

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΤΩΝ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ:  
ΤΟ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ  
ΕΠΙΠΕΔΟ Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ  
ΤΩΝ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Της  
ΤΣΑΛΑΜΠΟΥΝΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στις Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας

Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Θεσσαλονίκη 2012

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΤΩΝ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ:  
ΤΟ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ  
ΕΠΙΠΕΔΟ Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ  
ΤΩΝ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΝΑΣΚΟΥ – ΠΕΡΡΑΚΗ ΠΑΡΟΥΛΑ

---

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.....	1
Ι.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ.....	3
ΙΙ. ΟΡΙΣΜΟΙ.....	3
ΙΙ.1. Η Έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	3
ΙΙ.1.1. Ιστορική αναδρομή.....	4
ΙΙ.1.2. Απόψεις σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	6
ΙΙ.1.3.Κατηγορίες Μοντέλων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	8
ΙΙ.1.4 Η Θεωρία των Ενδιαφερόμενων Μερών.....	11
ΙΙ.2. Η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.....	14
ΙΙ.3. Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ.....	21
ΙΙΙ. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	21
ΙΙΙ.1. Οι Διεθνείς Συμβάσεις και η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου.....	22
ΙΙΙ.2. Διεθνή Όργανα και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	24
ΙΙΙ.2.1. Η Τριμερής Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....	25
ΙΙΙ.2.2. Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ (Global Compact).....	28
ΙΙΙ.2.3. Κριτική εθελοντικών αρχών για την ΕΚΕ.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV	
ΙV. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	33
ΙV.1.Η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε περιφερειακό επίπεδο.....	33
ΙV.1.1. Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις.....	27
ΙV.1.2. Συμβούλιο της Ευρώπης.....	34
ΙV.1.2.1. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.....	35
ΙV.1.2.2. Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.....	37
ΙV.1.3.Ευρωπαϊκή Ένωση και Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.....	39
ΙV.1.3.1. Η προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη- Η Πράσινη βίβλος.....	41

IV.1.3.2. Ανανεωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2011-2014 για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	41
IV.2. Εθελοντικού χαρακτήρα Αρχές για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	41
IV.2.1. Εθελοντικού χαρακτήρα αρχές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.....	46
IV.2.2. Εθελοντικού χαρακτήρα αρχές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τα δικαιώματα στην εργασία.....	48
IV.2.3. Εθελοντικού χαρακτήρα αρχές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη το περιβάλλον και Βιωσιμότητα.....	51
IV.2.4. Εθελοντικού χαρακτήρα αρχές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και την καταπολέμηση της διαφθοράς.....	54
IV.2.5. Επιχειρησιακοί κώδικες συμπεριφοράς.....	55
IV.2.6. Άλλες παγκόσμιες εθελοντικές πρωτοβουλίες.....	57
IV.2.7. Συμπεράσματα: η αποτελεσματικότητα της υιοθέτησης εθελοντικού χαρακτήρα αρχών στην εταιρική συμπεριφορά.....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V.....	59
V. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ.....	59
V.1. Θετικές δράσεις επιχειρήσεων αναφορικά με την ΕΚΕ.....	59
V.2. Έμμεση συμμετοχή επιχειρήσεων στην καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.....	66
V.2.1. Περιπτώσεις παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από πολυεθνικές εταιρίες.....	68
V.3. Παγκόσμια Οικονομική Κρίση και ΕΚΕ.....	79
V.4. Το Δόγμα της Σύγχρονης Εταιρικής Ευθύνης.....	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI.....	85
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	

## ΣΥΝΟΨΗ

Στο πλαίσιο της ανάλυσης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η παρούσα έρευνα επιδιώκει να παρουσιάσει την ανάπτυξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε συνάρτηση με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο όπως διαμορφώνεται μέσα από τους διεθνείς και περιφερειακούς οργανισμούς, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Στόχος της ανάλυσης είναι η διερεύνηση του επιπέδου δέσμευσης των επιχειρήσεων ως προς τις πρακτικές εταιρικής ευθύνης και η αποτελεσματικότητα του παραπάνω πλαισίου.

Συγκεκριμένα, αναλύεται η ποιότητα της δέσμευσης σε πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσα από την παρουσίαση καλών πρακτικών αλλά και παραβιάσεων θεμελιωδών δικαιωμάτων από τη δραστηριότητα πολυεθνικών επιχειρήσεων παγκοσμίως. Τέλος γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση της σημερινής κατάστασης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εν μέσω οικονομικής κρίσης.

Μέσα από την ανάλυση αποδεικνύεται πως το πλήθος των μη δεσμευτικών κανόνων και αρχών για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο, δεν συμβάλει επαρκώς για την εξασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, κατάσταση η οποία εντείνεται λόγω της παρούσας οικονομικής συγκυρίας, με την παγκόσμια οικονομική κρίση να μετατρέπεται σε κρίση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

## ABSTRACT

This study aims at analyzing the development of Corporate Social Responsibility with regards to the protection of human rights in global and regional perspectives. The study will focus in the way Corporate Social Responsibility is formed through international and regional organizations, NGO's and companies. The analyze aims at investigating the level of business engagement in responsible policies and the effectiveness of the above framework.

In order to conduct the appropriate study, we analyze the effectiveness of the engagement in CSR practices in the protection of human rights on the one hand by presenting good practices worldwide on behalf of multinational enterprises and on the other hand by presenting cases in which fundamental rights are violated by. Finally, the current situation is presented with regards to Corporate Social Responsibility and the protection of human rights within the economic crisis.

The conclusion of the study indicates that voluntary rules and principles for Corporate Social Responsibility in global and regional perspectives can't contribute adequately to ensure a minimum level of protection of human rights. This situation is getting worst today with the current economic crisis becoming a human right crisis.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

## Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη υποδηλώνει την ισόρροπη αντιμετώπιση της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής επίδρασης της λειτουργίας μιας επιχείρησης και βασίζεται στο τρίπτυχο της οικονομικής ανάπτυξης, της βιωσιμότητας και της κοινωνικής συνοχής. Δεδομένων των πολιτικών, οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση, ραγδαίες κοινωνικές αλλαγές πραγματοποιούνται, με συνέπεια τη ριζική αλλαγή των προσδοκιών της κοινωνίας για το ρόλο των επιχειρήσεων. Το θέμα της συστηματικής διαχείρισης της κοινωνικής ευθύνης από τις επιχειρήσεις, έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις σε ολόκληρο τον κόσμο και ιδιαίτερα στην Ευρώπη.

Στην εν λόγω μελέτη, αρχικά, θα γίνει μια εκτενής παρουσίαση των πρωτοβουλιών σε Παγκόσμιο και Περιφερειακό επίπεδο όσων αφορά την ευθύνη των επιχειρήσεων για την προώθηση και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ενδεικτικά, σε Παγκόσμιο επίπεδο θα γίνει παρουσίαση των συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη, ενώ έμφαση θα δοθεί στις πρωτοβουλίες του ΟΗΕ, συγκεκριμένα στο Σύμφωνο του ΟΗΕ για την εταιρική κοινωνική ευθύνη (Global Compact). Σε περιφερειακό επίπεδο θα παρουσιαστούν οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής ένωσης (Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε το 2001 την Πράσινη Βίβλο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και σήμερα βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας σχετικού Σχεδίου Οδηγίας), Συμβουλίου της Ευρώπης (μέσω Συμβάσεων και κατευθυντήριων γραμμών όπως είναι ο «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης», καλύπτεται ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων πολλά από τα οποία συνδέονται με τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων). Στη συνέχεια θα παρουσιαστεί ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων και των εθελοντικών πρωτοβουλιών στη δημιουργία ενός Παγκόσμιου Δικτύου συνεργασίας με στόχο τη διάδοση πρακτικών και γενικών κατευθύνσεων συμβατών προς τις αρχές που διέπουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη ενώ θα διερευνηθεί ο ρόλος των μη

κυβερνητικών οργανώσεων για την καταγγελία παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Στη συνέχεια μέσα από την παρουσίαση καλών πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και περιπτώσεων παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, θα επιχειρηθεί να απαντηθεί το ερώτημα κατά πόσο το διεθνές και περιφερειακό πλαίσιο το οποίο καλύπτει την εταιρική κοινωνική ευθύνη καταφέρνει να καλύψει την ανάγκη συμμόρφωσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων ώστε να μην παραβιάζουν άμεσα αλλά και έμμεσα τα ανθρώπινα δικαιώματα μέσα από την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Τέλος για την καλύτερη κατανόηση του ζητήματος θα διερευνηθεί η κατάσταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εν μέσω οικονομικής κρίσης με στόχο να διερευνηθεί κατά πόσο η ύπαρξη του μη δεσμευτικού πλαισίου για την υπεύθυνη, με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα δραστηριότητα των επιχειρήσεων είναι επαρκής.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

### II. ΤΟΜΕΙΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ

#### II.1. Η Έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η ανάπτυξη της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ή διαφορετικά της Εταιρικής Υπευθυνότητας, φαίνεται να έχει τις ρίζες της στις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις τη δεκαετία του '70. Η κρίση του κράτους πρόνοιας επηρέασε κατά μεγάλο ποσοστό τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας. Οι συνεχείς παρεμβάσεις των κυβερνήσεων στην οικονομία σε συνδυασμό με την αδυναμία διαχειριστικής ικανότητας των κρατικών υπηρεσιών και τα δημοσιονομικά προβλήματα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, επηρέασαν αρνητικά την οικονομική ανάπτυξη.

Οι παραπάνω παράγοντες οδήγησαν στην ευρεία αμφισβήτηση του παραδοσιακού κράτους πρόνοιας (welfare state) το οποίο κλήθηκε να εκχωρήσει σταδιακά μέρος των κοινωνικών λειτουργιών του, στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα και στην κοινωνία των πολιτών (welfare society)<sup>1</sup>. Η ανάπτυξη με τη σειρά της του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα οδήγησε στην ανάγκη οριοθέτησης των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων προς όφελος των πολιτών και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

Ο δημόσιος διάλογος για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ξεκίνησε από το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα στις ΗΠΑ και μόλις το 1993 στην Ευρώπη εντάσσεται στα πλαίσια της διαδικασίας εκχώρησης κοινωνικών αρμοδιοτήτων του κράτους στους φορείς της αγοράς. Πρόκειται για έναν ανοιχτό διάλογο μεταξύ Διεθνών Οργανισμών (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, Ηνωμένα Έθνη, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Ευρωπαϊκή Ένωση), Εθνικών Κρατών και των αρμοδίων υπηρεσιών τους, Διεθνών και Εθνικών Ερευνητικών Κέντρων, Μη κυβερνητικών οργανώσεων (επιχειρηματικές ενώσεις, ενώσεις επαγγελματιών κ.α.).

---

<sup>1</sup> Καρβούνης Α., *Εισαγωγή στην οργάνωση και λειτουργία του κράτους*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2004, σελ., 205-325.

Οι περισσότεροι ορισμοί περιγράφουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως 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 άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders)<sup>2</sup>. Το Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την Βιώσιμη Ανάπτυξη ( W.B.C.S.D.) προσεγγίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως τη δέσμευση των επιχειρήσεων να συμβάλλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και να προσπαθούν μαζί με τους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινωνία και την κοινωνία γενικότερα να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους<sup>3</sup>.

Οι ορισμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ωριμάζουν μαζί με την διάδοση του πλαισίου της φύσης και των στοιχείων που παρακινούν τις δραστηριότητες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Οι ίδιοι αυτοί ορισμοί σταδιακά εμπλουτίζονται με αποτέλεσμα από μία πιο θεσμοθετημένη και επιβεβλημένη Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη να κινούμαστε προς μια πιο προαιρετική και αυτό-καθοριζόμενη ομάδα κανονισμών, με την έμφαση να δίνεται στα ηθικά καθήκοντα της εταιρίας. Από ζητήματα στενών, οικονομικών, τεχνικών και νομικών απαιτήσεων της εταιρίας, φτάνουμε στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως πυραμίδα οικονομικών, νομικών ηθικών και φιλανθρωπικών προσδοκιών που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε δεδομένη χρονική στιγμή<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Βλ. COM (2001) 366, Πράσινο Βιβλίο, προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, 18 Ιουλίου 2001, σελ. 7.

<sup>3</sup> Βλ. Holme, L. and R. Watts, “Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense”, The World Business Council for Sustainable Development, January 2000, σελ. 8.

<sup>4</sup> Βλ. Carroll A.B., “A three dimensional conceptual model of Corporate Social Performance”, *Academy of management review*, 1979, σελ. 497-505.

### Π.1.1. Ιστορική αναδρομή

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως όρος είναι σύγχρονος, αλλά ως φιλοσοφία έχει τις ρίζες τις στα βάθη του χρόνου. Οι ρίζες της βρίσκονται σε αυτό που ονομάζαμε χορηγία, φιλανθρωπία, ευεργεσία. Με τη μετάβαση από τη γεωργική στη βιομηχανική περίοδο κατά τον 19<sup>ο</sup> αιώνα, στην Ευρώπη και την Αμερική εξελίχθηκαν διάφορα κοινωνικά μοντέλα, στο πλαίσιο των οποίων οι επιχειρήσεις εξέφραζαν με διάφορους τρόπους την κοινωνική τους υπευθυνότητα. Με τον ερχομό του 20<sup>ου</sup> αιώνα, την καθιέρωση του νομικού πλαισίου λειτουργίας των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, οι πολιτικές των επιχειρήσεων περιορίστηκαν σε συμβατικές και οργανωτικές δομές. Μετά το δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο επανήλθε στο προσκήνιο το ζήτημα των σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας σε συνάρτηση με την καθιέρωση ενός επιχειρηματικού μοντέλου, που λέει ότι αποκλειστική ευθύνη των επιχειρήσεων είναι η παραγωγή πλούτου για τους μετόχους τους<sup>5</sup>.

Σήμερα, γεγονότα όπως η παγκοσμιοποίηση, η απελευθέρωση των αγορών, η ανάγκη ύπαρξης ελάχιστων κανόνων λειτουργίας των επιχειρήσεων των οποίων οι δραστηριότητες αφορούν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων και κρατών, η αύξηση της ευαισθησίας σε θέματα προστασίας του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντός κ.α. δημιούργησαν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι επιχειρήσεις καλούνται να εντάξουν τη βιώσιμη ανάπτυξη στον πυρήνα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

Για τις σύγχρονες μορφές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ξεκινά να γίνεται λόγος στη βιβλιογραφία τη δεκαετία του 50' παρόλο που και νωρίτερα υπήρξαν αναφορές στην εταιρική υπευθυνότητα αλλά περισσότερο στα πλαίσια της φιλανθρωπίας και του εθελοντισμού. Η δεκαετία του 50 θεωρείται η απαρχή αυτού που ονομάζουμε σύγχρονη εποχή για τον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Το βιβλίο του Howard Bowen "Social Responsibility of the businessman"<sup>6</sup> ξεχωρίζει αυτήν την

---

<sup>5</sup> Βλ. Post J., Frederick W., Lawrence A., Weber J., *Business and Society - Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, McGraw Hill international Editions, USA 1992, p.p 35-45.

<sup>6</sup> Βλ. Bowen H., *Social Responsibility of the businessman*, Harper and brothers, New York, 1953.

περίοδο και δικαίως ο Bowen θεωρείται από αρκετούς ο πατέρας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Τις επόμενες δεκαετίες συνεχίστηκαν οι προσπάθειες, από ακαδημαϊκούς κυρίως, για τη διατύπωση ενός ορισμού, με σημαντικότερους εκπροσώπους της εποχής τον Davis, Frederick, McGuire, Walton. Η αρθρογραφία περί ορισμού άρχισε να πολλαπλασιάζεται τις δεκαετίες του 70 όπου και δόθηκαν πιο συγκεκριμένοι ορισμοί<sup>7</sup>.

### **Π.1.2. Απόψεις σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

Η θεωρία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι η απάντηση στην παραδοσιακή νεοκλασική οικονομική θεωρία, σύμφωνα με την οποία, η κοινωνική ευθύνη αφορά υποχρέωση ατόμων και όχι επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις, ως οικονομικές οντότητες, έχουν ως μοναδική υποχρέωση το κέρδος<sup>8</sup>.

Ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εμφανίζεται για πρώτη φορά στη σύγχρονη βιβλιογραφία μέσα από το βιβλίο του νομπελίστα-οικονομολόγου Milton Friedman “Freedom and Capitalism”. Σύμφωνα με τον ίδιο, όπως αναφέρει σε άρθρο του στους *New York Times Magazine*, η μόνη κοινωνική ευθύνη μιας επιχείρησης είναι η δημιουργία κέρδους προς όφελος των ενδιαφερομένων μερών και των ιδιοκτητών της. Επίσης υποστηρίζει, στο ίδιο άρθρο, πως το να απαιτείται από τα υψηλόβαθμα στελέχη να ακολουθούν κοινωνικά υπεύθυνους στόχους μπορεί τελικά να είναι από μόνο του ανήθικο, διότι τους ζητείται να ξοδέψουν χρήματα που ουσιαστικά ανήκουν σε άλλους. Μόνο οι άνθρωποι έχουν ηθικές ευθύνες και όχι τα τεχνητά πρόσωπα όπως οι εταιρίες<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Βλ. Carroll A. B., “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, *Business and Society Review*, Vol. 38, no. 3, σελ. 291-292.

<sup>8</sup> Βλ. Friedman M., “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”, in “New York Times Magazine”, 13<sup>th</sup> September 1970, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα:  
<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>.

<sup>9</sup> Βλ. Friedman M., “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”, ό.π.π.

Η παραπάνω άποψη αμφισβητήθηκε όταν άρχισε να υποστηρίζεται πως η επιχείρηση οφείλει να εργάζεται και να φροντίζει για το κοινό καλό με τέτοιο τρόπο ώστε να επέλθει ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων των μετόχων, των εργαζομένων, των πελατών, των προμηθευτών και της κοινωνίας γενικότερα.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη επομένως είναι μια έννοια, σύμφωνα με την οποία, οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν, σε εθελοντική βάση, κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Με άλλα λόγια, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη περικλείει τους τρόπους με τους οποίους τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα ενσωματώνονται στις στρατηγικές της εταιρίας, τις ενέργειες δηλαδή που προάγουν κάποιο κοινωνικό καλό πέρα από τα συμφέροντα της εταιρίας και συμπεριφορές που προχωρούν πέρα από τη συμμόρφωση προς τους νόμους<sup>10</sup>. Πρόκειται για επιχειρήσεις που αποφασίζουν να προχωρήσουν πέρα από τις ελάχιστες νομικές υποχρεώσεις που τις βαρύνουν, όπως αυτές απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις, με σκοπό να ανταποκριθούν στις ανάγκες διαφόρων κοινωνικών ομάδων. Με την υιοθέτηση υπεύθυνων πρακτικών, οι επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, μπορούν, σε συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη, να βοηθήσουν στην επίτευξη οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών φιλοδοξιών.

