

**3.4.8.2** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι οι μειώσεις στους μισθούς δεν γίνονται για λόγους πειθαρχίας καθώς και ότι η σύνθεση μισθών και επιδομάτων θα καταγράφεται λεπτομερώς και κατ' επανάληψη. Επιπροσθέτως, η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι οι μισθοί και τα επιδόματα θα αποδίδονται σε πλήρη συμμόρφωση με τους νόμους και ότι η αμοιβή θα αποδίδεται είτε με μετρητά είτε με επιταγή, ανάλογα με τον τρόπο που διευκολύνει τους εργαζόμενους.

**3.4.8.3** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι συμβάσεις εργασίας και προγράμματα μαθητείας δεν πραγματοποιούνται σε μια προσπάθεια αποφυγής εκπλήρωσης των υποχρεώσεων προς το προσωπικό με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία που αναφέρεται στην κοινωνική ασφάλιση.

### **3.4.9 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

#### **Κριτήρια:**

##### **Πολιτική**

**3.4.9.1** Η ανώτατη Διοίκηση θα καθορίσει την πολιτική της εταιρείας σχετικά με την κοινωνική υπευθυνότητα και τις συνθήκες εργασίας προκειμένου να εξασφαλίσει ότι:

- α) περιλαμβάνει τη δέσμευση για τη συμμόρφωση σε όλες τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου.
- β) περιλαμβάνει τη δέσμευση για συμμόρφωση με τη διεθνή νομοθεσία και με απαιτήσεις άλλων δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετέχει η εταιρεία καθώς και το σεβασμό των διεθνών οργάνων και της ερμηνείας τους.
- γ) περιλαμβάνει τη δέσμευση για συνεχή βελτίωση.
- δ) τεκμηριώνεται, εφαρμόζεται, διατηρείται και μεταδίδεται αποτελεσματικά και είναι διαθέσιμη σε κατανοητή μορφή σε όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων διευθυντών, στελεχών, διοίκησης, επιστατών και προσωπικού.
- ε) είναι δημόσια διαθέσιμη.

#### **Αναθεώρηση από τη Διοίκηση**

**3.4.9.2** Η Ανώτατη Διοίκηση θα πρέπει περιοδικά να αναθεωρεί την επάρκεια, την καταλληλότητα και τη συνεχή αποτελεσματικότητα της πολιτικής της εταιρείας, των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων απόδοσης σε σχέση με τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου και άλλων απαιτήσεων τις οποίες θα πρέπει να ικανοποιεί η εταιρεία. Όπου κρίνεται αναγκαίο, θα πρέπει να εφαρμόζονται τροποποιήσεις και βελτιώσεις στο σύστημα.

#### **Εκπρόσωποι της εταιρείας**

**3.4.9.3** Η εταιρεία θα διορίσει έναν εκπρόσωπο από την Ανώτατη Διοίκηση που, άσχετα με τις υπόλοιπες ευθύνες του, θα εξασφαλίζει ότι ικανοποιούνται οι απαιτήσεις αυτού του Προτύπου.

**3.4.9.4** Η εταιρεία θα παρέχει τη δυνατότητα στο μη – διοικητικό προσωπικό να επιλέξει έναν εκπρόσωπο από την ομάδα τους προκειμένου να διευκολύνει την επικοινωνία με την Ανώτατη Διοίκηση για θέματα που σχετίζονται με αυτό το Πρότυπο.

#### **Σχεδιασμός και Εφαρμογή**

**3.4.9.5** Η εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι οι απαιτήσεις αυτού του Προτύπου είναι κατανοητές και εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Οι μέθοδοι θα πρέπει να περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται όμως σε αυτόν:

- α) το σαφή καθορισμό ρόλων, αρμοδιοτήτων και εξουσίας

- β) την εκπαίδευση νέων ή/και προσωρινών υπαλλήλων που προσλαμβάνονται
- γ) την περιοδική εκπαίδευση των υπαρχόντων υπαλλήλων
- δ) το συνεχή έλεγχο δραστηριοτήτων και αποτελεσμάτων για την παρουσίαση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων που εφαρμόζονται προκειμένου να εκπληρωθεί η πολιτική της εταιρείας και οι απαιτήσεις αυτού του Προτύπου.

### **Έλεγχος Προμηθευτών/Υπεργολάβων<sup>81</sup> και Υπο-Προμηθευτών<sup>82</sup>**

**3.4.9.6** Η εταιρεία θα πρέπει να καθιερώσει και να διατηρήσει κατάλληλες διαδικασίες για την αξιολόγηση και επιλογή προμηθευτών/υπεργολάβων (και, όπου είναι απαραίτητο, υπό-προμηθευτών), με βάση την ικανότητά τους να ικανοποιούν τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου.

**3.4.9.7** Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί αρχεία προμηθευτών/υπεργολάβων (και, όπου είναι απαραίτητο, υπό-προμηθευτών), δεσμεύσεις για την κοινωνική υπευθυνότητα, συμπεριλαμβανομένης, χωρίς όμως να περιορίζεται σε αυτή, γραπτής δέσμευσης αυτών των οργανισμών για :

- α) συμμόρφωση σε όλες τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου (συμπεριλαμβανομένης αυτής της πρότασης)
- β) συμμετοχή στις δραστηριότητες παρακολούθησης της εταιρείας, όταν ζητηθεί
- γ) άμεση εφαρμογή επανορθωτικής και διορθωτικής δράσης<sup>83</sup> για την αντιμετώπιση οποιασδήποτε μη-συμμόρφωσης παρουσιαστεί σε σχέση με τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου
- δ) άμεση και πλήρη πληροφόρηση της εταιρείας για οποιαδήποτε άλλη και όλες τις επαγγελματικές σχέσεις με άλλους προμηθευτές/υπεργολάβους και υπο-προμηθευτές.

**3.4.9.8** Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί λογικές αποδείξεις ότι οι απαιτήσεις αυτού του Προτύπου ικανοποιούνται από προμηθευτές και υπεργολάβους.

**3.4.9.9** Επιπλέον των απαιτήσεων των κριτηρίων 3.4.9.6 και 3.4.9.7, όπου η εταιρεία λαμβάνει, διαχειρίζεται ή προωθεί αγαθά ή/και υπηρεσίες από προμηθευτές/υπεργολάβους ή υπο-προμηθευτές που χαρακτηρίζονται ως homeworkers, η εταιρεία θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι αυτοί απολαμβάνουν ένα παρόμοιο επίπεδο προστασίας, το οποίο θα παρεχόταν και στο άμεσα

απασχολούμενο προσωπικό με βάση τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει, αλλά δεν θα πρέπει να περιορίζεται:

- α) στην καθιέρωση νόμιμων δεσμεύσεων, γραπτών συμφωνιών αγοράς που να απαιτούν συμμόρφωση σε ελάχιστα κριτήρια (σε συμφωνία με τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου).
- β) τη διαβεβαίωση ότι οι απαιτήσεις της γραπτής συμφωνίας αγοράς είναι κατανοητές και εφαρμόζονται από τους homeworkers και όλους όσους περιλαμβάνονται στη συμφωνία αυτή.
- γ) τη διατήρηση λεπτομερών αρχείων για την ταυτότητα των homeworkers, των ποσοτήτων αγαθών που παράγονται/υπηρεσιών που παρέχονται ή/και των ωρών που δουλεύει ο κάθε ένας από αυτούς.
- δ) συχνά ανακοινώσιμες και μη ανακοινώσιμες δραστηριότητες ελέγχου για την επαλήθευση της συμμόρφωσης με τους όρους της γραπτής συμφωνίας αγοράς.

#### **Αντιμετώπιση προβλημάτων και Διορθωτικές Ενέργειες**

**3.4.9.10** Η εταιρεία θα πρέπει να διερευνά, να αντιμετωπίζει και να ανταποκρίνεται στα προβλήματα των υπαλλήλων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με τη συμμόρφωση/μη-συμμόρφωση με την πολιτική της εταιρείας ή/και τις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου. Η εταιρεία θα πρέπει να αποφύγει την τιμωρία, απόλυση ή οποιαδήποτε άλλη μορφή διάκρισης έναντι υπαλλήλου για την παροχή πληροφοριών που σχετίζονται με την τήρηση του Προτύπου.

**3.4.9.11** Η εταιρεία θα πρέπει να εφαρμόσει επανορθωτική και διορθωτική δράση και να εξασφαλίσει επαρκείς πόρους, ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα οποιασδήποτε μη-συμμόρφωσης εντοπιστεί σε σχέση με την πολιτική της εταιρείας ή/και τις απαιτήσεις του Προτύπου.

#### **Επικοινωνία προς τα έξω**

**3.4.9.12** Η εταιρεία θα πρέπει να καθιερώσει και να διατηρεί διαδικασίες για τη μετάδοση σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη δεδομένων και άλλων πληροφοριών που αφορούν την απόδοση σε σχέση με τις απαιτήσεις του Προτύπου, συμπεριλαμβανομένων, αλλά όχι περιοριζόμενων σε αυτά,



αποτελεσμάτων των αναθεωρήσεων της διοίκησης και των δραστηριοτήτων ελέγχου.

### **Πρόσβαση για επαλήθευση**

**3.4.9.13** Όπου απαιτείται από τη συμφωνία, η εταιρεία θα πρέπει να παρέχει πληροφορίες και πρόσβαση στα ενδιαφερόμενα μέρη που επιθυμούν να επαληθεύσουν τη συμμόρφωση στις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου. Οπουδήποτε απαιτείται από τη συμφωνία, παρόμοιες πληροφορίες και πρόσβαση θα πρέπει να ζητάται από τους προμηθευτές και τους υποκατασκευαστές μέσω της καθιέρωσης της ανάλογης απαίτησης στα συμβόλαια αγορών.

### **Αρχεία**

**3.4.9.14** Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί κατάλληλα αρχεία για την επίδειξη συμμόρφωσης στις απαιτήσεις του Προτύπου.

## **3.5 Επίδραση του Προτύπου SA8000 στη στρατηγική marketing**

Κυβερνήσεις, ομάδες καταναλωτών και κοινωνικοί οργανισμοί παγκοσμίως απαιτούν αυξημένη κοινωνική υπευθυνότητα από τις πολυεθνικές εταιρείες.<sup>84</sup> Ενώ αρχικά ήταν αναμενόμενο να επηρεαστούν οι κυρίαρχες πολυεθνικές επιχειρήσεις (ειδικά αυτές που έχουν προμηθευτές από την Ασία), τα νέα Πρότυπα αναμένεται να μετακλιστούν και στους προμηθευτές των μεγάλων εταιρειών, των μικρών αλλά και των μεσαίων επιχειρήσεων. Η πιστοποίηση της κοινωνικής υπευθυνότητας για αυτούς τους οργανισμούς είναι ιδιαίτερα σημαντική μιας και οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν ένα μεγάλο ποσοστό της παγκόσμιας παραγωγής. Παγκόσμιες επιχειρήσεις όπως η Levi Strauss & Co., η Nike, η Salomon AG, η Liz Clairborne Inc., η Toys ‘R’ Us και η Mattel Inc., μεταξύ άλλων, έχουν ήδη καθιερώσει προγράμματα για τον έλεγχο των υπερβολών τους παγκοσμίως. Μάλιστα, η Levi Strauss & Co. από το 1991 ήταν “...η πρώτη μεγάλη παραγωγός που ανέπτυξε και δημοσιοποίησε έναν επίσημο κώδικα συμπεριφοράς για τους υπερβολοβούς της”. Οι κανόνες του προγράμματος της Levi Strauss<sup>85</sup> βασίζονται στα πρότυπα του ΠΟΕ και της Fair Labor Association.<sup>86</sup>

Το Πρότυπο SA8000 έχει μια άμεση και δραματική επίδραση στη στρατηγική marketing μέσω των απαιτήσεών του για τις αμοιβές, τον έλεγχο των προμηθευτών/υπεργολάβων και των υπο-προμηθευτών και τις απαιτήσεις αναφορών. Όπως το ISO9000 (δείκτης ποιότητας) και το ISO14000 (δείκτης περιβαλλοντικής διαχείρισης), το Πρότυπο SA8000 (ως ένας επαληθεύσιμος δείκτης της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς) μπορεί να αποτελέσει ένα από τα μη-οικονομικά κριτήρια που επηρεάζουν τις αποφάσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας. Μιας και τα περισσότερα τμήματα της αγοράς περιμένουν από τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές, οι έμποροι θα απαιτούν την πιστοποίηση στο Πρότυπο SA8000 από τους άμεσους προμηθευτές τους. Αυτοί οι προμηθευτές θα περάσουν αυτή την απαίτηση κοινωνικής υπευθυνότητας στην εφοδιαστική τους αλυσίδα, προκαλώντας ένα διαδοχικό φαινόμενο στην παγκόσμια εφοδιαστική αλυσίδα.

Τα στελέχη των εταιρειών θα πρέπει να αναρωτηθούν πώς τα νέα κοινωνικά πρότυπα θα επιδράσουν στη στρατηγική marketing που αυτοί ακολουθούν. Για εταιρείες που έχουν υιοθετήσει τα Πρότυπα ISO9000 και ISO14000, η απόκτηση της πιστοποίησης στο Πρότυπο SA8000 μάλλον θα είναι σχετικά απλή διαδικασία και θα αποτελεί μια οικονομική απόφαση για την απόκτηση μιας ενισχυμένης επιχειρηματικής φήμης, καλύτερης πρόσβασης στις αγορές και της δυνατότητας να επιβάλλει υψηλότερες τιμές στα προϊόντα της σε αγορές ευαίσθητες σε θέματα ΕΚΕ. Ενώ δεν έχει υπάρξει κάποια λεπτομερής οικονομική αξιολόγηση της επίδρασης του Προτύπου, πρόσφατη έρευνα<sup>87</sup> δείχνει ότι η υιοθέτηση του Προτύπου μπορεί να είναι μια λογική οικονομική απόφαση. Το κόστος της υιοθέτησης του Προτύπου επηρεάζεται (α) από το κόστος συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις εργασίας του Προτύπου, κάτι που θα αυξήσει το κόστος της άμεσης εργασίας, (β) το κόστος που σχετίζεται με την ανάπτυξη και διατήρηση ενός κοινωνικά υπεύθυνου συστήματος διοίκησης και (γ) το πραγματικό κόστος της διαδικασίας πιστοποίησης.<sup>88</sup> Η αύξηση του κόστους της άμεσης εργασίας εξαρτάται από το βαθμό που η εταιρεία συμμορφώνεται με τις πρακτικές εργασίας του Προτύπου.<sup>89</sup> Για παράδειγμα, αν ήδη η εταιρεία συμμορφώνεται με τις περισσότερες από τις εργασιακές ρυθμίσεις, τότε το κόστος είναι σημαντικά μικρότερο συγκριτικά με εταιρείες που απέχουν πολύ μακριά από τη συμμόρφωση. Το κόστος της ανάπτυξης ενός κοινωνικά υπεύθυνου συστήματος διοίκησης θα ελαχιστοποιηθεί αν η εταιρεία είναι ήδη πιστοποιημένη στο Πρότυπο ISO9000 ή/και το Πρότυπο ISO14000. Εκτιμήσεις κόστους αναφέρουν ότι το πραγματικό κόστος της διαδικασίας πιστοποίησης (δίχως να συμπεριλαμβάνονται

η αύξηση στο κόστος της άμεσης εργασίας και το κόστος καθιέρωσης και διατήρησης ενός συστήματος πληροφόρησης για την αλυσίδα εφοδιασμού) θα είναι περίπου πενήντα χιλιάδες δολάρια.<sup>90</sup>

Οι εταιρείες που θα υιοθετήσουν το Πρότυπο SA8000 θα μπορούν να το χρησιμοποιήσουν ως ένα τρόπο διαφοροποίησης των προϊόντων τους στις καταναλωτικές αλλά και τις βιομηχανικές αγορές, σε όρους τιμής και εικόνας, από αυτά των μη πιστοποιημένων ανταγωνιστών τους, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Στα οφέλη του Προτύπου συμπεριλαμβάνονται η καλύτερη αποδοχή από την παγκόσμια αγορά, η ενδυνάμωση της θέσης στην αγορά εργασίας, η προσέλκυση ικανότερου και πιο εκπαιδευμένου προσωπικό καθώς και υψηλότερα επίπεδα ποιότητας και παραγωγικότητας από το εργατικό δυναμικό. Μάλιστα, ένα καλύτερα εκπαιδευμένο, υγιέστερο και ασφαλέστερο προσωπικό θα είναι περισσότερο παραγωγικό, βοηθώντας στη μείωση του κόστους παραγωγής. Εξετάζοντας μια μελέτη της Action Aide που περιλαμβάνει δεδομένα για μια βιομηχανία ένδυσης η οποία αύξησε την ποιότητά της και περιορίσε το ποσοστό ελαττωματικών από 13% σε λιγότερο από 1% με την υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνων εργασιακών πρακτικών, διαπιστώνουμε ότι υπάρχει στενή σχέση μεταξύ των ενισχυμένων εργασιακών προτύπων και την υψηλότερη ποιότητα.<sup>91</sup> Τα ευρήματα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι, για εταιρείες που είναι πιστοποιημένες στο Πρότυπο ISO9000 ή/και το Πρότυπο ISO14000 και έχουν καθιερώσει συστήματα πληροφόρησης για την αλυσίδα εφοδιασμού σε συνδυασμό με κοινωνικά υπεύθυνες εργασιακές πρακτικές, το συνολικό επιπρόσθετο κόστος της πιστοποίησης στο Πρότυπο SA8000 θα ήταν σχετικά μέτριο και τα πλεονεκτήματα, σε όρους πρόσβασης στην αγορά, φήμης, ποιότητας και παραγωγικότητας θα ήταν σημαντικά. Όμως, για εταιρείες που ακόμα δεν είναι πιστοποιημένες στο Πρότυπο ISO9000 ή/και το Πρότυπο ISO14000 αλλά και για αυτές που δεν τηρούν κοινωνικά υπεύθυνες εργασιακές πρακτικές, το κόστος της συμμόρφωσης θα είναι σημαντικό, καταλήγοντας σε μια πολύ λιγότερο ελκυστική επένδυση.

Ως μια στρατηγική marketing που βασίζεται στην EKE, η πιστοποίηση στο Πρότυπο SA8000 θα πρέπει να βοηθήσει στην ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ της εταιρείας και πολλών από τα ενδιαφερόμενα μέρη της, τα οποία ενδιαφέρονται για θέματα EKE, συμπεριλαμβανομένων καταναλωτών, υπαλλήλων, προμηθευτών, νομοθετών, κυβερνητικών φορέων, ΜΚΟ, ΜΜΕ, μετόχων, επιστημονικής κοινότητας, σωματείων, ανταγωνιστών, ομάδων ειδικού ενδιαφέροντος και της

κοινής γνώμης.<sup>92</sup> Όμως, θα πρέπει να γίνει γνωστό ότι η υιοθέτηση του Προτύπου SA8000 μπορεί ενδεχομένως να βλάψει κάποιες από τις σχέσεις της εταιρείας με υπάρχουσες εταιρείες της εφοδιαστικής της αλυσίδας αλλά και με μη-πιστοποιημένους ή/και μη-συμμορφούμενους προμηθευτές.

### **3.6 Επίδραση του Προτύπου SA8000 στις αγορές-στόχους και το μίγμα marketing**

Η υιοθέτηση του Προτύπου θα ενισχύσει τις πηγές πλεονεκτήματος φήμης της εταιρείας, επιτρέποντάς της να στοχεύσει περισσότερες αγορές – στόχους μέσω ενός διαφοροποιημένου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ή ενός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος βασισμένου στο κόστος, με διαφοροποίηση βασισμένη στην κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά.<sup>93</sup> Για παράδειγμα, η υιοθέτηση του Προτύπου από μεγάλους συναλλασσόμενους μπορεί να αναγκάσει τις λιγότερο αποτελεσματικές εταιρείες να μετακινηθούν προς μια πιο εξειδικευμένη στοχοποίηση, παρέχοντας ταυτόχρονα ενισχυμένες ευκαιρίες αγορών για τους περισσότερο αποτελεσματικούς μεγάλους συναλλασσόμενους. Επιπροσθέτως, το Πρότυπο θα επιτρέψει στις εταιρείες να στοχεύσουν σε παγκόσμιες αγορές, χωρίς τον περιορισμό της πρόσβασης σε αυτές εξαιτίας των απαιτήσεών τους για κοινωνική υπευθυνότητα.

#### **3.6.1 Επίδραση στο Προϊόν**

Η υιοθέτηση του Προτύπου από μια εταιρεία θα έχει επίδραση στη στρατηγική του προϊόντος, παρόμοια με αυτή που έχει παρατηρηθεί κατά την υιοθέτηση του Προτύπου ISO9000 ή/και του Προτύπου ISO14000. Αποφάσεις για τις προμήθειες και την εφοδιαστική αλυσίδα θα απαιτούν από τους προμηθευτές να αποδείξουν ότι είναι κοινωνικά υπεύθυνοι,<sup>94</sup> μια κίνηση που θα ευνοήσει εμπόρους που έχουν υιοθετήσει το Πρότυπο SA8000 και μετατρέπεται σε σημαντικό παράγοντα όταν εταιρείες, όπως οι εκπτωτικοί πωλητές, χρησιμοποιούν το κόστος ως βάση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των εκπτωτικών πωλητών όπως της Wal – Mart, η υιοθέτηση του Προτύπου θα επηρεαστεί άμεσα από τη δυνατότητα της εταιρείας να προμηθευτεί το προϊόν σε ανταγωνιστικές τιμές από εμπόρους που έχουν την πιστοποίηση SA8000. Σε περιπτώσεις που το προϊόν δεν μπορεί να αγοραστεί από προμηθευτές που έχουν πιστοποιηθεί, τότε ο έμπορος είτε θα πρέπει να μεταβάλλει το μίγμα του προϊόντος του, επιλέγοντας προϊόντα που

μπορούν να προμηθεύσουν πιστοποιημένοι έμποροι, είτε να πραγματοποιήσει μια σημαντική επένδυση για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των υπαρχόντων εμπόρων προκειμένου αυτοί να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις του Προτύπου.

Η υιοθέτηση του Προτύπου από συναλασσόμενους που χρησιμοποιούν στρατηγική διαφοροποίησης θα έχει επιπλέον όφελος κοινωνικής υπευθυνότητας του προϊόντος στην τοποθέτηση του μίγματος προϊόντος. Αυτοί οι συναλασσόμενοι στη συνέχεια θα μπορούν να εκμεταλλευθούν κοινωνικά θέματα με οφέλη για το προϊόν, δημιουργώντας επιπλέον πηγές ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

### 3.6.2 Επίδραση στην Τιμή

Η υιοθέτηση του Προτύπου SA8000 θα μεταβάλλει επίσης τις στρατηγικές τιμολόγησης μιας εταιρείας. Η υιοθέτηση είναι δαπανηρή σε χρόνο και οικονομικούς πόρους, με αύξηση του κόστους της άμεσης εργασίας, αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες, αλλαγές στις αμοιβές, επαναπροσδιορισμό της χρήσης της παιδικής εργασίας και συστηματικές επιθεωρήσεις κοινωνικής υπευθυνότητας σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα.<sup>95</sup> Οι συναλασσόμενοι χαμηλού κόστους/χαμηλών τιμών θα επηρεαστούν περισσότερο από το Πρότυπο, μιας και η πηγή του ανταγωνιστικού τους πλεονεκτήματος υποσκάπτεται από τις αυξήσεις στο κόστος.<sup>96</sup> Οι συναλασσόμενοι με διαφοροποιημένα προϊόντα θα επηρεαστούν πολύ λιγότερο, μιας και το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα βασίζεται στην ποιότητα, την καινοτομία, και την εστίαση στον πελάτη και πολύ λιγότερο στο κόστος.

### 3.6.3 Επίδραση στην Προώθηση

Η πιστοποίηση στο Πρότυπο SA8000 θα επιτρέψει στην εταιρεία που την αποκτά να εκμεταλλευθεί τις προσπάθειές της για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη προκειμένου να ενισχύσει τη φήμη της στους καταναλωτές, τα μέσα και τις ΜΚΟ. Ο κοινωνικός χαρακτήρας της εταιρείας προσφέρει ένα τρόπο διαφοροποίησης του εμπορικού της σήματος στην αγορά. Η υιοθέτηση του Προτύπου επίσης παρέχει στην εταιρεία περισσότερες επιλογές στην στρατηγική προώθησης, επιτρέποντας την ανάπτυξη σχέσεων με νέα τμήματα της αγοράς. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσει ακόμα και στην απομόνωση της εταιρείας από περιπτώσεις αρνητικής προβολής και την προσοχή των ΜΚΟ αλλά και να επιτρέψει στην εταιρεία να στοχοποιήσει πολύ περισσότερα κοινωνικά ευαίσθητα τμήματα της αγοράς.

### 3.6.4 Επίδραση στη Διανομή

Η υιοθέτηση του Προτύπου SA8000, σε συνδυασμό με άλλα συστήματα διαχείρισης όπως το ISO14000, παρέχει πολύ μεγαλύτερη πρόσβαση στους διεθνώς συναλασσόμενους. Για παράδειγμα, η νομοθεσία των Ευρωπαϊκών χωρών γίνεται ολοένα και πιο ευαίσθητη σε θέματα ΕΚΕ. Εταιρείες που επιλέγουν να μη συμμορφωθούν με τα Πρότυπα κοινωνικής υπευθυνότητας ενδεχομένως να ανακαλύψουν ότι οι αγορές μερικών χωρών έχουν κλείσει την πόρτα τους για αυτές. Εταιρείες όπως η Saks, η Ford, η Reebok και η Levi's απαιτούν από τους εμπόρους να συμμορφωθούν με τις πρακτικές ΕΚΕ, συμπεριλαμβανομένων των Προτύπων κοινωνικής υπευθυνότητας.<sup>97</sup> Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρείες που θα υιοθετήσουν το Πρότυπο SA8000 θα έχουν καλύτερη πρόσβαση στις αγορές και τους διανομείς από αυτές που δεν θα το υιοθετήσουν και, σε τελική ανάλυση, εταιρείες που δεν θα υιοθετήσουν το Πρότυπο μπορεί να έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε κάποιες αγορές.

### **3.7 Βελτίωση και Αναθεώρηση του Προτύπου SA8000**<sup>98</sup>

Η συνεχής βελτίωση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του Προτύπου SA8000. Το SAI προσπαθεί να βελτιώνει συνεχώς το Πρότυπο και το σύστημα διαπίστευσης, βασιζόμενο στις συμβουλές των ενδιαφερόμενων μερών. Υπάρχουν αρκετές διαδικασίες σε εξέλιξη για τη συνεχή βελτίωση. Το SAI αναζητά συμβουλές και δεδομένα για το Πρότυπο από συσκέψεις, ημερίδες, δοκιμαστικά προγράμματα και το Διαδίκτυο και έπειτα, μια επιτροπή του Συμβουλίου αποφασίζει ποιές αλλαγές θα γίνουν.

Από την επανέκδοση του Προτύπου το 2001 έχουν ήδη περάσει 6 χρόνια, περίοδος κατά την οποία έχουν διαδραματιστεί σημαντικές εξελίξεις στον επιχειρηματικό χώρο, αφενός λόγω της αυξανόμενης επίδρασης του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης και αφετέρου λόγω των μεταβολών στον τομέα της επιχειρηματικής ηθικής και δεοντολογίας.

Στα πλαίσια αυτών των αλλαγών και σε συνδυασμό με την επιθυμία για συνεχή βελτίωση του Προτύπου SA8000, το SAI αποφάσισε να κυκλοφορήσει μια αναθεωρημένη έκδοσή του,<sup>99</sup> ενσωματώνοντας όλες εκείνες τις αλλαγές που θεωρεί ότι ήταν απαραίτητες ώστε να το Πρότυπο να αποκτήσει την απαιτούμενη επικαιρότητα. Για το λόγο αυτό, έδωσε στη δημοσιότητα ένα προσχέδιο, ζητώντας

από όλους όσους εμπλέκονται στη διαδικασία εφαρμογής του να διατυπώσουν τα σχόλια και τις παρατηρήσεις τους πάνω στις αλλαγές που προτείνει. Επειδή η διαδικασία βρίσκεται σε εξέλιξη το στάδιο της ανατροφοδότησης, ενδέχεται να υπάρξουν και κάποιες επιπλέον αλλαγές στο προσχέδιο αυτό.

