

Business Codes in S.M.E.s in Central Macedonia.

A preliminary Study

Nikolaos Karanassios, MBA, As. Professor, TEI of Serres

Theophanis Karagiorgos Ph.D., As. Professor, University of Macedonia

Emmanouil Papavassileiou, M.A. Marketing, M. Sc. Shipping, Fellow Lecturer, TEI of Serres

Vassileios Tsoukas, MA Finance, Fellow Lecturer, TEI of Serres

Περίληψη

Στη σημερινή εποχή, η επιχειρηματική δεοντολογία σε συνδυασμό με την «Εταιρική Ευθύνη» αρχίζουν και αποτελούν προτεραιότητα στις επιχειρηματικές αναζητήσεις πολλών επιχειρήσεων. Η επιχειρηματική δεοντολογία, μαζί με τις εταιρικές αξίες, επηρεάζουν σοβαρά τη συμπεριφορά των εργαζομένων και των διευθυντών.

Σκοπός: Ο προσδιορισμός ενδείξεων σχετικά με τη συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου υιοθέτησης «κώδικα δεοντολογίας» και της συμπεριφοράς των κοινωνικών εταίρων, όπως προκύπτει από τα ευρήματα μιας προκαταρκτικής έρευνας, σχετικά με την ύπαρξη, το περιεχόμενο και την εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας, στις ΜΜΕ στην περιοχή της Μακεδονίας και Θράκης.

Στόχοι: Η συνεισφορά στην επεκτεινόμενη ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με την επιχειρηματική δεοντολογία και τη διαχείριση επιχειρηματικών θεμάτων.

Μεθοδολογία: Σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο, με γνώμονα τη διερεύνηση του βαθμού που επηρεάζει και του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας, στις ΜΜΕ της Μακεδονίας και Θράκης. Μέλος της ερευνητικής ομάδας, ύστερα από τηλεφωνική επικοινωνία, στην οποία εξηγήθηκαν οι στόχοι της διερεύνησης, επισκέφτηκε προγραμματισμένα, τους ιδιοκτήτες 120 ΜΜΕ.

Περιορισμοί: Μελλοντική έρευνα θα είναι σκόπιμο να επεκτείνεται σε μια ευρύτερη περιοχή, που να περιλαμβάνει και τις ΜΜΕ ολόκληρης της χώρας, αλλά και των γειτονικών Βαλκανικών χωρών.

Πρωτοτυπία / Επιστημονική Αξία: Η προκαταρκτική αυτή έρευνα διεξάγεται για πρώτη φορά.

Abstract

In today's society, ethics and corporate social responsibility are again rated high on the agenda of many firms. Ethical codes, connected with corporate values, are strongly influencing the behavior of employees and managers.

Purpose –The paper aims to identify the interconnection between the level of the adoption of ethical codes and the behavior of the social partners, as they emerge from the findings of a preliminary study concerning the existence, the content and the implementation of Business Codes among S.M.Es in the territory of Macedonia and Thrace.

Objectives – To contribute to the emerging research agenda of issues on ethical codes in business conduct.

Design/methodology/approach– A questionnaire survey was designed to examine the influence and the content of codes of ethics among S.M.Es in the territory of Macedonia and Thrace. Each company had been visited by a member of the researcher team after a fixed date with the owners of 120 companies. The owner had been informed through a previous telephone conversation about the reason of the survey.

Research limitations/ implications – A future research should include a wider geographical coverage of S.M.Es in Greece and even move to a cross cultural study in the Balkan Region.

Originality / value – The paper reports for the first time findings from S.M.Es carried out in the area of Business Codes in Greece

Εισαγωγή

Ο καταμερισμός της εργασίας, ως στοιχείο της κοινωνικής ζωής, στηρίζεται στην εμπιστοσύνη ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, θα τηρήσει την υπόσχεσή του να παράσχει στα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας ή και ολόκληρης της κοινωνίας, ένα αγαθό ή μια υπηρεσία στην αναμενόμενη ποσότητα, το χρόνο και ποιότητα, έναντι μιας αντιπαροχής υλικών και υπηρεσιών, ή ένα κοινό μέσο ανταλλαγών· το χρήμα.