Ένας από τους σοβαρότερους λόγους που συνηγορεί για να στρέψει η επιχείρηση το ενδιαφέρον της από το οικονομικό συμφέρον στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών και να αναλαμβάνει κοινωνικές ευθύνες είναι ότι η επιχείρηση αντλεί τη δύναμη της μέσα από την κοινωνία. Πηγές άντλησης κοινωνικής δύναμης της επιχείρησης είναι η αναγνώριση, η καταξίωση της κοινής γνώμης, του καταναλωτικού κοινού. Φαίνεται λοιπόν πως η οικονομική επιστήμη σήμερα αποκτά κοινωνικό περιεχόμενο.<sup>11</sup>

Ωστόσο δεν πρέπει να αναζητούμε έναν μεμονωμένο ορισμό, καθώς τα κοινωνικά ζητήματα είναι ιδιαίτερα αμφιλεγόμενα και οι ίδιοι οι ορισμοί σταδιακά

---

<sup>10</sup> Βλ. MacWilliams A. and Siegel D. "Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Respective" *Academy of Management Review*, Vol 26 (1) σελ. 117-127.

<sup>11</sup> Βλ. Κουλουγλιώτης Ν., *Επιχείρηση και Κοινωνία*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1992, σελ. 58.

εμπλουτίζονται. Παρά την ποικιλία των ορισμών, ο πλέον διαδεδομένος και κοινά αποδεκτός ορισμός βλέπει την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως ένα κατασκεύασμα που σχετίζεται με τέσσερις διαφορετικούς τομείς ευθύνης στη σχέση εταιριών – κοινωνίας. Η οικονομική ευθύνη της επιχείρησης ως μονάδα εμπορικής δραστηριότητας είναι το πρωταρχικό της μέλημα. Είναι υπεύθυνη για της παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών προς την κοινωνία με αντάλλαγμα το κέρδος. Στη συνέχεια η κοινωνία περιμένει από τις επιχειρήσεις να υλοποιήσουν την οικονομική τους ευθύνη μέσα σε ένα πλαίσιο νομικών περιορισμών. Παρόλο που οι παραπάνω τομείς ευθύνης της επιχείρησης περιλαμβάνουν ηθικούς κανόνες υπάρχουν και άλλες δραστηριότητες οι οποίες δεν προβλέπονται απαραίτητα από τη νομοθεσία αλλά αποτελούν προσδοκία των καταναλωτών. Μια σειρά από δραστηριότητες για τις οποίες η κοινωνία δεν έχει δώσει ξεκάθαρο μήνυμα προς τις επιχειρήσεις είναι η ευθύνη για φιλανθρωπική και ηθική δράση. Αυτού του είδους οι δραστηριότητες αποτελούν επιλογή της επιχείρησης. Αυτές οι τέσσερις κατηγορίες δραστηριοτήτων αποτελούν το πλαίσιο των ευθυνών τις οποίες η κοινωνία αναμένει από τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν.<sup>12</sup>

Επομένως από μια πιο θεσμοθετημένη και επιβεβλημένη Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη κινούμαστε προς μια πιο προαιρετική και αυτό-καθοριζόμενη ομάδα κανονισμών με την έμφαση να δίνεται στα ηθικά καθήκοντα της εταιρίας. Από ζήτημα στενών οικονομικών, τεχνικών και νομικών απαιτήσεων της εταιρίας, φτάνουμε στην εταιρική κοινωνική ευθύνη ως πυραμίδα οικονομικών, νομικών ηθικών και φιλανθρωπικών προσδοκιών που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε δεδομένη χρονική στιγμή. Επομένως «Η πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μιας επιχείρησης περικλείει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από μια επιχείρηση κάθε χρονική στιγμή»<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Βλ. Carroll A.B, “A three dimensional conceptual model of Corporate Social Performance, όπ.π., σελ. 497-505.

<sup>13</sup> Βλ. Carroll A.B, “A three dimensional conceptual model of Corporate Social Performance”, όπ.π., σελ. 497-505.

### Π.1.3.Κατηγορίες Μοντέλων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Σύμφωνα με τους Philip Kotler και Nancy Lee<sup>14</sup> μεταξύ των πρωτοβουλιών για την εταιρική υπευθυνότητα οι πιο αποτελεσματικές, ουσιαστικές και πλέον διαδεδομένες μεταξύ των εταιριών είναι οι εξής:

**Προώθηση σκοπού (Cause Promotion):** Η επιχείρηση εξασφαλίζει τα κεφάλαια ή άλλες εταιρικές πηγές για κάποιο κοινωνικό σκοπό ή για να εξασφαλίσει την ευαισθητοποίηση γύρω από ένα σκοπό. Η εταιρία μπορεί να είναι ο βασικός συνεργάτης για αυτή την πρωτοβουλία ή να είναι ένας χορηγός σε μια ήδη υπάρχουσα πρωτοβουλία.

**Μάρκετινγκ σκοπού (Cause-Related Marketing)**<sup>15</sup> : Η επιχείρηση δεσμεύεται να κάνει εισφορά ή δωρεά ενός ποσοστού των εσόδων της σε ένα συγκεκριμένο σκοπό, βασιζόμενη στις πωλήσεις των προϊόντων της. Συνήθως τέτοιες προσφορές αφορούν στη συγκεκριμένη χρονική περίοδο κατά την οποία ανακοινώνονται, σε ένα συγκεκριμένο προϊόν και σε μια συγκεκριμένη φιλανθρωπία.

**Κοινωνικό Μάρκετινγκ (Corporate social marketing):** Η επιχείρηση υποστηρίζει την ανάπτυξη ή και την υλοποίηση μιας καμπάνιας, με στόχο την αλλαγή συμπεριφοράς που αποσκοπεί στη βελτίωση της δημόσιας υγείας, της ασφάλειας, του περιβάλλοντος, και γενικότερα της κοινωνικής ευημερίας. Ο στόχος της πρωτοβουλίας του κοινωνικού μάρκετινγκ είναι η προβολή της κοινωνικής δράσης της επιχείρησης.

**Εταιρική φιλανθρωπία (Corporate Philanthropy):** Είναι η προβολή της κοινωνικής δράσης της επιχείρησης συνήθως με την προσφορά χρημάτων σε κάποιο φιλανθρωπικό οργανισμό/σκοπό. Αυτή η πρωτοβουλία είναι ίσως η πιο παραδοσιακή από όλες τις κοινωνικές πρωτοβουλίες.

---

<sup>14</sup> Βλ. Kotler, Ph. & Lee, N., *Corporate Social Responsibility – Doing the Most Good for your Company and your Cause*, J. Wiley and Sons, Inc, New Jersey 2004, σελ. 22-25.

<sup>15</sup> Βλ. Rajan P. & Menon A., “Cause-related Marketing: A Coalignment of Marketing Strategy and Corporate Philanthropy”, *Journal of Marketing*, Vol. 52, 1988, σελ. 58-59.

Κοινοτικός/Εταιρικός Εθελοντισμός (Community Volunteering): Η επιχείρηση υποστηρίζει και ενθαρρύνει τους εργαζόμενους, να προσφέρουν εθελοντικά το χρόνο τους ώστε να υποστηρίξουν τους Οργανισμούς και τους στόχους της τοπικής κοινωνίας.

Κοινωνικά Υπεύθυνες Επιχειρηματικές Πρακτικές (Socially Responsible Business Practices): Η επιχείρηση υιοθετεί και διεξάγει προαιρετικές επιχειρηματικές πρακτικές και επενδύσεις που υποστηρίζουν κοινωνικούς σκοπούς που στοχεύουν στη βελτίωση της ευημερίας της κοινότητας και στην προστασία του περιβάλλοντος.

Ωστόσο, σύμφωνα με τη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να διακριθεί σε τρεις κατηγορίες ανεξάρτητα με το αν επιβάλλεται από την τοπική κοινωνία καθώς και ανεξάρτητα από το αν όλοι οι συμμετέχοντες ευνοούνται από τα οφέλη της εφαρμογής των συγκεκριμένων προγραμμάτων<sup>16</sup>. Οι τρεις κατηγορίες αναλύονται παρακάτω.

Η Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η οποία άνθισε τη δεκαετία του 80, συνδυάζει τα κοινωνικά οφέλη με τους άμεσους στρατηγικούς στόχους μιας επιχείρησης. Η επιχείρηση πραγματοποιεί φιλανθρωπίες προς την κοινωνία με στόχο την ενισχύσει των μακροπρόθεσμων οικονομικών της στόχων. Τελικός στόχος επομένως παραμένει η μεγιστοποίηση του κέρδους. Η Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αντιμετωπίζεται ως επένδυση στη δημιουργία καλής εικόνας της επιχείρησης έναντι της κοινωνίας.

Η Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει ως σκοπό, πέρα από την ικανοποίηση των οικονομικών και νομικών υποχρεώσεων στο κοινωνικό σύνολο, να περιλαμβάνει ενέργειες οι οποίες να αποφεύγουν οποιαδήποτε βλάβης στην κοινωνία είτε οικονομική, πνευματική ή ψυχολογική. Πρακτικά μια επιχείρηση η οποία στηρίζεται

---

<sup>16</sup> Βλ. Lantos, G. P., "The boundaries of strategic corporate social responsibility", Journal of Consumer Marketing, Vol 18, σελ. 595-630.



στην ηθική, αποκτά μεγαλύτερη φερεγγυότητα και δημιουργεί εικόνα εμπιστοσύνης έναντι των πελατών, των προμηθευτών, των εργαζομένων κλπ.

Τέλος μέσω της Ανθρωπιστικής/Αλτρουιστικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης η επιχείρηση δεν αποσκοπεί μόνο στην αποφυγή δημιουργίας κοινωνικής βλάβης αλλά ενισχύει τις προσπάθειες βελτίωσης και εξάλειψης των κοινωνικών προβλημάτων όπως χαμηλό βιοτικό επίπεδο, ναρκωτικά, εγκληματικότητα, έλλειψη παιδείας. Τα παραπάνω συμβάλλουν στην ύπαρξη κοινωνικής ανισότητας και υποβαθμίζουν τους όρους ζωής. Η ανθρωπιστική εταιρική κοινωνική ευθύνη περιλαμβάνει ενέργειες και πολιτικές προστασίας του περιβάλλοντος, δωρεές, συμμετοχή σε προγράμματα εύρεσης εργασίας για μακροχρόνια ανέργους καθώς και άλλες δραστηριότητες που αποσκοπούν στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών ζωής.

#### **II.1.4 Η Θεωρία των Ενδιαφερόμενων Μερών**

Άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών<sup>17</sup>. Αρχικά, για την κατανόηση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε συνάρτηση με τη θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών θα πρέπει να γίνει η εξής διάκριση. Στο πλαίσιο της επιχειρηματικής δραστηριότητας, από τη μία πλευρά υπάρχουν οι shareholders, οι μέτοχοι, ή διαφορετικά οι ιδιοκτήτες, οι οποίοι κρατούν τους τίτλους ιδιοκτησίας. Από την άλλη πλευρά, βρίσκονται οι stakeholders, οι εμπλεκόμενοι στη λειτουργία μιας επιχείρησης, χωρίς να αποτελούν οι ίδιοι συστατικά μέλη της, όμως λόγω της εμπλοκής τους στη δεδομένη επιχειρηματική δραστηριότητα, τα συμφέροντά τους διακυβεύονται ή τα δικαιώματά τους αναμιγνύονται ή τελικά συμμετέχουν σε σημαντικό βαθμό στην οικονομική και παραγωγική δραστηριότητα.

Η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών στηρίζεται στην τάση μεταβολής από την αρχή της μεγιστοποίησης του κέρδους η οποία στηρίζεται στην επιδίωξη της εξυπηρέτησης του συμφέροντος των μετόχων ως υποχρέωση της διοίκησης της εταιρίας, στην αντίθετη τάση η οποία αναγνωρίζει την εταιρία ως θεσμό που

---

<sup>17</sup> Βλ. E. Freeman, *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman, 1984, σελ. 1-2.

συνδέεται με ένα δημόσιο σκοπό κοινωνικού χαρακτήρα και που επιτάσσει στην εταιρία κατά τη δραστηριοποίηση της να λαμβάνει υπόψη και την εξυπηρέτηση άλλων συμφερόντων πέρα από αυτά των μετόχων<sup>18</sup>.

Σκοπός της διοίκησης της εταιρίας δεν είναι αποκλειστικά η εξυπηρέτηση του συμφέροντος των μετόχων αλλά και άλλων φορέων κυρίως των εργαζομένων. Η εταιρία θα πρέπει να λειτουργεί προς το συμφέρον της κοινωνίας, προς την οποία εκδηλώνονται τα θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα της δραστηριότητας της και στην οποία τελικά ανήκει η επιχείρηση. Η αρχή της μεγιστοποίησης του κέρδους μπορεί να λάβει μια περισσότερο κοινωνική μορφή, εάν ως κέρδος θεωρηθεί όχι μόνο το οικονομικό όφελος των μετόχων, αλλά τα γενικότερα οφέλη που αποκομίζουν και οι λοιποί παράγοντες, οι οποίοι εμπλέκονται στην άσκηση της εταιρικής δραστηριότητας. Κατ' αυτόν τον τρόπο η λειτουργία της επιχείρησης καθίσταται περισσότερο αποτελεσματική. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, τη θεωρία των εμπλεκόμενων στη λειτουργία της παραγόντων (stakeholder theory), η επιχείρηση εκλαμβάνεται ως ένας κοινωνικός οργανισμός, με κοινωνικές ευθύνες, ο οποίος ενεργεί και λειτουργεί με βάση το εταιρικό συμφέρον, που έχει δημόσιο χαρακτήρα, με την έννοια ότι περιλαμβάνει επιμέρους συμφέροντα διαφόρων παραγόντων χωρίς όμως να ταυτίζεται με το άθροισμα αυτών των παραγόντων<sup>19</sup>.

Οι δράσεις της επιχείρησης, ως αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας, επηρεάζουν διαφορετικές ομάδες της κοινωνίας οι οποίες από τη μεριά τους επηρεάζουν τη δραστηριότητα της επιχείρησης. Η ιεράρχηση των ενδιαφερόμενων ομάδων διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση ανάλογα με τον κλάδο, την περιοχή δραστηριότητας και το μέγεθος της επιχείρησης. Ας δούμε λοιπόν ποιά είναι συνήθως τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης και με ποιο τρόπο επηρεάζουν τη δραστηριότητα της. Οι κυριότερες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών είναι οι

---

<sup>18</sup> Βλ. Thomas Donaldson and Lee E. Preston, "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", *Academy of Management Review*, Vol 20 (1), 1995, σελ.68-69.

<sup>19</sup> Βλ. Σπήλιου Α. Μούζουλα, *Εταιρική Διακυβέρνηση Διεθνής εμπειρία, Ελληνική πραγματικότητα*, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003, σελ. 205-264.

εργαζόμενοι, η τοπική κοινότητα, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί και η αγορά.

Σε επίπεδο εργαζομένων η επιχείρηση ως οικονομική αλλά και κοινωνική οντότητα οφείλει να προωθεί ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας κ.α. καθώς και να προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης των προσόντων και των ικανοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης. Ακόμη η επιχείρηση οφείλει να διασφαλίζει συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας για τους εργαζόμενους καθώς και ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Όντας αναπόσπαστο ενεργό μέλος της κοινότητας μέσα στην οποία λειτουργεί, η επιχείρηση οφείλει να συμβάλει στην τοπική κοινότητα με δράσεις όπως είναι η δημιουργία θέσεων εργασίας και η οικονομική ανάπτυξη, η βελτίωση της ποιότητας ζωής του πληθυσμού της τοπικής κοινότητας μέσα από δράσεις που αναφέρονται στην εκπαίδευση, υγεία και περίθαλψη αλλά και με την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων της επιχείρησης σε τοπικά εθελοντικά προγράμματα<sup>20</sup>.

Στο πλαίσιο των προμηθευτών τους, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν τους προμηθευτές τους καθώς και άλλους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες, να εφαρμόζουν και αυτοί βασικούς κανόνες κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης. Ακόμη ο ρόλος των πελατών της επιχείρησης θεωρείται καθοριστικός καθώς μπορούν να αποτελέσουν ισχυρό μοχλό πίεσης για την εφαρμογή εκ μέρους των επιχειρήσεων δράσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δράσεις των επιχειρήσεων όπως είναι η διασφάλιση της πρόσβασης των καταναλωτών σε υπεύθυνες πληροφορίες που έχουν σχέση με τα προϊόντα, τον τρόπο παραγωγής κ.α., η εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση καθώς και άλλες ενέργειες<sup>21</sup>.

Καθοριστική είναι επίσης η σχέση της επιχείρησης με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις μέσω της δημιουργίας συμπράξεων για έναν κοινό στόχο. Η δημιουργία

---

<sup>20</sup> Βλ. Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Οδηγός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, Αθήνα, 2008, σελ. 5-8.

<sup>21</sup> Ibid σελ. 5-8.

συνεργιών με διαφάνεια και συνεχή διάλογο αποτελεί επένδυση στην αξιοπιστία και την αμοιβαία εμπιστοσύνη, ενώ καλλιεργεί τις προϋποθέσεις για παραγωγή λύσεων που θα επιφέρουν οφέλη σε όλους.