Οι αλλαγές ξεκινούν από το αντικείμενο και το σκοπό του Προτύπου και συνεχίζονται με μεταβολές κάποιων εκ των ήδη υπαρχόντων κριτηρίων καθώς και την προσθήκη κάποιων νέων. Αναλυτικά:<sup>100</sup>

#### **Αντικείμενο και σκοπός:**

Προστίθενται οι φράσεις: “Σκοπός αυτού του Προτύπου είναι να παρέχει ένα Πρότυπο ανθρώπινων δικαιωμάτων για εργαζόμενους που είναι πιστοποιήσιμο και απαιτεί αποδεικτικά στοιχεία και το οποίο βασίζεται σε διεθνή Πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα αλλά και τις εθνικές εργατικές νομοθεσίες” και “Ο κώδικας εκτείνει την προστασία του σε όλο το προσωπικό των εταιρειών που παράγουν προϊόντα ή υπηρεσίες για την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των homeworkers και των υπεργολάβων.”

#### **Ορισμοί**

Στη νέα έκδοση του Προτύπου, προστίθενται συνολικά τρεις νέοι ορισμοί. Αυτοί είναι οι εξής:

**Προσωπικό:** Όλα τα άτομα που απασχολούνται μόνιμα στην εταιρεία ή έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, τα οποία παράγουν προϊόντα, αγαθά ή υπηρεσίες για την εταιρεία στο χώρο της.

**Εργαζόμενοι:** Όλο το προσωπικό εκτός των διευθυντών.

**Διευθυντής:** Πρόσωπο που διατηρεί θέση εποπτείας ή διοίκησης, ή άτομο που απασχολείται με εμπιστευτική νομική ισχύ.

#### **Κριτήριο 3.4.1**

Το Κριτήριο 3.4.1.3 του αρχικού Προτύπου αντικαθίσταται εξ'ολοκλήρου από το εξής: “Η εταιρεία μπορεί να απασχολεί νεαρούς εργαζόμενους, όμως εκείνοι που υπόκεινται στη νομοθεσία περί υποχρεωτικής εκπαίδευσης μπορούν να εργάζονται μόνο εκτός των σχολικών ωρών. Σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει ο συνολικός χρόνος για το σχολείο, την εργασία και τη μετακίνηση του εργαζόμενου να ξεπερνά

τις 10 ώρες ανά ημέρα. Οι νεαροί εργαζόμενοι δε θα πρέπει να εργάζονται τις νυχτερινές ώρες.”

#### **Κριτήριο 3.4.2**

Στο Κριτήριο 3.4.2.1 του αρχικού Προτύπου προστίθεται η φράση: “Το προσωπικό θα πρέπει να είναι ελεύθερο να τερματίσει την απασχόλησή του στην εταιρεία έπειτα από λογική προειδοποίηση.”

Επίσης, προστίθεται και ένα νέο Κριτήριο (Κριτήριο 3.4.2.2): “Η εταιρεία δε θα πρέπει να συμμετάσχει ή να υποστηρίζει την “εμπορία ανθρώπων” (human trafficking).

#### **Κριτήριο 3.4.4**

Στο Κριτήριο 3.4.4.1, η φράση “όλου του προσωπικού” αντικαθίσταται από τη φράση “όλων των εργαζομένων”.

Στο Κριτήριο 3.4.4.2, η φράση “για όλο το προσωπικό” αντικαθίσταται από τη φράση “για όλους του εργαζόμενους”.

Στο Κριτήριο 3.4.4.3, η φράση “οι εκπρόσωποι του προσωπικού” αντικαθίσταται από τη φράση “οι εκπρόσωποι των εργαζομένων”.

#### **Κριτήριο 3.4.5**

Στο τέλος του Κριτηρίου 3.4.5.1, προστίθεται η φράση “ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που δίνουν βάση για διακρίσεις”.

Στο τέλος του Κριτηρίου 3.4.5.2, προστίθεται η φράση “ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση δίνει βάση για διακρίσεις”.

Προστίθεται ένα νέο Κριτήριο (Κριτήριο 3.4.5.4): “Οι εργοδότες δε θα ασκούν διακρίσεις σε εργαζόμενους έχοντας ως αιτιολογία την οικογενειακή τους κατάσταση ή τη μητρότητα και θα απαγορεύουν την απόλυση με την αιτιολογία της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας”.

Προστίθεται ένα δεύτερο νέο Κριτήριο (Κριτήριο 3.4.5.5): “Οι εργοδότες, χωρίς διάκριση ή απώλεια της θέσης του εργαζόμενου, θα παρέχουν ειδική προστασία στις γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης από εργασίες που αποδεδειγμένα ενέχουν κίνδυνο για αυτές”.



#### **Κριτήριο 3.4.6**

Στο Κριτήριο 3.4.6, προστίθεται ένα νέο Κριτήριο (Κριτήριο 3.4.6.2): “Δεν επιτρέπεται σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση”.

#### **Κριτήριο 3.4.7**

Στο Κριτήριο 3.4.7.1, οι φράσεις “ Στο προσωπικό θα παρέχεται τουλάχιστον μία ημέρα ξεκούρασης για κάθε εβδομάδα. Η υπερωριακή εργασία θα αποζημιώνεται με επιπρόσθετη αμοιβή και σε καμία περίπτωση δε θα ξεπερνά τις δώδεκα ώρες για κάθε εργαζόμενο την εβδομάδα.” αντικαθίστανται από τις εξής: “Στους εργαζόμενους θα πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον μία ημέρα ξεκούρασης για κάθε έξι συνεχόμενες ημέρες εργασίας. Η υπερωριακή εργασία θα αποζημιώνεται με επιπρόσθετη αμοιβή και σε καμία περίπτωση δε θα ξεπερνά τις 48 ώρες ανά εργαζόμενο το μήνα. Αυτό το όριο μπορεί να ξεπεραστεί δύο φορές το χρόνο έπειτα από διαπραγμάτευση με το σωματείο εργαζομένων ότι η εταιρεία θα δώσει στον εργαζόμενο τις ίδιες ημέρες ως άδεια, πληρώνοντας την ίδια επιπρόσθετη αμοιβή.”

#### **Κριτήριο 3.4.8**

Στο Κριτήριο 3.4.8.3, η φράση “προς το προσωπικό” αντικαθίσταται από τη φράση “προς τους εργαζόμενους”.

#### **Κριτήριο 3.4.9**

Στο τέλος του κριτηρίου 3.4.9.2, προστίθεται η φράση “Ο εκπρόσωπος των εργαζομένων θα συμμετάσχει σε αυτή τη διαδικασία”.

Στο Κριτήριο 3.4.9.4, η φράση “στο μη-διοικητικό προσωπικό” αντικαθίσταται από τη φράση “στους εργαζόμενους”.

Στο Κριτήριο 3.4.9.9, η φράση “στο άμεσα απασχολούμενο προσωπικό” αντικαθίσταται από τη φράση “στους άμεσα απασχολούμενους εργαζόμενους”.

### **3.8 Σύγκριση του Προτύπου SA8000 με τα Πρότυπα της σειράς ISO<sup>101</sup>**

Πέρα από τις υποδείξεις του ΠΟΕ, το σύστημα του Προτύπου SA8000 διαμορφώθηκε με βάση τα Πρότυπα ISO9000 και ISO14000 για τον έλεγχο ποιότητας και τα συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης. Τα παραπάνω Πρότυπα χρησιμοποιούνται με επιτυχία σε αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες εγκαταστάσεις σε όλο

τον κόσμο. Το Πρότυπο SA8000 μοιάζει με τα Πρότυπα της σειράς ISO στο ότι απαιτούν συστήματα διοίκησης που στοχεύουν στη συνεχή βελτίωση. Όλα τα παραπάνω συστήματα βασίζονται σε μια παρόμοια μεθοδολογία για τους επιθεωρητές και τους φορείς πιστοποίησης. Όμως, υπάρχουν και αρκετές διαφορές μεταξύ του Προτύπου SA8000 και των Προτύπων της σειράς ISO, όπως φαίνεται και στο σχήμα που ακολουθεί. Πρώτον, το Πρότυπο SA8000 περιέχει απαιτήσεις απόδοσης. Τα συστήματα διοίκησης από μόνα τους δεν μπορούν να εγγυηθούν συμμόρφωση με το Πρότυπο. Δεύτερον, τα Πρότυπα της σειράς ISO αρχικά αναπτύχθηκαν σε εθνικό επίπεδο και έπειτα εναρμονίστηκαν από το Διεθνή Οργανισμό Προτύπων στη Γενεύη ενώ το Πρότυπο SA8000 αναπτύχθηκε ως παγκόσμιο Πρότυπο εξ'αρχής. Τρίτον, οι συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους διαδραματίζουν ένα πολύ σημαντικότερο ρόλο στην επιθεώρηση του Προτύπου SA8000 από την επιθεώρηση των Προτύπων της σειράς ISO, γεγονός που οφείλεται στην εστίαση του Προτύπου στα δικαιώματα των εργαζομένων. Τέταρτον, οι συνιστώσες του Προτύπου SA8000 έχουν υψηλό βαθμό αλληλεξάρτησης. Για παράδειγμα, χαμηλοί μισθοί μπορεί να συνδέονται με μεγαλύτερη χρήση παιδικής εργασίας.

**Πίνακας 3.1: Σύγκριση Προτύπου SA8000 – Προτύπων της σειράς ISO**

<b><u>SA8000</u></b>	<b><u>ISO</u></b>
Κριτήρια απόδοσης και συστήματα διοίκησης	Συστήματα διοίκησης
Παγκόσμιο Πρότυπο εξ'αρχής	Πρότυπα που αρχικά αναπτύχθηκαν σε εθνικό επίπεδο και έπειτα εναρμονίστηκαν
Οι συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους αποτελούν αποδεικτικά στοιχεία, βασικός στόχος της επιθεώρησης	Λιγότερη εστίαση σε συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους
Αλληλεξάρτηση των συνιστωσών του Προτύπου	Γενικά, κάθε ενότητα του Προτύπου είναι ανεξάρτητη

Πηγή: Leipziger (2001)

### **3.9 Πλεονεκτήματα από τη χρήση του Προτύπου SA8000**

Το Πρότυπο SA8000 ενδυναμώνει τις κοινότητες, βελτιώνοντας τις συνθήκες στους χώρους εργασίας. Παρέχει όμως και κάποια πλεονεκτήματα στις εταιρείες που το έχουν υιοθετήσει; Έρευνες και άλλα δεδομένα δείχνουν ότι υπάρχουν σημαντικά

επιχειρηματικά οφέλη για τις εταιρείες που είναι πιστοποιημένες σε αυτό. Αυτά είναι.<sup>102</sup>

Μεγαλύτερη συνοχή και αυξημένη απόδοση των εργαζομένων

*“Το Πρότυπο SA8000 μας έχει δώσει μια επίσημη μέθοδο για τη δημοσιοποίηση προς τους υπαλλήλους μας, τους πελάτες μας και τους προμηθευτές μας τις αρχές με τις οποίες διοικούμε την εταιρεία μας. Οι υπάλληλοί μας έχουν εκφραστεί θετικά για το πρόγραμμα αυτό”*

Peter Venenma, Πρόεδρος και CEO, L.E. Jones

Το Πρότυπο SA8000 ενισχύει το ηθικό των εργαζομένων, φερόμενο προς αυτούς με αξιοπρέπεια και επιτρέποντάς τους να έχουν ισχυρότερη φωνή στο χώρο εργασίας τους, κάτι που μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην παραγωγικότητα και την ποιότητα. Υψηλότερο ηθικό των εργαζομένων οδηγεί σε μεγαλύτερο βαθμό συνοχής, κάτι που μειώνει το κόστος στρατολόγησης και εκπαίδευσης νέου προσωπικού.

Κάποιες από τις εταιρείες που εφαρμόζουν το Πρότυπο αναφέρουν καλύτερο ηθικό εξαιτίας της εφαρμογής του. Η WE Europe, Ολλανδική εταιρεία ένδυσης, είναι μεταξύ των εταιρειών που παρατήρησαν αυτό το αποτέλεσμα. Η Celtipharm, Γαλλική φαρμακευτική εταιρεία, επισήμανε ότι το Πρότυπο αποτελεί χρήσιμο κομμάτι της διαδικασίας πρόσληψης. Η εταιρεία επεκτείνεται ραγδαία και χρησιμοποιεί το Πρότυπο για να εξακριβώσει τις αρχές των πιθανών υπαλλήλων της και να διαπιστώσει αν υπάρχει ευθυγράμμιση των αξιών. Όταν ρωτήθηκαν για τις αρχές τους, τα δύο τρίτα των συνεντευξιζόμενων δεν έδωσαν κάποια απάντηση. Οι υποψήφιοι που απήντησαν, ήρθαν σε επαφή με το Πρότυπο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για να διαπιστωθεί ποιοί από αυτούς θα υποστήριζαν τους στόχους και τις αξίες της εταιρείας τους.

*“Ο συνεχής διάλογος με τους υπαλλήλους για την εταιρεία αλλά και η ανάπτυξη του κοινωνικού προφίλ της εταιρείας μπόρεσαν να αναπτύξουν περηφάνεια και αφοσίωση μέσα στην εταιρεία και αξιοπιστία στα μάτια αυτών που είναι εκτός, χρησιμοποιώντας το Πρότυπο SA8000 ως ένα εργαλείο για την επίτευξη αυτών των στόχων”*, αισθάνεται ο M. Guerin (Πρόεδρος της Celtipharm).

### Αυξημένη ποιότητα προϊόντος και παραγωγικότητα

Η εισαγωγή καλύτερων διοικητικών συστημάτων μπορεί να αυξήσει κατακόρυφα την ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος και την παραγωγικότητα. Παρομοίως, βελτιώσεις στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας μπορεί να επιδράσουν στο προϊόν. Για παράδειγμα, η εξάλειψη των χημικών που είναι τοξικά για τους εργάτες μπορεί να εγγυηθεί ότι το τελικό προϊόν είναι ασφαλές.

Η μείωση των ελαττωματικών και των ατυχημάτων αυξάνει την ποιότητα του προϊόντος. Το Πρότυπο SA8000, με την εστίασή του στα συστήματα διοίκησης, οδηγεί σε ένα πιο αποτελεσματικό εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, με την εξάλειψη της δομικής υπερωρίας και την παροχή μιας ημέρας ξεκούρασης για κάθε έξι ημέρες συνεχόμενης εργασίας, η εισαγωγή του Προτύπου οδηγεί σε ένα εργατικό δυναμικό που είναι λιγότερο κουρασμένο και συνεπώς λιγότερο πιθανό να προκαλέσει ατυχήματα ή ελαττωματικά προϊόντα στη γραμμή παραγωγής. Καθώς τα παιδιά αντικαθίστανται από ενήλικες, η ποιότητα αυξάνεται.

Η WE Europe αναφέρει υψηλότερη παραγωγικότητα ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του Προτύπου SA8000. Αυτό θα μπορούσε να είναι αποτέλεσμα καλύτερων συστημάτων διοίκησης ή υψηλότερου ηθικού των εργαζομένων. Η New Balance Athletic Shoe Inc. έχει αναφέρει αύξηση περίπου 25% στην παραγωγικότητα αφότου περιέκοψε τις ώρες εργασίας στους προμηθευτές της στην Κίνα. Κάποιοι Κινέζοι εργάτες δουλεύουν 80 ώρες την εβδομάδα σε περιόδους που υπάρχει μεγάλη ζήτηση.<sup>103</sup>

### Καλύτερη Διαχείριση

Όταν εφαρμοστούν, τα συστήματα διοίκησης του Προτύπου SA8000 θα ενισχύσουν την επιχείρηση. Η παροχή εκπαίδευσης, ο καθορισμός ευθυνών και η ανάπτυξη εγχειριδίων θα ενισχύσει τη διαχείριση της εταιρείας. Ενώ θα χρειαστεί ένα σημαντικό χρονικό διάστημα για την εισαγωγή τους, τα οφέλη σε μακροχρόνιο επίπεδο θα είναι σημαντικά.

Μέσω των συστημάτων διοίκησης, το Πρότυπο SA8000 επισημοποιεί πολιτικές που μπορεί ήδη να υπάρχουν αλλά δεν έχουν συστηματοποιηθεί. Η L.E. Jones, κατασκευαστική εταιρεία από τις ΗΠΑ, επεσήμανε ότι κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Προτύπου, ανέπτυξαν και ενημέρωσαν ελέγχους για διαδικασίες και πολιτικές που υπήρχαν ήδη.

Η ποιότητα της διοίκησης αναφέρεται από τις οικονομικές αγορές και τα μέσα ως το στοιχείο που διαφοροποιεί μια καλή εταιρεία από μια άριστη εταιρεία. Κάποιος μπορεί να σκεφτεί ότι μια εταιρεία μπορεί να δείξει την ποιότητα της διοίκησής της κατανοώντας την εφοδιαστική της αλυσίδα και εισάγοντας αποτελεσματικά συστήματα διοίκησης. Είναι πιθανό να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι εταιρείες που δείχνουν ηγεσία σε κοινωνικούς τομείς, έχουν δυνατότητες ηγεσίας και σε άλλους τομείς. Το αντίστροφο επίσης ισχύει – ότι δηλαδή εταιρείες με ελάχιστο κοινωνικό έργο δρουν γρήγορα και αποτελεσματικά σε άλλους τομείς, προχωρώντας σε συμβιβασμούς όχι μόνο για την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και του εξοπλισμού.

#### Καλύτερη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας

Οι αλυσίδες εφοδιασμού των μεγάλων εμπορών και των πολυεθνικών εταιρειών είναι μεγάλες, πολύπλοκες και πολυεπίπεδες. Πριν την εφαρμογή του Προτύπου SA8000, πολλές εταιρείες δεν γνώριζαν την πλήρη έκταση της εφοδιαστικής τους αλυσίδας. Η διαδικασία επικοινωνίας με τους προμηθευτές οδηγεί σε μεγαλύτερη διαφάνεια και καλύτερη διαχείρισή της. Το Πρότυπο επίσης, υποδεικνύει προμηθευτές με χαμηλή απόδοση που μπορεί να χρησιμοποιούν παράνομες πρακτικές.

Είναι γενικά αποδεκτό πια ότι η βελτίωση της διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας μπορεί να είναι ευεργετική για την εταιρεία. Ο Mark Goyder, από την Tomorrow's Company, σπουδάζει Διαχείριση της Εφοδιαστικής Αλυσίδας και υποστηρίζει ότι υπάρχουν “αρκετές αποδείξεις για τη στενή σχέση μεταξύ αξιών και αξίας”. Η έρευνά του δείχνει ότι είναι καιρός για σημαντικές αλλαγές στους προμηθευτές. Οι εταιρείες αναπτύσσουν σχέσεις με στρατηγικούς προμηθευτές και μειώνουν την προμηθευτική τους βάση. Οι προμηθευτές λειτουργούν σε μια πιο ανταγωνιστική αγορά, με εξελισσόμενη τεχνολογία και αυξανόμενη πίεση για την παράδοση “just in time”.

Σύμφωνα με τον Goyder, η καλύτερη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας μπορεί να έχει τα εξής οφέλη:

- Μειωμένα κόστη συναλλαγών
- Αυξημένη κερδοφορία
- Μείωση του κόστους πρώτων υλών

- Μειωμένα κόστη ως αποτέλεσμα της μείωσης της ανάγκης αλλαγής προμηθευτών
- Αυξημένη ανταγωνιστικότητα στην αγορά εξαιτίας των καλύτερων σχέσεων που έχουν αναπτυχθεί<sup>104</sup>

Η Tomorrow's Company έχει διεξάγει ημερίδες με εταιρείες στην Αγγλία και τα συμπεράσματα δείχνουν μια σημαντική σύγκλιση του Προτύπου με την καλύτερη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας. Τα ευρήματα δείχνουν ότι:

*“Οι σχέσεις της εταιρείας αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Η ανάπτυξη στρατηγικών για καλύτερες σχέσεις με τους προμηθευτές χωρίς ανάπτυξη των σχέσεων με πελάτες και εργαζόμενους θα φέρει αποτελέσματα που είναι μεμονωμένα στην καλύτερη περίπτωση. Το Πρότυπο SA8000 είναι ένα τόσο ολοκληρωμένο σύστημα, που συνδέει προμηθευτές, εργαζόμενους και πελάτες σε ένα κοινό πλαίσιο δράσης”*

#### Προστασία της φήμης

*“Όλες οι πολυεθνικές εταιρείες θα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι όλος ο κόσμος τις παρακολουθεί. Όσο πιο μεγάλη και αναγνωρίσιμη η εταιρεία, τόσο πιο πιθανό είναι να αντιμετωπίσει περιπτώσεις παράβασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον, οι μεγαλύτερες εταιρείες έχουν περισσότερα να χάσουν. Υπάρχει το προφανές ρίσκο των αγωγών και των προστίμων, αλλά πιο σημαντική είναι η πιθανή απώλεια της φήμης – ένα σημαντικό κομμάτι της αξίας των περισσότερων εταιρειών. Εξαιρετικό ενδιαφέρον για τα στελέχη και τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών παρουσιάζει η προσωπική τους έκθεση σε αγωγές μετόχων για τη μη ύπαρξη πολιτικών για την προστασία της εταιρείας από τέτοιου είδους σκάνδαλα και την επακόλουθη απώλεια της αξίας της εταιρικής φήμης”*

Brad Brown, Susan Perry, John Wheeler, University of Virginia

Η τήρηση του Προτύπου SA8000 αποτρέπει προβλήματα και παραβάσεις από το να συμβούν. Πρόστιμα και χαμένες δουλειές που θα μπορούσαν να υπάρξουν από την αρνητική έκθεση μπορούν να αποτραπούν με την προσεκτική εφαρμογή του Προτύπου. Ενώ και κάποιοι άλλοι κώδικες το υπόσχονται, το Πρότυπο SA8000 είναι καλύτερο στην πρόληψη των κινδύνων επειδή έχει ένα ενσωματωμένο σύστημα ελέγχου και εξισορρόπησης διαμέσω της διαδικασίας διακρίβωσης και του συστήματος εφαρμογής. Με την πρόληψη του κινδύνου, κάποιες από τις εταιρείες

που χρησιμοποιούν το Πρότυπο το θεωρούν ευκολότερο να προσελκύσουν venture capitals.<sup>105</sup>

Το Πρότυπο μπορεί επίσης να βοηθήσει τις εταιρείες στην τήρηση της νομοθεσίας. Ό, τι είναι εθελοντικό σήμερα μπορεί να αποτελέσει νομοθετικό ζήτημα στα επόμενα χρόνια.

#### Δημιουργία νέων αγορών, προσέλκυση νέων πελατών

Η De Nadai, εταιρεία εστίασης από τη Βραζιλία, χρεώνει στο Πρότυπο την προσέλκυση νέων πελατών. Γιατί συμβαίνει αυτό; Το Πρότυπο δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να διαφοροποιηθούν σε μια χαώδη αγορά. Με την επίδραση της παγκοσμιοποίησης, οι εταιρείες έχουν περισσότερους ανταγωνιστές. Το να είσαι κοινωνικά υπεύθυνος και να μπορείς να αποδείξεις ότι είσαι, είναι ένας μηχανισμός διαφοροποίησης μιας εταιρείας.

Το Πρότυπο επίσης μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση των πελατών πιστών στην εταιρεία. Η Avon βλέπει το Πρότυπο ως ένα πολύτιμο εργαλείο marketing, το οποίο παρέχει τη διαφάνεια που επιζητούν οι πελάτες.<sup>106</sup>

#### Εργαζόμενοι, Σωματεία, ΜΚΟ<sup>107</sup>

Το Πρότυπο παρέχει σημαντικά οφέλη για τους εργαζόμενους και τα σωματεία τους αλλά και τις ΜΚΟ, δίνοντας αυξημένες ευκαιρίες για το σχηματισμό σωματείων και για συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρέχοντας γνώσεις σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων και αποτελώντας μια ευκαιρία απευθείας διαλόγου με τις επιχειρήσεις για θέματα εργασιακών δικαιωμάτων και ένα τρόπο για τη δημοσιοποίηση εταιρειών που έχουν δεσμευτεί για την προστασία των συνθηκών εργασίας.

### **3.10 Μειονεκτήματα από τη μη χρήση του Προτύπου SA8000<sup>108</sup>**

Η μη χρήση του Προτύπου από μια εταιρεία συνδέεται με μια σειρά μειονεκτημάτων, τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω:

#### Εξασθένηση του εμπορικού σήματος (brand name)

Σε μια παγκόσμια οικονομία, τα εμπορικά σήματα αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Το εμπορικό σήμα προσπαθεί να δημιουργήσει αφοσίωση

(loyalty) και εμπιστοσύνη, τα οποία προσπάθειες εκμετάλλευσης μπορούν να καταστρέψουν.

### Πωλήσεις

Όταν μια εταιρεία αντιμετωπίζει μια δύσκολη κατάσταση, η επίδραση στις πωλήσεις θα είναι αρνητική. Σύμφωνα με την PricewaterhouseCoopers, τέσσερις στους δέκα παγκόσμιους καταναλωτές μποϊκοτάρουν τα προϊόντα μιας εταιρείας που τη θεωρούν ως μη-ηθική.<sup>109</sup>

### Νομικές υποχρεώσεις

Οι δικαστικές περιπέτειες εταιρειών όσον αφορά θέματα ηθικής γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλείς. Υπάρχει μια αυξανόμενη τάση μήνυσης πολυεθνικών εταιρειών στη χώρα προέλευσής τους για αδικήματα σε αναπτυσσόμενες χώρες. Εναντίον της εταιρείας εκμετάλλευσης ορυχείων Rio Tinto στην Αγγλία κατατέθηκε μήνυση για δηλητηρίαση με ουράνιο στη Ναμίμπια. Σύμφωνα με το δικαστή “...πρόκειται για μια περίπτωση στην οποία, γνωρίζοντας τη φύση της αντιδικίας, ουσιαστική δικαιοσύνη δεν μπορεί να αποδοθεί στον κατάλληλο χώρο (Ναμίμπια), μπορεί να αποδοθεί όμως εκεί όπου είναι διαθέσιμοι οι απαραίτητοι πόροι”.<sup>110</sup>

Τον Ιούλιο του 2000, η Βουλή των Λόρδων επέτρεψε σε εργάτες από τη Νότιο Αφρική να μηνύσουν την Cape στα αγγλικά δικαστήρια για προβλήματα υγείας εξαιτίας του αμιάντου, με τον οποίο έρχονταν σε επαφή στο χώρο εργασίας τους στη Νότιο Αφρική. Οι Financial Times ανέφεραν ότι “...οποιαδήποτε πολυεθνική με τη μητρική της στην Αγγλία, μπορεί να δεχτεί μήνυση εδώ (στην Αγγλία), εξαιτίας των δραστηριοτήτων της οπουδήποτε στον κόσμο”.

Η υιοθέτηση του Προτύπου SA8000 μπορεί να αυξήσει τις νομικές υποχρεώσεις μιας εταιρείας. Στην Αγγλία, το εργατικό σωματείο Congress αναφέρει ότι οι αγωγές για σεξουαλικές και φυλετικές διακρίσεις ή παράνομες απολύσεις αυξάνονται, ενώ οι αποζημιώσεις διπλασιάζονται.<sup>111</sup>

### Χρηματιστηριακή αξία

Ένα αποδυναμωμένο εμπορικό σήμα, μειωμένες πωλήσεις και αυξανόμενες νομικές υποχρεώσεις μπορούν να έχουν δραματική επίδραση στην τιμή της μετοχής της εταιρείας.



Όπως και στην περίπτωση των πλεονεκτημάτων του Προτύπου, το κόστος τη μη χρήσης του είναι δύσκολο να καταγραφεί. Είναι δύσκολο να υπολογιστεί τί θα μπορούσε να έχει συμβεί αν η εταιρεία είχε δράσει αλλιώς ή ποιοί παράγοντες είναι υπεύθυνοι για την πτώση των πωλήσεων ή της τιμής της μετοχής.

### **3.11 Δυνάμεις και αδυναμίες του Προτύπου SA8000**<sup>112</sup>

Το Πρότυπο SA8000 είναι ταυτόχρονα μια διαδικασία και ένα Πρότυπο απόδοσης σε ένα χώρο που κυριαρχείται από Πρότυπα που είναι παρόμοια. Ωστόσο, τα συστήματα διοίκησης που περιλαμβάνει αποτελούν ένα σημαντικό σημείο διαφοροποίησης καθώς μεταφέρουν το Πρότυπο στην καθημερινή πρακτική. Επίσης, η πιστοποίηση του Προτύπου κερδίζει αναγνώριση στις αναπτυσσόμενες χώρες, με βιομηχανίες να την επιζητούν ακόμα και δίχως πίεση από τους πελάτες τους.

Το Πρότυπο SA8000 εφαρμόζεται σε εταιρείες σε όλο τον κόσμο και σε βιομηχανίες, δρώντας ως στοιχείο συγκριτικής αξιολόγησης για τη διασφάλιση του σεβασμού των βασικών δικαιωμάτων στην εφοδιαστική αλυσίδα αυτών των εταιρειών και των βιομηχανιών. Μέχρι τον Ιούλιο του 2006, είχαν πιστοποιηθεί 1315 οργανισμοί σε 63 χώρες, επιδρώντας σε 647.203 εργαζόμενους.<sup>113</sup> Η παγκόσμια φύση του Προτύπου επιτρέπει στις εταιρείες που επιλέγουν τους προμηθευτές τους να χρησιμοποιούν ένα κοινό σύστημα στις λειτουργίες τους. Την περασμένη δεκαετία αναπτύχθηκαν πολλά και εγχώρια Πρότυπα. Παρόλο που τέτοια Πρότυπα είναι χρήσιμα για την κινητοποίηση σε δράση μιας βιομηχανίας, μπορούν να οδηγήσουν σε αντιγραφές και πολλαπλούς ελέγχους των ίδιων εγκαταστάσεων.