Επειδή οι άνθρωποι δεν είναι δυνατό να είναι απόλυτα αξιόπιστοι, αφού υπόκεινται σε διαρκή μεταβολή των εξωτερικών συνθηκών, αλλά και την ίδια τη δική τους ευεξία, η κοινωνική τους συμπεριφορά ρυθμίζεται από Νόμους.

Παρά τη γενικότερη παραδοχή ότι «άγνοια Νόμου δε συγχωρείται», η ίδια η ανθρώπινη δραστηριότητα είναι τόσο πολύπλοκη, ώστε να διαμορφώνει ένα πολύπλοκο σύστημα ρυθμίσεων, τόσο ώστε να είναι αδύνατο να είναι γνωστές όλες οι ρυθμίσεις, ενώ ούτε όλα τα μέλη μιας κοινωνίας έχουν την ίδια δυνατότητα ενημέρωσης για όλες τις μεταβολές και εξελίξεις των ρυθμίσεων αυτών. Άλλωστε οι Νόμοι και οι Κανονισμοί κατηγοριοποιούν και γενικεύουν, τους κατά τα άλλα άπειρους συνδυασμούς των ενδεχομένων. Κάθε επαρκώς ευφυές μέλος μιας κοινωνίας αναζητά τρόπους μεγιστοποίησης της αντιπαροχής και ελαχιστοποίησης ή και αποφυγής της παροχής που έχει αναλάβει και υποσχεθεί.

Η συμμετοχή στην κοινωνική ζωή προϋποθέτει ότι τα μέλη της κοινωνίας γνωρίζουν ή έχουν τη δυνατότητα να εκτιμήσουν κατά πόσο ένας έξυπνος συνδυασμός δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δημιουργεί σημαντικές ανισορροπίες, ώστε να καταλήγει σε υπερβολές προς αυτούς που βρίσκονται σε αδυναμία. Έχουν όλοι την ίδια αίσθηση του δικαίου και αυτή την αίσθηση προσπαθούν να εκφράσουν οι Νόμοι και οι Κανονισμοί.

Εάν η κανονιστική δράση ήταν επαρκής, δεν θα υπήρχαν περιπτώσεις εμφάνισης διαφωνιών και φυσικά ούτε Δικαστές, ούτε Ένορκοι. Η τήρηση κάθε κανονιστικού συστήματος απαιτεί και μια εξουσία ελέγχου, που να έχει και τη δυνατότητα επιβολής της δίκαιης πρακτικής. Οποιαδήποτε επαφή με το Νομικό σύστημα οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η κοινωνία αποπειράται να ρυθμίσει την άρση της αδικίας και όχι να διαμορφώσει κανόνες κοινωνικά παραδεκτής συμπεριφοράς.

Εφόσον η υπόθεση ότι κάθε επαρκώς ευφυής πολίτης έχει την αίσθηση του δικαίου, ευσταθεί, τότε κάθε αδικία απαιτεί δύναμη για να πραγματοποιηθεί. Η συλλογιστική αυτή θα οδηγούσε σε μια απλούστευση, που θα μπορούσε να διατυπωθεί ως: «η απόκτηση δύναμης απαιτεί αδικία» και κατά συνέπεια «η δύναμη είναι η πηγή της αδικίας» και ακόμη περισσότερο «η δύναμη είναι αδικία». Επειδή τέτοιοι συλλογισμοί είναι αλυσιτελείς, παράλληλα με τη δημιουργία και εξέλιξη των κανονιστικών θεσμών, πιθανόν και πριν απ' αυτούς, διατυπώνονται και άλλα πλαίσια κοινωνικής συμπεριφοράς, που αναφέρονται ως Ηθική. Η ηθική (morale) επιβάλλει στα μέλη μιας κοινωνίας μια συνολικά δίκαιη συμπεριφορά, που με τη σειρά της κατηγοριοποιείται σε κανόνες, για την τήρηση των οποίων δεν υπάρχει προκαθορισμένο σύστημα, το οποίο να έχει την αρμοδιότητα αποκατάστασης των αδικιών, όπως για παράδειγμα τα Δικαστήρια τα Σωφρονιστήρια και η Αστυνομία.