Τέλος η αγορά αποτελεί ένα δείκτη του κατά πόσο έχουν ενσωματωθεί κοινωνικά, ηθικά και περιβαλλοντικά ζητήματα στη βασική οργανωτική δομή της επιχείρησης καθώς και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η δέσμευση προς τον πελάτη αφορά τη σωστή παραγωγή, διάθεση και προώθηση των προϊόντων με τρόπο δεοντολογικό και φιλικό προς το περιβάλλον, τη διάθεση ασφαλών προϊόντων και υπηρεσιών, την υιοθέτηση εμπορικών δράσεων για κοινωνικούς σκοπούς, την σωστή τιμολόγηση, τη διαβούλευση και ανταλλαγή απόψεων με τους πελάτες κ.α.<sup>22</sup>

Το δόγμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ισχυρίζεται ότι οι επιχειρήσεις είναι περιτριγυρισμένες από διάφορες ομάδες ενδιαφερόντων, οι οποίες αποζητούν την πρόσβαση στους πόρους αυτών. Η επιχείρηση καλείται να προσπαθεί ταυτόχρονα για χαμηλότερες τιμές, καλά κατασκευασμένα προϊόντα, δίκαιους μισθούς, καθαρές και ασφαλείς εργοστασιακές εγκαταστάσεις, έλεγχο της μόλυνσης, φιλανθρωπικές εισφορές, εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ πρέπει να μοιράζει δίκαια μερίσματα στους μετόχους. Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για κατάλληλη και ενδιαφέρουσα απασχόληση, εξασφαλισμένη εργασία, δίκαιη μισθολογική αντιμετώπιση, ευκαιρίες προαγωγής και μετεκπαίδευσης, επιμόρφωση, παιδεία, συμμετοχή στα κέρδη, δικαίωμα συναποφάσεως, και πρόσθετες παροχές. Οι καταναλωτές ζητούν ποιότητα προϊόντων, καλούς όρους συναλλαγών, service, πρόσθετες χρησιμότητες, υψηλό επίπεδο παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι προμηθευτές ενδιαφέρονται για εξασφαλισμένη και διαρκή ζήτηση, έγκαιρη και χωρίς καθυστερήσεις εξόφληση των υποχρεώσεων, εύλογους χρόνους παραδόσεων και υψηλό επίπεδο χρησιμοποιούμενου εξοπλισμού. Οι μέτοχοι – κεφαλαιούχοι επιδιώκουν εξασφάλιση ικανοποιητικού μερίσματος, συμμετοχή στη διοίκηση, απόδοση των επενδυμένων κεφαλαίων τους και διαφάνεια. Τέλος, το κοινωνικό σύνολο εστιάζει το ενδιαφέρον του στην προστασία του περιβάλλοντος, στη βελτίωση της λειτουργίας των αστικών κέντρων, στη δίκαιη κατανομή των

---

<sup>22</sup> Ibid σελ. 5-8.

φορολογικών βαρών, στον εξασφαλισμένο εφοδιασμό με αγαθά και ενέργεια με ταυτόχρονη χρησιμοποίηση μεθόδων εξοικονόμησης πρώτων υλών και ενέργειας, στη συμβολή στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

## **II.2. Η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων**

Στην παρούσα μελέτη για την ανάλυση του όρου ανθρώπινα δικαιώματα, θα επικεντρωθούμε στην ανάλυση της Διεθνούς Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η Διεθνής Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων περιλαμβάνει το σύνολο των κανόνων δικαίου που αναγνωρίζουν, προσδιορίζουν και κατοχυρώνουν τα δικαιώματα του ανθρώπου ενώ συγχρόνως προβλέπουν και θεσμοθετούν διεθνείς μηχανισμούς ελέγχου και προστασίας (όργανα και διαδικασίες) για τη διασφάλιση, την υλοποίηση στην πράξη, τον σεβασμό, την πρόληψη των προσβολών και την προστασία των δικαιωμάτων αυτών.<sup>23</sup>

Ο «ακρογωνιαίος λίθος» στην προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε παγκόσμιο επίπεδο είναι η Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948<sup>24</sup>. Το κείμενο της Οικουμενικής Διακήρυξης έχει θέσει τις βάσεις για το σκοπό και το περιεχόμενο των δύο πολύ σημαντικών κειμένων που θέτουν τις προϋποθέσεις σε παγκόσμιο επίπεδο για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Το Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και τα προαιρετικά Πρωτόκολλα αυτών. Τα δύο Σύμφωνα περιλαμβάνουν έναν πλήρη κατάλογο προστασίας σε παγκόσμιο επίπεδο.

---

<sup>23</sup> Βλ. Ρούκουνας Ε., *Διεθνής Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*, Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα δικαιώματα του ανθρώπου, εκδ. βιβλιοπωλείον ΕΣΤΙΑ, Αθήνα, 1995, σελ. 9.

<sup>24</sup> Με την Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΟΔΔΑ), ο άνθρωπος καθίσταται υποκείμενο του διεθνούς δικαίου ως άμεσος φορέας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε διεθνές επίπεδο. Η ΟΔΔΑ απευθύνεται στα κράτη, στα κρατικά όργανα και σε όλη τη διεθνή κοινότητα ζητώντας το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου και τη συνεργασία των κρατών για την καλύτερη δυνατή εφαρμογή των διατάξεων της. Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2008, σελ. 80.

Παράλληλα με τα δύο αυτά διεθνή κείμενα υπάρχει και μια πληθώρα άλλων κειμένων που αφορούν στην προστασία συγκεκριμένων δικαιωμάτων όπως η Σύμβαση κατά των Βασανιστηρίων και άλλων τρόπων απάνθρωπης και εξευτελιστικής μεταχείρισης η τιμωρίας του 1984, η Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εναντίον των γυναικών του 1979 κ.α.

Συμβάσεις που αφορούν την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου υιοθετήθηκαν και σε περιφερειακό επίπεδο. Σε επίπεδο Ευρώπης, τα δικαιώματα του ανθρώπου προστατεύονται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση δικαιωμάτων του ανθρώπου του 1950 και τα πρόσθετα πρωτόκολλα αυτής<sup>25</sup> καθώς και από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961<sup>26</sup>. Σε επίπεδο Οργανισμού Αμερικανικών Κρατών, Αφρικανικής Ένωσης και Οργανισμού Αραβικών κρατών, έχουμε την Αμερικανική Σύμβαση για τα ανθρώπινα δικαιώματα του 1969, τον Αφρικανικό χάρτη για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων του ανθρώπου του 1981 και τον Αραβικό Χάρτη των δικαιωμάτων του ανθρώπου του 2006 αντίστοιχα<sup>27</sup>.

Σε επίπεδο ελέγχου εφαρμογής των συνθηκών οι διεθνείς μηχανισμοί ελέγχου, λειτουργούν από όργανα του ΟΗΕ που έχουν την αρμοδιότητα να αναλαμβάνουν ζητήματα σχετικά με τα δικαιώματα του ανθρώπου. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν η Γενική Συνέλευση, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, το Συμβούλιο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η Επιτροπή για το καθεστώς των γυναικών και το Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Συμβουλίου της Ευρώπης. Μια δεύτερη κατηγορία οργάνων, ιδρύθηκαν δυνάμει ειδικών διεθνών συμβάσεων όπως είναι οι Επιτροπές των δύο Διεθνών Συμφώνων των Ηνωμένων Εθνών του 1966, η Επιτροπή

---

<sup>25</sup> Βλ. Περράκης Σ., *Διαστάσεις της Διεθνούς Προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου*, τ. Α., β' έκδοση, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 2003, σελ. 78-80.

<sup>26</sup> Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, μετά την αναθεώρηση του το 1996, καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων, που διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: προστασία της απασχόλησης, κοινωνική προστασία για το σύνολο του πληθυσμού και ειδική προστασία εκτός του περιβάλλοντος εργασίας. Προβλέπεται επίσης ένα σύστημα ελέγχου της τήρησης του χάρτη το οποίο βασίζεται στην υποβολή εκθέσεων από τα Συμβαλλόμενα μέρη για την εφαρμογή του χάρτη που μπορεί να καταλήξει στο να απευθυνθούν «συστάσεις» στο κράτος-παραβάτη. Βλ. Αμίτση Γ. (επιμ.), *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης – το θεσμικό πλαίσιο*, εκδόσεις Παπαζήση, (ελληνική έκδοση). Αθήνα, 1999, σελ. 15-17.

<sup>27</sup> Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική*, οπ.π., σελ. 443-513.

κατά των βασανιστηρίων, η Επιτροπή για την προστασία του παιδιού κ.α. Εκτός από τα παραπάνω όργανα για την προαγωγή και τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων υπάρχουν και τέσσερις διεθνείς μεσολαβητές: Ο Επίτροπος των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες, ο Ύπατος Αρμοστής των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, ο Ύπατος Αρμοστής για τις μειονότητες του Οργανισμού για την Ασφάλεια και Συνεργασία στην Ευρώπη, ο Επίτροπος Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Συμβουλίου της Ευρώπης και ο Μεσολαβητής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις πράξεις των οργάνων της. Σε εθνικό επίπεδο επιπλέον, σε όλα σχεδόν τα κράτη της Ευρώπης λειτουργούν Εθνικές Επιτροπές Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ή Μεσολαβητές Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (πχ. Συνήγορος του Πολίτη). Υπάρχουν επίσης μη κυβερνητικές οργανώσεις που αποσκοπούν τόσο στην επισήμανση και στη διαπίστωση παραβιάσεων όσο και στην προώθηση της διεθνούς ή εσωτερικής νομοθεσίας για την εξασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων<sup>28</sup>. Ωστόσο η διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εκπληρώνεται πρωτίστως από τους κανόνες του εσωτερικού δικαίου κάθε κράτους (Σύνταγμα, νόμοι κ.α.). Η διεθνής προστασία που παρέχεται από τους κανόνες του δημόσιου διεθνούς δικαίου είναι επικουρική. Κατά συνέπεια η διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι κατά κύριο λόγο και πρωταρχικά εθνική υπόθεση.

Διαπιστώνουμε επομένως πως οι διεθνείς πράξεις, τα όργανα ελέγχου εφαρμογής αυτών, οι κανόνες δικαίου στο εσωτερικό των χωρών αλλά και το πλήθος των μη κυβερνητικών οργανώσεων, συνθέτουν ένα σύστημα συνεχούς στενότερης προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο. Όπως προκύπτει από τις Συνθήκες, τα ανθρώπινων δικαιώματα, πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά είναι αδιαίρετα, αλληλοεξαρτώμενα, αλληλένδετα, οικουμενικά και ίσης σημασίας για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου<sup>29</sup>. Με αυτό τον τρόπο προκύπτουν τριών ειδών υποχρεώσεις για τα κράτη. Η υποχρέωση για σεβασμό, για προστασία και για εφαρμογή. Η αποτυχία της

---

<sup>28</sup> Βλ. Περράκης Σ., *Διαστάσεις της Διεθνούς Προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου*, οπ.π., σελ.70-74.

<sup>29</sup> Βλ. UN doc. E/CN.4/1987/17, "The Limburn Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic Social and Cultural Rights", *Human Rights Quarterly*, Vol. 9, 1987, σελ. 122-135.

εκπλήρωσης οποιασδήποτε από αυτές τις υποχρεώσεις αποτελεί παραβίαση των δικαιωμάτων<sup>30</sup>. Βέβαια η οικουμενικότητα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γίνεται συχνά αντικείμενο κριτικής παρόλο που όλο και περισσότερες χώρες δεσμεύονται από τις διατάξεις των συνθηκών και συμμορφώνονται προς αυτές. Η διαμάχη αφορά κυρίως στο κατά πόσο τα οικονομικά και κοινωνικά δικαιώμα υπερिशύουν των ατομικών και πολιτικών. Συχνά η παραπάνω αντίληψη, χρησιμοποιείται από καταπιεστικά καθεστώτα που ενώ ισχυρίζονται πως προωθούν την οικονομική ευημερία των πολιτών, παραβιάζουν βασικά ατομικά και πολιτικά τους δικαιώματα<sup>31</sup>. Κατά πολλούς, κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις οι οποίες για να δικαιολογήσουν την παρουσία τους σε χώρες υπό ανάπτυξη, όπου υπάρχει ιστορικό προσβολής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, χρησιμοποιούν τη δικαιολογία της προώθησης της ευημερίας των πολιτών μέσω της προώθησης των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων τους. Στην πραγματικότητα πολλά ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στη ζωή και την ελευθερία της έκφρασης, παραμερίζονται<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Βλ. “The Maastricht Guidelines on Violations of Economic Social and Cultural Rights”, Human Rights Quarterly, Vol. 20, 1998, σελ.691-704.

<sup>31</sup> Βλ. Alston Ph., Steiner H., *International Human Rights in the Context*, Oxford University Press, 2000, σελ. 268.

<sup>32</sup> Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του 2011 της Διεθνούς Αμνηστίας πολλά είναι τα παραδείγματα παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων παγκοσμίως. Αναφέρονται ενδεικτικά οι παρακάτω περιπτώσεις. Η Αμερική παραμένει μια επικίνδυνη περιοχή για αυτούς που δουλεύουν στα ΜΜΕ. Μόνο η Ασία κατέγραψε περισσότερες δολοφονίες δημοσιογράφων το 2010. Σχεδόν 400 εργαζόμενοι των μέσων ενημέρωσης απειλήθηκαν ή δέχτηκαν επίθεση και τουλάχιστον 13 δολοφονήθηκαν από αγνώστου ταυτότητας επιτιθέμενους. Περισσότερο από το ήμισυ αυτών των θανάτων έλαβαν χώρα στο Μεξικό, και στη συνέχεια στην Ονδούρα, την Κολομβία και τη Βραζιλία. Σε πολλές περιπτώσεις, θεωρήθηκε ότι αυτοί που σκοτώθηκαν, βρέθηκαν στο στόχαστρο, λόγω των προσπαθειών τους να ξεσκεπάσουν τη διαφθορά ή να φέρουν στο φως τις διασυνδέσεις, μεταξύ των ανώτερων αξιωματούχων και των εγκληματικών κυκλωμάτων.

Στη Νότια Αφρική, αναφέρθηκαν πολυάριθμες υποθέσεις βασανισμών και κακοποίησης από την αστυνομία, πολλές από τις οποίες ερευνήθηκαν από την Ανεξάρτητη Διεύθυνση Παραπόνων. Μεταξύ των μεθόδων που καταγράφηκαν ήταν ξυλοδαρμοί, ηλεκτροσόκ, πνιγμοί και απειλές θανάτου.

Η Μ. Βρετανία ανακοίνωσε τη διεξαγωγή έρευνας για τους ισχυρισμούς ότι οι κρατικοί φορείς είχαν συμμετάσχει στην παράδοση, μυστική κράτηση ή/και τα βασανιστήρια και άλλες μορφές κακομεταχείρισης αρκετών κρατουμένων στο εξωτερικό. Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Πρόληψη των Βασανιστηρίων επισκέφθηκε δύο μυστικές εγκαταστάσεις φυλακών στη Λιθουανία, όπου βρισκόταν σε εξέλιξη ποινική έρευνα, σχετικά με την ίδρυση και λειτουργία των εγκαταστάσεων, αν και υπήρχαν ανησυχίες ότι η παρούσα έρευνα θα ολοκληρωνόταν πρόωρα. Στην Ιταλία, το εφετείο υπεραμύνθηκε των πρώτων και μοναδικών, μέχρι σήμερα, καταδικαστικών αποφάσεων για παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σε σχέση με τα προγράμματα παράδοσης και μυστικής κράτησης. Είκοσι πέντε άτομα, συμπεριλαμβανομένων είκοσι δύο πρακτόρων της CIA,



### II.3. Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων

Ο όρος Μη Κυβερνητική Οργάνωση καλύπτει μια τεράστια ποικιλία φορέων, από ενώσεις εθελοντών, φιλανθρωπικά σωματεία και αναπτυξιακούς οργανισμούς, μέχρι κινήματα για την προάσπιση της ειρήνης της παγκόσμιας ασφάλειας του περιβάλλοντος και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μια μη κυβερνητική Οργάνωση μπορεί να είναι μια μη κερδοσκοπική, εθελοντική οργάνωση που παρέχει ανθρωπιστικές ή αναπτυξιακές υπηρεσίες είτε στα μέλη της είτε σε άλλους ανθρώπους σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο.

Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις επομένως είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, οι οποίοι ποικίλουν σε μέγεθος και αποστολή, είναι ανεξάρτητοι από κυβερνήσεις και έχουν πρωταρχικά κυρίως ανθρωπιστικό ή συνεργατικό παρά οικονομικό ή άλλο αντικείμενο. Η μη κυβερνητική οργάνωση ορίζεται από τα Ηνωμένα Έθνη ως μια μη κερδοσκοπική οντότητα της οποίας τα μέλη είναι πολίτες μίας ή περισσότερων χωρών και της οποίας οι δραστηριότητες καθορίζονται από τη συλλογική απόφαση των μελών της σε απάντηση στις ανάγκες των μελών μίας ή και περισσότερων κοινωνιών με την οποία η οργάνωση συνεργάζεται. Πιο συγκεκριμένα αυτού του είδους οι οργανισμοί δεσμεύονται στην προώθηση μέσω κινητοποιήσεων και ενημέρωσης σκοπών, όπως είναι η ειρήνη, η ανάπτυξη, η οικονομική και κοινωνική δικαιοσύνη, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η οικολογική ισορροπία κ.α.<sup>33</sup>.

---

ενός αμερικανικού στρατιωτικού υπαλλήλου, καθώς και δύο ιταλών μυστικών πρακτόρων, καταδικάστηκαν για τη συμμετοχή τους στην απαγωγή ενός αιγύπτιου υπηκόου από ένα δρόμο του Μιλάνου. Ο τελευταίος στη συνέχεια μεταφέρθηκε παράνομα από τη CIA, από την Ιταλία στην Αίγυπτο, όπου κρατήθηκε μυστικά και βασανίστηκε. Αξιώσεις της ιταλικής κυβέρνησης περί «κρατικού απορρήτου», όμως, είχαν ως αποτέλεσμα την απόσυρση των καταγγελιών κατά πέντε υψηλόβαθμων ιταλών αξιωματούχων της υπηρεσίας πληροφοριών. Βλ. Διεθνής Αμνηστία, Ετήσια Έκθεση 2011, η κατάσταση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ανά τον κόσμο, δημοσιογραφικό υλικό, διαθέσιμο σε: <http://www.amnesty.org.gr/wp-content/uploads/2011/05/AIR2011-Press-Pack-Greek.pdf>.

<sup>33</sup> Βλ. Claiborne N., Non-Governmental Organizations in Roth W., Briar-Lawson K., *Globalization, Social justice and the helping professions*, State University of New York Press, Albany NY 2011, σελ. 89.

Στο πλαίσιο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών<sup>34</sup>, σχεδόν όλα τα είδη ιδιωτικών οργανώσεων μπορούν να αναγνωριστούν ως μη κυβερνητικές οργανώσεις, αρκεί να μην ελέγχονται από την κυβέρνηση, να μην επιδιώκουν να καταλάβουν την εξουσία, να μην είναι κερδοσκοπικές ή εγκληματικές<sup>35</sup>.

Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, παρά το γεγονός ότι δεν έχουν διεθνή νομική υπόσταση, στηρίζονται στη νομιμοποίηση που τους παρέχει η οικουμενική διάσταση της δράσης τους. Συμμετέχουν σε διεθνείς διακυβερνητικές διασκέψεις και σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν συμβάλει καθοριστικά στη διάδοση και την εφαρμογή παγκοσμίων κανόνων για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την καταπολέμηση της φτώχειας και την εξάλειψη της βίας. Συχνά οι κυβερνήσεις δραστηριοποιούνται και συνεργάζονται για την αντιμετώπιση προβλημάτων που αναδεικνύουν οι ίδιες οι μη κυβερνητικές οργανώσεις<sup>36</sup>.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, ουσιαστική είναι η συνεισφορά των μη κυβερνητικών οργανώσεων στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσω των μηχανισμών προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο. Συγκεκριμένα, στα πλαίσια του δικαιώματος της ατομικής προσφυγής, παρέχεται το δικαίωμα σε οργανώσεις να καταθέσουν αναφορά ενώπιον του Συμβουλίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, σε περιπτώσεις που θα διαπιστωθεί παραβίαση σε χώρα μέλος του οργανισμού. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις συνεργάζονται με ειδικευμένες και μη οργανώσεις σε παγκόσμιο και περιφερειακό επίπεδο με σκοπό την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και με τον Επίτροπο για τα δικαιώματα του Ανθρώπου στην προσπάθεια του παραπάνω να αναπτύξει και να ενισχύσει την προστασία των δικαιωμάτων του

---

<sup>34</sup> Το 1948 ο ΟΗΕ κατάρτισε μια λίστα 48 μη κυβερνητικών οργανώσεων επιφορτισμένων με τη συνεργασία και την παροχή συμβουλών στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του ΟΗΕ (ECOSOC) μέχρι το 2005 στην ίδια λίστα είχαν καταγραφεί 2.613 οργανώσεις, με διαφορετικό βαθμό συμμετοχής και πρόσβασης στα κέντρα λήψης αποφάσεων του ΟΗΕ.

<sup>35</sup> Βλ. Φραγκονικολόπουλος Χ., *Ο παγκόσμιος ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων – δυναμική και αδυναμίες στην παγκόσμια διακυβέρνηση*, εκδόσεις Σιδέρης, Αθήνα, 2007, σελ. 37-40.

<sup>36</sup> Ibid σελ. 54.

ανθρώπου σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις. Ακόμη, κατά τη διαδικασία εξέτασης ατομικών αναφορών από τις επιτροπές των Διεθνών Συμβάσεων δίνεται η δυνατότητα σε μη κυβερνητικές οργανώσεις να καταθέτουν αναφορές που αφορούν παραβιάσεις δικαιωμάτων<sup>37</sup>. Τέλος, ενεργός είναι ο ρόλος τους και κατά την εξέταση των εκθέσεων που έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν τα κράτη μέλη στις Επιτροπές των Διεθνών Συμβάσεων, όπου κάτι τέτοιο προβλέπεται<sup>38</sup>. Κατά την υποβολή των εκθέσεων, όπου οι χώρες μέλη αναφέρουν κάθε δικαστικό, διοικητικό, νομοθετικό και άλλο μέτρο που λαμβάνουν, προκειμένου να πραγματοποιήσουν τη Σύμβαση, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, συχνά υποβάλλουν «εναλλακτικές εκθέσεις» για την πραγματική κατάσταση στις χώρες μέλη.

Ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων δεν εξαντλείται μόνο στη διαπίστωση παραβιάσεων από χώρες μέλη των συμβάσεων αλλά και κατά το προπαρασκευαστικό στάδιο της διαδικασίας σύναψης διεθνών συνθηκών. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις συμμετέχουν στο διάλογο ο οποίος προηγείται της υιοθέτησης διεθνών συμβάσεων για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συνέβαλαν στην ανάπτυξη των μη κυβερνητικών οργανώσεων είναι το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Η παγκοσμιοποίηση διαμορφώνει μια νέα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα με πολλές διαμάχες γύρω από τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές της συνέπειες. Στην πραγματικότητα δεν πρόκειται για τίποτε περισσότερο από μια διάχυση των κεφαλαίων σε ένα διεθνές επίπεδο, αύξηση της κινητικότητας του εμπορίου με στόχο

---

<sup>37</sup> Η Επιτροπή του Συμφώνου του ΟΗΕ για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα δεν δέχεται αναφορές που προέρχονται από οργανώσεις ή ΜΚΟ σε αντίθεση με άλλες Επιτροπές άλλων Διεθνών Συμβάσεων, βάση του άρθρου 2 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου του Συμφώνου.

<sup>38</sup> Η επιτροπή της σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), κατά την εξέταση αναφορών για περιπτώσεις παραβιάσεων της συνθήκης, λαμβάνει υπόψη της όλα τα έγγραφα στοιχεία και πληροφορίες που διαβιβάζουν, μεταξύ άλλων, και οι ΜΚΟ. Χαρακτηριστικές είναι οι υποθέσεις Sahide Goekce and Fatma Yildirim κατά Αυστρίας. Πρόκειται για υποθέσεις κακοποίησης και δολοφονίας γυναικών από τους συζύγους τους. Και οι δύο υποθέσεις κατατέθηκαν στην Επιτροπή της Σύμβασης, μετά από αναφορά ΜΚΟ κατά της βίας των γυναικών της Αυστρίας. Η απόφαση της Επιτροπής της CEDAW έκρινε πως η χώρα απέτυχε να προστατεύσει τις δύο γυναίκες ενώ απέτυχε να εφαρμόσει τις διατάξεις της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. Βλ. Communication CEDAW/C/39/D/5/2005 και Communication CEDAW/C/39/D/6/2005.

την οικονομική ανάπτυξη αλλά παράλληλα αποτελεί μία απειλή για την κοινωνική συνοχή, την κοινωνική πολιτική, την υγεία και το περιβάλλον. Η ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιριών μπορεί να θεωρηθεί ως ένας από τους κυριότερους παράγοντες που οδήγησαν στην αύξηση της καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παγκοσμίως. Ένας μεγάλος αριθμός οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικαιωμάτων όπως το δικαίωμα στην τροφή, στην εργασία, στην εκπαίδευση, και στην ιατρική περίθαλψη έχουν ήδη ή θα επηρεαστούν στο μέλλον από την παγκοσμιοποίηση. Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης μπορεί να τονώσει γνωστά φαινόμενα όπως η εμπορία γυναικών και παιδιών αλλά και σύγχρονες μορφές δουλείας κυρίως σε φτωχές περιοχές του κόσμου. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις δεν έχουν από μόνες τους την οικονομική και την πολιτική δύναμη να επηρεάσουν κυβερνήσεις, πολυεθνικές εταιρίες και διεθνείς οργανισμούς για την ορθότητα των θέσεων τους, έχουν όμως ένα σημαντικό εργαλείο, την δυνατότητα δημοσιοποίησης παραβιάσεων τη δυνατότητα δηλαδή να παρέχουν πληροφορίες και ισχυρισμούς για παραβιάσεις<sup>39</sup>.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ**

#### **ΙΙΙ. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Κώδικες και πρότυπα που αφορούν στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχουν εισαχθεί σε παγκόσμιο και σε περιφερειακό επίπεδο μέσω διαφόρων θεσμών, οι οποίοι αναλύονται στη συνέχεια του κεφαλαίου. Τέτοιοι θεσμοί είναι οι Κατευθυντήριες Γραμμές του Ο.Ο.Σ.Α. για τις πολυεθνικές εταιρίες του 1976, η Πρωτοβουλία Global Compact του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών του 2000 και η «Πράσινη Βίβλος» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Προώθηση Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Εταιρική

---

<sup>39</sup> Βλ. Baehr P., *Non-Governmental Human Rights Organizations in International Relations*, Palgrave Macmillan, 2009, σελ. 99-101.

Κοινωνική Ευθύνη του 2003. Οι παραπάνω πρωτοβουλίες τονίζουν την ολοένα και μεγαλύτερη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στη νέα τάξη πραγμάτων, όπου το κράτος δεν είναι ο αποκλειστικός ρυθμιστής των διαφόρων οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη σε παγκόσμιο επίπεδο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το σύστημα προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε παγκόσμιο επίπεδο, ένα σύστημα το οποίο έχει αφετηρία την Οικουμενική Διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και επεκτείνεται σε μία σειρά από άλλες Διεθνείς Συμβάσεις που κύριο στόχο έχουν την όσο το δυνατόν ουσιαστικότερη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

### **III.1. Οι Διεθνείς Συμβάσεις και η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου**

Αφετηρία οποιασδήποτε συζήτησης περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε) που υιοθετήθηκε το 1948 και αποτέλεσε τη βάση πολλών συνταγμάτων ανά τον κόσμο εφόσον προσδιορίζει ευρέως τα ανθρώπινα δικαιώματα σε πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Μεταξύ άλλων, η Διακήρυξη αποσαφηνίζει ορισμένα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, ζωτικής σημασίας για όλα τα έθνη. Κάποια από αυτά είναι η ασφάλεια του ατόμου, η ελευθερία, η απαγόρευση των βασανιστηρίων, ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής κ.α. Η μητρότητα και η παιδική ηλικία τυγχάνουν ιδιαίτερης προστασίας. Στην προσπάθεια για ουσιαστικότερη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την κάλυψη όσο το δυνατόν περισσότερων τομέων προστασίας, υιοθετήθηκε μια σειρά από Διεθνείς Συμβάσεις η αξία των οποίων είναι αδιαμφισβήτητη. Στο κείμενο του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα του 1966<sup>40</sup>, γίνεται λόγος, μεταξύ άλλων, για την υποχρέωση των κρατών, χωρίς τη δυνατότητα εφαρμογής καμίας μορφής διάκριση

---

<sup>40</sup> Υιοθετήθηκε το 1966 και τέθηκε σε ισχύ 23 Μαρτίου του 1976. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 167 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε στις 26 Φεβρουαρίου του 1997 με το Ν.2462/97.

και χωρίς να επιτρέπεται καμία παρέκκλιση<sup>41</sup>, να εξασφαλίζουν το δικαίωμα στη ζωή (άρθρο 6), την απαγόρευση των βασανιστηρίων (άρθρο 7), την απαγόρευση της δουλείας (άρθρο 8), την απαγόρευση φυλάκισης λόγω αδυναμίας εκπλήρωσης συμβατικών υποχρεώσεων (άρθρο 11), το δικαίωμα αναγνώρισης της νομικής προσωπικότητας κάθε προσώπου (άρθρο 16), την αναγνώριση του δικαιώματος στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας (άρθρο 18). Το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας χωρίς καμία διάκριση κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα του 1966<sup>42</sup>. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η Σύμβαση

---

<sup>41</sup> Το Διεθνές Δίκαιο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου περιέχει σε όλες του τις Διακηρύξεις, τις Συμβάσεις και πράξεις των διαφόρων διεθνών οργάνων σε παγκόσμιο ή περιφερειακό επίπεδο, μια σειρά από περιορισμούς στην άσκηση των ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών που θεσπίζει. Οι περιορισμοί αυτοί στοχεύουν στην εγγύηση της ασφάλειας της δημόσιας τάξης. Τα άρθρα 15 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 4 του Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και 27 της Αμερικανικής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αναφέρονται στις ρήτρες παρέκκλισης ενώ στη δεύτερη παράγραφο των παραπάνω διατάξεων καταγράφονται μια σειρά δικαιωμάτων τα οποία αναγνωρίζονται σαν ένας βασικός πυρήνας αναπαλλοτρίωτου χαρακτήρα και θα πρέπει να θεωρηθούν ότι δημιουργούν ένα πυρήνα *jus cogens* δηλαδή αναγκαστικό κανόνα του Διεθνούς Δικαίου (Ένας αναγκαστικός κανόνας του γενικού Διεθνούς Δικαίου είναι κανόνας αποδεκτός και αναγνωριζόμενος από τη Διεθνή Κοινωνία ως σύνολο σαν κανόνας από τον οποίο δε χωρεί παρέκκλιση σε οποιαδήποτε περίπτωση. Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Το άρθρο 15 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση (με ειδική συγκριτική αναφορά στα άρθρα 4 του Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και 27 της Αμερικανικής Σύμβασης δικαιωμάτων του ανθρώπου)*, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή 1987, σελ. 166-167.

<sup>42</sup> Υιοθετήθηκε το 1966 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Ιανουαρίου του 1976. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 160 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε στις 26 Φεβρουαρίου του 1997 με το Ν.1532/1985, ΦΕΚ Α' 45. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας οι οποίοι εξασφαλίζουν ειδικότερα: α) Αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους, σαν ελάχιστο όριο: Ι) Ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμία διάκριση. Ειδικότερα οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σ' αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άντρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί αμοιβή για την ίδια εργασία. ΙΙ) Διαβίωση αξιοπρεπή για τους ίδιους και για τις οικογένειες τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Συμφώνου αυτού. β) Ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας. γ) Την ίδια δυνατότητα για όλους για την προαγωγή στην εργασία τους στην ανώτερη κατηγορία που τους προσήκει αφού ληφθεί υπόψη στην περίπτωση αυτή μόνο ο χρόνος εργασίας και η ικανότητα. δ) Την ανάπαυση, άνεση, λογικό περιορισμό της διάρκειας της εργασίας στις περιοδικές άδειες με αποδοχές καθώς και την καταβολή των ημερών αργίας. Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Το Σύμφωνο του ΟΗΕ για τα Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και ο έλεγχος εφαρμογής του*, σε Αλιμπράντη Ν., *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2005, σελ. 220-221.

για τα δικαιώματα του παιδιού, του 1989<sup>43</sup>, όπου στο άρθρο 32 αυτής, αναγνωρίζεται το δικαίωμα του παιδιού να προστατεύεται από την οικονομική εκμετάλλευση και από την εκτέλεση οποιασδήποτε εργασίας που ενέχει κινδύνους ή που μπορεί να εκθέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευση του ή να βλάψει την υγεία του ή τη σωματική, πνευματική, ψυχική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξη του<sup>44</sup>. Ακόμη, στο ίδιο άρθρο ορίζεται κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην επαγγελματική απασχόληση ενώ προβλέπονται κατάλληλες ποινές και κυρώσεις για την εξασφάλιση της εφαρμογής του εν λόγω άρθρου<sup>45</sup>. Η Διεθνής Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων όλων των μεταναστών εργατών και των μελών των οικογενειών τους, του 1990<sup>46</sup>, Η Διεθνής Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων του

---

<sup>43</sup> Υιοθετήθηκε το 1989 και τέθηκε σε ισχύ στις 2 Σεπτεμβρίου 1990. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 193 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε στις 3 Δεκεμβρίου του 1992 με το Ν.2101/92.

<sup>44</sup> Το άρθρο 32 της Σύμβασης για τα δικαιώματα του παιδιού συμπληρώνεται από τη Σύμβαση 182 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας περί «Απαγόρευσης και άμεσης δράσης για την εξάλειψη χειριστων μορφών παιδικής εργασίας». σύμφωνα με το 1ο άρθρο αυτής κάθε Μέλος που κυρώνει την παρούσα Σύμβαση πρέπει να πάρει άμεσα και αποτελεσματικά μέτρα για να εξασφαλίσει την απαγόρευση και την εξάλειψη των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και αυτό να γίνει το ταχύτερο δυνατό. Ενώ κατά το άρθρο 3, η έκφραση «οι χειρότερες μορφές εργασίας των παιδιών» περιλαμβάνει: α) όλες της μορφές δουλειάς ή ανάλογες πρακτικές, όπως η πώληση και το δουλεμπόριο των παιδιών, η δέσμευση λόγω χρεών και η αναγκαστική εργασία (και η δουλοπαροικία), καθώς και η αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία, περιλαμβανομένης και της υποχρεωτικής ή αναγκαστικής στράτευσης των παιδιών, με σκοπό τη χρησιμοποίησή τους σε ένοπλες συγκρούσεις, β) τη χρησιμοποίηση, τη δέσμευση και την προαγωγή παιδιού στην πορνεία και στην παραγωγή πορνογραφικού υλικού, γ) τη χρησιμοποίηση, τη δέσμευση ή την προαγωγή (προσφορά) παιδιού σε παράνομες δραστηριότητες, κυρίως για την παραγωγή και διακίνηση ναρκωτικών ουσιών, όπως ορίζονται στις σχετικές διεθνείς συμβάσεις, δ) εργασίες, οι οποίες, από τη φύση τους ή κάτω από τις συνθήκες που εκτελούνται, είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή την ηθική του παιδιού. Βλ. Convention 182 of the International Labor Organization, Convention concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labor adopted by the conference at its eighty-seventh session, Geneva, 17 June 1999.

<sup>45</sup> Κάθε συμβαλλόμενο κράτος έχει την υποχρέωση με τη νομοθεσία του να εξασφαλίσει την προστασία του παιδιού με διάφορα μέτρα. Η νομική κατοχύρωση δεν περιορίζεται στη λήψη νομοθετικών και διοικητικών μέτρων, αλλά επεκτείνεται και σε κοινωνικά και εκπαιδευτικά μέτρα, έτσι ώστε να εξασφαλίζονται οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που θα ενθαρρύνουν το παιδί να προτιμήσει τη σχολική φοίτηση και το όφελος της εκπαίδευσης. Βλ. Ιωάννου Σ., Άρθρο 32 Προστασία από οικονομική εκμετάλλευση και επικίνδυνη εργασία, σε Νάσκου-Περράκη Π., *Η Σύμβαση για τα δικαιώματα του Παιδιού, Τετράδια Διεθνούς Δικαίου 17*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1990, σελ. 326-330-331.

<sup>46</sup> Υιοθετήθηκε το 1990 και τέθηκε σε ισχύ στις 1 Ιουλίου του 2003. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 45 χώρες. Η Ελλάδα δεν έχει κυρώσει την εν λόγω Σύμβαση.

1966<sup>47</sup>, η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών του 1979<sup>48</sup>, η Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλης σκληρής, απάνθρωπης και ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας του 1984<sup>49</sup> Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία του 2006<sup>50</sup> καθώς και τα προαιρετικά και τα προαιρετικά πρωτόκολλα αυτών, συμπληρώνουν ένα σύστημα όλο και πιο στενής προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ενώ ταυτόχρονα προβλέπουν μηχανισμούς για την τήρηση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται μέσα από αυτές.