Το SA8000 έχει αναπτύξει εκτεταμένα εκπαιδευτικά προγράμματα για την προώθηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική στην προώθηση της απαραίτητης γνώσης για την πραγματοποίηση αειφόρων βελτιώσεων. Έχουν αναπτυχθεί και προφέρονται πολλοί τύποι εκπαίδευσης: για εργαζόμενους, πάνω στο πώς θα χρησιμοποιούν το Πρότυπο ως εργαλείο. Για διευθυντές, στο πώς θα τηρούν τις απαιτήσεις. Για διαχειριστές της εφοδιαστικής αλυσίδας, στο πώς θα μεταδίδουν τις απαιτήσεις και τη συνεργασία με τους προμηθευτές για να επιτευχθεί συμμόρφωση. Τέλος, έχει αναπτυχθεί και τύπος εκπαίδευσης που αναφέρεται σε επιθεωρητές του Προτύπου.

Ένα από τα βασικά στοιχεία ενός Προτύπου πιστοποίησης είναι ότι, αν οι εταιρείες μπορούν να πιστοποιηθούν, μπορούν επίσης να χάσουν την πιστοποίηση αν

δεν μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του. Με το SA8000, οποιοδήποτε άτομο ή οργανισμός έχει το δικαίωμα να παραπονεθεί ότι η πιστοποίηση είναι εσφαλμένη, προκαλώντας μια έρευνα. Επιπλέον, πιστοποιημένες εγκαταστάσεις μπορούν να χάσουν την πιστοποίησή τους και φορείς πιστοποίησης μπορούν να απωλέσουν τη δυνατότητα διενέργειας επιθεωρήσεων για το Πρότυπο.

Το SA8000 προωθεί τη διορθωτική δράση. Κατά τη διάρκεια μιας επιθεώρησης για το Πρότυπο, ο επιθεωρητής προειδοποιεί ότι θα πρέπει να υπάρξει διορθωτική δράση σε έναν ή περισσότερους τομείς προτού απονεμηθεί η πιστοποίηση για την εφαρμογή του. Αυτή η διαδικασία είναι κρίσιμη για την εξασφάλιση της συνεχούς βελτίωσης.

Το SA8000 οδηγεί σε επιχειρηματικά οφέλη. Το SAI έχει αποστείλει ερωτηματολόγια προς όλες τις πιστοποιημένες επιχειρήσεις προκειμένου να ελέγξει αν κάποια από τα οφέλη που υποτίθεται ότι υπάρχουν γίνονται πραγματικότητα, όπως η δημιουργία νέων πωλήσεων, λιγότερες χαμένες ημέρες εξαιτίας τραυματισμών, η παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών υψηλότερης ποιότητας, η αύξηση της παραγωγικότητας και η μεγαλύτερη συνοχή των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα ήταν θετικά: πάνω από τους μισούς που ανταποκρίθηκαν ανέφεραν οφέλη σε κάθε μια από τις παραπάνω κατηγορίες. Επίσης, το Ινστιτούτο έχει πραγματοποιήσει έρευνα σε πιστοποιημένες εγκαταστάσεις σχετικά με το κόστος και τα οφέλη της απόκτησης της πιστοποίησης.

Από τη δημιουργία του, ερευνητές έχουν μελετήσει και γράψει για τη χρήση του προτύπου στην Ινδία, τη Νοτιο Αφρική, τις Φιλιππίνες, την Ταϊλάνδη, τις ΗΠΑ και την Κένυα, παρέχοντας παραδείγματα των προβλημάτων που παρουσιάστηκαν και λύσεων που βρέθηκαν κατά τη χρήση του ως εργαλείου για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η κριτική για το Πρότυπο ποικίλλει και πολλές φορές παρουσιάζεται αντιφατική. Για παράδειγμα, πολλοί ισχυρίζονται ότι το Πρότυπο είναι πολύ αυστηρό, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι είναι πολύ επιεικές. Για κάποιους, αποτελεί δυνατό σημείο το γεγονός ότι απαιτεί κάποια επένδυση, ενώ άλλοι το θεωρούν ως “έξοδο”.

Μεγάλο μέρος της κριτικής για το Πρότυπο μπορεί επίσης να απευθύνεται και σε άλλα Πρότυπα που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, όλα τα διοικητικά Πρότυπα είναι προκατειλημμένα απέναντι σε εταιρείες που έχουν εγκαταστήσει συστήματα διοίκησης και είναι πιστοποιημένες σε άλλα διοικητικά Πρότυπα, όπως το ISO14001. Έτσι, είναι ευκολότερο για μεγάλες εταιρείες να

εφαρμόσουν το Πρότυπο SA8000 και δυσκολότερο για μικρότερες. Απαιτείται όμως να υπάρξει περισσότερη έρευνα για το πώς οι μικρού και οι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις μπορούν να ξεπεράσουν αυτούς τους φραγμούς, ίσως με τεχνική βοήθεια από τις κυβερνήσεις.

Στο σημείο αυτό έχει ολοκληρωθεί η παρουσίαση του Προτύπου Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000, παραθέτοντας όλα τα διαθέσιμα στοιχεία που βοηθούν στην κατανόηση του τρόπου λειτουργίας και εφαρμογής του. Ακολουθώντας όσο το δυνατόν πιστότερα την ίδια δομή, στο κεφάλαιο που ακολουθεί, παρουσιάζεται το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 προκειμένου να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη άποψη για τα δύο αυτά Πρότυπα, στοιχείο απαραίτητο για την κατανόηση του πέμπτου κεφαλαίου όπου και παρατίθεται η σύγκρισή τους.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΑ1000**



#### **4.1 Εισαγωγικά**

Στο κεφάλαιο αυτό πρόκειται να γίνει αναλυτική παρουσίαση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000.

Έπειτα μια σύντομη εισαγωγή σχετικά με το ιστορικό του Προτύπου αλλά και το Ινστιτούτο που το συνέταξε, παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του Προτύπου και οι κυριότερες χρήσεις του, ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά στη δέσμευση υπευθυνότητας στην οποία θα πρέπει να προχωρήσει κάθε οργανισμός που έχει αποφασίσει τη υιοθέτησή του.

Ακολουθεί η αναλυτική περιγραφή των Αρχών του Προτύπου (Σημαντικότητα, Πληρότητα, Ανταποκρισιμότητα), τις οποίες θα πρέπει να τηρεί κάθε οργανισμός που έχει αποφασίσει να το υιοθετήσει, ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά στη σχέση εφαρμογής των Αρχών και του επιπέδου Διασφάλισης που επιδιώκει ο κάθε οργανισμός.

Οι επόμενες παράγραφοι του κεφαλαίου αφιερώνονται στην παρουσίαση δεδομένων που θεωρούνται απαραίτητα για την εφαρμογή του Προτύπου όπως τα Αποδεικτικά Στοιχεία, η Δήλωση Διασφάλισης και τα Χαρακτηριστικά του Πάροχου Διασφάλισης.

Επειδή τα ενδιαφερόμενα μέρη διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στο Πρότυπο AA1000, αφιερώνεται επίσης μία παράγραφος για την περιγραφή της σχέσης τους με αυτό, παρέχοντας στοιχεία σχετικά με την αναγνώρισή τους από τον οργανισμό, τους στόχους, τις μεθόδους και τις τεχνικές συμμετοχής τους στη διαδικασία Διασφάλισης και ακολουθεί μία παράγραφος που αναφέρεται στην Αρχή της Συνεχούς Βελτίωσης που διέπει το Πρότυπο AA1000 και την Αναθεώρησή του.

Έπειτα από τα παραπάνω στοιχεία, παρατίθενται τα πλεονεκτήματα από τη χρήση του Προτύπου AA1000 αλλά και τα μειονεκτήματα από τη μη χρήση του. Τέλος, αφιερώνεται μία παράγραφος στην επισήμανση όλων των δυνάμεων και αδυναμιών του Προτύπου που έχουν εντοπιστεί, στοιχεία απολύτως απαραίτητα για την πραγματοποίηση της σύγκρισης μεταξύ των δύο Προτύπων που θα γίνει στο πέμπτο κεφάλαιο.

## **4.2 Γενικά στοιχεία**

### **4.2.1 Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000**

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 καταρτίστηκε το 2003 από το Ινστιτούτο AccountAbility<sup>114</sup> ως το πρώτο παγκόσμιο Πρότυπο Διασφάλισης<sup>115</sup> της αξιοπιστίας και της ποιότητας των Αναφορών<sup>116</sup> προς το κοινό σχετικά με την Απόδοση Αειφορίας.<sup>117</sup> Σκοπός του είναι να επιβεβαιώσει ότι οι ισχυρισμοί των εταιρειών εξετάζονται διεξοδικά καθώς και να ικανοποιήσει την αυξανόμενη ζήτηση από τους επενδυτές αλλά και τη νομοθεσία για δημοσιοποίηση σημαντικών πληροφοριών, ξεκαθαρίζοντας τους δεσμούς επιχειρηματικής απόδοσης και κοινωνικο-περιβαλλοντικών επιπτώσεων.<sup>118</sup> Είναι το αποτέλεσμα μιας εκτεταμένης, παγκόσμιας διαδικασίας διαβουλεύσεων, στην οποία συμμετείχαν εκατοντάδες οργανισμοί από το χώρο των επαγγελματιών, της επενδυτικής κοινότητας, των ΜΚΟ, των επιχειρήσεων και των εργατών.

Η όλη προσπάθεια είχε ξεκινήσει από το 1999, όταν το Ινστιτούτο AccountAbility εξέδωσε το Accountability 1000 Framework. Το πλαίσιο αυτό λειτουργεί περιελάμβανε ένα σύνολο κατευθυντήριων οδηγιών προς κάθε οργανισμό που ενδιαφερόταν να ενσωματώσει την υπευθυνότητα στο πλαίσιο λειτουργίας του. Η γενικότερη Αρχή στην οποία στηρίζεται είναι η Αρχή της Περιεκτικότητας,<sup>119</sup> η οποία διακρίνεται στις Αρχές της Πληρότητας,<sup>120</sup> Σημαντικότητας,<sup>121</sup> Ακρίβειας και Επικαιρότητας<sup>122</sup> (όσον αφορά το σκοπό και τη φύση των διαδικασιών του οργανισμού), της Διασφάλισης Ποιότητας,<sup>123</sup> Προσβασιμότητας<sup>124</sup> και Ποιότητας Πληροφοριών<sup>125</sup> (όσον αφορά τη σημαντικότητα των πληροφοριών) και της Συνεχούς Βελτίωσης<sup>126</sup> και Ενσωμάτωσης<sup>127</sup> (όσον αφορά τη διαχείριση των διαδικασιών σε συνεχή βάση). Με βάση το πλαίσιο αυτό, καταρτίστηκε και το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000.

Στην Ελλάδα, μπορούμε να διαπιστώσουμε την εφαρμογή του Προτύπου κυρίως σε κοινωνικούς απολογισμούς πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Vodafone Ελλάδος.<sup>128</sup> Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι χρήστες του Προτύπου αυξάνονται όλο και περισσότερο με το πέρασμα το ετών και καθώς το Πρότυπο γίνεται ευρύτερα γνωστό, από 68 το 2003, σε 75 το 2004, σε 107 το 2005, έχοντας φτάσει τους 202 στο τέλος του 2006.<sup>129</sup>

#### **4.2.2 Το Ινστιτούτο AccountAbility**<sup>130</sup>

Το Ινστιτούτο AccountAbility είναι ένας μη-κερδοσκοπικός, συμμετοχικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1995 για την προώθηση καινοτομιών σχετικά με την υπευθυνότητα, οι οποίες αναβαθμίζουν τις υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές καθώς και την ευρύτερη υπευθυνότητα της κοινωνίας των πολιτών και των δημόσιων οργανισμών.

Το Ινστιτούτο λειτουργεί ως “καταφύγιο” ατόμων και οργανισμών που ενδιαφέρονται για τον τομέα της υπευθυνότητας. Παράλληλα με τις ερευνητικές του δραστηριότητες, παρέχει πληροφόρηση, συμβουλές και ευκαιρίες στα μέλη του να συναντηθούν ώστε να ανταλλάξουν γνώσεις και εμπειρίες.

Τα 350 μέλη του περιλαμβάνουν επιχειρήσεις, ΜΚΟ και Φορείς Έρευνας και εκλέγουν ένα διεθνές Συμβούλιο, το οποίο περιλαμβάνει αντιπρόσωπους από τη Βραζιλία, την Ινδία, τη Βόρεια Αμερική, τη Ρωσία, τη Νότιο Αφρική και την Ευρώπη.

Οι καινοτομίες του Ινστιτούτου περιλαμβάνουν αρκετές “παγκόσμιες πρωτιές”: τη Σειρά Προτύπων AA1000 για τη Διασφάλιση της Αειφορίας και τη Συμμετοχή των Ενδιαφερόμενων Μερών, το PGA Framework,<sup>131</sup> το Δείκτη Υπεύθυνης Ανταγωνιστικότητας<sup>132</sup> που καλύπτει τους δεσμούς μεταξύ των υπεύθυνων επιχειρηματικών πρακτικών και της ανταγωνιστικότητας σε 80 χώρες και, σε συνεργασία με το CSRNetwork, την Κατάταξη Υπευθυνότητας<sup>133</sup> των μεγαλύτερων εταιρειών του κόσμου, η οποία εκδίδεται κάθε χρόνο από το Fortune International.

Οι βασικοί στρατηγικοί στόχοι του Ινστιτούτου AccountAbility είναι οι παρακάτω:

- Η ανάπτυξη και προαγωγή Προτύπων που προωθούν την υπευθυνότητα σχετικά με την αειφόρο ανάπτυξη.
- Η άσκηση επιρροής για την τήρηση Προτύπων υπευθυνότητας για την αειφόρο ανάπτυξη.
- Η προώθηση της πολιτικής δημόσιου ενδιαφέροντος και πρακτικών που εξουσιοδοτεί και ενδυναμώνει Πρότυπα υπευθυνότητας για την αειφόρο ανάπτυξη.
- Η ανάληψη στρατηγικής έρευνας, η οποία δημιουργεί ένα περιβάλλον που προωθεί την υπευθυνότητα για την αειφόρο ανάπτυξη.

### **4.3 Βασικά χαρακτηριστικά του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**<sup>134</sup>

Τα βασικά χαρακτηριστικά του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 είναι τα εξής:

- Καλύπτει την οργανωσιακή απόδοση σε όλη της την έκταση.
- Επικεντρώνεται στη σημαντικότητα του εξεταζόμενου υλικού προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς και την ακρίβειά του.
- Εξετάζει την πληρότητα της κατανόησης από έναν οργανισμό της απόδοσής του και των επιπτώσεών της καθώς και τις σχετιζόμενες με τα παραπάνω στοιχεία απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών.
- Εξετάζει την ανταποκρισιμότητα του οργανισμού στα ενδιαφερόμενα μέρη και κατά τη διαδικασία αυτή ερμηνεύει τις Αναφορές ως μέρος μιας συνεχούς επαφής με αυτά.
- Παρέχει μια προνοητική προσέγγιση που καταδεικνύει πόσο ικανός είναι ένας οργανισμός να φέρει σε πέρας πολιτικές και στόχους καθώς και να ανταποκριθεί σε μελλοντικά Πρότυπα και προσδοκίες.
- Καθιερώνει τη βάση των δημόσιων Αναφορών Διασφάλισης, οι οποίες “χτίζουν” την αξιοπιστία των δημόσιων Αναφορών Αειφορίας.
- Υποστηρίζει και ενοποιεί προσεγγίσεις προς τη Διασφάλιση χρησιμοποιώντας πολλαπλούς προμηθευτές, προσεγγίσεις και Πρότυπα, συμπεριλαμβανόμενης της συμβατότητας με τους Κατευθυντήριους Κανόνες Αναφορών Αειφορίας του GRI.
- Απευθύνεται σε οργανισμούς διαφόρων τύπων και μεγεθών και Πάροχους Διασφάλισης<sup>135</sup> με διαφορετικά γεωγραφικά, πολιτισμικά και κοινωνικά υπόβαθρα.
- Απαιτεί ανακοινώσεις από τους Πάροχους Διασφάλισης αναφορικά με τις ικανότητες και τις σχέσεις τους με τους Αναφέροντες Οργανισμούς<sup>136</sup> π.χ. πελάτες για τη συγκεκριμένη Περίοδο Αναφοράς.<sup>137</sup>

### **4.4 Χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**

Η χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 γίνεται κυρίως από τους Πάροχους Διασφάλισης για την καθοδήγηση του τρόπου με τον οποίο σχεδιάζονται και εφαρμόζονται ζητήματα σχετικά με τη Διασφάλιση. Επιπλέον, το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 θα πρέπει να παρέχει πληροφορίες για τον τρόπο που:



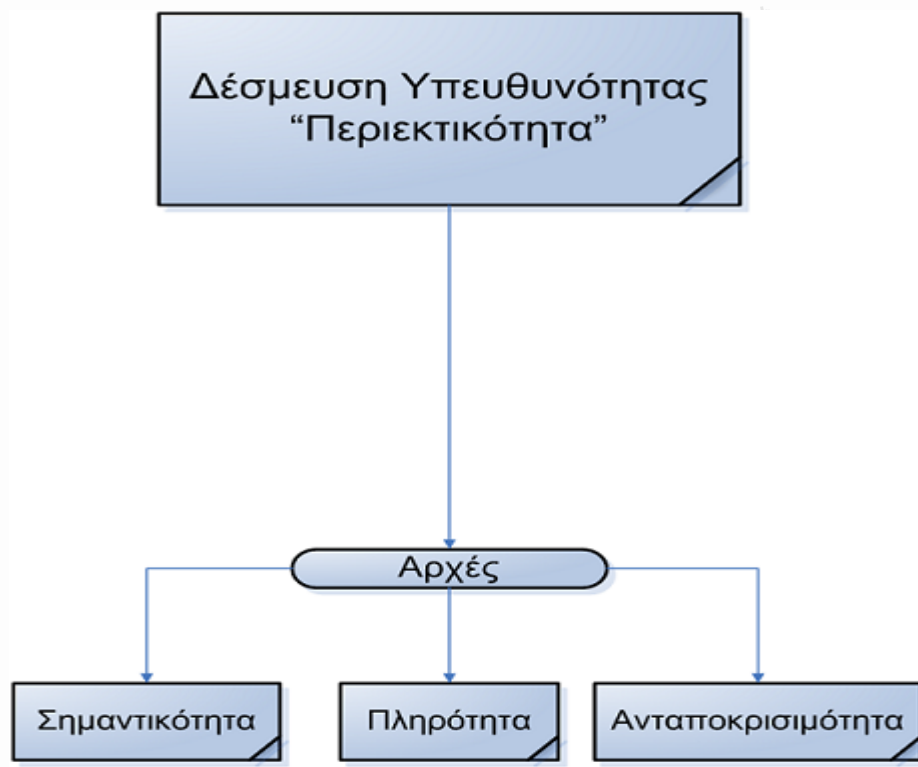
- Οι Αναφέροντες Οργανισμοί εξετάζουν, σχεδιάζουν, περιγράφουν και επιβλέπουν την εφαρμογή της Διασφάλισης (συμπεριλαμβανομένης της εσωτερικής Διασφάλισης) καθώς και καθοδηγούν Διευθυντές και Συμβούλια στην επίβλεψη μη-οικονομικών αποκαλύψεων.
- Τα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού εξετάζουν την ποιότητα της Διασφάλισης και των συνδεόμενων με αυτήν Αναφορών.
- Οι οργανισμοί που καθιερώνουν Πρότυπα και διαμορφώνουν πολιτικές αναπτύσσουν ιδιωτικά, εθελοντικά Πρότυπα καθώς και εθελοντικές και θεσμοθετημένες απόψεις σχετικά με την οργανωσιακή υπευθυνότητα, ειδικότερα για τις Αναφορές και τη Διασφάλιση.
- Η επαγγελματική ανάπτυξη και οι ειδικοί της εκπαίδευσης δημιουργούν επαγγελματικές ικανότητες στη Διασφάλιση και τη συνολική οργανωσιακή υπευθυνότητα.

#### **4.5 Δέσμευση Υπευθυνότητας**<sup>138</sup>

Οργανισμοί που υιοθετούν οποιοδήποτε τμήμα της Σειράς Προτύπων AA1000, συμπεριλαμβανομένου του Προτύπου Διασφάλισης AA1000, δεσμεύονται στην εφαρμογή της Αρχής της Περιεκτικότητας. Με την εφαρμογή της Αρχής αυτής εξασφαλίζεται.<sup>139</sup>

- η δέσμευση του οργανισμού για την αναγνώριση και κατανόηση της κοινωνικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής του απόδοσης και επίδρασης καθώς και οι συνδεόμενες απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών.
- η δέσμευση του οργανισμού για τη μελέτη και ανταπόκριση (θετική η αρνητική) των πολιτικών και των πρακτικών του στις φιλοδοξίες και τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών.
- η δέσμευση του οργανισμού για την παροχή Αναφορών στα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του αλλά και τα συνεπαγόμενα αποτελέσματά τους.

#### Διάγραμμα 4.1: Πρότυπο Διασφάλισης ΑΑ1000: Δέσμευση και Αρχές



#### **4.6 Το Πρότυπο Διασφάλισης ΑΑ1000 οι Αρχές του**<sup>140</sup>

##### **4.6.1 Εφαρμογή των Αρχών και Επίπεδα Διασφάλισης**

Όλες οι Αρχές του Προτύπου θα πρέπει να εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε εργασία σχετική με τη Διασφάλιση. Ο τρόπος που εφαρμόζονται εξαρτάται από το επίπεδο Διασφάλισης που επιδιώκεται από τον οργανισμό.

Το επίπεδο Διασφάλισης μπορεί να εξαρτάται από την έκταση και την ποιότητα των εξής στοιχείων:

- Διαθέσιμες πληροφορίες
- Σαφήνεια των αποδεικτικών στοιχείων
- Υποκείμενα συστήματα και διαδικασίες
- Εσωτερικά συστήματα Διασφάλισης
- Υπάρχουσα Διασφάλιση για συγκεκριμένους τομείς των Αναφορών Απόδοσης
- Διαθέσιμοι (για τη Διασφάλιση) πόροι από τον Αναφέροντα Οργανισμό
- Νομικοί ή εμπορικοί περιορισμοί
- Ικανότητες του Πάροχου Διασφάλισης

Το επίπεδο Διασφάλισης αναμένεται, παρόλο που δεν απαιτείται, να αυξηθεί με το πέρασμα του χρόνου, καθώς οι πληροφορίες και τα υποκείμενα συστήματα που σχετίζονται με τις Αναφορές Αειφορίας βελτιώνονται.

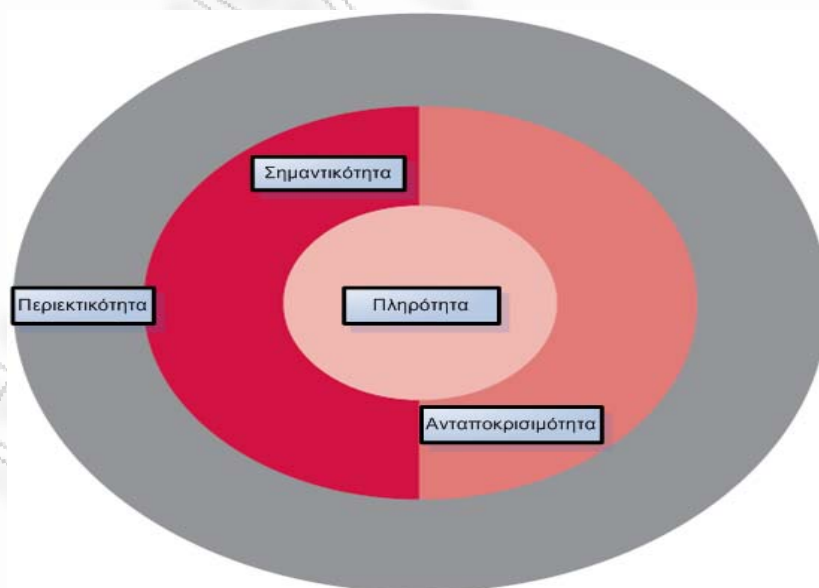
Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να σημειώσει στην Αναφορά πώς η εφαρμογή των Αρχών μπορεί να ποικίλλει σε διαφορετικούς τομείς απόδοσης και συνεπώς στην Αναφορά. Ο Πάροχος Διασφάλισης και ο Αναφέρων Οργανισμός θα πρέπει από κοινού να σχεδιάσουν και να συμφωνήσουν για το επίπεδο Διασφάλισης που επιδιώκεται. Το επίπεδο Διασφάλισης μπορεί να μεταβληθεί όσο ο Πάροχος Διασφάλισης διεξάγει το έργο του. Αυτό θα πρέπει να ανακοινωθεί στα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να μπορέσουν να αποφασίσουν το βαθμό αξιοπιστίας που θα αποδώσουν στη Διασφάλιση.

#### **4.6.2 Οι Αρχές του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**

Οι παρακάτω Αρχές θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τη διαδικασία Διασφάλισης με βάση το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000:

- Αρχή 1<sup>η</sup> (A1) Σημαντικότητα
- Αρχή 2<sup>η</sup> (A2) Πληρότητα
- Αρχή 3<sup>η</sup> (A3) Ανταποκρισιμότητα

#### **Διάγραμμα 4.2: Οι Αρχές του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**



Πηγή: AccountAbility (2006)

Όλες οι Αρχές βασίζονται στην αρχή της Περιεκτικότητας. Η Περιεκτικότητα αποτελεί το αρχικό στάδιο για τον καθορισμό της σημαντικότητας των δεδομένων. Η Ανταποκρισιμότητα εξαρτάται από τον προσδιορισμό των σημαντικών δεδομένων. Η Πληρότητα εξασφαλίζει ότι ο καθορισμός των σημαντικών δεδομένων και η σχέση τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη, για τα οποία είναι σημαντικά, είναι δίκαιοι και ισορροπημένοι καθώς και ότι η ανταπόκριση στα σημαντικά δεδομένα καθώς και τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι επίσης δίκαιη και ισορροπημένη.<sup>141</sup>

#### **4.6.2.1 Σημαντικότητα (Materiality)**

**Η Αρχή της Σημαντικότητας του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 απαιτεί ο Πάροχος Διασφάλισης να δηλώσει αν ο Αναφέρων Οργανισμός έχει συμπεριλάβει στην Αναφορά τις πληροφορίες για την Απόδοση Αειφορίας που απαιτούνται από τα ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να μπορούν να κρίνουν, να λάβουν αποφάσεις και να προχωρήσουν σε δράσεις βάσει των πληροφοριών αυτών.**

##### **4.6.2.1.1 Η ιδέα της Σημαντικότητας**<sup>142</sup>

Η ιδέα της Σημαντικότητας προέρχεται από τις χρηματοοικονομικές αναφορές και τους ελέγχους. Η σημαντικότητα στις Αναφορές ορίζεται ως εξής: “Η πληροφορία είναι σημαντική αν η παράλειψη ή η λανθασμένη διατύπωσή της μπορεί να επηρεάσει τις οικονομικές αποφάσεις των χρηστών που θεωρούνται ως βάση της Αναφοράς. Η Σημαντικότητα εξαρτάται από το μέγεθος του αντικειμένου ή του λάθους που κρίνεται στην περίπτωση της παράλειψης ή της λανθασμένης υποδήλωσης. Επιπλέον, η Σημαντικότητα προσφέρει ένα οριακό σημείο παρά αποτελεί ένα πρωταρχικό ποιοτικό χαρακτηριστικό το οποίο θα πρέπει να έχουν οι πληροφορίες ώστε να είναι χρήσιμες”.

Με βάση την άποψη της European Federation of Accountants<sup>143</sup> σχετικά με την Σημαντικότητα, είναι καθοριστική η ύπαρξή της κατά τη διάρκεια του προσδιορισμού των απαιτήσεων συγκέντρωσης αποδεικτικών στοιχείων. Επιπλέον, με τη χρήση της, ο επαγγελματίας θα πρέπει να καταλάβει ποιοί παράγοντες θα επηρεάσουν τις αποφάσεις των μελλοντικών χρηστών. Η σπουδαιότητα των ποιοτικών και ποσοτικών παραγόντων στον καθορισμό της Σημαντικότητας αποτελεί θέμα επαγγελματικής διαβούλευσης.