Το σύνολο των κανόνων ηθικής συμπεριφοράς ενός προσώπου που δραστηριοποιείται μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο και αποκτά δύναμη κάθε είδους, κατά συνέπεια και τη δυνατότητα υποστήριξης των συμφερόντων του εις βάρος άλλων, το αποκαλούμε «δεοντολογία».

Φαίνεται να μην είναι τυχαία η επιλογή της λέξης ethics για την περιγραφή της δεοντολογίας για τη χρήση της δύναμης, μερικές φορές και της εξουσίας που πηγάζει από τη δύναμη.

Κάθε συναλλαγή είναι μια αντιπαράθεση δύναμης. Κάθε συμβαλλόμενο μέρος καλείται να διαχειριστεί τη δική του δύναμη σε σχέση με τη δύναμη του αντισυμβαλλομένου. Το ιδεατό της ισορροπίας σε κάθε συμφωνία αμφισβητείται βασίμως. Η ισορροπία στην αντιπαράθεση της δύναμης θα ήταν δυνατή εφόσον υπήρχε σαφής περιγραφή της δύναμης της κάθε πλευράς, που να ήταν γνωστή και στην άλλη πλευρά.

Από τον Πλάτωνα¹, που μας παρέδωσε και τις απόψεις του Σωκράτη, τους Πυθαγόρειους, τον Αριστοτέλη², αλλά και το Dante Alighieri³ και το Jacques Derrida⁴, διατυπώνονται αρχές ηθικής διαχείρισης της δύναμης, ενός προσώπου ή μιας ομάδας, από όπου δεν προκύπτουν απλώς φιλοσοφικά ερωτήματα, αλλά και προτροπές, που χαρακτηρίζονται ως αρετές (virtues), ενώ τα χαρακτηριστικότερα παραδείγματα της αντίθετης διατυπώνονται από τον Ξενοφώντα⁵, το Niccolò Macchiavelli⁶ και το Fridrich Nitzche⁷.

Η ηθική (morale) και η δεοντολογία (ethics) συνιστώνται, ενώ οι κανονισμοί επιβάλλονται.

Έννοια του Business Ethics (Επιχειρηματική Ηθική - Δεοντολογία)

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

¹ Νόμοι και Επιστομής

² Ηθικά Νικομάχεια

³ La Divina Commedia

⁴ Deconstruction

⁵ Ιέρων ή Τυραννικός

⁶ Il Principe

⁷ The will to power

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

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

Παράλληλα, τα πρόσωπα και οι οργανισμοί ασκούν επάγγελμα, αναπτύσσουν συνεργασίες, διαθέτουν προϊόντα ή και υπηρεσίες και διαθέτουν ισχύ, την οποία διαχειρίζονται.

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

Όλες οι κοινωνίες, προκειμένου να ευημερήσουν, διαμορφώνουν πλαίσια ορθολογικής επαγγελματικής δράσης, ώστε να διευκολύνονται οι συναλλαγές μέσα από τη διαμόρφωση συστημάτων εμπιστοσύνης.

Έτσι, σχεδόν όλα τα επαγγέλματα, είτε αυτά ασκούνται ατομικά, είτε ομαδικά από οργανισμούς, έχουν αναπτύξει έναν «κώδικα δεοντολογίας». Ενώ οι κώδικες αυτοί έχουν ως στόχο την προστασία αυτών που ασκούν το επάγγελμα, ώστε να μεγιστοποιείται και να

διατηρείται η δύναμη αυτών που εμπλέκονται στην άσκηση του επαγγέλματος, μέσα από την απόκτηση της εμπιστοσύνης στην ικανότητα άσκησης του επαγγέλματος, όλοι οι υπόλοιποι συνεργαζόμενοι βασίζουν την εμπιστοσύνη σε πρόσωπα και οργανισμούς στην προσωπική (ή και οργανωσιακή, πάντως πρόσωπα την εκφράζουν) διορατικότητα.