Συμπεραίνουμε επομένως πως σε επίπεδο νομοθεσίας η δραστηριότητα των επιχειρήσεων είτε αυτές δραστηριοποιούνται σε εθνικό επίπεδο είτε πρόκειται για πολυεθνικές επιχειρήσεις, οφείλει να είναι συμβατή με όσα προβλέπει η διεθνής νομοθεσία περί προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Σε αντίθετη περίπτωση, η χώρα στην οποία θα διαπιστωθούν παραβιάσεις, καλείται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλιστεί η εφαρμογή των Συμβάσεων.

### **III.2. Διεθνή Όργανα και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

Πέρα από τις νομικές δεσμεύσεις όπως προκύπτουν από τις Διεθνείς Συμβάσεις οι επιχειρήσεις καλούνται να συμμετέχουν σε δράσεις και να εναρμονίζονται με διεθνή πρότυπα, κυρίως εθελοντικού χαρακτήρα, όπως προκύπτουν από διεθνή όργανα.

Τα σημαντικότερα διεθνή όργανα τα οποία έχουν συμβάλει στην ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε παγκόσμιο επίπεδο και οι αντίστοιχες δράσεις

---

<sup>47</sup> Υιοθετήθηκε το 1966 και τέθηκε σε ισχύ στις 4 Ιανουαρίου του 1969. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 175 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε με το Ν.Δ. 949/1970, ΦΕΚ Α' 77.

<sup>48</sup> Υιοθετήθηκε το 1979 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Σεπτεμβρίου 1981. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 187 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε με το Ν. 1342/1983 ΦΕΚ Α' 39.

<sup>49</sup> Υιοθετήθηκε το 1984 και τέθηκε σε ισχύ στις 26 Ιουνίου 1987. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 150 χώρες. Στην Ελλάδα κυρώθηκε με το Ν. 1782/1988, ΦΕΚ Α' 116.

<sup>50</sup> Υιοθετήθηκε το 2006 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Μαΐου του 2008. Μέχρι σήμερα έχει κυρωθεί από 110 χώρες συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία την κύρωσε στις 5 Ιανουαρίου του 2011. Πρόκειται για την πρώτη συνθήκη για τα ανθρώπινα δικαιώματα που κυρώνεται από το την ΕΕ ως σύνολο.



αυτών είναι το Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ (the UN Global Compact), και η Τριμερής Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική του 1977 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Οι δράσεις των παραπάνω οργάνων αποτελούν κανόνες μη δεσμευτικού χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα αποτελούν συστάσεις που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εργασιακές και εταιρικές σχέσεις, στις πολιτικές περί προστασίας του περιβάλλοντος, την προστασία των καταναλωτών, την τεχνολογική ανάπτυξη και την φορολογία, οι οποίες απευθύνονται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις τις οποίες έχουν συμφωνήσει να τις τηρούν σε όποια χώρα και αν ασκούν τη δραστηριότητα τους. Οι αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας και το Παγκόσμιο Σύμφωνο, συμπληρώνονται από ένα μηχανισμό ανατροφοδότησης και ελέγχου της αποτελεσματικότητας τους, με τελικό στόχο τη δημιουργία ενός σημείου επαφής για τα ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να γίνονται ακόμη περισσότερο αντιληπτές και εφαρμόσιμες οι αρχές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Τέλος, προβλέπεται ένας μηχανισμός ανατροφοδότησης ο οποίος συμπληρώνει τα αυστηρά κριτήρια συμμετοχής των επιχειρήσεων<sup>51</sup>.

### **III.2.1. Η Τριμερής Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labor Organization) είναι ένας παγκόσμιος ειδικευμένος οικονομικός οργανισμός με κύριο στόχο την υιοθέτηση από όλα τα κράτη ανθρώπινων συνθηκών εργασίας, εργασία για όλους, ανύψωση του βιοτικού επιπέδου των λαών, ανάπτυξη της κοινωνικής ασφάλισης, προστασία της υγείας και ίσες ευκαιρίες σε θέματα επαγγελματικά και εκπαίδευσης. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει καταφέρει να συνεισφέρει σημαντικά στη βελτίωση των όρων εργασίας και της εργατικής νομοθεσίας γενικά μέσω της κατάρτισης διεθνών συμβάσεων και μέσω του ελέγχου εφαρμογής τους (ετήσιες εκθέσεις των χωρών

---

<sup>51</sup> Βλ. Bantekas I., “Corporate Social Responsibility in International law”, Boston University International Law Journal, Vol. 22, fall 2004, Issue 2, σελ. 317-321.

μελών, σύσταση Επιτροπής για την εξέταση προσφυγών κατά κράτους λόγω μη τήρησης των υποχρεώσεων του)<sup>52</sup>.

Η ανάγκη για διευθέτηση της εταιρικής υπευθυνότητας στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προκύπτει από την ανάγκη ρύθμισης των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. Μέσω της Τριμερούς Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική του 1977 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy), η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας υιοθετεί κατευθυντήριες γραμμές προς τις επιχειρήσεις, τις κυβερνήσεις, τα εργατικά σωματεία και άλλες ενώσεις εργαζομένων σε τομείς όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση, οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και η εταιρική σχέση. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αναγνωρίζει τη συνεισφορά των πολυεθνικών εταιριών στην ανάπτυξη της οικονομίας των περισσότερων χωρών καθώς και συνολικά της διεθνούς οικονομίας. Αναγνωρίζει ότι μέσω των διεθνών άμεσων επενδύσεων, οι πολυεθνικές, μπορούν να φέρουν ουσιαστικά οφέλη στις χώρες προέλευσης τους αλλά και στις χώρες που τις φιλοξενούν, μέσω της αποτελεσματικότερης χρήσης της τεχνολογίας και της εργασίας. Μπορούν ακόμη να συνεισφέρουν στην οικονομική και κοινωνική ευημερία, στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και την κάλυψη των βασικών αναγκών, στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης και στην προώθηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο σκοπός της διακήρυξης είναι η ενθάρρυνση της θετικής συνεισφοράς των πολυεθνικών εταιριών στην οικονομική και κοινωνική πρόοδο και στην ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων από τη δράση των πολυεθνικών με σεβασμό στις αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την πραγμάτωση της νέας διεθνούς οικονομικής τάξης. Η διακήρυξη θέτει αρχές στους τομείς της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και την εταιρική σχέση τις οποίες οι επιχειρήσεις, οι κυβερνήσεις τα εργατικά σωματεία και οι ενώσεις εργαζομένων καλούνται να συμμετέχουν εθελοντικά<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Το Δίκαιο των Διεθνών Οργανισμών, η θεσμική διάσταση*, Έκδοση, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2011, σελ. 92-96.

<sup>53</sup> Βλ. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, (Third edition) Geneva, International Labour Office, 2001, σελ. 1-32

### III.2.2. Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ (Global Compact)

Το Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ είναι μία πρωτοβουλία που έχει σκοπό να αυξήσει τα οφέλη από την παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη μέσα από εθελοντικές επιχειρηματικές δράσεις και πολιτικές. Πρόκειται για μια πρωτοβουλία του Γενικού Γραμματέα του ΟΗΕ Kofi Annan στο πλαίσιο του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ του Νταβός τον Ιανουάριο του 1999. Ο Γενικός Γραμματέας του ΟΗΕ κάλεσε τους επιχειρηματίες να γίνουν μέλη ενός Οικουμενικού Συμφώνου που θα μοιράζεται κοινές αξίες και αρχές με στόχο την προώθηση ενός περισσότερο κοινωνικού χαρακτήρα των επιχειρήσεων παγκοσμίως. Προς αυτήν την κατεύθυνση διατυπώθηκαν αρχικά εννέα αρχές που διέπουν το Σύμφωνο, ενώ στη συνέχεια, τον Ιούνιο του 2004 προστέθηκε και μία δέκατη αρχή ενάντια στη διαφθορά.

Οι δέκα αρχές πηγάζουν από τις τρεις Διεθνείς Πράξεις του ΟΗΕ, οι οποίες δεσμεύουν τις κυβερνήσεις. Συγκεκριμένα πηγάζουν από την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948), τη Διακήρυξη του Ρίο για το περιβάλλον και την ανάπτυξη (1992), τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (1998) και τη Διεθνή Σύμβαση του ΟΗΕ ενάντια στη διαφθορά (2003)<sup>54</sup>.

Οι δέκα αρχές του Συμφώνου είναι οι παρακάτω:

**Ανθρώπινα Δικαιώματα**

*Αρχή 1η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

*Αρχή 2η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

**Εργασία**

*Αρχή 3η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> Bl. Sagafi-Nejad T., Dunning J. H., *The UN and Transnational Corporation-From Code of Conduct to Global Compact*, Indiana University Press, 2008, σελ. 195-200.

<sup>55</sup> Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι είναι το δικαίωμα κάθε προσώπου να οργανώνεται με άλλα πρόσωπα κατά τρόπο μόνιμο σε συλλογικούς σχηματισμούς για την πραγματοποίηση γενικώς μη κερδοσκοπικών σκοπών. Με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, το κράτος προστατεύει κάθε μόνιμα

*Αρχή 4η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

*Αρχή 5η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

*Αρχή 6η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση<sup>56</sup>.

Περιβάλλον

*Αρχή 7η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθούν προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

*Αρχή 8η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.

*Αρχή 9η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση τεχνολογιών που είναι φιλικές προς το περιβάλλον.

Διαφθορά

*Αρχή 10η:* Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένου του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

Το Παγκόσμιο Σύμφωνο είναι μια καθαρά εθελοντική, διεθνής πρωτοβουλία με κυρίαρχο στόχο να αποτελέσουν, οι δέκα αρχές, κυρίαρχο ρεύμα στις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε ολόκληρο τον κόσμο, καθώς και να λειτουργήσει, η πρωτοβουλία,

---

οργανωμένη ομαδική δραστηριότητα για την πραγματοποίηση μη κερδοσκοπικών σκοπών. Είναι δικαίωμα γενικό και έχει έτσι ως φορέα το κάθε άτομο. Με την κατοχύρωση του παραπάνω δικαιώματος προστατεύεται η ελευθερία του ατόμου για συλλογική δράση και προπαρασκευάζεται ή εκφράζεται η πολιτική και η κοινωνική δραστηριότητα του ως μέλους μιας ομάδας. Με τον πολλαπλασιασμό της δύναμης του ανθρώπου που προκαλεί, χρησιμεύει ως άμυνα για την προστασία άλλων ελευθεριών και ως μέσο διεκδίκησης άλλων δικαιωμάτων. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Συνδικαλιστικές Ελευθερίες, Δίκαιο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων*, Τόμος 1, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ. 20.

<sup>56</sup> Απαγορεύεται κατά τις προσλήψεις να χρησιμοποιούνται κριτήρια αξιολόγησης που καταλήγουν άμεσα ή έμμεσα σε διάκριση λόγω φύλου. Η απαγόρευση καλύπτει τις προπαρασκευαστικές φάσεις της πρόσληψης, τις δημοσιεύσεις, διαφημίσεις, την παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης, τα μέσα που χρησιμοποιούνται και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Ο όρος διάκριση καλύπτει και την έμμεση διάκριση συμπεριλαμβανομένων και των διακρίσεων λόγω οικογενειακής κατάστασης. Οι διακρίσεις είναι δυνατές για ορισμένες δραστηριότητες όταν το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας σύμφωνα με την οδηγία 76/207ΕΟΚ με την προϋπόθεση ότι τα κράτη συντάσσουν πλήρη και επαληθεύσιμο κατάλογο δραστηριοτήτων που εξαιρούνται και που κοινοποιείται στην Επιτροπή. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995, σελ. 288-289.

ως καταλύτης για δράσεις που στηρίζουν τους αναπτυξιακούς στόχους της χιλιετίας των Ηνωμένων Εθνών. Για να επιτύχει αυτούς τους στόχους, το Οικουμενικό Σύμφωνο προσφέρει δυνατότητες για μάθηση και δέσμευση μέσα από διάφορους μηχανισμούς: πολιτικούς διάλογους, κατάρτιση, τοπικά δίκτυα, και συμπράξεις. Οι συμμετέχοντες στο Οικουμενικό Σύμφωνο απαιτείται να υποβάλουν αναφορά σε σχέση με την πρόοδο που έχουν σημειώσει ως προς την εφαρμογή των 10 αρχών και τη συμμετοχή τους σε συμπράξεις προς υποστήριξη των αναπτυξιακών στόχων του ΟΗΕ. Ο απολογισμός (Communication on Progress -COP), είναι μια αναφορά προς τα ενδιαφερόμενα μέρη (καταναλωτές, εργαζόμενοι, εργατικά σωματεία, μέτοχοι, ΜΜΕ, κυβερνητικοί φορείς, κτλ) σε σχέση με την πρόοδο που έχει σημειώσει η επιχείρηση εφαρμόζοντας το Παγκόσμιο Σύμφωνο στις εταιρικές δραστηριότητες. Ο απολογισμός επομένως θα πρέπει να περιλαμβάνει μία περιγραφή των δράσεων και των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν<sup>57</sup>.

Επιπλέον το Παγκόσμιο Σύμφωνο είναι ένα μεγάλο δίκτυο. Στη βάση του βρίσκονται το Γραφείο του Παγκοσμίου Συμφώνου και πέντε ακόμη υπηρεσίες των Ηνωμένων Εθνών, το Γραφείο του Υπατου Αρμοστή για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Περιβαλλοντολογικό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Environment Programme)<sup>58</sup>, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization), το Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη<sup>59</sup> (United Nations Development Programme) και ο Οργανισμός Βιομηχανικής Ανάπτυξης (United Nations Industrial Development Organization). Το Παγκόσμιο Σύμφωνο και

---

<sup>57</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Παγκοσμίου συμφώνου (Global Compact) του Ο.Η.Ε. <http://www.unglobalcompact.org/Languages/Greek/index.html>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>58</sup> Το Περιβαλλοντολογικό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Environment Programme) συντονίζει τις περιβαλλοντολογικές δραστηριότητες των Ηνωμένων Εθνών, βοηθά τις αναπτυσσόμενες χώρες να υιοθετήσουν ισχυρές περιβαλλοντολογικές πολιτικές και ενισχύει την αειφόρο ανάπτυξη μέσω ισχυρών περιβαλλοντολογικών πρακτικών. Η ίδρυση του είναι αποτέλεσμα της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Ανθρώπινο Περιβάλλον του Ιουνίου του 1972 και η έδρα του βρίσκεται στο Ναϊρόμπι της Κένυας.

<sup>59</sup> Το Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη (UNDP) είναι η μεγαλύτερη στον κόσμο πολυμελής πηγή χορηγιών για την αειφόρο ανθρώπινη ανάπτυξη. Οι στόχοι του είναι: να βοηθήσει τον ΟΗΕ να γίνει μια ισχυρή και συνεκτική δύναμη για την αειφόρο ανθρώπινη ανάπτυξη, να διοχετεύσει τους πόρους του για την εξάλειψη της φτώχειας, την ανάπλαση του περιβάλλοντος, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την πρόοδο των γυναικών. Και επίσης, να ενισχύσει τη διεθνή συνεργασία και να λειτουργήσει ως ο κύριος φορέας που θα βοηθήσει να επιτευχθεί αυτή η συνεργασία.

οι πέντε υπηρεσίες του οργανισμού συνεργάζονται με εκπροσώπους όλων των κοινωνικών εταίρων, με κυβερνητικά όργανα, με επιχειρήσεις, με ενώσεις εργαζομένων και με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην προσπάθεια ολοκλήρωσης της αποστολής του.

Σήμερα το Σύμφωνο λειτουργεί με πολύ χαλαρή μορφή δέσμευσης και η απουσία οποιουδήποτε ελεγκτικού και δεσμευτικού μηχανισμού επιτρέπει στις εταιρείες να τηρούν κατά βούληση όσες αρχές του Συμφώνου επιθυμούν και όχι όλες. Αυτό το απογοητευτικό συμπέρασμα διαπιστώθηκε και στο Συνέδριο για το Παγκόσμιο Σύμφωνο τον Ιούνιο του 2004, όπου απευθύνθηκε έκκληση για ορθότερη εφαρμογή των αρχών και των δράσεων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από τις επιχειρήσεις – μέλη. Με αυτό τον τρόπο ο ιδιωτικός τομέας σε συνεργασία με άλλους κοινωνικούς εταίρους θα συμβάλει στην δημιουργία μιας πιο βιώσιμης παγκόσμιας οικονομίας με κοινωνική συνοχή προς όφελος όλων<sup>60</sup>.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV**

### **IV. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Κατά τον ίδιο τρόπο, όπως αντιλαμβανόμαστε την εταιρική κοινωνική ευθύνη σε παγκόσμιο επίπεδο, σε περιφερειακό είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το σύστημα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε περιφερειακό επίπεδο. Για να χαρακτηριστεί επομένως ως υπεύθυνη η επιχειρηματική δραστηριότητα, οφείλει να προάγει την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και να είναι συμβατή προς τις νομικές δεσμεύσεις, όπως αυτές προκύπτουν μέσα από Συμβάσεις σε περιφερειακό επίπεδο. Η ανάλυση επικεντρώνεται κυρίως στο νομοθετικό πλαίσιο και τις δράσεις του Οργανισμού Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

---

<sup>60</sup> Βλ. The Global Compact Leaders Summit, United Nations Headquarters, Final Report, 24 June 2004, σελ. 15-16.

#### **IV.1.Η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε περιφερειακό επίπεδο**

Η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε περιφερειακό επίπεδο είναι ταυτισμένη με τη δημιουργία του Συμβουλίου της Ευρώπης και την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου καθώς και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Οι κυριότερες πρωτοβουλίες ρύθμισης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε περιφερειακό επίπεδο, προκύπτουν τόσο μέσα από τα κείμενα της Ευρωπαϊκής Σύμβασης και του Κοινωνικού Χάρτη, όσο και από ειδικές ρυθμίσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης.