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 βασίζεται σε αυτό και απαιτεί από τον Πάροχο να εξετάζει τον προσδιορισμό της Σημαντικότητας από έναν οργανισμό σε

σχέση με μια γκάμα κριτηρίων και όχι μόνο σε σχέση με τα χρηματοοικονομικά όρια. Όπως στην περίπτωση των χρηματοοικονομικών αναφορών και ελέγχων, ένα θέμα, μια υπόθεση ή μια επίδραση είναι σημαντική αν μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις, τη δράση και τη συμπεριφορά των ενδιαφερόμενων μερών του ίδιου του οργανισμού.

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000, αναγνωρίζοντας τα ενδιαφερόμενα μέρη ως χρήστες και απαιτώντας τη συμμετοχή τους στον καθορισμό της Σημαντικότητας, ξεκαθαρίζει ότι αποτελούν σημαντική πηγή αποδεικτικών στοιχείων και ότι οι απόψεις τους μετρούν στον καθορισμό της.

Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αξιολογήσει την αποφασιστικότητα του οργανισμού σε θέματα, υποθέσεις και αποτελέσματα που είναι σημαντικά για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και αν υπάρχουν σημαντικές λανθασμένες διατυπώσεις ή παραλείψεις στις Αναφορές του.

Μια λανθασμένη διατύπωση ή παράλειψη υπάρχει όταν πληροφορίες δεν αποκαλύπτονται ή, αν αποκαλυφθούν, είναι σε κάποιο βαθμό αλλοιωμένες έτσι ώστε να επηρεάσουν τις αποφάσεις, τη δράση και τη συμπεριφορά των ενδιαφερόμενων μερών του οργανισμού.

#### 4.6.2.1.2 Συνάφεια και σπουδαιότητα

Ένας οργανισμός, μαζί με τα ενδιαφερόμενα μέρη, θα πρέπει να καθορίζει τί είναι σημαντικό για ποιόν, γιατί και σε ποιο σημείο. Με άλλα λόγια, για τον καθορισμό της Σημαντικότητας θα πρέπει να αναλυθεί η συνάφεια αυτών των ζητημάτων με τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και η σπουδαιότητά τους σε σχέση με την ικανότητα του οργανισμού να δημιουργεί και να διατηρεί δημόσια και ιδιωτική αξία.

Συνάφεια σημαίνει “τί έχει σημασία” και σπουδαιότητα σημαίνει “πόσο σημασία έχει”.

Η συνάφεια προσδιορίζεται από την ανάλυση ενός ζητήματος σε σχέση με τους παράγοντες που επηρεάζουν την αειφορία και τις βασικές σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η σπουδαιότητα προσδιορίζεται από την ανάλυση της σοβαρότητας της επίδρασης (φύση, έκταση και βαθμός) σε σχέση με το αν έχει ήδη συμβεί, συμβαίνει ή πρόκειται να συμβεί.

Η καθιέρωση κριτηρίων για την ανάλυση της συνάφειας και της σπουδαιότητας των ζητημάτων και συνεπώς του προσδιορισμού της σημαντικότητάς τους μπορεί να

συνδεθεί με τρέχουσες πρακτικές κινδύνου. Η αποτελεσματική διαχείριση των πρακτικών διαχείρισης κινδύνου απαιτεί τη μελέτη θετικών και αρνητικών ζητημάτων και θα πρέπει να αναγνωρίζει και να αξιολογεί ευκαιρίες αλλά και κινδύνους.

Στον καθορισμό της συνάφειας και της σπουδαιότητας ο οργανισμός θα πρέπει να καθορίζει επαρκώς το σκοπό της δράσης του. Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 συνηγορεί υπέρ ενός ανοικτού σκοπού. Ένας οργανισμός θα πρέπει να μελετά όχι μόνο τα θέματα στα οποία μπορεί να ασκήσει διαχειριστικό έλεγχο αλλά και αυτά που μπορεί να επηρεάσει. Ο σκοπός θα πρέπει να συνυπολογίζει φυσικούς, οργανωσιακούς και χρονικούς περιορισμούς. Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να δηλώνει ξεκάθαρα τα όρια στη Δήλωση Διασφάλισης.

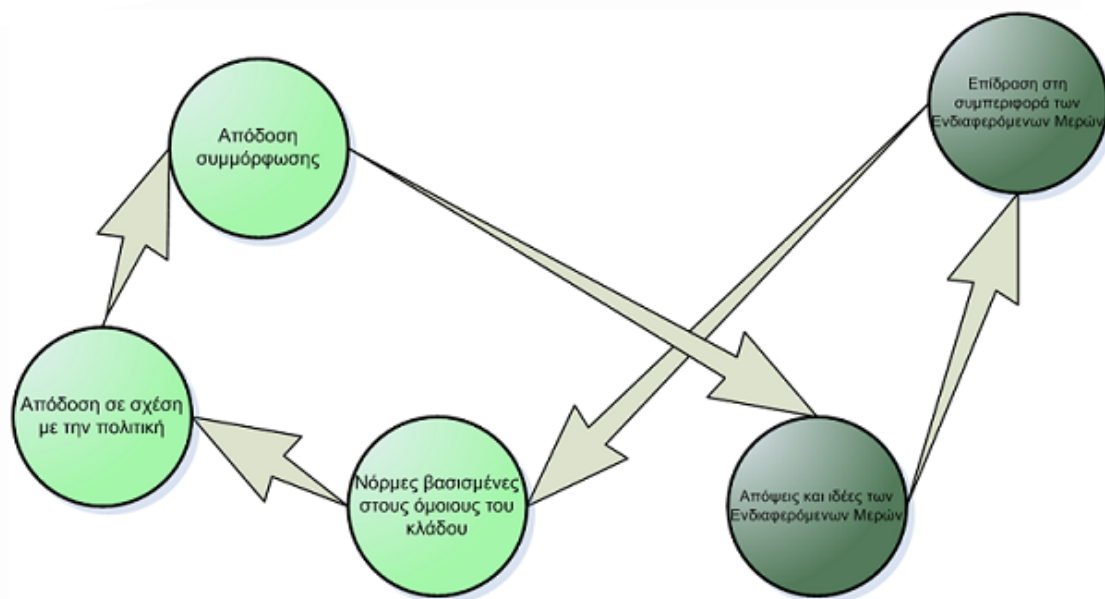
#### 4.6.2.1.3 Προσδιορισμός της Σημαντικότητας<sup>144</sup>

Ο καθορισμός της Σημαντικότητας θα πρέπει να είναι συστηματικός και δικαιολογήσιμος. Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αναλύσει τη διαδικασία που χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό της Σημαντικότητας και τη συστηματική εφαρμογή της.

Η διαδικασία θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση της συνάφειας και της σπουδαιότητας και ξεκάθαρα να αναγνωρίζει και να δηλώνει τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν. Τα κριτήρια θα πρέπει να παρέχουν μια πλήρη κατανόηση της συνάφειας. Επίσης, θα πρέπει να καθιερώνει και να δηλώνει τη βάση για τον καθορισμό του παρελθόντος, τρέχοντος ή πιθανών μελλοντικού γεγονότος και τη σοβαρότητα της επίδρασής του και να ξεκαθαρίζει πώς εμπλέκονται τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Το Ινστιτούτο AccountAbility έχει αναπτύξει έναν έλεγχο για την Σημαντικότητα, αποτελούμενο από 5 τομείς.<sup>145</sup> Ενώ αυτή η διαδικασία σκοπεύει στην παροχή μιας συγκριτικής αξιολόγησης για την ανάλυση της συνάφειας, δεν αποτελεί απαίτηση.

### Διάγραμμα 4.3: Προσδιορισμός της Σημαντικότητας



Πηγή: AccountAbility (2003)

Η διαδικασία αναγνωρίζει και εξετάζει ζητήματα σε σχέση με τα εξής στοιχεία:<sup>146</sup>

1. *Απόδοση συμμόρφωσης*. Ο έλεγχος θα πρέπει να μελετήσει τους τομείς της μη-οικονομικής απόδοσης στους οποίους υπάρχει σημαντική νομική, νομοθετική ή άμεσα χρηματοοικονομική επίδραση.
2. *Απόδοση σε σχέση με την πολιτική*. Ο έλεγχος θα πρέπει να αναγνωρίζει τους παράγοντες της απόδοσης που συνδέονται με προσυμφωνημένες απόψεις πολιτικής, άσχετα με τις χρηματοοικονομικές επιπτώσεις.
3. *Νόρμες βασισμένες στους όμοιους του κλάδου*. Τομείς της απόδοσης μπορεί να είναι σημαντικοί όπου οι συνεργάτες και οι ανταγωνιστές θεωρούν ότι είναι, άσχετα αν η εταιρεία από μόνη της έχει μια σχετική πολιτική ή αν ενδέχεται να παρουσιαστούν κάποιες χρηματοοικονομικές επιπτώσεις.
4. *Σημαντικότητα βασισμένη στα ενδιαφερόμενα μέρη*, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει:
  - I. *Επίδραση στη συμπεριφορά των ενδιαφερόμενων μερών*: Θα πρέπει να συνυπολογίζονται οι απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών σε περιπτώσεις που η απόκρυψη σχετιζόμενων πληροφοριών μπορεί να επιδράσει στις αποφάσεις και τη συμπεριφορά τους, σε σχέση με την εταιρεία αλλά και σε άλλες περιπτώσεις.
  - II. *Απόψεις και ιδέες των ενδιαφερόμενων μερών*: Η Σημαντικότητα θα πρέπει να περιλαμβάνει τομείς της απόδοσης σχετικούς με τις απόψεις

και τις ιδέες των ενδιαφερόμενων μερών, όπου αυτοί θεωρούνται σχετικοί με τις μελλοντικές αποφάσεις και τη συμπεριφορά τους.

Στη βάση των παραμέτρων που αναφέρθηκαν παραπάνω, θα συμφωνηθούν μεταξύ του Πάροχου Διασφάλισης και του Αναφέροντος Οργανισμού τα κριτήρια που θα επιτρέψουν στον Πάροχο να αναλάβει το έργο της Διασφάλισης.

Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αποφασίσει αν ό, τι υπάρχει στην Αναφορά είναι σημαντικό για:

- Τον Αναφέροντα Οργανισμό, για παράδειγμα αν οι δείκτες και οι στόχοι που συμπεριλαμβάνονται στην Αναφορά μπορούν να χρησιμοποιηθούν και χρησιμοποιούνται σε στρατηγικά και επιχειρησιακά εργαλεία και διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- Τα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού, προκειμένου να τα καταστήσει ικανά να ερμηνεύσουν τις πληροφορίες με τρόπο σχετικό με τις συγκεκριμένες ανάγκες λήψης αποφάσεων, για παράδειγμα η εξασφάλιση της συγκρισιμότητας των Αναφορών στο πέρασμα του χρόνου με τις Αναφορές άλλων οργανισμών και σε σχέση με άλλα Πρότυπα.

Με βάση τα αποδεικτικά στοιχεία, ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να σχηματίσει μια άποψη σχετικά με την σημαντικότητα των πιθανών παραλείψεων και λανθασμένων διατυπώσεων στην Αναφορά. Ο Πάροχος θα πρέπει να επισημάνει τις σημαντικές παραλείψεις και τις λανθασμένες διατυπώσεις στον Αναφέροντα Οργανισμό και να τον ενθαρρύνει να τροποποιήσει την Αναφορά. Αν τα στοιχεία αυτά δεν συμπεριληφθούν στην Αναφορά, ο Πάροχος θα πρέπει να τα συμπεριλάβει στη Δήλωση Διασφάλισης.

#### 4.6.2.1.4 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής<sup>147</sup>

Τα παρακάτω κριτήρια είναι το αποτέλεσμα μιας συγκριτικής αξιολόγησης για τη εξέταση της τήρησης της Αρχής. Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να καθορίσει τί απαιτείται προκειμένου να καθοριστεί ότι αυτά τα κριτήρια ικανοποιούνται και ποιά αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα. Διαφορετικά επίπεδα Διασφάλισης ενδεχομένως να απαιτούν διαφορετικά επίπεδα αποδεικτικών στοιχείων.

1. Υπάρχει διαδικασία για τον καθορισμό του τί είναι σημαντικό;
2. Η διαδικασία περιλαμβάνει αξιολόγηση της συνέπειας;



3. Η διαδικασία περιλαμβάνει αξιολόγηση της σπουδαιότητας;
4. Η διαδικασία αντιπροσωπεύει τις απόψεις και τη σημασία των ενδιαφερόμενων μερών;
5. Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι ξεκάθαρα και κατανοητά;
6. Υπάρχει διαδικασία για την επίλυση συγκρούσεων ή διλημάτων μεταξύ διαφορετικών προσδοκιών αναφορικά με την σημαντικότητα;
7. Οι διαδικασίες εφαρμόζονται συστηματικά;
8. Ο προσδιορισμός της Σημαντικότητας είναι σύμφωνος με τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών;
9. Υπάρχουν οποιεσδήποτε παραλείψεις ή λανθασμένες διατυπώσεις;

#### **4.6.2.2 Πληρότητα (Completeness)**

**Η Αρχή της Πληρότητας του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 απαιτεί ο Πάροχος Διασφάλισης να αξιολογήσει το βαθμό που ο Αναφέρων Οργανισμός μπορεί να αναγνωρίσει και να κατανοήσει τους τομείς που είναι σημαντικοί για την Απόδοση Αειφορίας.**

##### **4.6.2.2.1 Αμεροληψία και ισορροπία**

Η κατανόηση από έναν οργανισμό της απόδοσής του θα πρέπει να είναι αμερόληπτη και ισορροπημένη. Η αμεροληψία θα πρέπει να υπολογίζει παράγοντες όπως η σημασία, η σχετικότητα, η αξιοπιστία, η συγκρισιμότητα και η κατανοησιμότητα των πληροφοριών. Οι πληροφορίες που παρατίθενται θα πρέπει να εξηγούνται λεπτομερώς για τα ενδιαφερόμενα μέρη που χρησιμοποιούν την Αναφορά προκειμένου να λάβουν αποφάσεις με υψηλό βαθμό εμπιστοσύνης.

Η ισορροπία απαιτεί να υπάρχει μια λογική και ισορροπημένη εικόνα της Απόδοσης Αειφορίας του Αναφέροντος Οργανισμού και η αναφερόμενη απόδοση να μην αλλοιώνεται από υπερβολική έμφαση η οποία συγκαλύπτει μια παράλειψη. Όλες οι πληροφορίες που είναι σημαντικές για τους χρήστες, ευνοϊκές ή μη, για την αξιολόγηση της οικονομικής, περιβαλλοντικής και κοινωνικής επίδοσης του Αναφέροντος Οργανισμού θα πρέπει να εμφανίζονται με τρόπο συμβατό με το δηλωθέντα σκοπό. Η ισορροπία στα μέσα επικοινωνίας μπορεί να επηρεαστεί από τον καθορισμό προτεραιοτήτων και την παρουσίαση των πληροφοριών.

#### 4.6.2.2.2 Καθορισμός του βαθμού Πληρότητας

Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αναλύσει τον τρόπο που ο οργανισμός έχει θέσει όρια για:

- τον εντοπισμό θεμάτων που αφορούν τον οργανισμό
- το σκοπό της διαδικασίας Διασφάλισης και
- το σκοπό της Αναφοράς.

#### 4.6.2.2.3 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής

Η Αρχή απαιτεί η διαδικασία Διασφάλισης να αξιολογήσει το βαθμό που ο Αναφέρων Οργανισμός μπορεί να αναγνωρίσει και να κατανοήσει τη σχετιζόμενη με αυτόν Απόδοση Αειφορίας που συνδέεται με δραστηριότητες, προϊόντα, υπηρεσίες, τοποθεσίες και θυγατρικές των οποίων έχει τη διοίκηση αλλά και τη νομική ευθύνη. Αυτά τα στοιχεία μπορεί να εκτείνονται σε μεγέθη πολύ μεγαλύτερα από τα συνηθισμένα. Αυτοί οι τομείς, όμως, σχετίζονται με την Αρχή της Πληρότητας σε περιπτώσεις που ο Αναφέρων Οργανισμός έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει αυτή την Απόδοση, για παράδειγμα στα αποτελέσματα της χρήσης των προϊόντων.

Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να εντοπίσει ανεπάρκειες αναφορικά με την κατανόηση της πραγματικότητας από τον Οργανισμό στην Απόδοσή του καθώς και να διαπραγματευτεί ελλείψεις στην Πληρότητα, για τις οποίες ο Οργανισμός θα πρέπει να ενθαρρυνθεί ώστε να διορθώσει ή αλλιώς να τις καταγράψει στην Αναφορά του.

Τα παρακάτω κριτήρια είναι το αποτέλεσμα μιας συγκριτικής αξιολόγησης για τη εξέταση της τήρησης της Αρχής. Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να καθορίσει τί απαιτείται προκειμένου να καθοριστεί ότι αυτά τα κριτήρια ικανοποιούνται και ποιά αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα. Διαφορετικά επίπεδα Διασφάλισης ενδεχομένως να απαιτούν διαφορετικά επίπεδα αποδεικτικών στοιχείων.

1. Υπάρχει διαδικασία για τον καθορισμό ορίων (του οργανισμού, της διαδικασίας Διασφάλισης, της Αναφοράς);
2. Υπάρχει διαδικασία για την αντιμετώπιση των θεμάτων και των απόψεων που αναπτύσσονται από τα ενδιαφερόμενα μέρη;
3. Ο οργανισμός έχει κάποια διαδικασία για να κρίνει τί είναι αμερόληπτο και ισορροπημένο για μια οποιαδήποτε Αναφορά;
4. Οι παραπάνω διαδικασίες (1 - 3) έχουν εφαρμοστεί συστηματικά;

5. Τα ενδιαφερόμενα μέρη συμφωνούν ότι η Αναφορά είναι αμερόληπτη και ισορροπημένη;
6. Συγκεκριμένες αναφορές και μέσα επικοινωνίας είναι αμερόληπτα και ισορροπημένα;

#### **4.6.2.3 Ανταποκρισιμότητα (Responsiveness)**

**Η Αρχή της Ανταποκρισιμότητας του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 απαιτεί ο Πάροχος Διασφάλισης να αξιολογήσει αν ο Αναφέρων Οργανισμός έχει ανταποκριθεί στις απόψεις, τις πολιτικές και τα Πρότυπα που σχετίζονται με τα ενδιαφερόμενα μέρη και στη συνέχεια έχει καταγράψει τις σχετικές ενέργειες στην Αναφορά του.**

##### **4.6.2.3.1 Προτεραιότητα στην Ανταπόκριση**<sup>148</sup>

Ένας οργανισμός θα πρέπει να διαθέτει μια διαδικασία για την ανταπόκριση σε θέματα σχετικά με την Πραγματικότητα όπως η ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, στρατηγικών και πλάνων που συμβαδίζουν με τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών. Μιας και η ανταπόκριση σε θέματα αυτού του ενδιαφέροντος θα απορροφήσει κάποιους πόρους, θα πρέπει να τεθούν κάποιες προτεραιότητες σε σχέση με αυτή.

Μια συστηματική διαδικασία για τον καθορισμό της συνάφειας και της σπουδαιότητας των θεμάτων που σχετίζονται με την Πραγματικότητα θα παρέχει τη βάση για αποφάσεις σχετικά με την προτεραιότητα.

##### **4.6.2.3.2 Πόροι για την Ανταπόκριση**

Οι πόροι είναι επαρκείς όταν επιτρέπουν στον οργανισμό να πετύχει στο καθορισμένο χρονικό πλαίσιο τις δεσμεύσεις του και να διαδώσει την ανταπόκρισή του με τρόπο που συμφωνεί με την άποψη των ενδιαφερόμενων μερών.

##### **4.6.2.3.3 Επικαιρότητα της Ανταπόκρισης**

Η χρησιμότητα της ανταπόκρισης συνδέεται στενά με την επικαιρότητά της. Μια έγκαιρη ανταπόκριση καθιστά ικανό τόσο τον οργανισμό όσο και τα ενδιαφερόμενα μέρη να λάβουν αποφάσεις βάσει πληροφοριών. Μια ανταπόκριση που δεν είναι έγκαιρη θα προκαλέσει αλλαγές στις αποφάσεις.

#### 4.6.2.3.4 Δημοσιοποιώντας την Ανταπόκριση

Η Ανταποκρισιμότητα θα πρέπει να μελετάται σε σχέση με τους μελλοντικούς χρήστες και στο πλαίσιο της συνολικής ανταπόκρισης σε θέματα και ζητήματα που σχετίζονται με την Σημαντικότητα. Ακόμα και αν ένας οργανισμός επιλέξει να δημοσιεύσει μια Αναφορά ή να χρησιμοποιήσει μια σειρά άλλων επικοινωνιακών μέσων, θα πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι ικανοποιεί τις ανάγκες των χρηστών για πληροφορίες που μπορούν να κατανοήσουν και που απαιτούν ώστε να λάβουν αποφάσεις βάσει των πληροφοριών αυτών.

#### 4.6.2.3.5 Συμμετοχή και πρόσβαση στην Ανταπόκριση

Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αξιολογήσει την πρόσβαση των ενδιαφερόμενων μερών

- στη διαδικασία ανάπτυξης μεθόδων ανταπόκρισης (πολιτικές, στρατηγικές, σχέδια) και
- στην πληροφόρηση σχετικά με τις μεθόδους ανταπόκρισης

Σε έναν οργανισμό, οι διαδικασίες και οι μηχανισμοί παροχής πρόσβασης θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές ανάγκες και δυνατότητες των ενδιαφερόμενων μερών και να μην απαιτούν καταβολή σημαντικής προσπάθειας. Οι πληροφορίες θα πρέπει να είναι ξεκάθαρες και κατανοητές.

#### 4.6.2.3.6 Αξιολόγηση της τήρησης της Αρχής

Η Αρχή της Ανταποκρισιμότητας απαιτεί ο Αναφέρων Οργανισμός να παρουσιάσει στην Αναφορά του αυτά που έχει αποφασίσει να κάνει σε ανταπόκριση των απόψεων και των ενδιαφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών καθώς και να προβάλλει επαρκείς δείκτες των συνδεδεμένων αλλαγών στην Απόδοση Αειφορίας του. Η Αρχή δεν απαιτεί ο Οργανισμός να συμφωνεί ή να συμμορφώνεται με τις απόψεις και τα ενδιαφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών αλλά ότι έχει ανταποκριθεί με συνέπεια και λογική σε αυτά.

Οι Πάροχοι Διασφάλισης θα πρέπει να αξιολογήσουν αν ο Αναφέρων Οργανισμός έχει:

- αποφασίσει πώς σκοπεύει να ανταποκριθεί στις απόψεις και τα ενδιαφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών
- καθιερώσει σχετικές πολιτικές, στόχους και δείκτες

- αποδείξει ότι έχει διαθέσει αρκετούς πόρους ώστε να μπορέσει να εφαρμόσει τις σχετικές πολιτικές και δεσμεύσεις
- καταγράψει τα παραπάνω στην Αναφορά του με τρόπο που είναι ταυτόχρονα έγκυρος και προσβάσιμος για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Τα παρακάτω κριτήρια είναι το αποτέλεσμα μιας συγκριτικής αξιολόγησης για τη εξέταση της τήρησης της Αρχής. Ένας Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να καθορίσει τί απαιτείται προκειμένου να καθοριστεί ότι αυτά τα κριτήρια ικανοποιούνται και ποιά αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα. Διαφορετικά επίπεδα Διασφάλισης ενδεχομένως να απαιτούν διαφορετικά επίπεδα αποδεικτικών στοιχείων.

1. Διαθέτει ο οργανισμός διαδικασία για να αποφασίσει σε ποιά ζητήματα να ανταποκριθεί;
2. Διαθέτει ο οργανισμός διαδικασία για να ενσωματώσει τις μεθόδους ανταπόκρισης που χρησιμοποιεί στη διαχείριση, τη διακυβέρνηση και τις διαδικασίες αλλαγών;
3. Οι παραπάνω διαδικασίες (1 - 3) εφαρμόζονται συστηματικά;
4. Διαθέτει ο οργανισμός αρκετούς πόρους για την εφαρμογή των δεσμεύσεών του;
5. Οι πληροφορίες για την ανταπόκριση του οργανισμού είναι διαθέσιμες και προσβάσιμες στα ενδιαφερόμενα μέρη;
6. Η δημοσιοποίηση της ανταπόκρισης είναι συμβατή με τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών;
7. Διαθέτει ο οργανισμός διαδικασίες για την αποφυγή σημαντικών λανθασμένων διατυπώσεων όταν δημοσιοποιεί την ανταπόκρισή του στα ενδιαφερόμενα μέρη;
8. Αναγνωρίζει ο οργανισμός κάποιες παραλείψεις και εφαρμόζει διορθωτικές δράσεις σε σχέση με την ανταποκρισιμότητά του;

#### **4.7 Αποδεικτικά στοιχεία**<sup>149</sup>

Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να αξιολογήσει αν ο Αναφέρων Οργανισμός παρέχει επαρκή αποδεικτικά στοιχεία για την υποστήριξη των πληροφοριών που περιέχονται στην Αναφορά.

Ο Πάροχος θα πρέπει να συγκεντρώσει και να αξιολογήσει τα στοιχεία που υποστηρίζουν τις πληροφορίες της Αναφοράς καθώς και το πόσο ισχυρά είναι τα

συστήματα και οι διαδικασίες που υποστηρίζουν τη σύνταξη και εφαρμογή της. Τα αποδεικτικά στοιχεία περιλαμβάνουν:

- *Ποσοτικές πληροφορίες* σχετικά με την απόδοση του οργανισμού στο πέρασμα του χρόνου και τα συστήματα που υποστηρίζουν την παραγωγή σε αυτόν. Οι πληροφορίες θα πρέπει, σε γενικό πλαίσιο, να ερευνώνται χρησιμοποιώντας υπάρχουσες προσεγγίσεις για τις διαδικασίες Διασφάλισης, που από κοινού χρησιμοποιούνται στην ανάλυση χρηματοοικονομικών και περιβαλλοντικών δεδομένων.
- *Ποιοτικές πληροφορίες* σχετικά με την απόδοση του οργανισμού στο πέρασμα του χρόνου, όπως απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών, θα πρέπει να ερευνώνται προκειμένου να διαπιστωθεί αν ικανοποιούν: τη Σημαντικότητα των πληροφοριών που παρέχονται στην Αναφορά, την Αρχή της Πληρότητας, την ισορροπία στην επιλογή περιπτώσεων και την ποιότητα της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών. Ο Πάροχος Διασφάλισης μπορεί να το θεωρήσει απαραίτητο να συνομιλήσει απευθείας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να εξετάσει την ποιότητα των αποδεικτικών στοιχείων που παρέχονται από τον Αναφέροντα Οργανισμό. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την απόφαση του Πάροχου για το αν υπάρχει ανάγκη κατά πρόσωπο συνάντησης μεταξύ κάποιου από τα ενδιαφερόμενα μέρη και του Αναφέροντος Οργανισμού.
- *Ποιοτικές και ποσοτικές πληροφορίες* σχετικά με την εξέταση της εφικτότητας των στόχων και άλλων δεσμεύσεων που έχει αναλάβει ο Αναφέρων Οργανισμός, ανταποκρινόμενος σε απόψεις ενδιαφερόμενων μερών ή υπάρχουσες δεσμεύσεις που έχουν να κάνουν με πολιτικές και σχετιζόμενα Πρότυπα. Αυτό θα περιλαμβάνει αποδεικτικά στοιχεία ότι ο οργανισμός έχει τα αναγκαία συστήματα, ικανότητες και πόρους ώστε να εφαρμόσει δραστηριότητες που είναι σχεδιασμένες για την εκπλήρωση δημόσιων δηλώσεων πολιτικής και δεσμεύσεων.

#### **4.8 Δήλωση Διασφάλισης**<sup>150</sup>

Η Δήλωση Διασφάλισης θα πρέπει να αντικατοπτρίζει την αξιοπιστία της Αναφοράς και των υποκείμενων συστημάτων, διαδικασιών και ικανοτήτων που παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες και θεμελιώνουν την απόδοση του οργανισμού.