Προκειμένου να τεθούν βάσεις για την επέκταση της εμπιστοσύνης σε όλους τους συνεργαζόμενους, οι ίδιες οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν στη δεκαετία του 70 την προσπάθεια διαμόρφωσης μιας «δεοντολογίας», που επειδή οι συνεργαζόμενοι καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των μελών της κοινωνίας, ενσωματώνει τις γενικές ηθικές αρχές, όπως αυτές εξελίσσονται.

Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η διαμόρφωση μιας «επιχειρηματικής δεοντολογίας», η οποία να ικανοποιεί:

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

Για το σκοπό αυτό, ολοένα και περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις, διατυπώνουν κωδικοποιημένα, τις αξίες και τις αρχές που διέπουν την άσκηση της επιχειρηματικής δράσης, σε σχέση με τις γενικά διαμορφωμένες αρχές περιορισμού της επιβολής ισχύος σε όποιον θεωρείται ασθενέστερος.

Σε ποιον απευθύνεται

Τα φυσικά και Νομικά Πρόσωπα που συνεργάζονται με όσους ασκούν επάγγελμα, είτε αυτοί είναι πρόσωπα είτε οργανισμοί, μπορούν να τοποθετηθούν σε κατηγορίες, που η κάθε μία απαιτεί εξισορρόπηση. Η κάθε κατηγορία προσπαθεί να μεγιστοποιήσει τα μακροχρόνια οφέλη της με τη μικρότερη δυνατή θυσία. Παράλληλα, η κάθε κατηγορία συνίσταται από πρόσωπα που ενεργούν αυτοτελώς ή για λογαριασμό του

οργανισμού που τους έχει εξουσιοδοτήσει να τον εκφράζουν, δεν παύουν όμως να έχουν τους προσωπικούς τους ηθικούς περιορισμούς.

Χωρίς να υπονοείται ότι η επιδίωξη του προσωπικού συμφέροντος κατατάσσεται με κάποιο συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τρόπο, γίνεται μια προσπάθεια από τον Ακαδημαϊκό και τον επιχειρηματικό κόσμο, να διερευνηθούν οι συγκρούσεις συμφερόντων, ομαδοποιημένα. Μια γενικευμένη κατηγοριοποίηση, που λαμβάνει υπόψη τη σύγκρουση συμφερόντων, την οποία καλείται να λάβει υπόψη η «δεοντολογία», περιλαμβάνει τις ομάδες ενδιαφερομένων:

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

- Τις οργανώσεις ηθικού προσανατολισμού, που προσπαθούν να γενικεύσουν την εφαρμογή των δικών τους αξιών και αρχών.

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

Ιστορικές Καταβολές

Η κωδικοποίηση της ηθικής έχει τόσο βαθιές ρίζες όσο και η διαβίωση των ανθρώπων σε ομάδες. Αυτό φαίνεται από τα ευρήματα των πρώτων (αν είναι πρώτοι) οικισμών και τις πρώτες απεικονίσεις. Εκτός από την ανάγκη εξευμενισμού των στοιχείων της φύσης, η κάθε μορφής θρησκεία περιλάμβανε και έναν ηθικό κώδικα. Η ύπαρξη αυτών των ηθικών κωδίκων δεν είναι τεκμηριωμένη, αλλά οι έμμεσες αναφορές μεταγενέστερων, πάντως αρχαίων κειμένων, στηρίζει την άποψη ότι, ακόμη και αν πρόκειται για μύθους, έχουν επαρκή βάση αλήθειας. Η πρώτη επίσημη εμφάνιση ενός αμιγώς ηθικού κώδικα, εμφανίζεται στη Βίβλο και αποτελείται από τις δέκα εντολές. Ο ηθικός αυτός κώδικας ανατρέπει, κατά πάσα πιθανότητα, τα προηγούμενα θρησκευτικά συστήματα, τα οποία επέβαλαν την κοσμική και ιερατική εξουσία και προσπαθούσαν να τη διατηρήσουν.