##### **IV.1.1. Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις**

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης αποτέλεσε τη συνέχεια του Οργανισμού Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας που μετά το 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο είχε την ευθύνη της απορρόφησης της Αμερικανικής βοήθειας στην Ευρώπη και την απαρχή μιας οικονομικής συνεργασίας ανάμεσα στις χώρες της Δ. Ευρώπης. Ο οργανισμός σήμερα έχει σα σκοπό την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών ούτως ώστε να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή οικονομική ανάπτυξη, η διασφάλιση υψηλού επιπέδου απασχόλησης, η ανύψωση του βιοτικού επιπέδου των μελών του, διατηρώντας χρηματοδοτική σταθερότητα. Ακόμη αποβλέπει στην ενίσχυση της υγιούς ανάπτυξης της οικονομίας των κρατών μελών και στην επέκταση του παγκόσμιου εμπορίου. Για το σκοπό αυτό τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προάγουν την επιστήμη, και την τεχνολογία ώστε να πετύχουν οικονομική ανάπτυξη καθώς και να παρέχουν βοήθεια σε λιγότερο αναπτυγμένες χώρες.<sup>61</sup>

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις υιοθετήθηκαν το 1976 και αναθεωρήθηκαν, έτσι ώστε να συμπεριλάβουν θέματα, όπως η βιώσιμη ανάπτυξη και κεντρικά εργασιακά ζητήματα. Αφορούν εθελοντικές

---

<sup>61</sup> Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Το δίκαιο των Διεθνών Οργανισμών, η θεσμική διάσταση*, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2011, σελ. 389-394.

αρχές και πρότυπα υπεύθυνης συμπεριφοράς, που απευθύνουν οι κυβερνήσεις προς τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και καλύπτουν τομείς, όπως οι εργασιακές και βιομηχανικές σχέσεις, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η προστασία του περιβάλλοντος, η φορολογία, ο ανταγωνισμός, η επιστήμη και η τεχνολογία. Παρέχουν μη δεσμευτικές αρχές και πρότυπα υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς<sup>62</sup>. Οι αρχές αποτελούν συστάσεις των κυβερνήσεων προς τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Ως εργαλείο το οποίο προέρχεται από έναν οργανισμό που έχει συσταθεί από βιομηχανικές χώρες όπου οι περισσότερες πολυεθνικές επιχειρήσεις έχουν έδρα, οι αρχές λειτουργούν σα δικλίδα ασφαλείας για την εφαρμογή κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών των επιχειρήσεων στη δραστηριότητα τους εκτός συνόρων. Οι αρχές δέχτηκαν έντονη κριτική αφού κρίθηκαν ως αναποτελεσματικές όσον αφορά το σύστημα ελέγχου εφαρμογής τους. Οι μη κυβερνητικές Οργανώσεις υποστηρίζουν πως εφόσον δεν προβλέπεται η επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβίασης των κατευθυντήριων γραμμών, ο μόνος τρόπος συμμόρφωσης ως προς την εφαρμογή εταιρικής υπευθυνότητας είναι η δημοσιοποίηση περιπτώσεων ανάρμοστης συμπεριφοράς από επιχειρήσεις. Μια ακόμη σειρά αρχών που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι οι αρχές για την εταιρική διακυβέρνηση του Οργανισμού Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας. Πρόκειται για διεθνή πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν δικαιώματα μετόχων και άλλα θέματα διακυβέρνησης.<sup>63</sup>

#### **IV.1.2. Συμβούλιο της Ευρώπης**

Σε επίπεδο Συμβουλίου της Ευρώπης και για πρώτη φορά σε διεθνές επίπεδο μια ομάδα δημοκρατικών ευρωπαϊκών κρατών αποφάσισε να προστατεύσει με ειδικούς νομικούς μηχανισμούς όσα από τα δικαιώματα του ανθρώπου γίνονται σήμερα αποδεκτά ως το θεμέλιο κάθε δημοκρατικής κοινωνίας. Αυτό πραγματοποιείται κυρίως με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) που

---

<sup>62</sup> Βλ. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 edition. OECD (2011), <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>, σελ. 19-65.

<sup>63</sup> Βλ. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Principles of Corporate Governance, OECD (2004), <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>. σελ. 17-58.



καλύπτει κυρίως τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα σε περιφερειακό επίπεδο και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που προασπίζει οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα<sup>64</sup>. Τα δύο αυτά κείμενα, συμπληρώνονται και από άλλες σημαντικές πράξεις στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης όπως είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών απάνθρωπης και εξευτελιστικής μεταχείρισης και τιμωρίας κ.α.

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή σύμβαση δικαιωμάτων του ανθρώπου, τα κράτη μέρη έχουν την υποχρέωση να προφυλάσσουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες όπως αυτά προσδιορίζονται στο πρώτο μέρος της Συνθήκης οποιουδήποτε βρίσκεται στην δικαιοδοσία τους. Αρμόδιο για την εκδίκαση υποθέσεων παραβίασης δικαιωμάτων όπως αυτά προκύπτουν από τη Σύμβαση, είναι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου δικαιωμάτων του ανθρώπου προκύπτει πως τα κράτη δεν έχουν μόνο την υποχρέωση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά έχουν και την υποχρέωση να λάβουν θετικά μέτρα για την προστασία των πολιτών από ενδεχόμενη καταπάτηση των δικαιωμάτων τους από ιδιωτικούς φορείς.<sup>65</sup>

#### **IV.1.2.1. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης**

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης αποτελεί σήμερα, ένα από τα πιο σημαντικά και πλήρη διεθνή συμβατικά κείμενα που έχουν υπογραφεί στο πλαίσιο της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων. Στο προοίμιο του χάρτη που υπεγράφη στο Τορίνο το 1961 και τέθηκε σε ισχύ το 1965, αναφέρεται ότι ένας από τους βασικότερους στόχους της συνάψεως του είναι η «βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και η προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων όλων των κοινωνικών

---

<sup>64</sup> Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου υιοθετήθηκε στις 4 Νοεμβρίου του 1950 και τέθηκε σε ισχύ το 1953. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης υιοθετήθηκε στο Τορίνο στις 18 Δεκεμβρίου 1961 και τέθηκε σε ισχύ στις 26 Φεβρουαρίου 1965, συμπληρώθηκε με το Πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1991 και αναθεωρήθηκε το 1996.

<sup>65</sup> Βλ. Βαγιάς Μ., δουλεία, ειλωτεία και καταναγκαστική εργασία (άρθρο 4), σε Νάσκου-Περράκη Π., *Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική*, όπ.π., σελ. 375.

στρωμάτων που απαρτίζουν τον πληθυσμό των συμβαλλόμενων μερών» ως και η «πραγματοποίηση στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής όλων των προοδευτικών βημάτων που έχουν ήδη γίνει στο πολιτικό επίπεδο από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων».

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης συνθέτει έναν κοινό υπερεθνικό παρανομαστή ελάχιστων πολιτικών στο πλαίσιο της άσκησης εθνικής κοινωνικής πολιτικής. Θεωρείται η πληρέστερη καταγραφή των κοινωνικών δικαιωμάτων στον κόσμο.<sup>66</sup>

Από το 1990 και ύστερα, έχουν γίνει σημαντικά βήματα κάλυψης ουσιαστικών και διαδικαστικών κενών και προσαρμογής του χάρτη στα νέα κοινωνικοπολιτικά δεδομένα. Αρκεί να υπενθυμίσουμε τις διαδικαστικές βελτιώσεις που επέφεραν το πρωτόκολλο του Τορίνο του 1991 που τροποποίησε το μηχανισμό ελέγχου εφαρμογής του χάρτη, καθώς και το πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1995 που προβλέπει τη διαδικασία συλλογικών προσφυγών<sup>67</sup>. Επίσης σε ουσιαστικό επίπεδο η υιοθέτηση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1996 εμπλούτισε αφενός σημαντικά τα ήδη υπάρχοντα κοινωνικά δικαιώματα και αφετέρου πρόσθεσε νέα σημαντικά δικαιώματα (άρθρα 24 έως και 31 Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη).<sup>68</sup> Έτσι, μετά και την υιοθέτηση του Αναθεωρημένου

---

<sup>66</sup> Βλ. Βενιέρης Δ., Γενική Αποτίμηση, σε Αλιμπράντης Ν., *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης*, οπ.π, σελ. 33-35.

<sup>67</sup> Στο 1ο Άρθρο του πρόσθετου Πρωτοκόλλου αναγνωρίζεται στις διεθνείς οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, στις διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν συμβουλευτικό καθεστώς στο Συμβούλιο της Ευρώπης και είναι εγγεγραμμένες στον κατάλογο που συντάσσεται για το σκοπό αυτόν από την Κυβερνητική Επιτροπή, στις εθνικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων που υπάγονται στη δικαιοδοσία του Συμβαλλόμενου Μέρους το οποίο αφορά η αναφορά, το δικαίωμα να υποβάλλουν αναφορές ισχυριζόμενες τη μη ικανοποιητική εφαρμογή του Χάρτη. Όσον αφορά τις ΜΚΟ, στο 2ο άρθρο του Πρωτοκόλλου, αναφέρεται πως κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος μπορεί, κατά τη στιγμή που εκφράζει τη συναίνεσή του, να δεσμευθεί από το παρόν Πρωτόκολλο ή και μεταγενέστερα να δηλώσει ότι αναγνωρίζει το δικαίωμα υποβολής αναφορών σε άλλες εθνικές μη κυβερνητικές οργανώσεις που υπάγονται στη δικαιοδοσία του, οι οποίες είναι αντιπροσωπευτικές και ιδιαίτερα αρμόδιες στα θέματα που ρυθμίζει ο Χάρτης.

<sup>68</sup> Σήμερα και τα 47 κράτη του Συμβουλίου της Ευρώπης έχουν προχωρήσει στην υπογραφή του Χάρτη, 43 χώρες τον έχουν επικυρώσει ενώ από τις 43, οι 31 χώρες έχουν επικυρώσει τον Αναθεωρημένο Χάρτη. Η Ελλάδα επικύρωσε το Χάρτη στις 06/06/1984 με την επιφύλαξη των άρθρων 5 και 6 που αφορούν στο δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων αντίστοιχα. Βλ. επίσημη ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp), τελευταία ενημέρωση: 20 Μαΐου 2011.

Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και των 31 αρχών του δε θα ήταν υπερβολή να υποστηρίξουμε ότι σήμερα βρισκόμαστε πλέον ενώπιον του πληρέστερου καταλόγου κοινωνικών δικαιωμάτων στον κόσμο.<sup>69</sup>

Επομένως θα έλεγε κανείς ότι σήμερα σε Ευρωπαϊκό πλαίσιο, την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων έχουν αναλάβει δύο κείμενα. Αυτά τα δύο κείμενα εντάσσονται σε δύο διαφορετικά πλαίσια, στο Συμβούλιο της Ευρώπης από τη μία πλευρά προκειμένου για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στην Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου για το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ή Χάρτη της Νίκαιας. Για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του μηχανισμού ελέγχου της εφαρμογής του Χάρτη ο οποίος έως και το 1991 στηριζόταν αποκλειστικά στην εξέταση κυβερνητικών εκθέσεων, δημιουργήθηκε το σύστημα των συλλογικών καταγγελιών. Αποτελεί συμπλήρωμα στην εξέταση κυβερνητικών εκθέσεων με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και μη κυβερνητικών οργανώσεων. Συλλογικές καταγγελίες μπορούν να γίνουν από διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, από μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες έχουν αναγνωριστεί επισήμως ως συμβουλευτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης, από εθνικές συνδικαλιστικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και από εθνικές μη κυβερνητικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις<sup>70</sup> οι οποίες είναι εξειδικευμένες στα θέματα που ρυθμίζονται από τον Ευρωπαϊκό κοινωνικό Χάρτη.<sup>71</sup>

Ελεγκτικό όργανο της εφαρμογής του Χάρτη αποτελεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Η Επιτροπή παρεμβαίνει στη βάση των τεχνικών εκθέσεων που υποβάλλουν τα κράτη μέλη και στη βάση των καταγγελιών που κατατίθενται από συνδικάτα, εργοδοτικές οργανώσεις ή μη κυβερνητικές οργανώσεις.

---

<sup>69</sup> Βλ. Θεοδόσης Γ., Οι Ελλείψεις του Αναθεωρημένου Χάρτη, σε Αλιμπράντη Ν., *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης* ο.π., σελ. 203-204.

<sup>70</sup> Το κάθε κράτος οφείλει να αναγνωρίσει με ιδιαίτερη δήλωση το δικαίωμα να κάνουν συλλογικές καταγγελίες οι εθνικές μη κυβερνητικές οργανώσεις. Για τις άλλες κατηγορίες οργανώσεων αυτό δεν είναι αναγκαίο.

<sup>71</sup> Βλ. Birk R., Ένας νέος Μηχανισμός του Χάρτη: Οι Συλλογικές Καταγγελίες, σε Αλιμπράντη Ν., *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης* ο.π., σελ. 241-248.

Η διαδικασία ελέγχου είτε πρόκειται για τη διαδικασία εκθέσεων ή για τη διαδικασία συλλογικών καταγγελιών, εκτυλίσσεται σε στάδια, ένα δικαστικό, όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έχει ως έργο να πει αν οι εθνικές καταστάσεις είναι σύμφωνες με το χάρτη και ένα στάδιο πολιτικού ελέγχου, όπου η Επιτροπή Υπουργών επιφορτίζεται να εξασφαλίσει ότι τα κράτη θέτουν σε συμφωνία με το Χάρτη τις καταστάσεις τις οποίες η ευρωπαϊκή επιτροπή κοινωνικών δικαιωμάτων έκρινε αντίθετες με αυτόν.<sup>72</sup>

#### **IV.1.2.2. Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**

Η νομική βάση των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην Ευρώπη συνίσταται κυρίως στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών καθώς και στα 14 Πρωτόκολλα αυτής. Πρωταρχικό παράγοντα βέβαια προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου αποτελεί η εθνική εσωτερική έννομη τάξη, που υιοθετεί και εκτελεί τις απορρέουσες από την Ευρωπαϊκή<sup>73</sup> Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου υποχρεώσεις. Η σύμβαση έρχεται σε δεύτερο βαθμό, επικουρικά να εγγυηθεί τα προστατευόμενα ήδη στην εσωτερική έννομη τάξη ατομικά δικαιώματα. Η πρωτοτυπία και η σημασία της Σύμβασης έγκειται κυρίως στο γεγονός ότι όχι μόνο διακηρύσσει με νομική ισχύ σε περιφερειακό επίπεδο την ύπαρξη θεμελιωδών δικαιωμάτων του ατόμου αλλά θεσπίζει παράλληλα και έναν αποτελεσματικό θεσμικό μηχανισμό, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, ο οποίος κατοχυρώνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες του ατόμου. Η μεγάλη καινοτομία της σύμβασης είναι το δικαίωμα της ατομικής προσφυγής εφόσον για πρώτη φορά στην ιστορία της διεθνούς κοινωνίας αναγνωρίστηκε στα άτομα το δικαίωμα προσφυγής κατά του κράτους που παραβίασε στο πρόσωπο τους

---

<sup>72</sup> Βλ. Brillat R., ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο έλεγχος της εφαρμογής του, σε Αλιμπράμη Ν., *Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο, προκλήσεις και προοπτικές*, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2008, σελ. 60-74.

<sup>73</sup> Βλ. Σ. Περράκης, *Διαστάσεις της Διεθνούς Προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, τόμος Α', β' έκδοση, εκδόσεις Αντ. Σάκουλα, Αθήνα Κομοτηνή, 2003, σελ. 92.

δικαιώματα που κατοχυρώνονται με διεθνή πράξη<sup>74</sup>. Τα προστατευόμενα από τη Σύμβαση και τα Πρωτόκολλα, συνοπτικώς δικαιώματα είναι: δικαίωμα στη ζωή (άρθρο 2), την ελευθερία και την ασφάλεια (άρθρο 5), την δίκαιη δικαστική προστασία (άρθρο 6), στο σεβασμό στην προσωπική ζωή την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή (άρθρο 8)<sup>75</sup>, την κατοικία (άρθρο 1 του πρόσθετου Πρωτοκόλλου), την αλληλογραφία, στην ελευθερία σκέψης και θρησκείας (άρθρο 9), την ελευθερία έκφρασης, γνώμης (άρθρο 10), ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 11), γάμου και οικογενείας (άρθρο 12), Αποτελεσματικής Προσφυγής (άρθρο 13), προστασίας περιουσίας (άρθρο 1 πρόσθετου Πρωτοκόλλου), μόρφωσης και παιδείας (άρθρο 2 πρόσθετου Πρωτοκόλλου), ελευθέρων δημοκρατικών εκλογών (άρθρο 3 πρόσθετου Πρωτοκόλλου), καθώς και οι απαγορεύσεις βασανιστηρίων (άρθρο 3), δουλείας και αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 4)<sup>76</sup>, μη επιβολής ποινής άνευ νόμου (άρθρο 7),

---

<sup>74</sup> Βλ. Νάσκου-Περράκη Π., *Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική*, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2008, σελ. 343-344.

<sup>75</sup> Σύμφωνα με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σχετικές συναφείς είναι οι υποθέσεις *Fadeyeva κατά Ρωσίας*, *Lopez Ostra κατά Ισπανίας* και *Taskin και λοιποί κατά Τουρκίας*. Και στις τρεις υποθέσεις το δικαστήριο έκρινε πως υπήρξαν παραβιάσεις του άρθρου 8 (Δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής), από επιχειρήσεις που είχαν μολύνει το περιβάλλον. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι χώρες φιλοξενίας των επιχειρήσεων τους είχαν χορηγήσει άδειες ή τους παρέιχαν επιδοτήσεις, επιτρέποντας τους να μολύνουν το περιβάλλον εις βάρος της τοπικής κοινότητας. Ήταν επομένων αποτυχία του κράτους να υιοθετήσει θετικές δράσεις για την προστασία των πολιτών του. Βλ. *Fadeyeva v. Russia*, Judgment of 9 June 2005, Application no. 55723/00 Eur Court HR (2005), *Lopez Ostra v. Spain*, Judgment of 9 December 1994, Application no. 16798/90, Eur Court HR (1994), *Taskin and others v. Turkey*, Judgment of 10 November 2004, Application no. 46117/99, Eur Court HR (2004).