Μια Δήλωση Διασφάλισης συμβατή με το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 θα πρέπει να καλύπτει τα εξής σημεία:

- *Δήλωση της χρήσης* του Προτύπου Διασφάλισης AA1000, δηλαδή ότι το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 χρησιμοποιήθηκε από τον Πάροχο Διασφάλισης καθώς και οποιαδήποτε ειδικά χαρακτηριστικά του πώς οι Αρχές του Προτύπου εφαρμόστηκαν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας Διασφάλισης.
- *Βασική περιγραφή*. Θα πρέπει να καλύπτει το έργο του οποίου έγινε ανάλυση και συγκεκριμένα να περιγράφεται το επίπεδο Διασφάλισης που επιδιώχθηκε, συμπεριλαμβάνοντας όποια διαφορετικά επίπεδα εφαρμόστηκαν κατά τη διαδικασία Διασφάλισης καθώς και μια περιγραφή των συμφωνημένων κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής.
- *Διασφάλιση*. Συμπεράσματα για την ποιότητα της Αναφοράς και τις υποκείμενες οργανωσιακές διαδικασίες, συστήματα και ικανότητες, που θα αναφέρουν αν:
  - i.* Η Αναφορά παρέχει μια δίκαιη και ισορροπημένη παρουσίαση των σημαντικών απόψεων της απόδοσης του Αναφέροντος Οργανισμού για τη ζητούμενη περίοδο.
  - ii.* Ο Οργανισμός διαθέτει μια αποτελεσματική διαδικασία για την αναγνώριση και κατανόηση δραστηριοτήτων, επιδόσεων, επιδράσεων και απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών.
  - iii.* Ο Οργανισμός διαθέτει μια αποτελεσματική διαδικασία για τη διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με την Απόδοση Αειφορίας και την ανταπόκριση στις απόψεις ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων οποιωνδήποτε αδυναμιών στις οργανωσιακές διαδικασίες, τα συστήματα και τις ικανότητές του.
  - iv.* Η Αναφορά μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού.
- *Πρόσθετα σχόλια*, στα οποία:
  - i.* Τονίζεται η πρόοδος στην Αναφορά και τη Διασφάλιση σε σχέση με την τελευταία Αναφορά.

- ii. Αναφέρονται προτάσεις βελτίωσης στη διαδικασία των Αναφορών Αειφορίας του Αναφέροντος Οργανισμού καθώς και οι υποκείμενες σε αυτές διαδικασίες, συστήματα και ικανότητες στον επόμενο κύκλο.

Ο Πάροχος Διασφάλισης απαιτείται επίσης να δημοσιοποιεί πληροφορίες για την ανεξαρτησία του από τον Αναφέροντα Οργανισμό, για την αμεροληψία του σε σχέση με τα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και τις ικανότητές του. Αυτού του είδους οι πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται στη Δήλωση Διασφάλισης ή όποια σχετικά δημόσια έγγραφα.

#### **4.9 Χαρακτηριστικά του Πάροχου Διασφάλισης**<sup>151</sup>

Η αξιοπιστία της Διασφάλισης σε μια Αναφορά βασίζεται στις ικανότητες, την ανεξαρτησία και την αμεροληψία του Πάροχου Διασφάλισης καθώς και τη χρήση των κατάλληλων Προτύπων. Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος από τον Αναφέροντα Οργανισμό και αμερόληπτος σε σχέση με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Οποιοσδήποτε παράγοντας μειώνει αυτή την ανεξαρτησία και αμεροληψία θα πρέπει να αναφέρεται ευκρινώς από τον Πάροχο Διασφάλισης.

##### Ανεξαρτησία

Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος από τον Αναφέροντα Οργανισμό. Η προσέγγιση Διασφάλισης και το σχετικό συμβατικό πλαίσιο που συμφωνείται μεταξύ του Παρόχου και του Αναφέροντος Οργανισμού δεν θα πρέπει να επηρεάζουν αρνητικά την ικανότητα του Πάροχου να εκπληρώσει την ευθύνη του απέναντι στα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού.

Υπάρχουν πολλοί κώδικες και μηχανισμοί που μπορούν να καθοδηγήσουν τους Παρόχους Διασφάλισης στο να εξασφαλίσουν ανεξαρτησία, εξαρτώμενοι κυρίως από την επαγγελματική τους βάση ή και την γεωγραφική τους τοποθέτηση. Δεδομένου του αριθμού των πιθανών Παρόχων και των συνθηκών, ο Πάροχος απαιτείται να δημοσιεύσει μια Δήλωση Ανεξαρτησίας που να καλύπτει κάθε δραστηριότητα Διασφάλισης, η οποία θα περιλαμβάνει:

- Δήλωση ανεξαρτησίας σε σχέση με τον Αναφέροντα Οργανισμό.
- Πολιτικές συγκρουόμενων συμφερόντων που εφαρμόζει, οι οποίες αφορούν εργασιακές σχέσεις για παράδειγμα, συμπεριλαμβανομένων



όποιων επαγγελματικών κωδίκων εφαρμόζει σε εθελοντική ή υποχρεωτική βάση.

- Μια έκθεση οποιωνδήποτε πρόσφατων, σε εξέλιξη ή πιθανών οικονομικών ή εμπορικών σχέσεων μεταξύ του Πάροχου Διασφάλισης και του Αναφέροντος Οργανισμού, για παράδειγμα αμοιβές για υπηρεσίες (συμβουλευτική, έρευνα, Διασφάλιση), κυβερνητικές συμφωνίες ή/και ιδιοκτησίες. Αυτή η έκθεση θα πρέπει να αναφέρεται σε όσους οργανισμούς αλλά και άτομα εμπλέκονται στη διαδικασία Διασφάλισης.

#### Αμεροληψία

Ο Πάροχος Διασφάλισης θα πρέπει να είναι αμερόληπτος στις δοσοληψίες του με τα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού.

Η αμεροληψία αφορά την ικανότητα και τη θέληση του Πάροχου Διασφάλισης να εκπληρώσει το συμφωνημένο έργο Διασφάλισης χωρίς η κρίση του ή τα σχόλιά του να επηρεαστούν αρνητικά από τη φύση των σχέσεών του με τα ενδιαφερόμενα μέρη του Αναφέροντος Οργανισμού (συμπεριλαμβανομένων των μετόχων). Δεδομένης της ποικιλίας των πιθανών Παρόχων και των συνθηκών, ο Πάροχος απαιτείται να δημοσιεύσει μια Δήλωση Αμεροληψίας που να καλύπτει κάθε δραστηριότητα Διασφάλισης και η οποία να περιλαμβάνει:

- Δήλωση αμεροληψίας σε σχέση με τον Αναφέροντα Οργανισμό.
- Μια έκθεση οποιωνδήποτε πρόσφατων, σε εξέλιξη ή πιθανών οικονομικών ή εμπορικών σχέσεων μεταξύ του Πάροχου Διασφάλισης και των ενδιαφερόμενων μερών του Αναφέροντος Οργανισμού, για παράδειγμα αμοιβές για υπηρεσίες (συμβουλευτική, έρευνα, Διασφάλιση), κυβερνητικές συμφωνίες ή/και ιδιοκτησίες. Αυτή η έκθεση θα πρέπει να αναφέρεται σε όσους οργανισμούς αλλά και άτομα εμπλέκονται στη διαδικασία Διασφάλισης.

#### Ατομικές ικανότητες

Οι Πάροχοι Διασφάλισης και ο Αναφέρων Οργανισμός θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι τα άτομα που συμμετέχουν σε οποιαδήποτε διαδικασία Διασφάλισης έχουν τις απαραίτητες ικανότητες. Ο Αναφέρων Οργανισμός θα πρέπει να απαιτήσει από τον Πάροχο Διασφάλισης να είναι προετοιμασμένος ώστε να

ανακοινώσει πληροφορίες στα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε διαδικασία Διασφάλισης.

Οι ικανότητες οποιασδήποτε ομάδας ατόμων που παρέχει Διασφάλιση θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- *Επαγγελματικά προσόντα*, για παράδειγμα ικανότητες στο χειρισμό ποσοτικών δεδομένων, εκπαίδευση σε τομείς της Διασφάλισης, γνώση συγκεκριμένων τομέων της απόδοσης και των επιδράσεών τους.
- *Εμπειρία στη Διασφάλιση*, ειδικότερα εμπειρία στην κοινωνική και ηθική, περιβαλλοντική, οικονομική και χρηματοοικονομική Διασφάλιση.
- *Τομείς εξειδίκευσης* που να καλύπτουν βασικές συνιστώσες των παρεχόμενων πληροφοριών και του περιβάλλοντος του Οργανισμού και των ενδιαφερόμενων μερών.

#### Οργανωσιακές ικανότητες

Οι οργανισμοί μέσω των οποίων άτομα παρέχουν Διασφάλιση θα πρέπει να μπορούν να παρουσιάσουν επαρκείς καθιερωμένες ικανότητες. Αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- Επαρκή επίβλεψη της Διασφάλισης προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι ο οργανισμός αναλαμβάνει έργα Διασφάλισης με βάση τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα και δεν προχωρά σε συμβιβασμούς εξαιτίας εμπορικών ενδιαφερόντων ή ανεπάρκειας ικανοτήτων. Επίβλεψη του έργου Διασφάλισης απαιτείται από έναν ή περισσότερους μηχανισμούς ή διαδικασίες, όπως μια Επιτροπή Διασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που ούτε αναλαμβάνουν, ούτε άμεσα επωφελούνται από το έργο Διασφάλισης που πραγματοποιείται.
- Επαρκή κατανόηση της νομικής πλευράς της διαδικασίας Διασφάλισης και επαρκή επαγγελματική ασφάλιση για αποζημίωση.
- Υποδομή για την εξασφάλιση των παραπάνω καθώς και την ασφαλή, μακροχρόνια φύλαξη του υλικού που σχετίζεται με τη Διασφάλιση.

Πάροχοι Διασφάλισης που αποτελούνται από λίγα ή ακόμα και ένα άτομο θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι έχουν ανάλογες συμφωνίες σε ετοιμότητα.

## 4.10 Συμμετογή των ενδιαφερόμενων μερών<sup>152</sup>

### 4.10.1 Εισαγωγή

Με ολοένα και αυξανόμενο ρυθμό, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν ότι κάποια από τα ενδιαφερόμενα μέρη ασκούν σημαντική επίδραση σε αυτούς:

- I. Ολοένα και περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες των οργανισμών και τις επιδράσεις τους στους εργαζόμενους, τους μετόχους, την κοινωνία, το περιβάλλον και την οικονομία γίνονται ευρύτερα διαθέσιμες.
- II. Τα ενδιαφερόμενα μέρη απαιτούν υψηλότερα πρότυπα συμπεριφοράς από τους οργανισμούς.
- III. Η νομιμότητα αυτών των απαιτήσεων αναγνωρίζεται ευρύτερα από τις κυβερνήσεις, τη νομοθεσία και την κοινωνία των πολιτών.

Ταυτόχρονα, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν τη σύγκρουση ενδιαφερόντων που έχουν με τα ενδιαφερόμενα μέρη και την έλλειψη ομοφωνίας μεταξύ και μέσα στις ομάδες των ενδιαφερόμενων μερών.

Αυτό είναι ένα δίλημμα που το Πρότυπο Διασφάλισης ΑΑ1000 σκοπεύει να αντιμετωπίσει. Δεν παρέχει ένα περιγραφικό πλαίσιο για τη διαλεύκανση αυτών των ζητημάτων, παρέχει όμως στον οργανισμό μια διαδικασία για την αντιμετώπισή τους μέσω της επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να ανακαλύψει κοινά σημεία και να “χτίσει” εμπιστοσύνη.

Αυτή η διαδικασία βρίσκεται στην καρδιά του Προτύπου. Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών δεν έχει να κάνει με την άρνηση από τον οργανισμό των ευθυνών για τις δραστηριότητές του αλλά με τη χρήση ηγεσίας για τη δημιουργία σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη και συνεπώς τη βελτίωση της υπευθυνότητας και της απόδοσής του.

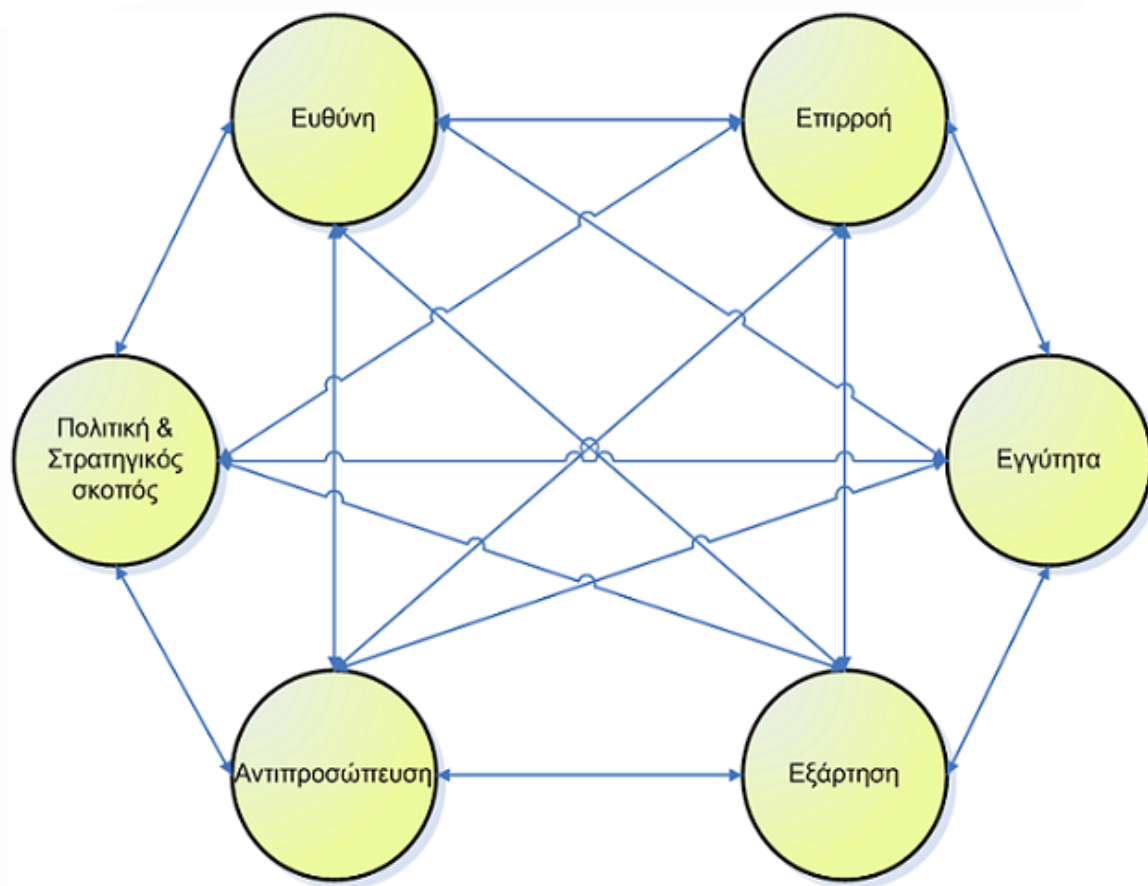
### 4.10.2 Αναγνώριση των ενδιαφερόμενων μερών

Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι οι ομάδες που επηρεάζουν ή/και επηρεάζονται από τις δραστηριότητες, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες και τη σχετική απόδοση ενός οργανισμού. Με βάση τον παραπάνω ορισμό, η αναγνώριση των ενδιαφερόμενων μερών ενός οργανισμού θα πρέπει να ακολουθεί τα εξής κριτήρια:

- ✓ **Ευθύνη** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη για τα οποία ο οργανισμός έχει ή θα έχει νομική, οικονομική και επιχειρησιακή ευθύνη με τη μορφή των νομοθετικών ρυθμίσεων, των πολιτικών ή των κωδίκων πρακτικής (υπάλληλοι, τοπικές αρχές).

- ✓ **Επιρροή** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη με δύναμη επιρροής ή εξουσία λήψης αποφάσεων (τοπικές αρχές, μέτοχοι, ομάδες πίεσης).
- ✓ **Εγγύτητα** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία ο οργανισμός αλληλεπιδρά περισσότερο, συμπεριλαμβανομένων των εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών (τοπικές κοινωνίες), αυτά με τα οποία έχει με μακροχρόνιες σχέσεις (επιχειρηματικοί συνεργάτες) και αυτά από τα οποία εξαρτάται στην καθημερινή του λειτουργία (τοπικές κοινωνίες, τοπικοί προμηθευτές).
- ✓ **Εξάρτηση** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη που άμεσα ή έμμεσα εξαρτώνται από τις δραστηριότητες και τη λειτουργία ενός οργανισμού σε οικονομικούς ή χρηματοοικονομικούς όρους (μοναδικός εργοδότης ή μοναδικός αγοραστής αγαθών στην τοπική κοινωνία). Συμπεριλαμβάνονται ενδιαφερόμενα μέρη που εξαρτώνται από τον οργανισμό για τις βασικές τους ανάγκες, για τη ικανοποίηση των οποίων ο οργανισμός είναι άμεσα ή έμμεσα υπεύθυνος (φάρμακα, νερό, ηλεκτρισμός).
- ✓ **Αντιπροσώπευση** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη που μέσω νομοθεσίας, εθίμων ή κουλτούρας μπορούν νόμιμα να αντιπροσωπεύσουν μια ομάδα (ΜΚΟ, ομάδες ειδικού ενδιαφέροντος, σωματεία εργαζομένων, συμβούλων και ηγέτες τοπικών κοινωνιών).
- ✓ **Πολιτική και στρατηγικός σκοπός** – Τα ενδιαφερόμενα μέρη που ο οργανισμός αντιμετωπίζει άμεσα ή έμμεσα διαμέσω της πολιτικής του (καταναλωτές, τοπικές κοινωνίες, franchisees), συμπεριλαμβανομένων αυτών που μπορούν να προειδοποιήσουν για επείγοντα ζητήματα και κινδύνους (ακτιβιστές, οργανώσεις πολιτών, ακαδημαϊκή κοινότητα).

**Διάγραμμα 4.4: Κριτήρια αναγνώρισης των ενδιαφερόμενων μερών**



Πηγή: AccountAbility (2005)

#### 4.10.3 Ανάπτυξη των κατευθυντήριων γραμμών

Πώς όμως οι οργανισμοί και τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να διασφαλίσουν την ποιότητα στο διάλογο μεταξύ τους; Οι κατευθυντήριες γραμμές επιλύουν αυτό το πρόβλημα εισάγοντας καλές πρακτικές στη συμμετοχή τους.

Οι κατευθυντήριες γραμμές έχουν τρία στοιχεία:

- A) Καθορίζουν τους στόχους της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών στο πλαίσιο του Προτύπου AA1000.
- B) Περιγράφουν μια σειρά μεθόδων συμμετοχής τους.
- Γ) Περιγράφουν τεχνικές και παρέχουν συμβουλές για την υποστήριξη των καλών πρακτικών που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Οι κατευθυντήριες γραμμές έχουν σχεδιαστεί για όλες τις βασικές ομάδες χρηστών του Προτύπου. Οργανισμοί που υιοθετούν το Πρότυπο, ενδιαφερόμενα μέρη και παροχείς υπηρεσιών μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις κατευθυντήριες γραμμές προκειμένου να κατανοήσουν τους στόχους της συμμετοχής και να εξετάσουν τις μεθόδους και τις τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να

υποστηρίζουν αυτούς τους σκοπούς. Αυτοί που αναπτύσσουν τα Πρότυπα μπορούν επίσης να τα χρησιμοποιήσουν ως βάση για τις δικές τους εξειδικευμένες κατευθυντήριες γραμμές. Αυτές μπορεί να αναφέρονται, για παράδειγμα, σε:

- i) Συμμετοχή σε διάφορα ζητήματα π.χ. περιβαλλοντικά και κοινωνικά.
- ii) Συμμετοχή σε διαφορετικές χώρες και πολιτισμούς, με διαφορετικά φύλα και φυλές.
- iii) Συμμετοχή σε καταστάσεις κρίσεων.
- iv) Συμμετοχή εσωτερικών και εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών.
- v) Συμμετοχή διαφορετικών τύπων οργανισμών π.χ. μικρών και μεγάλων, δημόσιων, ιδιωτικών και μη-κερδοσκοπικών και από διαφορετικούς τομείς δραστηριοποίησης.
- vi) Έλεγχο διαδικασιών συμμετοχής.

#### 4.10.4 Στόχοι της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών

Ως μέρος της διαδικασίας του Προτύπου, η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών εστιάζεται στη βελτίωση της υπευθυνότητας και της απόδοσης του οργανισμού.

Η υπευθυνότητα στο Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 είναι υπευθυνότητα προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, η φύση της οποίας καθορίζεται από τη επαφή του οργανισμού με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών μπορεί να είναι το επίκεντρο ενός “ηθικού” κύκλου βελτίωσης της απόδοσης. Ουσιαστική συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών μπορεί να:

- i) Προλάβει και να διαχειριστεί διαμάχες.
- ii) Βελτιώσει τη λήψη αποφάσεων από τη Διοίκηση, τους εργαζόμενους, τους επενδυτές και άλλα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.
- iii) Πετύχει ομοφωνία μεταξύ διαφορετικών απόψεων.
- iv) Δημιουργήσει “ταυτότητα” των ενδιαφερόμενων μερών με τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του οργανισμού.
- v) Δημιουργήσει εμπιστοσύνη στον οργανισμό.

Οι παράγοντες αυτοί είναι βασικοί για τη βελτίωση της χρηματοοικονομικής απόδοσης, για παράδειγμα, μέσω της βελτιωμένης στρατολόγησης και συνοχής των εργαζόμενων ή της αυξημένης εξειδίκευσης των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Είναι επίσης βασικοί για τη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού σε άλλους

τομείς, με τρόπο που να ικανοποιεί τις επιθυμίες των ενδιαφερόμενων μερών του οργανισμού. Αν βελτιωθεί η ικανοποίησή τους, θα διαδραματίσουν ρόλο στην υποστήριξη της μακροχρόνιας χρηματοοικονομικής απόδοσης του οργανισμού.

Τί εννοούμε όταν λέμε ουσιαστική συμμετοχή; Σε υψηλό επίπεδο, απαιτεί από τον οργανισμό να είναι υπεύθυνος (διαφανής, συμμορφώσιμος και να ανταποκρίνεται άμεσα) και ειδικά η ηγεσία του να λαμβάνει αποφάσεις βασισμένη στην πλήρη και ακριβή κατανόηση των επιθυμιών και των αναγκών των ενδιαφερόμενων μερών. Για να το πετύχει αυτό, η συμμετοχή θα πρέπει να:

- ☞ Επιτρέπει σε ενδιαφερόμενα μέρη να βοηθούν στην αναγνώριση άλλων ενδιαφερόμενων μερών
- ☞ Εξασφαλίζει ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη εμπιστεύονται αυτόν που συλλέγει και επεξεργάζεται τα αποτελέσματα της συμμετοχής τους.
- ☞ Είναι διάλογος, όχι μονόδρομη ροή πληροφοριών.
- ☞ Περιλαμβάνει τα ενδιαφερόμενα μέρη στον καθορισμό των όρων της συμμετοχής. Οι όροι αυτοί θα περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται όμως σε αυτά, τις μεθόδους και τις τεχνικές συμμετοχής που χρησιμοποιούνται, τις ερωτήσεις που τίθενται, τους τρόπους ανάλυσης των αποκρίσεων και της διαδικασίας ανατροφοδότησης (feedback) των ενδιαφερόμενων μερών.
- ☞ Επιτρέπει στα ενδιαφερόμενα μέρη να εκφράσουν τις απόψεις τους χωρίς περιορισμούς και το φόβο ποινής ή επιβολής πειθαρχίας. Όμως, τα ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει να γνωρίζουν ότι αν οι απόψεις τους λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και προκαλούν κάποιες ενέργειες, θα υπάρχουν συνέπειες για αυτούς και άλλες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών.
- ☞ Περιλαμβάνει δημοσιοποίηση και διαδικασία ανατροφοδότησης που είναι πολύτιμες στην αξιολόγηση της συμμετοχής και επιτρέπει το σχολιασμό της.

#### 4.10.5 Μέθοδοι συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών

Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια σειρά μεθόδων συμμετοχής. Αυτές περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται όμως σε αυτές:

- I. Συνεντεύξεις ενός-προς-ένα, κατά πρόσωπο και εξ' αποστάσεως.
- II. Ομαδικές συνεντεύξεις.
- III. Ομάδες εστίασης (focus groups).
- IV. Ημερίδες και σεμινάρια.
- V. Δημόσιες συναντήσεις.

VI. Ερωτηματολόγια – κατά πρόσωπο, ταχυδρομικά, τηλεφωνικά, μέσω Διαδικτύου ή άλλων τεχνικών.

Η κατάλληλη μέθοδος για κάθε διαδικασία συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών θα εξαρτηθεί από τη φύση και το μέγεθος του οργανισμού και το σκοπό της συμμετοχής – συμπεριλαμβανομένων των ενδιαφερόμενων μερών, της πολυπλοκότητας και της φύσης των θεμάτων που εξετάζονται και της γεωγραφικής τοποθεσίας.

Η επιλογή της μεθόδου θα εξαρτηθεί από τις δυνατότητες του οργανισμού – σε όρους χρηματοοικονομικών πόρων και συστημάτων διαχείρισης – και από τις δυνατότητες των ενδιαφερόμενων μερών. Για το λόγο αυτό, ένας βασικός παράγοντας για τη συμμετοχή τους είναι ο ορισμός και το “χτίσιμο” από τον ίδιο τον οργανισμό των δυνατοτήτων του αλλά και των δυνατοτήτων των ενδιαφερόμενων μερών του.

#### 4.10.6 Τεχνικές συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών

Οι τεχνικές σχεδιάζονται και εφαρμόζονται για την υποστήριξη του σκοπού της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών – υπευθυνότητα, συμπεριλαμβανόμενης της πλήρους και ακριβούς κατανόησης των επιθυμιών και των αναγκών τους.

##### *Υπευθυνότητα*

1. Ο οργανισμός μπορεί να χρησιμοποιεί τεχνικές δειγματοληψίας για τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών. Τα δείγματα είναι στατιστικώς ανεξάρτητα και εξασφαλίζουν μια αντιπροσωπευτική κατανομή κάθε ομάδας ενδιαφέροντος στα πλαίσια του σκοπού που έχει οριστεί. Κατά τον καθορισμό των δειγμάτων, ο οργανισμός γνωρίζει τους βασικούς τομείς διαφοροποίησης, οι οποίοι μπορούν να περιλαμβάνουν: φύλο, φυλή, ηλικία, ικανότητες και κουλτούρα.
2. Ο οργανισμός θα πρέπει να εξασφαλίσει την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα αυτού που συλλέγει και επεξεργάζεται τα αποτελέσματα της συμμετοχής.
3. Το σκεπτικό και οι διαδικασίες της συμμετοχής καταγράφονται για τη διευκόλυνση του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου. Ο επιθεωρητής μπορεί να εξετάσει τα έγγραφα ή να συμμετάσχει σε συζητήσεις.
4. Τα ενδιαφερόμενα μέρη ενθαρρύνονται να σχολιάσουν τις διαδικασίες συμμετοχής και να προτείνουν βελτιώσεις.



#### *Ακριβής και πλήρης έκφραση των επιθυμιών και των αναγκών*

5. Τα ενδιαφερόμενα μέρη ενθαρρύνονται να κατανοήσουν το πλαίσιο της συμμετοχής τους στην όλη διαδικασία κοινωνικών και ηθικών αναφορών και ελέγχων.
6. Τα ενδιαφερόμενα μέρη εμπλέκονται στο σχεδιασμό ερωτήσεων προς αντιμετώπιση κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους.
7. Διαφορές μεταξύ ενδιαφερόμενων μερών και οργανισμού αλλά και μεταξύ ομάδων ενδιαφερόμενων μερών είναι γνωστές. Οι απόψεις τους εισακούγονται και καταγράφονται.
8. Εξασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα, όπου αυτή απαιτείται.
9. Τα ενδιαφερόμενα μέρη συζητούν με τον οργανισμό προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι απόψεις και οι αποφάσεις βασίζονται σε σωστή πληροφόρηση.
10. Τα ερωτηματολόγια σχεδιάζονται ώστε να είναι κατανοητά και εύκολα στη συμπλήρωση και παρέχεται χώρος για την ελεύθερη έκφραση απόψεων. Στις έρευνες σε εργαζόμενους, θα πρέπει να παρέχεται επαρκής χρόνος από τον εργοδότη για τη συμπλήρωση των απαντήσεων.
11. Τα επικοινωνιακά εργαλεία χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση ζητημάτων πολιτισμικής, φυλετικής ή μορφωτικής βίας.
12. Αποφεύγονται καθοδηγητικές ερωτήσεις.
13. Αποφεύγεται η κούραση των ενδιαφερόμενων μερών μέσω καινοτόμων μεθόδων συμμετοχής.

#### **4.11 Βελτίωση και Αναθεώρηση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 στηρίζεται στην Αρχή της Συνεχούς Βελτίωσης, η οποία αφορά αναγνωρισμένα και εξωτερικά πιστοποιημένα βήματα για τη βελτίωση της απόδοσης, σε ανταπόκριση των αποτελεσμάτων της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών. Είναι μια διαδικασία που αξιολογεί την απόδοση και την πρόοδο και θέτει στόχους για το μέλλον. Η Αρχή αυτή επίσης αναφέρεται στην ανάγκη συνεχούς ανάπτυξης της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών στα πλαίσια του οργανισμού.