Την ίδια περίπου εποχή εμφανίζεται και ο πρώτος κώδικας επαγγελματικής δεοντολογίας, με τον όρκο του Ιπποκράτους.

Μια προσεκτική ανάγνωση του Ιπποκράτειου όρκου και των δέκα εντολών, οδηγεί σε διάφορες διαπιστώσεις, αυτή όμως που ενδιέφερε την ομάδα μας περιορίζεται στην παρατήρηση ότι ο ηθικός κώδικας (δέκα εντολές) και ο κώδικας της επαγγελματικής δεοντολογίας (όρκος του Ιπποκράτους) δεν έχουν αντιφάσεις. Είναι μάλιστα δυνατό να

υποστηριχθεί ότι ο όρκος του Ιπποκράτους εξειδικεύει το Μωσαϊκό Νόμο στην άσκηση επαγγέλματος. Η τήρηση αυτών των κανόνων διαφυλάσσεται από τη μεταφυσική οντότητα (Θεός, Θεοί) και δεν υπόκεινται στην κρίση μιας κοσμικής εξουσίας. Οι αντιρρήσεις διαφόρων σύγχρονων μελετητών, σχετικά με την αυθεντικότητα του Ιπποκράτειου όρκου και τις αντιφάσεις μεταξύ του ίδιου του περιεχομένου του και την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, δεν αφορούν την παρούσα εργασία και κατά συνέπεια δε σχολιάζονται, παρά μόνο στο μέρος που αφορά την απόδοση του όρκου σε άλλες γλώσσες, επειδή φαίνεται ότι δεν αποδίδουν το αρχικό νόημα.

Δίδεται εξαιρετικά μεγάλη σημασία στον Ιπποκράτειο όρκο επειδή έχει διαχρονικά διατηρηθεί, όχι μόνο ως ιστορικό κείμενο, αλλά και ως επαγγελματική δεοντολογία, ακόμη και ως τρόπος. Οι γιατροί σ' όλο τον κόσμο, προκειμένου να ασκήσουν την ιατρική, θεωρούν υποχρέωσή τους να ορκιστούν, ή και αναγκάζονται να ορκιστούν.

Η έννοια της Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι ιστορικά συνδεδεμένη με την ηθική, αφού τα πρώτα Πανεπιστήμια δημιουργήθηκαν σε Μοναστήρια. Ανεξάρτητα από τις επιστήμες που θεράπευαν, οι καθηγητές και οι εκπαιδευόμενοι ακολουθούσαν μερικά από τα σημαντικά στοιχεία του όρκου. Τα πλέον αξιόλογα, που διατηρούνται και σήμερα, εντοπίζονται στα ακόλουθα:

- Η ακαδημαϊκή ιεραρχία, η οποία καθορίζεται ως σχέση διδασκάλου – μαθητή. Πράγματι στο πρώτο μέρος του όρκου, που είναι και το πλέον μακροσκελές, μπορεί να αποδοθεί η βάση της ακαδημαϊκής οργάνωσης, αλλά και η βάση της θεσμικής πιστοποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων.
- Η εξειδίκευση, η οποία ορίζεται ως αποφυγή ανάληψης έργου για το οποίο ο ιατρός δεν έχει εξειδικευτεί⁸. Αυτό το σημείο του όρκου

⁸ ΟΥ ΤΕΜΕΩ ΔΕ ΟΥΔΕ ΜΗΝ ΛΙΘΙΩΝΤΑΣ , ΕΚΧΩΡΗΣΩ ΔΕ ΕΡΓΑΤΗΣΙΝ ΑΔΡΑΣΙΝ ΠΡΗΒΙΟΣ ΤΗΣΔΕ.

μάλλον δεν αποδίδεται από όλους ορθά και προκαλεί αντιρρήσεις, όπως και άλλα μέρη του όρκου.

- Ο ορισμός του επαγγελματικού (ιατρικού) απορρήτου.