<sup>76</sup> Στην υπόθεση *Siliadin κατά Γαλλίας* που αφορά στην εκμετάλλευση εργασίας ανήλικης αλλοδαπής οικιακής βοηθού με προσβλητικές για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, το δικαστήριο έκρινε πως η Γαλλία δεν κατάφερε να εκπληρώσει την υποχρέωση ανάληψης θετικών μέτρων για την υιοθέτηση ενός ποινικού συστήματος το οποίο θα μπορούσε να λειτουργήσει προληπτικά στην δίωξη ιδιωτικών φορέων που εμπλέκονται σε κάποιες μορφές *trafficking* και δουλείας. Σύμφωνα με τη Σύμβαση οι εθνικές αρχές υποχρεούνται να επανορθώσουν την παραβίαση που επικαλείται το θύμα, επομένως απορρέουν θετικές υποχρεώσεις για τα συμβαλλόμενα κράτη από το άρθρο 4 της Σύμβασης. Βλ. *Siliadin v. France*, Judgment of 26 July 2005, Application no. 73316/01, Eur Court HR (2005). Η απαγόρευση της δουλείας δεν είναι επιδεκτική εξαιρέσεων ακόμα και στην περίπτωση πολέμου ή άλλου δημόσιου κινδύνου που απειλεί το έθνος. Ιδιαίτερα τα παιδιά και άλλα ευάλωτα πρόσωπα δικαιούνται την προστασία του κράτους με τη μορφή της αποτελεσματικής πρόληψης, που τα προφυλάσσει από σοβαρές παραβιάσεις που προσβάλλουν την προσωπικότητά τους. Τίθεται ζήτημα εννοιολογικής αποσαφήνισης των όρων της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και της ειλωτείας. Ως προς την ουσία των όρων και τη μεταξύ τους διάκριση έχει επισημανθεί ότι ως δουλεία νοείται η κατάσταση κατά την οποία τρίτοι ασκούν σε βάρος προσώπου γνήσιο δικαίωμα νομικής ιδιοκτησίας με αποτέλεσμα να το υποβιβάζουν στο επίπεδο του αντικειμένου. Αντίθετα ειλωτεία θεωρείται στο πλαίσιο του άρθρου 4 μια ιδιαίτερα σοβαρή μορφή άρνησης της ελευθερίας,

απαγόρευση διακρίσεων στην απόλαυση δικαιωμάτων και ελευθεριών (άρθρο 14), απαγόρευσης κατάχρησης εξουσίας (άρθρο 17)<sup>77</sup>.

#### **IV.1.3.Ευρωπαϊκή Ένωση και Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης τον Δεκέμβριο 2000 ανακηρύχθηκε επίσημα στη Νίκαια από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή, η υιοθέτηση του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου. Το Δεκέμβριο του 2009, η θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισαβόνας κατέστησε τον χάρτη νομικά δεσμευτικό ισότιμα με τις συνθήκες. Ο χάρτης αναγνωρίζει μία σειρά ατομικών, αστικών, πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των πολιτών και μόνιμων κατοίκων της ένωσης, δικαιώματα που μέχρι τότε ήταν διάσπαρτα στις διάφορες νομοθετικές πράξεις όπως στις εθνικές νομοθεσίες και τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στις διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης, των Ηνωμένων Εθνών και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από κοινού με την προώθηση μίας πλουραλιστικής δημοκρατίας και την παροχή ουσιαστικών εγγυήσεων για το κράτος δικαίου και την καταπολέμηση της φτώχειας, συγκαταλέγονται στους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ένας από τους σημαντικότερους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι «να ενισχύσει την προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των υπηκόων των

---

που περιλαμβάνει, εκτός των από την υποχρέωση παροχής ορισμένων υπηρεσιών σε τρίτους, την υποχρέωση του θύματος να ζει στην ιδιοκτησία του τρίτου και την αδυναμία του αλλάξει την κατάσταση του. Στην υπόθεση *Siliadin* το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου εκτίμησε ότι η κατάσταση στην οποία υποβλήθηκε η προσφεύγουσα, συνιστούσε ειλωτεία αν και όχι δουλεία, καθώς κρίθηκε ότι η μεταχείριση της δεν ξεπερνούσε εκείνο το όριο μεταχείρισης που θα την υποβάθμιζε στην κατάσταση του αντικειμένου. Βλ. Μ. Βαγιάς, δουλεία, ειλωτεία και καταναγκαστική εργασία, σε Π. Νάσκου-Περράκη Π., *Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική, όπ.π., σελ. 375.

<sup>77</sup> Βλ. Παραράς Π., *Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, δεύτερη έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001, σελ. 395-501.

κρατών μελών της», καθώς και «να διατηρήσει και να αναπτύξει την Ένωση ως χώρο ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης»<sup>78</sup>.

Στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 6 της Συνθήκης, αναφέρεται πως η Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών και του κράτους δικαίου. Η υποχρέωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης να σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως αυτά κατοχυρώνονται από τις Συνθήκες αναφέρεται στη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου<sup>79</sup>. Σοβαρή παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων από χώρα μέλος οδηγεί στην επιβολή μέτρων από το Συμβούλιο (αναστολή ορισμένων δικαιωμάτων τα οποία απορρέουν από την εφαρμογή της παρούσας συνθήκης ως προς το εν λόγω κράτος μέλος, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων ψήφου του αντιπροσώπου της κυβέρνησης αυτού του κράτους μέλους στο Συμβούλιο).

Ως αποτέλεσμα της ευθύνης κατοχύρωσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των υπηκόων των κρατών μελών της Ένωσης κατά τη διαδικασία διεύρυνσης της, το πρώτο κριτήριο το οποίο οι χώρες υπό ένταξη καλούνται να πληρούν, σύμφωνα με τη Σύνοδο της Κοπεγχάγης του 1993, είναι «η ύπαρξη σταθερών θεσμών που εγγυώνται τη δημοκρατία, το κράτος δικαίου, το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των μειονοτήτων και την προστασία των μειονοτήτων».<sup>80</sup>

Στην εξωτερική πολιτική, η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί το τρίπτυχο, ανθρώπινα δικαιώματα, δημοκρατία και κράτος δικαίου. Ενδεικτικό του παραπάνω είναι το

---

<sup>78</sup> Βλ. Άρθρο 2, Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που έγιναν με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 1997, σελ. 7-32.

<sup>79</sup> Βλ. Άρθρο 6, παράγραφος 2, Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση: «Η Ένωση σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950, και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου».

<sup>80</sup> Βλ. Criteria of Copenhagen, European Commission, Directorate General for Enlargement, 2007, European Communities 2007, σελ. 6.

γεγονός πώς οι νέες συμφωνίες μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τρίτων χωρών περιέχουν ρήτρα για τα ανθρώπινα δικαιώματα επιτρέποντας στα εμπορικά οφέλη και τις αναπτυξιακές συνεργασίες να ανασταλούν σε περίπτωση πραγματοποίησης παραβιάσεων. Στη Συνθήκη της Νίκαιας γίνεται αναφορά η ρήτρα του σεβασμού για τα ανθρώπινα δικαιώματα και των θεμελιωδών ελευθεριών στη συνεργασία με τρίτες χώρες.

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας, επιβεβαιώνει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου, των θεμελιωδών ελευθεριών και του κράτους δικαίου, αρχών που είναι κοινές στα κράτη μέλη. Επίσης, στο άρθρο 49 επισημαίνεται ότι ο σεβασμός αυτών των αρχών συνιστά υποχρέωση των χωρών που έχουν υποβάλει αίτηση προσχώρησης στην ΕΕ. Τέλος, στο άρθρο 7 καθιερώνεται μηχανισμός για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση σοβαρών και επανειλημμένων παραβιάσεων των δικαιωμάτων του ανθρώπου από τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Δεδομένης της σοβαρότητας της ανάγκης για προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της διάστασης που έχει πάρει αυτή η προστασία στο νομικό υπόβαθρο της ένωσης και της πρόθεσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δει τα ανθρώπινα δικαιώματα σα σκοπό της ευρωπαϊκής εξωτερικής πολιτικής, μπορούμε να συμπεράνουμε πως ο ρόλος της ένωσης είναι καθοριστικός στην εξασφάλιση της ταυτόχρονης επέκτασης του ιδιωτικού τομέα στις υπό ανάπτυξη χώρες και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### **IV.1.3.1. Η προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη- Η Πράσινη βίβλος**

Το 1995, υπεγράφη στο Λονδίνο, από Ευρωπαίους επιχειρηματίες και Διευθυντές επιχειρήσεων, η «Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού»<sup>81</sup>, με στόχο την προαγωγή της εταιρικής υπευθυνότητας. Ακολούθησε

---

<sup>81</sup> Η εν λόγω διακήρυξη καθορίζει πέντε τομείς στους οποίους οι εταιρείες μπορούν να αναπτύξουν πολιτικές για την πρόληψη του αποκλεισμού και τη δημιουργία μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής:



η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (European Business Network for Social Cohesion – EBNSC) με έδρα τις Βρυξέλλες. Αποστολή του Δικτύου είναι να στηρίζει τις επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν κέρδος, βιώσιμη ανάπτυξη και ανθρώπινη πρόοδο, ενσωματώνοντας την ΕΚΕ στον πυρήνα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο αριθμεί σήμερα 75 μέλη – πολυεθνικές εταιρείες και 27 εθνικούς αντιπροσώπους, μέσω των οποίων φτάνει τις 2000 επιχειρήσεις σε όλη την Ευρώπη. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο υποστηρίζει ενεργά τη δημιουργία αντίστοιχων Δικτύων σε τοπικό επίπεδο.<sup>82</sup>

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στη Σύνοδο Κορυφής που πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2000 στη Λισσαβόνα, έθεσε ως στρατηγικό στόχο να γίνει η Ευρώπη έως το 2010 «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Για την υλοποίηση αυτού του οράματος, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Εταιρική Ευθύνη, σε συνεργασία με άλλους Οργανισμούς, εργάστηκε για την προώθηση της ευρωπαϊκής επιχειρησιακής εκστρατείας για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, με στόχο να κινητοποιήσει 500.000 επιχειρηματίες να ενσωματώσουν την κοινωνική δράση στην επιχειρησιακή τους στρατηγική έως το 2005.

Η Πράσινη Βίβλος παρουσιάστηκε το 2001 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να αποτελέσει πλατφόρμα διαλόγου που θα επέτρεπε σε κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, μη κυβερνητικό οργανισμό, σύνδεσμο, οικονομικό διαχειριστή, δημόσια αρχή ή οποιαδήποτε άλλη οργάνωση να έχει λόγο στο θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η Πράσινη Βίβλος όρισε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως την έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις

---

1) Προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας, 2) Συμβολή στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, 3) Αποφυγή του αποκλεισμού στις επιχειρήσεις και ελαχιστοποίηση των απολύσεων λόγω πλεονάζοντος προσωπικού, 4) Ενίσχυση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και επιχειρήσεων, 5) Συμβολή στην κοινωνική συνοχή των μειονεκτουσών περιοχών και των περιθωριακών ομάδων.

<sup>82</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, <http://www.csreurope.org/pages/en/declaration.html>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς συνειδητοποιούν διαρκώς περισσότερο ότι η υπεύθυνη συμπεριφορά οδηγεί σε βιώσιμη επιχειρηματική επιτυχία<sup>83</sup>. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά επίσης τη διαχείριση της αλλαγής σε επίπεδο επιχείρησης με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο. Αυτό συμβαίνει όταν μια επιχείρηση επιχειρεί να συμβιβάσει τις απαιτήσεις και τις ανάγκες των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών, επιτυγχάνοντας ισορροπία αποδεκτή από όλες τις πλευρές. Εάν οι επιχειρήσεις καταφέρουν να διαχειριστούν την αλλαγή με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο, θα υπάρξει θετικός αντίκτυπος σε μακροοικονομικό επίπεδο<sup>84</sup>. Έτσι, λοιπόν, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη νοείται ως συμπεριφορά των επιχειρήσεων η οποία υπερβαίνει τις νομικές τους υποχρεώσεις και υιοθετείται εθελοντικά ενώ συνδέεται στενά με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς ενσωματώνει τον οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων τους.

Τον Ιούλιο του 2002 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την Ανακοίνωση «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Μία συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη»<sup>85</sup>, σε συνέχεια του δημόσιου διαλόγου που είχε ξεκινήσει με την Πράσινη Βίβλο. Πέρα από ορισμένους τομείς (κώδικες δεοντολογίας· πρότυπα διαχείρισης· μέτρηση, υποβολή εκθέσεων και εγγυήσεις· επισήμανση· και κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις), τόνισε ότι είναι επιθυμητή μεγαλύτερη σύγκλιση και διαφάνεια για να προωθηθεί περαιτέρω η ανάπτυξη πρακτικών κοινωνικής ευθύνης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παράλληλα θεσμοθετήθηκε και ένα Πολυμερές Φόρουμ σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε ευρωπαϊκό επίπεδο (CSR Multistakeholder Forum)<sup>86</sup>. Το φόρουμ αυτό είχε σκοπό την προώθηση της καινοτομίας, της διαφάνειας και της σύγκλισης των πρακτικών και εργαλείων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μέσω α) της ανταλλαγής εμπειρίας και «καλών πρακτικών» μεταξύ των φορέων σε επίπεδο

---

<sup>83</sup> COM (2001) 366, Πράσινο Βιβλίο, προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, οπ.π. , σελ. 7-9.

<sup>84</sup> Βλ. COM (2002) 347 final, “Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development”, 2.7.2002, σελ. 5-6.

<sup>85</sup> Βλ. COM (2002) 347 τελικό «Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη», 2.7.2002.

<sup>86</sup> Βλ. Ψήφισμα του Συμβουλίου της 6ης Φεβρουαρίου 2003 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη (2003/C 39/02), σελ. 3-4.

Ευρωπαϊκής Ένωσης, β) της συγκέντρωσης των υπαρχουσών πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιδιώκοντας την υιοθέτηση κατευθυντήριων αρχών και γ) του εντοπισμού και διερεύνηση τομέων όπου απαιτείται συμπληρωματική δράση σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>87</sup>.

Το Ευρωπαϊκό φόρουμ για την εταιρική κοινωνική ευθύνη κατέληξε στην παρουσίαση Έκθεσης αποτελεσμάτων, στο τέλος του 2004 και κατόρθωσε να εισάγει ένα κοινό σημείο συνεργασίας ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη τα οποία συνήθως έχουν αντίθετες απόψεις και να θέσει τη βάση για περαιτέρω αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του φόρουμ<sup>88</sup>.

Την τελευταία δεκαετία, η Ευρώπη είναι αντιμέτωπη με δύο μεγάλες προκλήσεις προκειμένου να εξασφαλίσει την υπάρχουσα και τη μελλοντική κοινωνική ευημερία της, την ανάπτυξη και την απασχόληση. Αυτό ακριβώς επιδιώκει να πετύχει η αναθεωρημένη στρατηγική της Λισσαβόνας, να επικεντρωθεί σε δράσεις που προωθούν την ανάπτυξη και την απασχόληση κατά έναν τρόπο απόλυτα συμβατό με τη βιώσιμη ανάπτυξη και την προώθηση πρακτικών στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι εθελοντικές επιχειρηματικές δραστηριότητες, με τη μορφή πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο σε ότι αφορά στη συνεισφορά τους στη βιώσιμη ανάπτυξη, προωθώντας παράλληλα την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης<sup>89</sup>. Σύμφωνα με ανακοίνωση της Επιτροπής για σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με τους οικονομικούς, κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους της Ατζέντας της Λισσαβόνας, μια σοβαρή προσέγγιση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης από την πλευρά των επιχειρήσεων μπορεί να συντελέσει τόσο στην αύξηση των θέσεων εργασίας, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς και στο σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσο

---

<sup>87</sup> Βλ. Commission EC Press Release IP/02/985, Corporate Social Responsibility : new Commission strategy to promote business contribution to sustainable development, 02/07/2002.

<sup>88</sup> European Multistakeholder Forum on Corporate Social Responsibility, Final Report, final results and recommendations, 29 June 2004, σελ. 16-18.

<sup>89</sup> Βλ. COM(2006) 136 τελικό, Πραγμάτωση της Εταιρικής Σχέσης για τη Μεγέθυνση και την Απασχόληση: να γίνει η Ευρώπη πόλος έλξης στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, 22.3.06, σελ. 2-6.

και στην προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης των τεχνολογικών καινοτομιών. Η αρχή της υπεύθυνης ανταγωνιστικότητας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του προγράμματος για καινοτομία και ανταγωνιστικότητα προκαλώντας τις ευρωπαϊκές εταιρίες να συμπεριλάβουν στους απολογισμούς τους τον τρόπο με τον οποίο συμβάλλουν στους στόχους της Λισαβόνας<sup>90</sup>

#### **IV.1.3.2. Ανανεωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2011-2014 για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

Το Νοέμβριο του 2011 η Επιτροπή με ανακοίνωση της προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, εισήγαγε μια νέα Στρατηγική για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πρόκειται για ένα σχέδιο δράσης ενταγμένο στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», αποτελεί το πιο ολοκληρωμένο επίσημο κείμενο που έχει υπάρξει μέχρι σήμερα, αποδεικνύοντας την πρωτοπορία αλλά και την ωριμότητα πλέον της έννοιας και της πρακτικής της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμφωνα με την ανακοίνωση η υπεύθυνη συμπεριφορά των 2.500 μεγάλων επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής «ΕΥΡΩΠΗ 2020» για την αύξηση της απασχόλησης και της ανάπτυξης<sup>91</sup>. Πρόκειται για μια φιλόδοξη στρατηγική που αποσκοπεί στην αύξηση, αφενός, της αξιοπιστίας των επιχειρήσεων και της εμπιστοσύνης των καταναλωτών και, αφετέρου, της συμβολής των επιχειρήσεων στην ευημερία της κοινωνίας, τη μεγέθυνση, την απασχόληση και την αειφόρο ανάπτυξη καθώς και στην εύρεση καινοτόμων λύσεων στις πολλές προκλήσεις που απασχολούν την κοινωνία της Ευρώπης. Οι πρωτοβουλίες αυτές ενισχύουν τις προσπάθειες της Επιτροπής για ήπια συντονιστική ρύθμιση και ανάληψη κοινής δράσης με τα κράτη μέλη, τον ιδιωτικό τομέα και τους συμμετέχοντες εταίρους (stakeholders), σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα.

---

<sup>90</sup> Βλ. ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: νέα εταιρική σχέση (2006/2133(INI)), σελ.7.

<sup>91</sup> Βλ. COM(2011) 681 τελικό, Μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΕ 2011-2014 για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 25.10.2011, σελ. 14.

Σημαντικές καινοτομίες της Ανακοίνωσης είναι η υιοθέτηση ενός νέου ορισμού για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ο νέος ρόλος των Δημόσιων Αρχών και επιχειρήσεων και το νέο Πλαίσιο Δράσης 2012-2014. Στη νέα ανακοίνωσή της, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επαναπροσδιορίζει την εταιρική κοινωνική ευθύνη, υποβάλλοντας έναν διευρυμένο ορισμό της ως την ευθύνη των επιχειρήσεων για τις επιδράσεις τους στην κοινωνία ενώ περιγράφει τις πρωτοβουλίες και δράσεις που πρέπει να αναλάβουν οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν τις πολλαπλές αυτές υποχρεώσεις<sup>92</sup>.