Σε συνδυασμό με την Αρχή της Ενσωμάτωσης, αφορά τις γνώσεις και τη μάθηση του οργανισμού, σε όρους των ατόμων στα πλαίσια του οργανισμού αλλά και των συστημάτων του οργανισμού.<sup>153</sup>

Στο πλαίσιο της εφαρμογής της Αρχής της Συνεχούς Βελτίωσης στο Πρότυπο AA1000, πρόκειται να ξεκινήσει μια διαδικασία αναθεώρησης του Προτύπου προς τα τέλη του 2007. Στόχος είναι η κυκλοφορία της δεύτερης έκδοσης του Προτύπου Διασφάλισης AA1000 μέσα στο 2008.

Η ανάγκη για ένα νέο Πρότυπο προέρχεται από όλες τις κατευθύνσεις: τους ειδικούς επί θεμάτων αειφορίας, τους οργανισμούς που συντάσσουν τις Αναφορές, τους αναγνώστες των Αναφορών, τους οργανισμούς που συντάσσουν άλλα Πρότυπα και την οικονομική κοινότητα.

Η νέα έκδοση του Προτύπου θα ενσωματώνει τα αποτελέσματα των πρόσφατων ερευνών που έχουν γίνει πάνω στη σημαντικότητα, τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και την ενσωμάτωση της Απόδοσης Αειφορίας στην κύρια επιχειρηματική Απόδοση. Θα είναι ένα Πρότυπο που θα χρησιμοποιηθεί για την υποστήριξη όλων των μεθόδων με τις οποίες παρέχεται η Διασφάλιση ενώ παράλληλα θα ενισχύει τη συμμετοχή τρίτων μερών και την εφαρμογή καινοτομιών που σχετίζονται με τη Διασφάλιση.

Μάλιστα, η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί για την αναθεώρηση του Προτύπου θα είναι καινοτόμος. Συγκεκριμένα, θα αποτελέσει το πρώτο Πρότυπο που θα αναπτυχθεί με μια διαδικασία συνεργασίας που στηρίζεται στην πληροφορική τεχνολογία, χρησιμοποιώντας τεχνικές ανοικτού κώδικα “wiki” για τη μεγιστοποίηση της συμμετοχής και την πλήρη αξιοποίηση των συνεργιών της συλλογικής γνώσης.

#### **4.12 Πλεονεκτήματα από τη χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**

Από τη μέχρι σήμερα χρήση του Προτύπου AA1000, έχει διαπιστωθεί ότι υφίστανται τρία σημαντικά πλεονεκτήματα εξαιτίας αυτής:<sup>154</sup>

1. Ως ένα ανεξάρτητο σύστημα, για τη βελτίωση της μέτρησης της υπευθυνότητας – αειφορίας, μέσω ενός μοντέλου συνεχούς βελτίωσης που στοχεύει στην εξασφάλιση της ποιότητας των πληροφοριών από τη συνεχή επαφή με τα ενδιαφερόμενα μέρη και το σχεδιασμό συστημάτων τα οποία καταγράφουν, εξετάζουν και βελτιώνουν την απόδοση, βασιζόμενα σε συνεχή διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Ως ένας θεμελιώδης τρόπος εξέτασης του πώς ο οργανισμός λειτουργεί με άλλα Πρότυπα και διαδικασίες, από το Investors in People ως το ISO14000. Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000, μέσω της δέσμευσης για επαφή με τα ενδιαφερόμενα μέρη, αντιπροσωπεύει ένα κανάλι αξιολόγησης νέων αλλά και υπαρχόντων Προτύπων, βάσει της αποτελεσματικότητας και της νομιμότητάς τους για τους βασικούς χρήστες τους.
3. Ως ένα πρότυπο αξιολόγησης, σε όρους αποτελεσματικότητας και ποιότητας, συνεργασιών και άλλων οργανωσιακών συναλλαγών. Σύμφωνα με τους ειδικούς, πρόκειται για ένα αναπτυσσόμενο τομέα. Η ιδέα της χρησιμοποίησης κοινών πλαισίων για τη δημιουργία συνεργασιών είναι αρκετά ισχυρή, κυρίως στην αναγνώριση κινδύνων υποδεέστερης απόδοσης από έναν ή περισσότερους συνεργάτες.

#### **4.13 Μειονεκτήματα από τη μη χρήση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000**

Η μη υιοθέτηση του Προτύπου AA1000 κατά την κατάρτιση του κοινωνικού απολογισμού ενός οργανισμού έχει και αρνητικές επιπτώσεις, οι οποίες σχετίζονται περισσότερο με την αξιοπιστία των στοιχείων που αναφέρονται σε αυτόν, την καταλληλότητα ως προς το περιεχόμενό τους και τη φιλικότητα προς τους χρήστες τους οποίους απευθύνεται.

Η σύνταξη ενός κοινωνικού απολογισμού χωρίς την εφαρμογή κάποιου Προτύπου, εν προκειμένω του Προτύπου Διασφάλισης AA1000, θέτει σε αμφιβολία την αξιοπιστία των στοιχείων που αυτός ενσωματώνει και που υποτίθεται ότι είναι πραγματικά. Κάθε οργανισμός θα μπορούσε να συντάξει απολογισμό με αναληθή στοιχεία προκειμένου να εντυπωσιάσει τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία συνδέεται και να εκπληρώσει ιδιοτελείς σκοπούς, διατρέχοντας όμως τον κίνδυνο, σε περίπτωση αποκάλυψης αυτών των ανακρίβειών, να έχει σημαντικά αρνητικές συνέπειες, ακόμα και για την επιβίωσή του. Αντίθετα, με τη υιοθέτηση κάποιου Προτύπου, όπως το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000, το έργο της σύνταξης του απολογισμού αναλαμβάνεται από τον Πάροχο Διασφάλισης, ο οποίος είναι συνήθως ένας γνωστός οργανισμός παροχής υπηρεσιών πιστοποίησης που έχει την ανάλογη εμπειρία ώστε να φέρει σε πέρας με επιτυχία το έργο αυτό και που σε καμία περίπτωση δεν επιθυμεί να διακυβεύσει τη φήμη και την αξιοπιστία του αναφέροντας μη αληθή ή ελλιπή στοιχεία. Παράλληλα, γνωρίζει τα στοιχεία που θα πρέπει να αναφερθούν αλλά και

τον τρόπο που πρέπει να γίνει αυτό, εξασφαλίζοντας έτσι την κατάλληλότητα του περιεχομένου αλλά και τη φιλικότητα προς το χρήστη του κοινωνικού απολογισμού, των ενδιαφερόμενων μερών δηλαδή.

#### **4.14 Δυνάμεις και αδυναμίες του Προτύπου Διασφάλισης AA1000<sup>155</sup>**

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 είναι σχεδιασμένο να καλύπτει διαδικασίες Διασφάλισης σε όλο το φάσμα των θεμάτων αιεφορίας. Είναι συμβατό με το GRI στο ότι παρέχει καθοδήγηση σε επιχειρήσεις που παρέχουν Αναφορές σε παγκόσμιο επίπεδο χρησιμοποιώντας τους κανόνες του GRI. Επιπλέον, το Πρότυπο είναι συμβατό με το πλαίσιο SIGMA (Sustainability: Integrated Guidelines for Management). Το Πρότυπο επίσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε επιθεωρήσεις συμμόρφωσης βιομηχανιών με Πρότυπα εργασίας και εκπομπές άνθρακα.

Το Πρότυπο είναι προσβάσιμο μέσω του Διαδικτύου χωρίς καμία χρέωση. Αυτή η προσβασιμότητα του Προτύπου είναι σημαντική, αφού διευκολύνει την επικοινωνία και τις διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η διαδικασία διαβουλεύσεων για το Πρότυπο ήταν λεπτομερής, επωφελούμενη εισροών από μια ευρεία γκάμα οργανισμών.

Το Πρότυπο βασίζεται στη συνεχή βελτίωση. Οι εταιρείες δεσμεύονται για αυξημένα επίπεδα Διασφάλισης στο πέρασμα του χρόνου. Αυτή η σταδιακή προσέγγιση θα αποτελέσει σημαντικό παράγοντα στη δημιουργία του χώρου της Διασφάλισης. Ένα άλλο στοιχείο δύναμης του Προτύπου είναι ο προσανατολισμός του προς το μέλλον. Για το λόγο αυτό, “δείχνει πόσο ικανός είναι ένας οργανισμός να φέρει σε πέρας πολιτικές και στόχους, καθώς και να ικανοποιεί μελλοντικά Πρότυπα και προσδοκίες”. Μιας και είναι ένα από τα νεότερα Πρότυπα όμως, είναι ακόμα πολύ νωρίς για να εξεταστεί η πλήρης επίδρασή του.

Στο σημείο αυτό, μετά την παρουσίαση του Προτύπου Κοινωνικής Υπευθυνότητας SA8000 στο προηγούμενο κεφάλαιο, ολοκληρώνεται και η παρουσίαση του Προτύπου Διασφάλισης AA1000. Έχοντας διαμορφώσει μια σαφή για το καθένα από τα δύο Πρότυπα που παρουσιάστηκαν, ακολουθεί το πέμπτο κεφάλαιο στο οποίο διατυπώνεται η σύγκρισή τους, τα συμπεράσματά μας καθώς και οι προτάσεις μας προς βελτίωση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΤΑ ΠΡΟΤΥΠΑ SA8000 ΚΑΙ AA1000



## **5.1 Σύγκριση των Προτύπων SA8000 και AA1000**

Η δυσκολία που αντιμετωπίζουμε στη σύγκριση Προτύπων είναι η ίδια δυσκολία που συναντούμε κατά τη σύγκριση ή και την εφαρμογή στην πράξη των συστημάτων διοίκησης. Όπως αναφέρει και ο Jonker, “κάθε ένα από αυτά τα συστήματα υπόσχεται με τον ένα ή τον άλλο τρόπο μια βελτίωση σε τομείς της ποιότητας”.<sup>156</sup> Επειδή τα Πρότυπα SA8000 και AA1000 έχουν αναπτυχθεί από διαφορετικές και ανεξάρτητες μεταξύ τους ομάδες ενδιαφερόμενων μερών, “φαίνεται σαν να μην υπάρχει μια βασική ομοιότητα μεταξύ αυτών των Προτύπων και για το λόγο αυτό ενισχύεται η άποψη της αυτόνομης ανάπτυξης”. Αυτό που ουσιαστικά χρειάζεται, αλλά δεν είναι διαθέσιμο τη στιγμή αυτή, είναι μια μεθοδολογία για τη σύγκριση των Προτύπων. Εξαιτίας της απουσίας μιας τέτοιας μεθοδολογίας, θα πρέπει να είμαστε τουλάχιστον σαφείς στη βάση της σύγκρισης που θα χρησιμοποιήσουμε στην εργασία αυτή.

Η βάση στην οποία θα στηριχθούμε για να πραγματοποιήσουμε τη σύγκριση των δύο Προτύπων αποτελείται από τα ακόλουθα στοιχεία:<sup>157</sup>

- ☞ Ιστορικό κυκλοφορίας
- ☞ Αντικείμενο και σκοπός
- ☞ Κανονιστική προσέγγιση
- ☞ Βασικές αρχές
- ☞ Απαιτήσεις
- ☞ Μεθοδολογική προσέγγιση
- ☞ Προσέγγιση βελτίωσης και
- ☞ Διάθεση στο κοινό

### **Ιστορικό κυκλοφορίας**

Το Πρότυπο SA8000 κυκλοφόρησε για πρώτη φορά στα τέλη του 1997, ενώ υποβλήθηκε σε αναθεώρηση τέσσερα χρόνια αργότερα, το 2001. Σε εξέλιξη βρίσκεται διαδικασία αναθεώρησης του Προτύπου, έχοντας δώσει στην κυκλοφορία, από τα τέλη του 2006, ένα προσχέδιο του Προτύπου στο οποίο ενσωματώνονται σημαντικές τροποποιήσεις.

Το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 κυκλοφόρησε για πρώτη φορά το 2003 και μέχρι πρόσφατα το Ινστιτούτο AccountAbility είχε δώσει στην κυκλοφορία επιπλέον υλικό που βοηθούσε στην κατανόηση του Προτύπου και του τρόπου λειτουργίας του. Όμως, εξαιτίας των αλλαγών που συντελούνται στο επιχειρηματικό περιβάλλον, το

Ινστιτούτο έκρινε πως μέσα στο 2008 πρέπει να δώσει στην κυκλοφορία μια νέα, αναθεωρημένη έκδοση του Προτύπου που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις όλων αυτών που σχετίζονται με το Πρότυπο. Για το λόγο, αυτό ανακοίνωσε την έναρξη μιας διαδικασίας για την αναθεώρηση του Προτύπου, η οποία προγραμματίζεται για το τέλος του 2007.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία μπορούμε να καταλάβουμε ότι πρόκειται για δύο Πρότυπα σύγχρονα, τα οποία έχουν κυκλοφορήσει μέσα στη τελευταία δεκαετία και συνεπώς έχουν την απαιτούμενη επικαιρότητα και ενσωματώνουν όλα τα στοιχεία που απαιτεί το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις κοινωνικής υπευθυνότητας που έχουν αναπτυχθεί. Μάλιστα, η επικαιρότητά τους εξασφαλίζεται είτε με την αναθεώρησή τους είτε με την κυκλοφορία πρόσθετου υλικού που αφορά τη λειτουργία τους.

#### Αντικείμενο και σκοπός

Το Πρότυπο SA8000 καθορίζει απαιτήσεις κοινωνικής υπευθυνότητας οι οποίες βοηθούν μια εταιρεία να αναπτύξει, διατηρήσει και ενισχύσει πολιτικές και διαδικασίες προκειμένου να διαχειριστεί τα ζητήματα που μπορεί να ελέγξει ή να επηρεάσει αλλά και να παρουσιάσει στα ενδιαφερόμενα μέρη εκείνες τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές που συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του.

Το Πρότυπο AA1000 έχει ως αντικείμενο την εξασφάλιση της αξιοπιστίας και της ποιότητας των Αναφορών προς το κοινό σχετικά με την Απόδοση Αειφορίας και σκοπό την επιβεβαίωση ότι οι ισχυρισμοί των εταιρειών εξετάζονται διεξοδικά και ικανοποιείται η αυξανόμενη ζήτηση από τους επενδυτές αλλά και τη νομοθεσία για δημοσιοποίηση σημαντικών πληροφοριών.

Η διαφορά των δύο Προτύπων εντοπίζεται στο γεγονός ότι το Πρότυπο SA8000 είναι σχεδιασμένο κυρίως για να εφαρμοστεί στη διαχείριση και τον έλεγχο της αλυσίδας προμηθειών ενώ το Πρότυπο AA1000 προσανατολίζεται περισσότερο προς τις διαδικασίες που διευκολύνουν το διάλογο μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών με τέτοιο τρόπο που να εξασφαλίζεται η ποιότητα κατά τη σύνταξη των κοινωνικών και ηθικών απολογισμών, των ελέγχων και της διαδικασίας των Αναφορών.

#### Κανονιστική προσέγγιση

Ενώ το Πρότυπο SA8000 επικεντρώνεται στην απασχόληση και τις συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον, το Πρότυπο AA1000 επιτρέπει σε έναν οργανισμό να επιλέξει

τα ζητήματα που θα συμπεριλάβει κατά την εφαρμογή ενός συστήματος διοίκησης. Το στοιχείο αυτό εξαρτάται από τον τύπο του οργανισμού, τα ενδιαφερόμενα μέρη που συνδέονται με αυτόν καθώς και τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους. Παρόλο που το Πρότυπο SA8000 βασίζεται επακριβώς στις αρχές του ΠΟΕ και του ΟΗΕ, παρέχει τη δυνατότητα εμπλοκής και άλλων ζητημάτων που σχετίζονται με τα ενδιαφερόμενα μέρη ή και συνδυασμού του με άλλα Πρότυπα.

Πρακτικά, τα δύο Πρότυπα φιλοδοξούν να προσφέρουν – και να λειτουργήσουν στη βάση της – μια ολοκληρωμένη κανονιστική προσέγγιση. Δεν επικεντρώνονται σε έναν (λειτουργικό) τομέα του οργανισμού ή του περιβάλλοντός του, αντιθέτως προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τον οργανισμό ως μια ολότητα που δραστηριοποιείται σε ένα δυναμικό, απαιτητικό, περιβάλλον.

### Βασικές Αρχές

Σε σχέση με το Πρότυπο SA8000, το Πρότυπο AA1000 είναι πολύ πιο σαφές όσον αφορά τις Αρχές ποιότητας στις οποίες στηρίζεται η λειτουργία του. Μια πιο προσεκτική όμως ματιά στα δύο Πρότυπα, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το Πρότυπο SA8000 δεν διαφέρει και τόσο από τις περισσότερες Αρχές ποιότητας του Προτύπου AA1000, με μία μόνο εξαίρεση. Το Πρότυπο SA8000 δεν λειτουργεί σύμφωνα με τη βασική (για το Πρότυπο AA1000) Αρχή της Περιεκτικότητας, η οποία “αφορά την αντανάκλαση σε όλα τα στάδια της διαδικασίας των επιθυμιών και των αναγκών όλων των ενδιαφερόμενων μερών”.

Κοινό στοιχείο και στα δύο Πρότυπα είναι η χρήση συστημάτων διοίκησης και η εκπλήρωση της Αρχής της Ενσωμάτωσης του Προτύπου AA1000 κυρίως όσον αφορά την “ενσωμάτωση της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών στη λειτουργία, τα συστήματα και την πολιτική του οργανισμού”.<sup>158</sup>

Τα δύο Πρότυπα είναι επίσης παρόμοια όσον αφορά την προοπτική δράσης τους, η οποία στοχεύει στη συνεχή βελτίωση. Η βελτίωση συνεπάγεται μια σειρά κανόνων ή αξιών, απέναντι στην οποία επιλεγμένες ενέργειες ή παρεμβάσεις μπορούν να κριθούν με βάση το αποτέλεσμά τους.

### Απαιτήσεις

Το Πρότυπο SA8000 ενσωματώνει απαιτήσεις, οι οποίες αφορούν εννέα τομείς που σχετίζονται με τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων: παιδική εργασία, καταναγκαστική εργασία, υγιεινή και ασφάλεια, ελευθερία συνεταιρισμού και



δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, διακρίσεις, πρακτικές πειθαρχίας, ώρες εργασίας, αμοιβές και συστήματα διοίκησης. Κάθε ομάδα απαιτήσεων αποτελείται από κριτήρια τα οποία, τεκμηριωμένα, πρέπει να πληρεί ο κάθε οργανισμός ώστε να λάβει την πιστοποίηση στο Πρότυπο. Αυτό που εξετάζεται είναι η απόδοση σε κάποιους τομείς

Το Πρότυπο AA1000 δεν εξετάζει την εφαρμογή συγκεκριμένων κριτηρίων από τον οργανισμό. Θέτει τρεις βασικές Αρχές οι οποίες θα πρέπει να τηρούνται κατά τη σύνταξη των Αναφορών που απευθύνονται στα ενδιαφερόμενα μέρη. Ασχολείται πολύ περισσότερο με τη διαδικασία παρά με την απόδοση.

### Μεθοδολογική προσέγγιση

Τα δύο Πρότυπα παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό ομοιότητας ως προς τη μεθοδολογία που χρησιμοποιούν, δίχως να αποκλείεται το ενδεχόμενο ακόμα και σύγκλισης τους στο μέλλον. Η μεθοδολογία αυτή βασίζεται σε μια ορθολογιστική – αναλυτική προσέγγιση των προβλημάτων που υπάρχουν εντός αλλά και εκτός των οργανισμών, έχοντας ως λογική συνέπεια τη χρήση κοινών μεθόδων και εργαλείων. Η βασική μεθοδολογία που χρησιμοποιείται είναι η προσέγγιση που στηρίζεται στις διαδικασίες (process-based approach).

Σε σχέση με την καθοδήγηση που παρέχει το Ινστιτούτο AccountAbility για τις βασικές διαδικασίες που τηρούνται για την εφαρμογή του Προτύπου AA1000, το Πρότυπο SA8000 δεν καθορίζει με λεπτομέρεια τις διαδικασίες ανταπόκρισης στις απαιτήσεις των ενδιαφερόμενων μερών. Δεδομένης της απουσίας της Αρχής της Περιεκτικότητας, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι φανερό ότι η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών δεν είναι τόσο φανερή σε αυτό.

### Προσέγγιση βελτίωσης

Τόσο το Πρότυπο SA8000, όσο και το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000, βασίζονται στην ίδια άποψη που αφορά τη “βελτίωση”. Το “αντικείμενο” ή το “υποκείμενο” της βελτίωσης, για παράδειγμα μια διαδικασία ή διάλογος, αναγνωρίζεται έπειτα από ανάλυση σχετικά με το ποιά ενέργεια μπορεί να βελτιωθεί. Η κλασική αντίληψη της “συνεχούς βελτίωσης” και του “ρυθμιστικού κύκλου” – όπως ο Κύκλος Plan-Do-Check-Act (PLAN) του Deming – βρίσκονται στο επίκεντρο όλων αυτών.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα της προσπάθειας συνεχούς βελτίωσης, όσον αφορά το Πρότυπο SA8000, αποτελεί το προσχέδιο του αναθεωρημένου Προτύπου SA8000 που έδωσε στην κυκλοφορία το SAI στα τέλη του 2006, έχοντας ενσωματώσει όλες εκείνες τις αλλαγές που θεωρούσε απαραίτητες για τη βελτίωσή του – με βάση τις απόψεις που διατυπώθηκαν κατά τη διάρκεια του διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη – και θέτοντάς το στην κρίση των ενδιαφερόμενων μερών προκειμένου να εκφράσουν τις απόψεις τους πάνω σε αυτό.

Όσον αφορά το Πρότυπο AA1000, το Ινστιτούτο AccountAbility είχε κατά καιρούς δώσει στην κυκλοφορία πρόσθετο υλικό που βοηθούσε στην καλύτερη κατανόηση του Προτύπου και των εφαρμογών του από τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως το Guidance Note on Materiality (2004) και το Guidance Note on the Three Principles (2006). Πρόσφατα όμως, ανακοίνωσε και την έναρξη μιας διαδικασίας για την αναθεώρηση του Προτύπου, στοχεύοντας στην κυκλοφορία της δεύτερης έκδοσης του Προτύπου μέσα στο 2008.

#### Διάθεση στο κοινό

Τόσο το Πρότυπο SA8000, όσο και το Πρότυπο AA1000, είναι διαθέσιμα στο Διαδίκτυο, δωρεάν, για κάθε ενδιαφερόμενο χρήστη. Παράλληλα, συνοδεύονται από πλήθος υποστηρικτικού υλικού, το οποίο βοηθά στην καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή τους.

Το Πρότυπο SA8000 διατίθεται από την ιστοσελίδα του SAI ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)) και το Πρότυπο AA1000 στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου AccountAbility ([www.accountability21.net](http://www.accountability21.net)).

Το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουμε είναι ότι τα δύο Πρότυπα έχουν περισσότερα κοινά σημεία απ' ό,τι φαίνεται. Τα κοινά χαρακτηριστικά τους είναι τα εξής:

- Είναι σύγχρονα Πρότυπα αφού η αναθεωρημένη έκδοση του Προτύπου SA8000 κυκλοφόρησε το 2001 και το Πρότυπο AA1000 κυκλοφόρησε το 2003.
- Είναι γενικά, με την έννοια ότι και τα δύο τείνουν να εφαρμόζονται από διάφορους τύπους οργανισμών.

- Έχουν ευρύτερο σκοπό, εξαιτίας του γεγονότος ότι συμπεριλαμβάνουν πολλαπλά ζητήματα και απευθύνονται σε πολλαπλά ενδιαφερόμενα μέρη και ομάδες χρηστών.
- Βασίζονται στο μοντέλο των διαδικασιών, για το λόγο ότι τείνουν να καθορίζουν διαδικασίες που θα πρέπει να ακολουθεί κάποιος οργανισμός.<sup>159</sup>
- Υιοθετούν τη χρήση συστημάτων διοίκησης.
- Βασίζονται στην Αρχή της Συνεχούς Βελτίωσης.
- Διατίθενται δωρεάν στο Διαδίκτυο, με πλήθος υποστηρικτικού υλικού.

Τα Πρότυπα SA8000 και AA1000 παρουσιάζουν και σημεία διαφοροποίησης μεταξύ τους, που είναι τα εξής:

- Το Πρότυπο SA8000 βρίσκεται στο στάδιο της δεύτερης αναθεώρησης ενώ για το Πρότυπο AA1000 η διαδικασία αναθεώρησης πρόκειται να ξεκινήσει προς το τέλος του 2007.
- Το Πρότυπο SA8000 προσανατολίζεται περισσότερο προς τη διαχείριση και τον έλεγχο της αλυσίδας προμηθειών ενώ το Πρότυπο AA1000 προς διαδικασίες που διευκολύνουν το διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη για την εξασφάλιση της ποιότητας των Αναφορών προς αυτά.
- Το Πρότυπο SA8000 δεν χρησιμοποιεί την Αρχή της Περιεκτικότητας του Προτύπου AA1000.
- Η απουσία της Αρχής της Περιεκτικότητας αυτομάτως οδηγεί σε διαφοροποίηση στην κάλυψη της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών ως στάδιο της συνολικής διαδικασίας.
- Το Πρότυπο SA8000 χρησιμοποιεί κριτήρια που, βάσει τεκμηριωμένου υλικού, θα πρέπει να τηρούνται προκειμένου ο οργανισμός να αποκτήσει την πιστοποίηση σε αυτό ενώ το Πρότυπο AA1000 εξετάζει το βαθμό τήρησης συγκεκριμένων Αρχών κατά τη σύνταξη των Αναφορών που απευθύνονται στα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Παρόλο που η διαδικασία ανταπόκρισης καλύπτεται από το Πρότυπο SA8000, δεν περιγράφεται τόσο λεπτομερώς όσο στο Πρότυπο AA1000.

## **5.2 Συμπεράσματα**

Βασικός στόχος της εργασίας αυτής ήταν, μέσω της εκτενούς παρουσίασης, μελέτης και σύγκρισης των δύο Προτύπων που επιλέχθηκαν, να δοθεί σε κάθε οργανισμό που ενδιαφέρεται να υιοθετήσει κάποιο από αυτά, η δυνατότητα να επιλέξει το καταλληλότερο, με βάση τις δυνατότητες, τις ανάγκες και τις επιδιώξεις του.

Από τη σύγκριση των Προτύπων, προέκυψαν αρκετά χαρακτηριστικά στα οποία τα δύο Πρότυπα παρουσιάζουν ομοιότητα: είναι σύγχρονα, είναι γενικά, έχουν ευρύτερο σκοπό, βασίζονται στο μοντέλο των διαδικασιών και στην Αρχή της Συνεχούς Βελτίωσης, υιοθετούν τη χρήση συστημάτων διοίκησης και διατίθενται δωρεάν σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Πέραν όμως αυτών, αναδείχθηκαν και σημαντικές διαφορές των δύο Προτύπων. Πρόκειται για στοιχεία που χαρακτηρίζουν το κάθε Πρότυπο και στην ουσία κατευθύνουν κάθε ενδιαφερόμενο οργανισμό στην επιλογή του Προτύπου που του ταιριάζει περισσότερο.

Έτσι, το Πρότυπο SA8000 επιλέγεται από οργανισμούς που επιθυμούν με την εφαρμογή ενός Προτύπου Κοινωνικής Υπευθυνότητας να επικεντρωθούν στη διαχείριση και τον έλεγχο της αλυσίδας προμηθειών (πιστοποιεί, κυρίως, χώρους εργασίας ως προς την τήρηση βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων) ενώ το Πρότυπο AA1000 υιοθετούν οργανισμοί που θέλουν να βελτιώσουν την επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να εξασφαλίσουν ποιότητα και αξιοπιστία στις Αναφορές που εκδίδουν. Η εστίαση του Προτύπου AA1000 στα ενδιαφερόμενα μέρη προκύπτει και από την εφαρμογή της Αρχής της Περιεκτικότητας, την οποία δεν εφαρμόζει το Πρότυπο SA8000. Το στοιχείο αυτό αυτομάτως οδηγεί στη διαφοροποίηση της κάλυψης των ενδιαφερόμενων μερών ως κομμάτι της συνολικής διαδικασίας για την κοινωνική υπευθυνότητα στα δύο αυτά Πρότυπα.