Η έννοια του όρκου ως μέσου διαφύλαξης της ηθικής ακεραιότητας διατηρείται στη χώρα μας τόσο στις επιστήμες όσο και στην επαγγελματική δραστηριότητα. Οι απόφοιτοι όλων των Σχολών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ορκίζονται, πράγμα που δε φαίνεται να συμβαίνει σε άλλες χώρες και αξίζει να διερευνηθεί, όπως είναι κατά την άποψή μας σκόπιμο να διαμορφωθεί ένας διαφορετικός όρκος για τους πτυχιούχους, που να είναι πλησιέστερος στο συνδυασμό των ηθικών αρχών και της επαγγελματικής ακεραιότητας. Οι ελεγκτές των μεγάλων επιχειρήσεων, είναι «ορκωτοί ελεγκτές».

Η επαγγελματική ζωή είναι γεμάτη ηθικά διλήμματα. Αυτό απασχόλησε στις αρχές της δεκαετίας του 70 μια ομάδα ερευνητών στο Πανεπιστήμιο York του Καναδά, υπό την ηγεσία των Jim Waters και Fred Bird. Η ερευνητική δραστηριότητα επεκτάθηκε στο Harvard, με κύριο εκπρόσωπο την Barbara Toffler. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι πρωτοπόροι της επιστημονικής προσέγγισης του ζητήματος της επιχειρηματικής ηθικής προέρχονται από την Ιουδαϊκή Θεολογία.

Η επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική (business ethics) προσελκύει σήμερα το ενδιαφέρον, τόσο της ακαδημαϊκής έρευνας (Adams et al. 2001, Somers 2001, Wood 2002, Carasco & Singh 2003). όσο και τον επιχειρηματικό κόσμο. Διάφοροι διεθνείς οργανισμοί έχουν δημιουργηθεί για τη μελέτη και διάδοση, μερικές φορές και την υιοθέτηση με υποχρεωτικό τρόπο, κάποιων αρχών λήψης αποφάσεων υπό συνθήκες ηθικών διλημάτων. Το Μάιο του 2002 ο ΟΟΣΑ αποφάσισε να συστήσει στις κυβερνήσεις των κρατών μελών του να νομοθετήσουν για την «Εταιρική Διακυβέρνηση», ενσωματώνοντας αρχές της επιχειρηματικής ηθικής, όπως είχαν ήδη δεσμευτεί από το 1999, στη σύνοδο Υπουργών.

Πράγματι, όλες οι χώρες μέλη του ΟΟΣΑ έχουν συμπεριλάβει στη Νομοθεσία τους διατάξεις για την εταιρική διακυβέρνηση, ενώ την ίδια περίοδο το ζήτημα της επιχειρηματικής ηθικής επανήλθε με δραματικό τρόπο, από το σκάνδαλο της ENRON με τη συμμετοχή της Λογιστικής και Ελεγκτικής εταιρίας Arthur Andersen. Το ίδιο το γεγονός έχει μεγάλη σημασία, αποκτά όμως ακόμη μεγαλύτερη, διότι η καθηγήτρια κυρία Toffler ήταν από το 1995 υπάλληλος της Arthur Andersen με αντικείμενο την επιχειρηματική ηθική της εταιρίας.

Το 2003, η ίδια έγραψε ένα βιβλίο⁹ στο οποίο εξηγεί την τεράστια δυσκολία εισαγωγής μιας μεθοδολογίας στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, που να συνάδουν με τους ηθικούς κανόνες. Εστιάζει τη δυσκολία στην επιχειρηματική νοοτροπία και το «επιχειρηματικό έθιμο¹⁰» που απαιτεί πολύ χρόνο για να μεταβληθεί.

Η χώρα μας, υλοποιώντας της δεσμεύσεις της απέναντι στον ΟΟΣΑ, αλλά και τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, έχει Νομοθετήσει σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση¹¹, με στόχο την εξυγίανση των Χρηματιστηριακών πράξεων.