Επιπλέον, το Πρότυπο SA8000 απαιτεί την εφαρμογή μιας σειράς κριτηρίων που αφορούν εννέα τομείς της δραστηριότητας των οργανισμών που θα το υιοθετήσουν. Τη συμμόρφωση ή όχι με τα κριτήρια αυτά θα αναλάβει να εξετάσει ανεξάρτητος φορέας, ο οποίος θα αποφανθεί αν ο εξεταζόμενος οργανισμός μπορεί να λάβει την πιστοποίηση για το Πρότυπο. Αντίθετα, το Πρότυπο AA1000 απαιτεί την τήρηση κάποιων γενικών Αρχών κατά τη σύνταξη των Αναφορών προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, διαδικασία την οποία αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας ο Πάροχος. Ο Πάροχος, σε συνεργασία με τον Αναφέροντα Οργανισμό, αποφασίζει το επίπεδο Διασφάλισης

που πρόκειται να δηλώσει πως τηρεί στην Αναφορά του. Το επίπεδο αυτό μπορεί (και πρέπει) να αυξάνεται σε κάθε νέα Αναφορά που εκδίδει ο οργανισμός.

Με βάση τις παραπάνω ομοιότητες και διαφορές, κάθε οργανισμός επιλέγει το Πρότυπο που πιστεύει ότι εξυπηρετεί καλύτερα τους στόχους, τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του, προκειμένου να το εφαρμόσει.

Αυτό όμως που προκύπτει ως επιπλέον συμπέρασμα είναι ότι η επιλογή εφαρμογής του ενός εκ των δύο εξεταζόμενων Προτύπων δεν οδηγεί, ταυτόχρονα, στον αποκλεισμό της χρήσης και του άλλου.

Υπό κάποιες συνθήκες, είναι δυνατή η χρήση, ταυτοχρόνως, των δύο Προτύπων από κάθε ενδιαφερόμενο οργανισμό. Θα μπορούσαν λοιπόν να υιοθετηθούν και τα δύο, χρησιμοποιώντας το μοντέλο του Προτύπου AA1000 προκειμένου να υπάρξει επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη για θέματα που αφορούν δικαιώματα των εργαζομένων και εκδίδοντας Αναφορές που, τηρώντας τις Αρχές του Προτύπου AA1000, αναφέρονται στη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Προτύπου SA8000.

Γενικά, με βάση το Πρότυπο AA1000, τίθενται στόχοι σχετικά με τις Αναφορές που απευθύνονται στα ενδιαφερόμενα μέρη. Το Πρότυπο SA8000 αποτελεί ένα παράδειγμα στόχου (σχετίζεται με τα δικαιώματα των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους).

### **5.3 Προτάσεις**

Είναι γεγονός ότι η υιοθέτηση των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας στη χώρα μας είναι πάρα πολύ μικρή.

Σχετικά με το Πρότυπο SA8000, αναφέραμε ήδη ότι στην Ελλάδα υπάρχουν μόνο έξι επιχειρήσεις που είναι πιστοποιημένες στην εφαρμογή των απαιτήσεών του. Πρόκειται για πάρα πολύ μικρό αριθμό αν σκεφτεί κανείς ότι στην Ιταλία έχει υιοθετηθεί από 590 επιχειρήσεις και οργανισμούς, στην Ινδία από 190, στην Κίνα από 156, στο Βιετνάμ από 33, στην Ταϊλάνδη από 23 κ.ο.κ.

Όσον αφορά το Πρότυπο AA1000, αυτό εφαρμόζεται από πολύ περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων, κυρίως σε κοινωνικούς απολογισμούς που εκδίδουν πολυεθνικές επιχειρήσεις, παρόλο που οι χρήστες του παγκοσμίως έχουν ξεπεράσει τους 200.

Μια από τις βασικότερες αιτίες αυτής της κατάστασης είναι η άγνοια σχετικά με τον κλάδο των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Ο κλάδος αυτός αναπτύχθηκε

τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια, με τα περισσότερα από τα Πρότυπα που είναι σήμερα διαθέσιμα να έχουν εμφανιστεί μέσα στην τελευταία δεκαετία. Το γεγονός αυτό, εν μέρει, δικαιολογεί την κατάσταση, ωστόσο υπάρχουν χώρες όπου η εφαρμογή των Προτύπων γνωρίζει ραγδαία ανάπτυξη, με την Ελλάδα να αποτελεί ουραγό στην όλη προσπάθεια.

Ακόμα όμως και για οργανισμούς που γνωρίζουν τη ύπαρξη των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας, η μη υιοθέτησή τους αποδίδεται σε λανθασμένη νοοτροπία. Έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι η εφαρμογή των Προτύπων συνεπάγεται μόνο κόστος για την επιχείρηση, χωρίς άμεσα χρηματοοικονομικά οφέλη. Η υιοθέτησή τους δεν θεωρείται επένδυση για το μέλλον παρά μόνο κόστος, στοιχείο που πηγάζει από την ελλιπή πληροφόρηση σχετικά με τα οφέλη τους, με αποτέλεσμα να εφαρμόζονται από ελάχιστους οργανισμούς.

Προκειμένου η κατάσταση αυτή να μεταβληθεί, απαιτείται να γίνουν κάποια βήματα, όπως:

- Η δημιουργία “κοινωνικά ευαίσθητου” καταναλωτικού κοινού, μέσω της ενημέρωσης για την ΕΚΕ και τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας, το οποίο θα δείχνει την προτίμησή του σε επιχειρήσεις και οργανισμούς με αποδεδειγμένη δράση στον τομέα αυτό.
- Εκστρατεία ενημέρωσης των επιχειρήσεων και των οργανισμών από την Πολιτεία σχετικά με την ΕΚΕ, την ύπαρξη των Προτύπων Κοινωνικής Υπευθυνότητας και τα οφέλη τους.
- Οικονομικά κίνητρα για την εφαρμογή των Προτύπων, για παράδειγμα φοροαπαλλαγές, επιδοτήσεις, επιχορηγήσεις, ένταξη σε αναπτυξιακά προγράμματα.
- Καθοδήγηση από την Πολιτεία ή από φορείς που θα συστήσει για το σκοπό αυτό για την εφαρμογή των Προτύπων.
- Αναγνώριση από την Πολιτεία, για παράδειγμα τιμητικές διακρίσεις, βραβεία, χρηματικά έπαθλα, δημοσιεύσεις.
- Η εφαρμογή των Προτύπων (χωρίς να έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα) να αποτελεί πρόσθετο προσόν σε αξιολογήσεις για κρατικούς διαγωνισμούς.
- Συνεργασία της Πολιτείας με φορείς, ακόμα και απο το εξωτερικό, που αποδεδειγμένα έχουν μεγαλύτερη πείρα στο αντικείμενο.
- Εισαγωγή της ΕΚΕ στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση, για την κατάρτιση επιστημόνων που θα ασχοληθούν με το αντικείμενο αυτό.

- Ανάπτυξη του ερευνητικού τομέα που σχετίζεται με την ΕΚΕ και τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Χαρακτηριστικά, προτείνεται η σύνταξη μελετών σχετικά με τις γνώσεις των Ελληνικών επιχειρήσεων για την ΕΚΕ, το βαθμό εφαρμογής από αυτές πρακτικών ΕΚΕ, την ενημέρωσή τους σχετικά με τα Πρότυπα Κοινωνικής Υπευθυνότητας και τις προθέσεις τους αναφορικά με την υιοθέτηση κάποιων εξ' αυτών στο μέλλον.

## ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

### Κεφάλαιο 2

1. Business for Social Responsibility, Overview of Corporate Social Responsibility, 2003 found at <http://bsr.org/CSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809>
2. European Commission, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2001, σελίδα 7
3. Ενδιαφερόμενα μέρη (Stakeholders): Τα ενδιαφερόμενα (ή εμπλεκόμενα, με βάση κάποιες απόψεις) μέρη είναι αυτά τα άτομα και οι ομάδες που επηρεάζουν ή/και επηρεάζονται από τον οργανισμό και τις δραστηριότητές του. Ο ορισμός των ενδιαφερόμενων μερών δεν περιλαμβάνει όλα τα άτομα που μπορεί να έχουν γνώση ή άποψη για τον οργανισμό. Οι οργανισμοί θα έχουν πολλά ενδιαφερόμενα μέρη, κάθε ένα με διαφορετικό τύπο και επίπεδο ανάμιξης και συχνά με διαφορετικά και σε μερικές περιπτώσεις αντικρουόμενα ενδιαφέροντα και συμφέροντα. Για το λόγο αυτό, οι οργανισμοί χρειάζονται συστηματικές διαδικασίες για τη διαχείριση αυτής της πολυπλοκότητας με τρόπο που να δημιουργεί υπευθυνότητα για τα ενδιαφερόμενα μέρη και συνολική απόδοση.
4. Connolly, David, The Case for Corporate Social Reporting, 2002 found at [www.maths.tcd.ie/pub/fbj/darren2.html](http://www.maths.tcd.ie/pub/fbj/darren2.html)
5. Vogel, David, Is There a Market for Virtue? A Critical Appraisal of Corporate Social Responsibility, *Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference*, Barcelona, October 1 – 3, 2004, σελίδα 12
6. European Commission, Communication from the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2002, σελίδα 6
7. Zadek, Simon, *The Civil Corporation: The New Economy of Corporate Citizenship*, 2001, London: Earthscan Publications, σελίδα 51
8. Εταιρική Διακυβέρνηση (Corporate Governance): Το σύνολο των διαδικασιών, ρυθμίσεων, πολιτικών, νόμων και θεσμών που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο διευθύνεται, διοικείται ή ελέγχεται ένας οργανισμός. Η έννοια περιλαμβάνει επίσης τις σχέσεις μεταξύ των (ενδιαφερόμενων) μερών που εμπλέκονται και τους στόχους για τους οποίους κυβερνάται ο οργανισμός.
9. Demirag, Istemi and Woodrow, Clark, Enron: The Failure of Corporate Governance, *Journal of Corporate Citizenship*, Volume 8, 2002, σελίδα 110
10. Στην Ελλάδα ισχύει ο νόμος 3016 του 2002
11. Για περισσότερα σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση βλ. Demirag, Istemi, *Corporate Governance, Accountability and Pressures to Perform: An International Study*, Greenwich: JAI Press, 1998, σελίδες 1 - 334
12. Hopkins, Michael, *Corporate Social Responsibility: An Issue Paper*, Working Paper No. 27, Geneva: International Labour Office, May, 2004, σελίδα 3
13. Vogel, David, Is There a Market for Virtue? A Critical Appraisal of Corporate Social Responsibility, *Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference*, Barcelona, October 1 – 3, 2004, σελίδα 13



14. Vogel, David, *Lobbying the Corporation: Citizen Challenges to Business Authority*, New York: Basic Books, 1978, σελίδα 46
15. Haufler, Virginia, *A Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in a Global Economy*, Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace, 2001, σελίδες 12 – 14
16. Zyglidopoulos, Stelios, The Social and Environmental Responsibilities of Multinationals: Evidence from the Brent Spar Case, *Journal of Business Ethics*, Volume 36, Issue 1, 2002, σελίδα 141
17. Gellner, Ernest, *Conditions of Liberty, Civil Society and its Rivals*, London: Penguin History, 1996, σελίδα 27
18. Cohen, Jean and Arato, Andrew, *Civil Society and Political Theory*, Boston: Beacon Press, 1992, σελίδα 30
19. Για ορισμένα χαρακτηριστικά μεγέθη βλ. Salamon, Lester, *The Resilient Sector: The State of Nonprofit America*, Washington, DC: Brookings Institution and the Aspen Institute, 2003, σελίδες 15 – 49
20. βλ. σχετικά Gibson, Robert, *Voluntary Initiatives: The New Politics of Corporate Greening*, Peterborough: Broadview Press, 1999, σελίδες 33 - 40 και Jeffcot, Bryan and Yanz, Linda, *Codes of Conduct, Government Regulation and Worker Organizing*, Toronto: Maquila Solidarity Network, 2000, σελίδες 98 – 114
21. Vogel, David, Is There a Market for Virtue? A Critical Appraisal of Corporate Social Responsibility, *Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference*, Barcelona, October 1 – 3, 2004, σελίδα 20
22. Για αναλυτικότερη περιγραφή των σημαντικότερων κωδίκων και οδηγιών βλ. Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδες 25 - 519 και Habisch, Andre et al., *Corporate Social Responsibility Accross Europe*, Berlin: Springer, 2005, σελίδες 13 – 376
23. βλ. σχετικά Bennett, M. et al. *The Sustainable Measures: Evaluation and Reporting of Environmental and Social Performance*, London: Greenleaf Publishing, 1999, σελίδα 41 και Doane, Deborah, *Corporate Spin: The Troubled Teenage Years of Social Reporting*, London: New Economics Foundation, 2000, σελίδα 5
24. Keck, Margaret and Sikkink, Kathryn, *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Cornell University, Ithaca Press, 1998, σελίδα 81
25. Cortese, Amy, The New Accountability: Tracking the Social Costs, *New York Times*, March 24, 2002
26. Corporate Register, *Towards Transparency: Progress on Global Sustainability Reporting 2004*, 2004, found at [http://www.corporateregister.com/pdf/Towards Transparency.pdf](http://www.corporateregister.com/pdf/Towards%20Transparency.pdf), σελίδα 8
27. Vogel, David, Is There a Market for Virtue? A Critical Appraisal of Corporate Social Responsibility, *Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference*, Barcelona, October 1 – 3, 2004, σελίδα 21
28. Global Reporting Initiative website at <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatWeDo/>

29. European Commission, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2001, σελίδες 9, 13
30. Burke, Lee and Logsdon, Jeanne, How Corporate Social Responsibility Pays Off, *Long Range Planning*, Volume 29, Issue 4, 1996, σελίδα 496
31. Smith, Craig, Corporate Social Responsibility: Whether or How, *California Management Review*, Volume 45, Issue 4, 2003, σελίδα 54
32. De Colle, Simon and Gonella, Claudia, The Social and Ethical Alchemy: An Integrative Approach to Social and Ethical Accountability, *Business Ethics: A European Review*, Volume 11, Issue 1, 2002, σελίδες 87 – 88
33. Husted, Bryan and Allen, David, Strategic Corporate Responsibility and Value Creation Among Large Firms in Spain, *Paper presented at the Fifteenth Annual Meeting of the International Association for Business and Society*, WY, USA, March 4 - 7, 2004, σελίδα 99
34. Epstein, Marc and Roy, Marie – Josee, Sustainability in Action: Identifying and Measuring the Key Performance Drivers, *Long Range Planning*, Volume 34, Issue 5, 2001, σελίδες 592 – 593
35. Andersen, Bjorn, *Bringing Business Ethics to Life: Achieving Corporate Social Responsibility*, Milwaukee: ASQ Quality Press, 2004, σελίδα 89
36. *Ibid.*, σελίδα 253
37. Carroll, A. B., A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, *Academy of Management Review*, Volume 4, Issue 4, 1979, σελίδα 500 και Ferrell, O.C. and Maignan, Isabelle, Measuring Corporate Citizenship in Two Countries: The Case of the United States and France, *Journal of Business Ethics*, Volume 23, Issue 3, 2000, σελίδα 284
38. European Commission, Communication from the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2002, σελίδα 8 και European Multistakeholder Forum, *Final Results and Recommendations: Final Report*, 2004, σελίδες 9 – 10  

Το European Multistakeholder Forum (EMSF) συνεστήθη τον Οκτώβριο του 2002, υπό το φως του στρατηγικού στόχου της Ευρώπης για το 2010, που τέθηκε από τους αρχηγούς των κρατών στη συνάντηση της Λισαβώνας το Μάρτιο του 2000 και ειδικότερο στόχο την προώθηση και υιοθέτηση της ΕΚΕ, για περαιτέρω εξέταση, διαβούλευση και παρουσίαση προς την ΕΕ πρότασης για την προώθηση της καινοτομίας, της διαφάνειας και της σύγκλισης των εργαλείων και πρακτικών ΕΚΕ.
39. Wilenius, Markku, *Towards the Age of Corporate Responsibility? Emerging Challenges for the Business World*, Turku: Finland Futures Academy, 2004, σελίδα 21
40. European Multistakeholder Forum, *Final Results and Recommendations: Final Report*, 2004, σελίδα 10
41. Benchmarking (Συγκριτική αξιολόγηση): Διαδικασία μέσω της οποίας οργανισμοί αξιολογούν διάφορους τομείς των διαδικασιών τους σε σχέση με βέλτιστες πρακτικές, στα πλαίσια του τομέα δραστηριοποίησής τους. Αυτό επιτρέπει στους οργανισμούς να αναπτύξουν σχέδια για το πώς θα υιοθετήσουν τέτοιες πρακτικές, συνήθως στοχεύοντας στη βελτίωση κάποιου τομέα της απόδοσής τους. Μπορεί να αναφέρεται σε ένα και μοναδικό γεγονός, συνήθως όμως αντιμετωπίζεται ως μια συνεχής διαδικασία κατά την οποία οι οργανισμοί προσπαθούν να αλλάξουν τις πρακτικές τους

42. World Commission on Environment and Development (WCED), *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press, σελίδα 43
43. Carvalho, Georgia, Sustainable Development: Is It Achievable Within The Existing International Political Economy Context?, *Sustainable Development*, Volume 9, Issue 2, 2001, σελίδες 62 – 63
44. Redclift, Michael, Sustainable Development (1987 - 2005): An Oxymoron Comes of Age, *Sustainable Development*, Volume 13, Issue 4, 2005, σελίδες 212 – 214
45. Hawkins, David, *Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrow's Sustainability and Today's Profitability*, New York: Palgrave Macmillan, 2006, σελίδα 1
46. Hawkins, David, *Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrow's Sustainability and Today's Profitability*, New York: Palgrave Macmillan, 2006, σελίδες 1 – 2
47. Hawkins, David, *Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrow's Sustainability and Today's Profitability*, New York: Palgrave Macmillan, 2006, σελίδα 8
48. Beckett, Robert and Jonker, Jan, Accountability 1000: A New Social Standard for Building Sustainability, *Managerial Auditing Journal*, Volume 17, Issue 1, 2002, σελίδες 36 – 37
49. Business for Social Responsibility, Overview of Business and Corporate Accountability, 2003 found at <http://bsr.org/CSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48907>
50. Ο όρος Μποϊκοτάζ ή Μπουκοτάζ είναι ένας διεθνής όρος (γαλλικά boycottage, αγγλικά boycott) που συνήθως αποδίδεται ως εμπορική απομόνωση, άρνηση εμπορικής σχέσης και αντίστοιχων οικονομικών επαφών. Ο όρος προήλθε από το όνομα του Άγγλου γαιοκτήμονα James Boycott, στον οποίο οι καλλιεργητές του αρνήθηκαν κάθε υπηρεσία.
51. *Op. cit.*
52. Tinker, Tony, *Social Accounting for Corporations*, Manchester: Manchester University Press, 1984, σελίδα 15
53. Chryssides, George and Kaler, John, *An Introduction to Business Ethics*, London: Chapman and Hall, 1993, σελίδα 61
54. Kelly, G. et al., *Stakeholder Capitalism*, New York: Palgrave Macmillan, 2004, σελίδες 7 – 8
55. McIntosh, M. et al., *Living Corporate Citizenship: Strategic Routes to Socially Responsible Business*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002, σελίδες 52 – 60
56. Business for Social Responsibility, Overview of Corporate Social Responsibility, 2003 found at <http://bsr.org/CSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809>
57. Castka, P. et al., Integrating Corporate Social Responsibility (CSR) into ISO Management Systems: In Search of a Feasible CSR Management System Framework, *The TQM Magazine*, Volume 16, Issue 3, 2004, σελίδα 220
58. Διαδικασία win – win: Οποιαδήποτε διαδικασία επιτρέπει σε όλα τα μέρη που συμμετέχουν σε μια συζήτηση ή οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα να έχουν όφελος σε κάποιο βαθμό
59. Homeworkeer: Ένα πρόσωπο που εκτελεί εργασία για μια εταιρεία με βάση άμεσο ή έμμεσο συμβόλαιο, διαφορετικό από τη σύμβαση της εταιρείας που αφορά την αμοιβή, παρέχοντας ένα προϊόν ή μια υπηρεσία το οποίο καθορίζεται από τον εργοδότη, άσχετα με το ποιός παρέχει τον εξοπλισμό, τα υλικά ή οποιοσδήποτε άλλες εισροές χρησιμοποιούνται.

### Κεφάλαιο 3

60. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδες 1 – 2
61. International Labour Organization (ILO) – Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας (ΠΟΕ): Εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνών αναγνωρισμένων δικαιωμάτων για τον άνθρωπο και την εργασία. Συστήθηκε το 1919 και αποτελεί το μοναδικό δημιούργημα της Συνθήκης των Βερσαλλιών που έκανε την Ένωση των Εθνών πραγματικότητα και έγινε εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ το 1946.
- Ο ILO δημιουργεί διεθνή πρότυπα εργασίας με τη μορφή Αρχών (Conventions) και Συστάσεων (Recommendations), θέτοντας τα ελάχιστα όρια των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων: συλλογικές διαπραγματεύσεις, ισότητα ευκαιριών κτλ. Παρέχει τεχνική βοήθεια σε τομείς όπως: πολιτικές απασχόλησης, εργατική νομοθεσία και εργασιακές σχέσεις, συνθήκες εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κτλ. Τέλος, προωθεί την ανάπτυξη ανεξάρτητων εργαζομένων και ενώσεων εργαζομένων, παρέχοντας παράλληλα εκπαίδευση και συμβουλευτικές υπηρεσίες σε αυτούς τους οργανισμούς.
62. Universal Declaration of Human Rights - Διεθνής Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα: Κείμενο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα που έγινε αποδεκτό από τον ΟΗΕ στις 10 Δεκεμβρίου 1948.
63. Social Accountability International, *SA8000 Certified Facilities*, 2007, σελίδα 1 και Mallen Baker, *SA8000: Social Responsibility as Standard, Business Respect Electronic Newsletter*, Issue 26, 2002
64. Rohitratana, Kaewta, SA 8000: A Tool to Improve Quality of Life, *Managerial Auditing Journal*, Volume 17, Issue 1, 2002, σελίδα 60
65. Εταιρεία (Company): Το σύνολο οποιουδήποτε οργανισμού ή επιχειρηματικής οντότητας που είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου, συμπεριλαμβανομένου όλου του προσωπικού (διευθυντές, στελέχη, Διοίκηση, επιστάτες, μη – διοικητικό προσωπικό, με σχέση άμεσης εργασίας, με σύμβαση ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο εκπροσώπησης της εταιρείας).
66. Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, 2001, σελίδα 4
67. Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδα 160
68. SAI website at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>
69. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδες 12 – 13
70. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Διεθνές Πρόγραμμα Εξάλειψης της Παιδικής Εργασίας: Πρόγραμμα που ξεκίνησε το 1992 με στόχο τη σταδιακή εξάλειψη της παιδικής εργασίας, κάτι που θα μπορούσε να επιτευχθεί με την ενίσχυση της δυνατότητας των χωρών να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα και της προώθησης ενός παγκόσμιου κινήματος για την καταπολέμηση της παιδικής εργασίας.
71. Council on Economic Priorities (CEP) – Συμβούλιο Οικονομικών Προτεραιοτήτων: Δημόσιος ερευνητικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1969 και που είναι αφιερωμένος στην ακριβή και αμερόληπτη ανάλυση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών αρχείων των επιχειρήσεων.

Με έδρα τη Νέα Υόρκη και το Λονδίνο και συνεργάτες σε Ιαπωνία, Αγγλία, Γαλλία, Αυστραλία, Ιταλία, Σουηδία, Καναδά, Γερμανία, Βέλγιο, Ινδία και Ελβετία, στοχεύει στο να κάνει διαθέσιμες πληροφορίες για την ΕΚΕ σε εκατομμύρια καταναλωτών, επενδυτών και επιχειρήσεων.

72. Royalties (Δικαιώματα Εκχώρησης): Το σύνολο των χρημάτων που καταβάλλονται στον κάτοχο των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας λόγω του οφέλους που έχει ή θεωρείται ότι έχει ο χρήστης τους από την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών. Μπορεί να καταβάλλονται για τη χρήση των δικαιωμάτων ενός δημιουργού, μιας πατέντας, ενός κατοχυρωμένου σχεδίου, τεχνογνωσίας, εμπορικού σήματος ή κάποιο συνδυασμό αυτών.
73. SAI website at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>
74. Social Accountability International, *SA8000 Certified Facilities*, 2007, σελίδες 1 - 54
75. SAI website at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=page.viewPage&pageID=745&nodeID=1#Country>
76. Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, 2001, σελίδες 5 – 8
77. Παιδική εργασία (Child Labour): Οποιαδήποτε εργασία από παιδί νεότερο σε σχέση με την ηλικία που καθορίστηκε στον παραπάνω ορισμό του παιδιού.
78. Παιδί (Child): Οποιοδήποτε πρόσωπο κάτω των 15 ετών, εκτός και αν ο τοπικός νόμος για τα ελάχιστα όρια ηλικίας ορίζει μεγαλύτερη ηλικία για εργασία ή υποχρεωτική εκπαίδευση, περίπτωση στην οποία θα εφαρμοζόταν η υψηλότερη ηλικία. Αν, όμως, ο τοπικός νόμος ορίζει ως ελάχιστη ηλικία τα 14 έτη, σύμφωνα με τις υποδείξεις του ILO, θα εφαρμοστεί η χαμηλότερη ηλικία.
- Αποκατάσταση (Remediation) των παιδιών: Όλη η απαραίτητη υποστήριξη και οι ενέργειες για την εξασφάλιση της ασφάλειας, της υγείας, της μόρφωσης και της ανάπτυξης των παιδιών που υπόκεινται σε παιδική εργασία, όπως αυτή ορίστηκε παραπάνω, και απολύθηκαν.
79. Νεαρός εργαζόμενος (Young Worker): Οποιοσδήποτε εργαζόμενος πάνω από την ηλικία του παιδιού, όπως ορίζεται παραπάνω, και κάτω από την ηλικία των 18.
80. Καταναγκαστική εργασία (Forced Labour): Η εργασία ή οι υπηρεσίες που παρέχονται από οποιοδήποτε πρόσωπο που βρίσκεται υπό την απειλή οποιασδήποτε ποινής, για την οποία δεν έχει προσφερθεί εθελοντικά ή που αυτού του είδους η εργασία απαιτείται ως ένας τρόπος εξόφλησης χρέους.
81. Προμηθευτής (Supplier) / Υπεργολάβος (Subcontractor): Μια επιχειρηματική οντότητα που παρέχει στην εταιρεία αγαθά ή/και υπηρεσίες, που χρησιμοποιούνται στην/για παραγωγή των προϊόντων / υπηρεσιών της εταιρείας.
82. Υπό-Προμηθευτής (Sub-supplier): Μια επιχειρηματική οντότητα της εφοδιαστικής αλυσίδας που, άμεσα ή έμμεσα, παρέχει στον προμηθευτή αγαθά ή/και υπηρεσίες, που χρησιμοποιούνται στην/για παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών του προμηθευτή ή/και της εταιρείας.
83. Επανορθωτική ενέργεια (Remedial action): Ενέργεια για την αποκατάσταση εργαζόμενου ή πρώην υπαλλήλου από προηγούμενη παραβίαση των εργασιακών του δικαιωμάτων τα οποία καλύπτονται από το Πρότυπο.
- Διορθωτική ενέργεια (Corrective action): Η εφαρμογή μιας συστηματικής αλλαγής ή λύσης προκειμένου να εξασφαλιστεί η άμεση και αδιάλειπτη αποκατάσταση μιας μη-συμμόρφωσης.