Business Ethics και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

Η πρώτη εικόνα της «Εταιρικής Διακυβέρνησης» φαίνεται να μη σχετίζεται με τις Μικρο-Μεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ), ακόμη περισσότερο με τις Πολύ Μικρές Επιχειρήσεις¹² (ΠΜΕ). Μια δεύτερη παρατήρηση της ίδιας εικόνας οδηγεί στη διαπίστωση ότι οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης είναι δυνατό να έχουν μια τροποποιημένη εφαρμογή και στις ΜΜΕ και στις ΠΜΕ, ακόμη και στους αυτοαπασχολούμενους. Μια τρίτη κατά σειρά παρατήρηση συνδέει την επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική με την ανάπτυξη των ΜΜΕ και ΠΜΕ, πολύ περισσότερο από

⁹ Final Accounting: Ambition, Greed and the Fall of Arthur Andersen, New York, N.Y.: Broadway Books, 2003

¹⁰ Corporate Culture

¹¹ Νόμος 3016/ ΦΕΚ: 110/17.5.2002 Τεύχος Α

¹² Από 1 μέχρι 10 εργαζόμενους

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

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

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

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

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

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

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

Πόσον καιρό ένας εξειδικευμένος επιστήμονας, που είναι απαραίτητος για την πιστοποίηση των προϊόντων και της επιχείρησης, θα παραμείνει με το βασικό μισθό και χωρίς προοπτικές που να τεκμηριώνονται από τη βούληση και τη συμπεριφορά αυτών που λαμβάνουν τέτοιες αποφάσεις; Σε τι θα βασιστεί ένας φορέας συμμετοχής στο κεφάλαιο ώστε να το διαθέσει για την ανάπτυξη της επιχείρησης;

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

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

Η προκαταρκτική Έρευνα

Είναι προφανές ότι τέτοιου είδους ερωτήματα δεν θα απαντηθούν, αν τεθούν σε επιχειρηματίες ή τα στελέχη επιχειρήσεων. Προσπαθήσαμε να θέσουμε ερωτήματα, με τρόπο ώστε οι απαντήσεις να μην εκφράζουν αυτό που οι ερωτώμενοι θα θεωρούσαν «πολιτικώς ορθό».

Αρχίζοντας από τον Ιούνιο του 2005 και ολοκληρώνοντας το Μάρτιο του 2006, προέκυψε ότι:

Από 126 ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν, μόνο 32 θεωρήθηκαν ότι απαντούν στο σύνολο των ερωτημάτων. Τα υπόλοιπα κρίθηκε ότι έχουν αντιφάσεις, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να θεωρούνται αναξιόπιστα.

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τους συνεργάτες της έρευνας, προκειμένου να τους δοθεί η δυνατότητα να συγκρίνουν τις απαντήσεις με αυτό που η προσωπική τους παρατήρηση επέτρεπε να θεωρούν αληθές.

Μετά το πέρας της επεξεργασίας των στοιχείων που έχουν συγκεντρωθεί, ακολούθησε η επεξεργασία των απαντήσεων, με τη διαρκή αμφισβήτηση της αξιοπιστίας των απαντήσεων.

Αβάσιμοι, αλλά υπαρκτοί, οι λόγοι αμφισβήτησης της αξιοπιστίας των απαντήσεων, παρά την ικανοποίηση των κριτηρίων αποδοχής τους.

Από ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν με τη μέθοδο της συμπλήρωσής τους από μέλη της ερευνητικής ομάδας και τους συνεργάτες τους, ώστε να ελαχιστοποιηθεί το σφάλμα μεθόδου (που αφορά την άκριτη συμπλήρωση), κατά τη διάρκεια προσωπικής επαφής (συνέντευξης) και την εξέτασή τους ως προς τη σχέση των απαντήσεων με τα ερωτήματα, προέκυψαν τα εξής:

Στο ερώτημα αν η επιχείρηση έχει κώδικα δεοντολογίας / ηθικής, απάντησαν όλοι και οι 126 ότι πράγματι διαθέτουν, μόνο 32 όμως, ότι υπάρχει μια τυπική διαδικασία συνολικής ενδο-επιχειρηματικής διαμόρφωσης κανονισμού.

Στο ερώτημα αν υπάρχει τυπική διαδικασία ελέγχου των διοικούντων, ή τουλάχιστον των στελεχών, για την τήρηση κάποιων αρχών επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας, οι απαντήσεις περιορίστηκαν στην επιλογή «άλλο», το οποίο καταλήγει, ύστερα από την ομαδοποίηση των «ελεύθερων απαντήσεων» στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν τυποποιημένα κριτήρια, αλλά βρίσκονται στη φάση αναζήτησης μιας μεθοδολογίας.

Το 86% (των 126 ερωτηθέντων) θεωρεί ότι η επιχειρηματική και επαγγελματική εμπειρία αποτελεί παράγοντα εμπιστοσύνης, επειδή η μακροχρόνια παρουσία στην αγορά προαπαιτεί σεβασμό στους ηθικούς κανόνες, ενώ μόνο το 14% θεωρεί ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση διαθέτει επαρκείς μηχανισμούς ελέγχου, ώστε να εμπνέουν εμπιστοσύνη.

Οι παρατηρήσεις

Μολονότι η επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική αποτελούν το στυλοβάτη της κοινωνικής συνοχής και της επιχειρηματικής ανάπτυξης, πολύ λίγο απασχολούν τις επιχειρήσεις και τα στελέχη τους.

Η από κοινού ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου από αυτούς που διαθέτουν κεφάλαιο (venture capitalists), τον εργασιακό τους χρόνο και αυτούς που διακινδυνεύουν την επαγγελματική και επιστημονική τους εξέλιξη, για τη συμμετοχή σε μια επιχειρηματική δραστηριότητα, συναρτάται από βαθμό στον οποίο οι ΜΜΕ, οι ΠΜΕ και οι Αυτοαπασχολούμενοι διατυπώνουν δημοσίως ένα σύστημα ηθικών και επαγγελματικών αξιών.

Συμπεράσματα

Οι ΜΜΕ, ΠΜΕ και αυτοαπασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα διαμόρφωσης μιας επιχειρηματικής ηθικής και δεοντολογίας, σε μεγαλύτερο βαθμό από καταξιωμένους οργανισμούς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, επειδή δεν περιορίζονται από το «επιχειρηματικό έθιμο».

Οι ευκαιρίες ανάπτυξης των ΜΜΕ και ΠΜΕ, που προκύπτουν από την εκπόνηση των επιχειρηματικών τους σχεδίων, όταν έχουν κεντρικό άξονα την επιχειρηματική δεοντολογία και ηθική, εξαρτώνται από το βαθμό που τεκμηριώνουν ότι αυτό είναι αληθές και όχι επιχείρημα για να προσελκύσουν συνεργάτες.

Η ακαδημαϊκή κοινότητα έχει τη δυνατότητα να προωθήσει στις ΜΜΕ την υιοθέτηση της επιχειρηματικής δεοντολογίας και ηθικής, μέσα από τη μελέτη και την ανάδειξη των συμφερόντων τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Carasco, E.F. and J.B. Singh: 2003, The Content and Focus of the Codes of Ethics of the World's Largest Transnational Corporations. *Business and Society Review* 108 (1), 71–94.
- Donaldson, T. and T. Dunfee: 1999, *Ties that Bind: A Social Contracts Approach to Business Ethics* (Harvard Business School Press, Boston).
- Farrell, B., D.M. Cobbin and H. Farrell: 2002, Codes of Ethics: Their Evolution, Development and other controversies, *The Journal of Management Development* 21(2), 152–163.
- Kapstein, M.: 2004 'Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say?' *Journal of Business Ethics* 50 (1), 13–31.
- Schwartz, M. S.: 2001, 'The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behavior', *Journal of Business Ethics* 32, 247–262.
- Schwartz, M. S.: 2002, 'A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics', *Journal of Business Ethics* 41, 27–43.
- Somers, M.J.: 2001, 'Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values', *Journal of Business Ethics* 30, 185–195.
- Treviño, L. K., G. R. Weaver, D. G. Gibson and B. L. Toffler: 1999, 'Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts?', *California Management Review* 41(2), 131–151

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

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

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