84. Miles, Morgan and Munilla, Linda, The Potential Impact of Social Accountability (SA8000) Certification on Marketing: A Short Note, *Journal of Business Ethics*, Volume 50, Issue 1, 2004, σελίδα 6
85. Drickhamer, David, Under Fire, *Industry Week*, Volume 251, Issue 5, 2002, found at <http://www.industryweek.com/ReadArticle.aspx?ArticleID=1090>
86. Fair Labor Association (Ένωση Δίκαιης Εργασίας): Συνασπισμός εταιρειών, πανεπιστημίων και ΜΚΟ. Αποστολή της είναι ο συνδυασμός των προσπαθειών βιομηχανιών, οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, κολλεγίων και πανεπιστημίων για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο με την προώθηση της τήρησης των διεθνών προτύπων εργασίας.
87. Sturm, A. et al., *Corporate Social Accountability: A Handbook on the Implementation of the New Standard on Corporate Social Accountability (SA8000) Initiated by the CEPAA*, Basel: Ellipson Consulting, 2000, σελίδα 16
88. *Ibid.*, σελίδα 18
89. Collinson, Chris, *The Business Costs of Ethical Supply-Chain Management: South African Wine Industry Case Study*, London: United Kingdom Department for International Development, 2001, σελίδες 11 – 12
90. Σε τιμές 2001
91. Hancock, Sara Fair's Fare, *Supply Management*, Volume 22, Issue 3, 1998, σελίδα 24
92. Polonsky, Michael, A Stakeholder Theory Approach to Designing Environmental Marketing Strategy, *Journal of Business and Industrial Marketing*, Volume 10, Issue 3, 1995, σελίδες 31 – 32
93. Fombrun, C. and Shanley, M., What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy, *Academy of Management Review*, Volume 33, Issue 2, 1990, σελίδες 233 – 234 και Fombrun, C. and Shanley, M., *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Boston: Harvard Business School Press, 1996, σελίδα 84 και Waddock, Sandra and Graves, Sarah, The Corporate Social Performance – Financial Performance Link, *Strategic Management Journal*, Volume 18, Issue 4, 1997, σελίδα 306 και Maignan, I. et al., Managing Socially – Responsible Buying: How to Integrate Non-economic Criteria into the Purchasing Process, *European Management Journal*, Volume 20, Issue 6, 2002, σελίδα 647
94. Drumwright, Minette, Socially Responsible Organizational Buying: Environmental Concern as a Non-economic Buying Criterion, *Journal of Marketing*, Issue 58, 1994, σελίδα 2
95. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδα 2
96. Miles, Morgan and Covin, Jordan, Environmental Marketing: A Source of Reputational, Competitive and Financial Advantage, *Journal of Business Ethics*, Volume 23, Issue 3, 2000, σελίδες 300 – 301
97. Maignan, I. et al., Managing Socially – Responsible Buying: How to Integrate Non-Economic Criteria into the Purchasing Process, *European Management Journal*, Volume 20, Issue 6, 2002, σελίδες 644 – 646

98. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδα 131
99. Παρατίθεται στο Παράρτημα Β
100. Social Accountability International, *SA8000 Draft 2007*, 2006, σελίδες 4 – 9
101. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδες 9 – 10
102. *Ibid.*, σελίδες 2 – 6
103. White, Heather, *Monitoring in China, Visions of Ethical Sourcing*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002, σελίδα 47
104. Goyder, M. and Desmond, P., *Is Ethical Sourcing Simply a Question of Good Supply-Chain Management, Visions of Ethical Sourcing*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002, σελίδα 28
105. Venture capital: Κεφάλαια που παρέχονται από εξωτερικούς επενδυτές για τη χρηματοδότηση νέων, αναπτυσσόμενων ή ακόμα και σε κίνδυνο επιχειρήσεων. Επενδύσεις που βασίζονται σε τέτοιου είδους κεφάλαια είναι γενικά υψηλού κινδύνου, παρέχουν όμως τη δυνατότητα κερδών άνω του μέσου όρου ή/και τη δυνατότητα απόκτησης ποσοστού της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης.
106. Hilaire, Fitz, *Visionary Leadership Which Makes a Critical Difference, Presentation given at CEPAA Brussels Conference*, December 6, 1999
107. SAI Website at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>
108. Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001, σελίδες 7 – 8
109. Ward, Andrew, *Companies Come Under Pressure to Alter Course of Ethical Investment, Financial Times*, July 8, 2000
110. Sutcliffe, Hilary, *Hard Cash: The Risks and Rewards of Corporate Responsibility (Working Draft), Soft Issues*, September 15, 2000, σελίδα 35 και Ward, Andrew, *Companies Come Under Pressure to Alter Course of Ethical Investment, Financial Times*, July 8, 2000
111. Ward, Andrew, *Companies Come Under Pressure to Alter Course of Ethical Investment, Financial Times*, July 8, 2000
112. Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδες 156 – 158
113. Social Accountability International, *SA8000 Certified Facilities, 2007*, σελίδα 1

#### **Κεφάλαιο 4**

114. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000 Guidance Note – Materiality (Consultation Document)*, 2004, σελίδα 2
115. Διασφάλιση (Assurance): Η Διασφάλιση είναι μια μέθοδος αξιολόγησης που χρησιμοποιεί μια καθορισμένη ομάδα αρχών προκειμένου να εξετάσει την ποιότητα του υλικού ενός Αναφέροντος Οργανισμού, όπως οι Αναφορές, καθώς και τα υποκείμενα συστήματα, τις διαδικασίες και τις ικανότητες του οργανισμού που υποστηρίζουν την απόδοσή του. Η Διασφάλιση περιλαμβάνει τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων αυτής της αξιολόγησης με σκοπό την εξασφάλιση της αξιοπιστίας του υλικού για τους χρήστες του.

- 116.Αναφορά (Report): Η Αναφορά (ή και Έκθεση κατά κάποιες απόψεις) είναι ένα σύνολο πληροφοριών που προετοιμάζεται από τον Αναφέροντα Οργανισμό σχετικά με την Απόδοση Αειφορίας του, είτε για γενική δημοσιοποίηση, στοχεύοντας στην εξωτερική διανομή είτε για εσωτερική χρήση. Αναφέρεται σε πληροφορίες που περιέχονται σε μια συγκεκριμένη Αναφορά που προετοιμάζεται περιοδικά για την ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με την Απόδοση Αειφορίας του οργανισμού. Ο Πάροχος Διασφάλισης μπορεί, όμως, να επιλέξει να συμπεριλάβει μια ευρύτερη γκάμα πληροφοριών όταν, για παράδειγμα, η κύρια Αναφορά αποτελεί τμήμα μιας ευρύτερης ομάδας επικοινωνιακών μέσων για ζητήματα και τομείς της απόδοσης που διασφαλίζουν.
- 117.Απόδοση Αειφορίας (Sustainability Performance): Η Απόδοση Αειφορίας αναφέρεται στη συνολική απόδοση ενός οργανισμού, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει πολιτικές, αποφάσεις και δραστηριότητές του που δημιουργούν κοινωνικά, περιβαλλοντικά ή/και οικονομικά (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών) αποτελέσματα.
- 118.Baker, Mallen, A Standard to Build Trust in Company Social Reporting, *Business Respect Electronic Newsletter*, Issue 53, 2003
- 119.Περιεκτικότητα (Inclusivity): Αφορά την αντανάκλαση σε όλα τα στάδια της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών των επιθυμιών και των αναγκών όλων των ενδιαφερόμενων μερών.
- 120.Πληρότητα (Completeness): Αφορά την αμερόληπτη αναφορά όλων των τομέων δραστηριοποίησης του οργανισμού που επηρεάζουν την κοινωνική και ηθική του απόδοση.
- 121.Σημαντικότητα (Materiality): Αφορά την ανάγκη αναφοράς σημαντικών πληροφοριών που είναι πιθανό να επηρεάσουν κάποια από τα ενδιαφερόμενα μέρη και την αξιολόγησή τους για την κοινωνική και ηθική απόδοση του οργανισμού.
- 122.Ακρίβεια και Επικαιρότητα (Regularity and Timeliness): Αφορούν την ανάγκη για τακτική, συστηματική και έγκαιρη δράση της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών προκειμένου να υποστηρίξει τη λήψη αποφάσεων του οργανισμού και των ενδιαφερόμενων μερών.
- 123.Διασφάλιση Ποιότητας (Quality Assurance): Αφορά την εξέταση μιας διαδικασίας του οργανισμού από έναν ανεξάρτητο και ικανό φορέα ή φορείς.
- 124.Προσβασιμότητα (Accessibility): Αφορά κατάλληλη και αποτελεσματική δημοσιοποίηση στα ενδιαφερόμενα μέρη της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών και της απόδοσής της.
- 125.Ποιότητα Πληροφοριών (Information Quality): Αφορά τη συγκρισιμότητα των πληροφοριών, την αξιοπιστία τους, την καταλληλότητά τους και την κατανοησιμότητά τους.
- 126.Παρατίθεται αναλυτικά στην Παράγραφο 4.11
- 127.Embeddedness (Ενσωμάτωση) ή Ενσωμάτωση Συστημάτων: Αφορά τη μετατροπή της διαδικασίας σύνταξης Αναφορών σε κομμάτι της λειτουργίας του οργανισμού, των συστημάτων και της πολιτικής του και όχι στην αντιμετώπισή της ως μια απλή “άσκηση” για τη δημιουργία Αναφορών.
- 128.Για περισσότερες πληροφορίες βλ. [http://www.vodafone.gr/vodafone/extras /ppt/cr\\_report\\_ gr\\_ vf\\_ \\_greece\\_2005\\_06.pdf](http://www.vodafone.gr/vodafone/extras /ppt/cr_report_ gr_ vf_ _greece_2005_06.pdf) ή και [http://www.vodafone.com/etc/medialib/attachments /cr\\_downloads.Par. 85926.File.dat/vodafone\\_cr\\_final\\_interactive.pdf](http://www.vodafone.com/etc/medialib/attachments /cr_downloads.Par. 85926.File.dat/vodafone_cr_final_interactive.pdf)
- 129.AccountAbility website at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?pageid=290>
- 130.AccountAbility website at <http://www.accountability21.net/aboutus/default.asp>



131. Το PGA (Partnership Governance and Accountability) Framework αποτελεί μια καινοτόμο πρωτοβουλία που στοχεύει στη βελτίωση της απόδοσης των συνεργασιών. Η πρωτοβουλία αυτή παρέχει βοήθεια σε συνεργασίες χρηματιστών, διευθυντών, χρηματοδοτών και εμπλεκόμενων ενδιαφερόμενων μερών για τον καλύτερο σχεδιασμό, εφαρμογή και αξιολόγηση της ποιότητας της υπευθυνότητας και της διακυβέρνησης των συνεργασιών αυτών.
132. Responsible Competitiveness Index (Δείκτης Υπεύθυνης Ανταγωνιστικότητας): Δείκτης που εξετάζει το βαθμό ύπαρξης ενοϊκού περιβάλλοντος για την κοινωνική ευθύνη και τα συνεπαγόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή πρακτικών κοινωνικής ευθύνης.
133. Accountability Rating (Κατάταξη Υπευθυνότητας): Εργαλείο για τη μέτρηση του βαθμού εφαρμογής υπεύθυνων πρακτικών από τις επιχειρήσεις στις δραστηριότητές τους καθώς και του βαθμού που “δίνουν λογαριασμό” στα ενδιαφερόμενα μέρη για τις επιδράσεις των δραστηριοτήτων αυτών.
134. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003, σελίδες 2 – 3
135. Πάροχος Διασφάλισης (Assurance Provider): Ο Πάροχος Διασφάλισης είναι ένα ή περισσότερα άτομα ή ένας οργανισμός στον οποίο ανατέθηκε από τον Αναφέροντα Οργανισμό να παρέχει Διασφάλιση για την Αναφορά του.
136. Αναφέρων Οργανισμός (Reporting Organization): Ο Αναφέρων Οργανισμός μπορεί να είναι ένας ή περισσότεροι νόμιμοι οργανισμοί, ένα δίκτυο συνεργατών ή ένα επαρκώς καθορισμένο έργο ή πρόγραμμα.
137. Περίοδος Αναφοράς (Reporting Period): Η Διασφάλιση καλύπτει μια συμφωνημένη Περίοδο Αναφοράς, η οποία ορίζεται μεταξύ δύο ξεκάθαρα καθορισμένων ιστορικών ημερομηνιών. Αυτή είναι συνήθως το ένα έτος, παρόλο που η αυξημένη χρήση Αναφορών από το Διαδίκτυο μπορεί να καταλήξει σε μικρότερες Περιόδους Αναφορών στο μέλλον αλλά και Περιόδους που μπορεί να ποικίλλουν ως προς το είδος των πληροφοριών που παρέχουν.
138. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003, σελίδες 11 – 12
139. Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδα 418
140. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003, σελίδες 13 – 20 και AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Guidance Note on the Three Principles*, 2006, σελίδες 13 – 28 και Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδες 418 – 421
141. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard)*, 2005, σελίδες 17 – 18
142. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Guidance Note on the Three Principles*, 2006, σελίδες 15 – 17
143. European Federation of Accountants (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Λογιστών): Μη κερδοσκοπικός οργανισμός που συστήθηκε το 1987 και αντιπροσωπεύει το επάγγελμα των λογιστών στην Ευρώπη.

Αποτελείται από 44 επαγγελματικά ινστιτούτα λογιστών από 32 χώρες, αριθμώντας πάνω από 500.000 χιλιάδες λογιστές – μέλη στην Ευρώπη.

Σκοποί του είναι:

- ☞ Η πρόωθηση και αναβάθμιση του ενδιαφέροντος για το επάγγελμα του λογιστή στην Ευρώπη.
- ☞ Η ενίσχυση, εναρμόνιση και απελευθέρωση των πρακτικών και των ρυθμίσεων της λογιστικής, των θεσμοθετημένων ελέγχων και των χρηματοοικονομικών αναφορών στην Ευρώπη.
- ☞ Η συνεργασία μεταξύ των βασικών σωμάτων λογιστών στην Ευρώπη.
- ☞ Η επισήμανση εξελίξεων που μπορεί να επηρεάσουν την εφαρμογή της λογιστικής, των ελέγχων και των αναφορών.
- ☞ Να αποτελέσει το μοναδικό φορέα εκπροσώπησης του επαγγέλματος των λογιστών στην Ευρώπη.

144.*Op. cit.*, σελίδες 18 – 19

145.AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000 Guidance Note – Materiality (Consultation Document)*, 2004, σελίδες 2 – 4 και AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Redefining Materiality: Practice and Public Policy for Corporate Reporting*, 2003, σελίδες 2 – 3

146.AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003, σελίδες 15 – 16

147.AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Guidance Note on the Three Principles*, 2006, σελίδες 19 – 20

148.*Ibid.*, σελίδες 25 – 27

149.AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003, σελίδες 21 – 22

150.*Ibid.*, σελίδες 23 – 24

151.*Ibid.*, σελίδες 25 – 29

152.AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000 Framework*, 1999, σελίδες 106 – 110

153.*Ibid.*, σελίδες 24 – 25

154.Beckett, Robert and Jonker, Jan, Accountability 1000: A New Social Standard for Building Sustainability, *Managerial Auditing Journal*, Volume 17, Issue 1, 2002, σελίδα 36

155.Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003, σελίδα 415

## **Κεφάλαιο 5**

156.Jonker, Jan, Management Systems on the Move. A Comparison of Emerging Concepts and Standards in the Area of Quality, Sustainability and Accountability, *Paper presented at the 2<sup>nd</sup> Symposium of the International Research Network for Quality, Environment and Corporate Social Responsibility*, Manchester, June 30, 2000, σελίδα 5

157. Gobbels, M. and Jonker, J., AA1000 and SA8000 Compared: A Systematic Comparison of Contemporary Accountability Standards, *Managerial Auditing Journal*, Volume 18, Issue 1, 2003, σελίδες 56 – 57
158. AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Accountability 1000 (AA1000): A Foundation Standard in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting. Overview of Standard and its Applications*, London: Institute of Social and Ethical Accountability, 1999, σελίδα 12
159. *Ibid.*, σελίδα 13

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000 Framework*, 1999 found at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?Pageid=286>

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Accountability 1000 (AA1000): A Foundation Standard in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting. Overview of Standard and its Applications*, London: Institute of Social and Ethical Accountability, 1999

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000AS (Assurance Standard)*, 2003 found at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?pageid=286>

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Redefining Materiality: Practice and Public Policy for Corporate Reporting*, 2003 found at <http://www.accountability21.net/uploadstore/cms/docs/final%20full%20flyer.pdf>

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000 Guidance Note – Materiality (Consultation Document)*, 2004 found at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?pageid=286>

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard)*, 2005 found at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?pageid=286>

AccountAbility – Institute of Social and Ethical Accountability, *Guidance Note on the Three Principles*, 2006 found at <http://www.accountability21.net/aa1000/default.asp?pageid=286>

Andersen, Bjorn, *Bringing Business Ethics to Life: Achieving Corporate Social Responsibility*, Milwaukee: ASQ Quality Press, 2004

Baker, Mallen, SA8000: Social Responsibility as Standard, *Business Respect Electronic Newsletter*, Issue 26, 2002

Baker, Mallen, A Standard to Build Trust in Company Social Reporting, *Business Respect Electronic Newsletter*, Issue 53, 2003

Beckett, Robert and Jonker, Jan, AccountAbility 1000: A New Social Standard for Building Sustainability, *Managerial Auditing Journal*, Volume 17, Issue 1, 2002, σελίδες 36 – 42

Bennett, M., James, P. and Klinkers, L., *Sustainable Measures: Evaluation and Reporting of Environmental and Social Performance*, London: Greenleaf Publishing, 1999

Burke, Lee and Logsdon, Jeanne, How Corporate Social Responsibility Pays Off, *Long Range Planning*, Volume 29, Issue 4, 1996, σελίδες 495 – 502

Business for Social Responsibility, Overview of Business and Corporate Accountability, 2003 found at <http://bsr.org/CSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48907>

Business for Social Responsibility, Overview of Corporate Social Responsibility, 2003 found at <http://bsr.org/CSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809>

Carroll, A. B., A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, *Academy of Management Review*, Volume 4, Issue 4, 1979, σελίδες 497 – 505

Carvalho, Georgia, Sustainable Development: Is It Achievable Within The Existing International Political Economy Context?, *Sustainable Development*, Volume 9, Issue 2, 2001, σελίδες 61 – 73

Castka, P., Bamber, C., Bamber, D. and Sharp, J., Integrating Corporate Social Responsibility (CSR) into ISO Management Systems: In Search of a Feasible CSR Management System Framework, *The TQM Magazine*, Volume 16, Issue 3, 2004, σελίδες 216 – 224

Chryssides, George and Kaler, John, *An Introduction to Business Ethics*, London: Chapman and Hall, 1993

Cohen, Jean and Arato, Andrew, *Civil Society and Political Theory*, Boston: Beacon Press, 1992

Collinson, Chris, *The Business Costs of Ethical Supply Chain Management: South African Wine Industry Case Study*, London: United Kingdom Department for International Development, 2001

Connolly, David, *The Case for Corporate Social Reporting*, 2002 found at [www.maths.tcd.ie/pub/fbj/darren2.html](http://www.maths.tcd.ie/pub/fbj/darren2.html)

Corporate Register, *Towards transparency: Progress on Global Sustainability Reporting 2004*, 2004, found at <http://www.corporateregister.com/pdf/TowardsTransparency.pdf>

Cortese, Amy, *The New Accountability: Tracking the Social Costs*, *New York Times*, March 24, 2002

De Colle, Simon and Gonella, Claudia, *The Social and Ethical Alchemy: An Integrative Approach to Social and Ethical Accountability*, *Business Ethics: A European Review*, Volume 11, Issue 1, 2002, σελίδες 86 – 96

Demirag, Istemi, *Corporate Governance, Accountability and Pressures to Perform: An International Study*, Greenwich: JAI Press, 1998

Demirag, Istemi and Woodrow, Clark, *Enron: The Failure of Corporate Governance*, *Journal of Corporate Citizenship*, Volume 8, 2002, σελίδες 110 – 128

Doane, Deborah, *Corporate Spin: The Troubled Teenage Years of Social Reporting*, London: New Economics Foundation, 2000

Drickhamer, David, *Under Fire*, *Industry Week*, Volume 251, Issue 5, 2002, found at <http://www.industryweek.com/ReadArticle.aspx?ArticleID=1090>

Drumwright, Minette, *Socially Responsible Organizational Buying: Environmental Concern as a Noneconomic Buying Criterion*, *Journal of Marketing*, Issue 58, 1994, σελίδες 1 – 19

Epstein, Marc and Roy, Marie - Josee, *Sustainability in Action: Identifying and Measuring the Key Performance Drivers*, *Long Range Planning*, Volume 34, Issue 5, 2001, σελίδες 585 – 604

European Commission, *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2001

European Commission, Communication from the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, *Green Paper*, Brussels: European Commission, 2002

European Multistakeholder Forum, *Final Results and Recommendations: Final Report*, 2004 found at [http://forum.europa.eu.int/irc/empl/csr\\_eu\\_multi\\_stakeholder\\_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf](http://forum.europa.eu.int/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf)

Ferrell, O.C. and Maignan, Isabelle, Measuring Corporate Citizenship in Two Countries: The Case of the United States and France, *Journal of Business Ethics*, Volume 23, Issue 3, 2000, σελίδες 283 – 297

Fombrun, C. and Shanley, M., What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy, *Academy of Management Review*, Volume 33, Issue 2, 1990, σελίδες 233 – 258

Fombrun, C. and Shanley, M., *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Boston: Harvard Business School Press, 1996

Gellner, Ernest, *Conditions of Liberty, Civil Society and its Rivals*, London: Penguin History, 1996

Gibson, Robert, *Voluntary Initiatives: The New Politics of Corporate Greening*, Peterborough: Broadview Press, 1999

Gobbels, M. and Jonker, J., AA1000 and SA8000 Compared: A Systematic Comparison of Contemporary Accountability Standards, *Managerial Auditing Journal*, Volume 18, Issue 1, 2003, σελίδες 54 – 58

Goyder, M. and Desmond, P., Is Ethical Sourcing Simply a Question of Good Supply-Chain Management, *Visions of Ethical Sourcing*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002

Habisch, A., Jouter, J., Wegue, M. and Schmidpeter I., *Corporate Social Responsibility Accross Europe*, Berlin: Springer, 2005

Hancock, Sara, Fair's Fare, *Supply Management*, Volume 22, Issue 3, 1998, σελίδες 22 – 25

Haufler, Virginia, *A Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in a Global Economy*, Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace, 2001

Hawkins, David, *Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrow's Sustainability and Today's Profitability*, New York: Palgrave Macmillan, 2006

Hilaire, Fitz, Visionary Leadership Which Makes a Critical Difference, *Presentation given at CEPAA Brussels Conference*, December 6, 1999

Hopkins, Michael, *Corporate Social Responsibility: An Issues Paper*, Working Paper No. 27, Geneva: International Labour Office, May, 2004

Husted, Bryan and Allen, David, Strategic Corporate Responsibility and Value Creation Among Large Firms in Spain, *Proceedings of the Fifteenth Annual Meeting of the International Association for Business and Society*, WY, USA, March 4 - 7, 2004, σελίδες 98 – 102

Jeffcot, Bryan and Yanz, Linda, *Codes of Conduct, Government Regulation and Worker Organizing*, Toronto: Maquila Solidarity Network, 2000

Jonker, Jan, Management Systems on the Move. A Comparison of Emerging Concepts and Standards in the Area of Quality, Sustainability and Accountability, *Paper presented at the 2<sup>nd</sup> Symposium of the International Research Network for Quality, Environment and Corporate Social Responsibility*, Manchester, June 30, 2000

Keck, Margaret and Sikkink, Kathryn, *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Cornell University, New York: Ithaca Press, 1998

Kelly, G., Kelly, D. and Gamble, A., *Stakeholder Capitalism*, New York: Palgrave Macmillan, 2004

Leipziger, Deborah, *SA8000: The Definitive Guide to the New Social Standard*, London: Financial Times Prentice Hall, 2001

Leipziger, Deborah, *The Corporate Responsibility Code Book*, London: Greenleaf Publishing, 2003



Ligteringen, E. and Zadek, S., The Future of Corporate Responsibility Standards, *Accounting Forum*, Volume 4, 2004, σελίδες 6 – 17

Maignan, I., Hillebrand, B. and McAlister, D., Managing Socially – Responsible Buying: How to Integrate Non-Economic Criteria into the Purchasing Process, *European Management Journal*, Volume 20, Issue 6, 2002, σελίδες 641 – 648

McIntosh, M., Thomas, R., Leipziger, D. and Coleman, G., *Living Corporate Citizenship: Strategic Routes to Socially Responsible Business*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002

Miles, Morgan and Covin, Jordan, Environmental Marketing: A Source of Reputational, Competitive and Financial Advantage, *Journal of Business Ethics*, Volume 23, Issue 3, 2000, σελίδες 299 – 311

Miles, Morgan and Munilla Linda, The Potential Impact of Social Accountability (SA8000) Certification on Marketing: A Short Note, *Journal of Business Ethics*, Volume 50, Issue 1, 2004, σελίδες 1 – 11

Polonski, Michael, A Stakeholder Theory Approach to Designing Environmental Marketing Strategy, *Journal of Business and Industrial Marketing*, Volume 10, Issue 3, 1995, σελίδες 29 – 46

Redclift, Michael, Sustainable Development (1987 - 2005): An Oxymoron Comes of Age, *Sustainable Development*, Volume 13, Issue 4, 2005, σελίδες 212 – 227

Rohitratana, Kaewta, SA 8000: A Tool to Improve Quality of Life, *Managerial Auditing Journal*, Volume 17, Issue 1, 2002, σελίδες 60 – 64

Salamon, Lester, *The Resilient Sector: The State of Nonprofit America*, Washington, DC: Brookings Institution and the Aspen Institute, 2003

Smith, Craig, Corporate Social Responsibility: Whether or How, *California Management Review*, Volume 45, Issue 4, 2003, σελίδες 52 – 76

Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, 2001 found at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID&nodeID=1&DocumentID=136>

Social Accountability International, SA8000 Draft 2007, 2006 found at [http://www.sa-intl.org/\\_data/n\\_0001/resources/live/2007SA8000Draft.pdf](http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2007SA8000Draft.pdf)

Social Accountability International, *SA8000 Certified Facilities*, 2007 found at [http://www.sa-intl.org/\\_data/n\\_0001/resources/live/CertifiedFacilities\\_PubList\\_03.31.07.pdf](http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/CertifiedFacilities_PubList_03.31.07.pdf)

Sturm, A., Muller, K. and Panapanaan V., *Corporate Social Accountability: A Handbook on the Implementation of the New Standard on Corporate Social Accountability (SA8000) Initiated by the CEPAA*, Basel: Ellipson Consulting, 2000

Sutcliffe, Hilary, Hard Cash: The Risks and Rewards of Corporate Responsibility (Working Draft), *Soft Issues*, September 15, 2000, σελίδες 32 – 37

Tinker, Tony, *Social Accounting for Corporations*, Manchester: Manchester University Press, 1984

Vogel, David, *Lobbying the Corporation: Citizen Challenges to Business Authority*, New York: Basic Books, 1978

Vogel, David, Is There a Market For Virtue? A Critical Appraisal of Corporate Social Responsibility, *Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference*, Barcelona, October 1 – 3, 2004

Waddock, Sandra and Graves, Sarah, The Corporate Social Performance – Financial Performance Link, *Strategic Management Journal*, Volume 18, Issue 4, 1997, σελίδες 303 – 319

Ward, Andrew, Companies Come Under Pressure to Alter Course of Ethical Investment, *Financial Times*, July 8, 2000

Webb, Tobias, New Corporate Responsibility Standard Launched by UK Institute, *Ethical Corporation*, Issue 14, 2003

White, Heather, Monitoring in China, *Visions of Ethical Sourcing*, London: Financial Times Prentice Hall, 2002

Wilenius, Markku, *Towards the Age of Corporate Responsibility: Emerging Challenges for the Business World*, Turku: Finland Futures Academy, 2004

World Commission on Environment and Development (WCED), *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press

Zadek, Simon, *The Civil Corporation: The New Economy of Corporate Citizenship*, London: Earthscan Publications, 2001

Zyglidopoulos, Stelios, The Social and Environmental Responsibilities of Multinationals: Evidence from the Brent Spar Case, *Journal of Business Ethics*, Volume 36, Issue 1, 2002, σελίδες 141 – 151

**Διαδικτυακοί τόποι:**

<a href="http://www.accountability21.net">http://www.accountability21.net</a>	AccountAbility Institute
<a href="http://www.bsr.org">http://www.bsr.org</a>	Business for Social Responsibility
<a href="http://www.cepnyc.org">http://www.cepnyc.org</a>	Council on Economic Priorities
<a href="http://www.corporateregister.com">http://www.corporateregister.com</a>	Corporate Register
<a href="http://www.csreurope.org">http://www.csreurope.org</a>	CSR Europe
<a href="http://www.csrhellas.gr">http://www.csrhellas.gr</a>	Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ
<a href="http://www.ec.europa.eu">http://www.ec.europa.eu</a>	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
<a href="http://www.europa.eu.int">http://www.europa.eu.int</a>	Ευρωπαϊκή Ένωση
<a href="http://www.fairlabor.org">http://www.fairlabor.org</a>	Fair Labor Association
<a href="http://www.globalreporting.org">http://www.globalreporting.org</a>	Global Reporting Initiative
<a href="http://www.industryweek.com">http://www.industryweek.com</a>	Industry Week Magazine
<a href="http://www.ilo.org">http://www.ilo.org</a>	International Labour Organization
<a href="http://www.intracom.gr">http://www.intracom.gr</a>	Intracom A.E
<a href="http://www.iso.org">http://www.iso.org</a>	International Organization for Standardization
<a href="http://www.oecd.org">http://www.oecd.org</a>	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης
<a href="http://www.opap.gr">http://www.opap.gr</a>	Ο.Π.Α.Π Α.Ε.
<a href="http://www.pgaframework.org">http://www.pgaframework.org</a>	PGA Framework
<a href="http://www.sa-intl.org">http://www.sa-intl.org</a>	Social Accountability International

<http://www.vodafone.com>

Vodafone

<http://www.vodafone.gr>

Vodafone Ελλάδα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΠΑ

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α**

## **ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ SA8000**

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ТЕАТР

# ТАНЕЦЫ И МУЗЫКА



# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β**

## **ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΤΟΥ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΟΥ ΠΡΟΤΥΠΟΥ SA8000**

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ



# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ТЕАТР

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# ТАНЕЦЫ И ИГРЫ

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ**

## **ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΑ1000**