Επιπλέον, κατά την άποψη της Επιτροπής, οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν σε ισχύ μια διαδικασία που να ενσωματώνει τους κοινωνικούς, περιβαλλοντικούς, ηθικούς προβληματισμούς τους, σε σχέση με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την προστασία των καταναλωτών, στις επιχειρηματικές λειτουργίες τους, και μάλιστα στο στενό πυρήνα της επιχειρησιακής τους στρατηγικής, και σε συνεργασία με όλους τους συμμετέχοντες εταίρους.

Η νέα πολιτική για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και οι προτεινόμενες δράσεις για την περίοδο 2011-2014 αναφέρεται στους εξής τομείς: Της ενίσχυσης της διαφάνειας, προβολής, προώθησης και διάδοσης των Καλών Πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο σύνολο της κοινωνίας, την ευαισθητοποίηση, κατανόηση και αύξηση του επιπέδου της εμπιστοσύνης της κοινωνίας στις επιχειρήσεις. Της βελτίωσης διαδικασιών αυτορρύθμισης και συρρύθμισης μέσω της συνεργασίας και της ανάληψης κοινής δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη και όλους τους συμμετέχοντες εταίρους, για να αναπτύξουν έναν «κοινό κώδικα Καλών Πρακτικών και Δράσεων». Της ενίσχυσης της ανταμοιβής της αγοράς για την εταιρική κοινωνική ευθύνη με την ενδυνάμωση των πολιτικών στους τομείς της κατανάλωσης, της επένδυσης και των δημοσίων συμβάσεων προκειμένου να προωθηθεί η «ανταμοιβή» της αγοράς για την υπεύθυνη επιχειρησιακή συμπεριφορά. Της βελτίωσης της δημόσιας κοινοποίησης και σαφή πληροφόρηση για τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιδόσεις των επιχειρήσεων. Της εκπαίδευσης μέσω της ανάπτυξης των κατάλληλων δεξιοτήτων μεταξύ των μελλοντικών επιχειρηματιών, των επικεφαλής των επιχειρήσεων, των διευθυντικών στελεχών και

---

<sup>92</sup> Ibid σελ. 7-8.

των εργαζομένων ώστε να γίνει η εταιρική κοινωνική ευθύνη συνήθης επιχειρηματική πρακτική. Τέλος η νέα πολιτική τονίζει την ευθυγραμμισμένη προσέγγιση της ευρωπαϊκής με τη διεθνή διάσταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι ευρωπαϊκές εταιρείες πρέπει να συμπεριφέρονται υπεύθυνα όπου και αν δραστηριοποιούνται, σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές αξίες και τους διεθνώς συμφωνημένους κανόνες και πρότυπα.

Παρά την πρόοδο αυτή, οι σημαντικές προκλήσεις παραμένουν. Πολλές επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση ακόμα δεν έχουν ενσωματώσει πλήρως τους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς τους στις επιχειρησιακές διαδικασίες και τη στρατηγική τους<sup>93</sup>. Η νέα στρατηγική εισάγει πολύ σημαντικά και καινοτόμα στοιχεία που μπορούν να βοηθήσουν περαιτέρω και να επεκτείνουν τον αντίκτυπο των ευρωπαϊκών προσπαθειών ώστε να ενθαρρυνθεί η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Βέβαια, δεδομένου ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αφορά βασικά εθελοντική επιχειρηματική συμπεριφορά, η νέα δέσμη προτάσεων για περισσότερο υπεύθυνη επιχειρηματικότητα, υιοθετώντας μια προσέγγιση που συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις και διοικητικές απαιτήσεις για τις επιχειρήσεις, ενδέχεται να θεωρηθεί από τις επιχειρήσεις ως αντιπαραγωγική και να μην επιτευχθεί τελικά η απαιτούμενη συναίνεση<sup>94</sup>.

#### **IV.2. Εθελοντικού χαρακτήρα Αρχές για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

Οι δράσεις αυτής της κατηγορίας είναι εκατοντάδες. Μπορούν βέβαια να διαχωριστούν σε αυτές που απλά παρέχουν μία σειρά από κατευθυντήριες γραμμές για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και συνήθως περιλαμβάνουν πρότυπα αναφοράς, αυτές που δρουν ως μηχανισμοί αυτό-αξιολόγησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και αυτές που αποτελούν ένα συνδυασμό των δύο προηγούμενων κατηγοριών. Κάποιες έχουν πολύ συγκεκριμένο στόχο όπως είναι η Social Accountability 8000, που αφορά σε θέματα εργασίας αλλά οι περισσότεροι οργανισμοί έχουν έναν

---

<sup>93</sup> Βλ. J. Kahlenborn, W. Hajduk, T. Weiss, D. Feil, M. Fiedler, R. Klein, Compendium of public CSR policies in the EU 2011, Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union, November 2010, σελ. 25

<sup>94</sup> Βλ. COM(2011) 681, οπ.π., σελ. 5-6.

ευρύτερο στόχο να συμπεριλάβουν κοινωνικά, εργασιακά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Παρακάτω θα αναλύσουμε τους οργανισμούς οι οποίοι ασκούν τη μεγαλύτερη επιρροή.

Πρωτοβουλίες όπως η «Στρογγυλή Τράπεζα Caux» (“Caux Round Table”)<sup>95</sup> και οι «Παγκόσμιες Αρχές Sullivan των Ηνωμένων Εθνών» (“United Nations’ Global Sullivan Principles”) ξεκίνησαν με στόχο την δημιουργία μιας ιδεολογικής πλατφόρμας για τη διεθνή ανταλλαγή γνώσεων και καλών πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η «Παγκόσμια Πρωτοβουλία Απολογισμού» (“Global Reporting Initiative”)<sup>96</sup> καθιέρωσε τις «Οδηγίες Απολογισμού Υπευθυνότητας» (“Sustainability Reporting Guidelines”) τον Ιούνιο του 2000, πραγματοποιώντας ένα μεγάλο βήμα προς ένα γενικά αποδεκτό παγκόσμιο πλαίσιο για τον Απολογισμό Υπευθυνότητας.

#### **IV.2.1. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα**

Η παλαιότερη ίσως πρωτοβουλία, αφορά τις Διεθνείς Αρχές Sullivan οι οποίες υιοθετήθηκαν το 1999 και αποτελούν προέκταση των αρχικών Αρχών, οι οποίες διαμορφώθηκαν από τον αιδεσιμότατο Leon Sullivan το 1977 ως ένας εθελοντικός κώδικας συμπεριφοράς για επιχειρήσεις με δραστηριότητες στη Νότια Αφρική του apartheid. Ο ίδιος ταυτίζει την επιχειρηματική ευθύνη με την υποστήριξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ενθάρρυνση των ίσων ευκαιριών, την εκπαίδευση και μέριμνα για τους εργαζομένους σε μειονεκτική θέση, καθώς, τη βελτίωση του επιπέδου ζωής για τις τοπικές κοινότητες, τους εργαζομένους και τις οικογένειες τους μέσα από την προώθηση αρχών σεβασμού της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και της προώθησης της ισότητας. Οι στόχοι των αρχών Sullivan περιλαμβάνουν: α) την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής δικαιοσύνης, στους τομείς άσκησης δραστηριότητας της επιχείρησης, β) την υποστήριξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

---

<sup>95</sup> Πρόκειται για πρωτοβουλία του Δικτύου Επιχειρηματιών Βιομηχανικών και Αναπτυσσόμενων Εθνών, η οποία προσφέρει μια πλατφόρμα διαλόγου για τους εταιρικά υπεύθυνους τρόπους συνεργασίας των επιχειρήσεων.

<sup>96</sup> Πρόκειται για μια διεθνή πρωτοβουλία των ενδιαφερόμενων μερών για τον εθελοντικό απολογισμό του οικονομικού, περιβαλλοντικού και κοινωνικού αντίκτυπου της δραστηριότητας των επιχειρήσεων.

και την ενθάρρυνση των ίσων ευκαιριών σε όλα τα επίπεδα απασχόλησης, χωρίς οποιαδήποτε μορφής διάκριση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, γ) την υποστήριξη μειονεκτουσών εργαζομένων μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής ίσων ευκαιριών, ε) τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους καθώς και των μελών της κοινωνίας όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση, με σεβασμό στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου και την προώθηση των ίσων ευκαιριών.<sup>97</sup>

Σε περιφερειακό επίπεδο σημαντική είναι η συνεργασία μεταξύ της κυβέρνησης των ΗΠΑ και του Ηνωμένου Βασιλείου. Πρόκειται για τις Εθελοντικές Αρχές για την Ασφάλεια και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (Voluntary Principles on Security and Human Rights) του 2000. Οι κυβερνήσεις των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής, του Ηνωμένου Βασιλείου, μετέπειτα της Ολλανδίας και της Νορβηγίας, επιχειρήσεις των τομέων εξόρυξης και ενέργειας, και μη κυβερνητικές οργανώσεις, όλες με ενδιαφέρον για τα ανθρώπινα δικαιώματα και με αίσθημα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, συμμετέχουν σε έναν διάλογο σχετικά με την ασφάλεια και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μέσω του διαλόγου αυτού, αναπτύχθηκε ένα σύνολο αρχών εθελοντικού χαρακτήρα που καθοδηγεί τις εταιρείες στη διατήρηση της ασφάλειας και της προστασίας των δραστηριοτήτων τους, μέσα σε πλαίσιο σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών.<sup>98</sup> Οι αρχές παρέχουν ένα παγκόσμιο επιχειρησιακό πρότυπο αναπτύσσοντας ένα μη κρατικό πλαίσιο κανόνων συμπεριφοράς αλλά ισοδύναμο με αυτό. Οι Εθελοντικές Αρχές αποτελούν αναμφισβήτητα θετική δράση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παρόλα αυτά δεν επαρκούν ώστε να παρέχουν απόλυτη προστασία των δικαιωμάτων τα οποία πηγάζουν από τις διεθνείς πράξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

---

<sup>97</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα Leon H. Sullivan, Global Sullivan Principles of Social Responsibility, [http://www.thesullivanfoundation.org/about/global\\_sullivan\\_principles](http://www.thesullivanfoundation.org/about/global_sullivan_principles), τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>98</sup> Βλ. Voluntary Principles on Security and Human Rights, Statement by the Governments of the United States of America and the United Kingdom, Dec 19, 2000, [http://www.unglobalcompact.org/Issues/conflict\\_prevention/meetings\\_and\\_workshops/vol-support.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/conflict_prevention/meetings_and_workshops/vol-support.html), τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.



Σε επίπεδο Ηνωμένων Εθνών το 2003 προωθούνται οι Κανόνες για την ευθύνη των πολυεθνικών και άλλων επιχειρήσεων ως προς το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights). Οι παραπάνω κανόνες αποτελούν ένα περιεκτικό κατάλογο κανόνων, που αφορούν τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, την προστασία του καταναλωτή και του φυσικού περιβάλλοντος, καθώς και ζητήματα δωροδοκίας, της Υπό-Επιτροπής του ΟΗΕ για την Προώθηση και Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Το σύνολο αυτών των κανόνων δε δημιουργεί νέες νομικές υποχρεώσεις, αλλά αποτελεί μια συνοπτική καταγραφή των υφιστάμενων υποχρεώσεων των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην παγκόσμια αγορά, βάση των διεθνών συμβάσεων.<sup>99</sup>

#### **IV.2.2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τα δικαιώματα στην εργασία**

Η πιο σημαντική πρωτοβουλία για υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις διεθνών προτύπων κοινωνικής ευθύνης στις δραστηριότητές τους, προέρχεται από τον Οργανισμό Social Accountability International (SAI). Το διεθνές πρότυπο κοινωνικής ευθύνης Social Accountability 8000 (SA8000) έχει ως στόχο τη διασφάλιση της ηθικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών. Το πρότυπο SA8000<sup>100</sup> είναι ένα οικειοθελές πρότυπο και μπορεί να εφαρμοστεί σε

---

<sup>99</sup> Βλ. UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), “Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”.

<sup>100</sup> Άλλα γνωστά πρότυπα είναι η σειρά προτύπων AA1000 και το πρότυπο ISO 26000. Τα πρότυπα AA1000 προϊόντα του οργανισμού “AccountAbility” στηρίζονται σε εφαρμόσιμες πρακτικές διασφαλίζοντας τη βάση για τη βελτίωση της βιώσιμης ανάπτυξης. Βασική αρχή αποτελεί η εξασφάλιση του δικαιώματος των «ενδιαφερομένων μερών» να ακούγονται και η υποχρέωση των οργανισμών να ανταποκρίνονται. Το πρότυπο ISO 26000, προϊόν του διεθνούς οργανισμού πιστοποίησης ISO, πρόκειται για ένα διεθνώς αποδεκτό πρότυπο, κατάλληλο για κάθε οργανισμό, σε απλή γλώσσα κατανοητή από μη ειδικούς, που παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Το πρότυπο δεν θα είναι πιστοποιήσιμο αλλά θα παρέχει πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τη λειτουργία της κοινωνικής ευθύνης, θα προσδιορίζει και θα εμπλέκει τους κοινωνικούς

οιουδήποτε μεγέθους οργανισμούς και επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς της βιομηχανίας. Το πρότυπο μπορεί να αντικαταστήσει ή να επαυξήσει ειδικούς κώδικες κοινωνικής ευθύνης επιχειρήσεων ή βιομηχανικών τομέων. Το Σύστημα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, που βασίζεται στις αρχές του προτύπου SA 8000, τεκμηριώνει την πολιτική της επιχείρησης, σύμφωνα με την οποία η τελευταία δεσμεύεται στην διαρκή εφαρμογή και βελτίωση των βασικών αρχών της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, όσον αφορά τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα στους χώρους εργασίας. Οι βασικές αρχές, βάσει των οποίων οικοδομείται ένα Σύστημα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κατά SA 8000 αφορούν την παιδική Εργασία (η εταιρία διασφαλίζει πως δεν θα απασχοληθούν παιδιά στις εργασίες της), την υποχρεωτική εργασία (η εταιρία πρέπει να αποφεύγει την επιβολή εργασιών προς τους εργαζομένους της), την υγεία και την ασφάλεια (η εταιρία πρέπει να διασφαλίζει τις κατάλληλες συνθήκες υγείας και ασφάλειας για όλο το φάσμα των εργασιών της), τις διακρίσεις (επιβάλλεται η αποφυγή διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων από τα ιεραρχικά κλιμάκια της επιχείρησης), τις πειθαρχικές πρακτικές (πρέπει να αποφεύγεται, στον μέγιστο βαθμό, η χρήση πειθαρχικών πρακτικών, όπως η επιβολή ποινών, η ψυχολογική πίεση, αλλά και η λεκτική βία), τις ώρες εργασίας (οι ώρες εργασίας επιβάλλεται να ακολουθούν την εργασιακές απαιτήσεις, αλλά να μην παραβιάζουν την κείμενη νομοθεσία), και τις αμοιβές (η επιχείρηση πρέπει να προσπαθεί ώστε οι αμοιβές των εργαζομένων, εκτός από την τήρηση της νομοθεσίας, να καλύπτουν τις ανάγκες των ιδίων και των οικογενειών τους).<sup>101</sup>

Τα εργασιακά δικαιώματα προστατεύονται και από άλλες εθελοντικές αρχές και μηχανισμούς με σημαντικότερη την Ένωση για τη Δίκαιη Εργασία (Fair Labor Association). Συστάθηκε με πρωτοβουλία του Λευκού Οίκου το 1996 και είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός, που στόχο έχει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ΗΠΑ και παγκοσμίως. Η αποστολή της Ένωσης για την Δίκαιη Εργασία είναι να συνδυάσει τις προσπάθειες των επιχειρήσεων, των μη κυβερνητικών

---

εταίρους, θα βελτιστοποιεί την αξιοπιστία των απολογισμών με παράλληλη αναφορά στη βελτίωση και τα αποτελέσματα.

<sup>101</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα Social Accountability International, SA8000:2008, <http://www.iqnet.com/userfiles/SA8000/2008StdEnglishFinal.pdf>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

οργανώσεων, και των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για να προωθηθεί ο σεβασμός των διεθνών προτύπων εργασίας, και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ανά τον κόσμο.<sup>102</sup>

Η Πρωτοβουλία Θεμιτού Εμπορίου (Ethical Trade Initiative) ασχολείται με τις εργασιακές συνθήκες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η δράση της πρωτοβουλίας βασίζεται στην αξίωση ότι οι προμηθευτές των μελών του οργανισμού θα πρέπει να πληρούν συγκεκριμένα πρότυπα, ενώ η μέτρηση της απόδοσης με διαφάνεια αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για τη συνέχιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Τα μέλη συντάσσουν ετήσιες εκθέσεις προόδου αναφορικά με τις απαιτήσεις της πρωτοβουλίας, ενώ ο οργανισμός εκδίδει μια ετήσια συνοπτική έκθεση. Η Πρωτοβουλία Θεμιτού Εμπορίου είναι μία ρηξικέλευθη πρωτοβουλία, η οποία συγκεντρώνει ένα ευρύ φάσμα οργανισμών με στόχο την βελτίωση της ζωής των φτωχών εργαζομένων ανά τον κόσμο. Πρόκειται για μια συμμαχία των επιχειρήσεων, των μη κυβερνητικών οργανώσεων και των οργανώσεων εμπορίου που εργάζονται για την προώθηση και τη βελτίωση της εφαρμογής των εταιρικών πρακτικών, που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στην αλυσίδα εμπορικής δραστηριότητας.<sup>103</sup>

Τέλος, θα αναφερθούμε σε μια πρωτοβουλία που απευθύνεται σε συγκεκριμένο τομέα οικονομικής δραστηριότητας, το πρότυπο κανόνων της καμπάνιας «Καθαρά Ρούχα» (Clean Clothes Campaign Model Code). Η παραπάνω πρωτοβουλία αποτελεί ένα ευρωπαϊκό εθελοντικό δίκτυο με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε κλάδους ένδυσης και αθλητικών ειδών. Η Clean Clothes Campaign είναι μια διεθνής καμπάνια, που επικεντρώνεται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις διεθνείς βιομηχανίες ένδυσης και αθλητικών ειδών, και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων σε αυτές. Η Clean Clothes Campaign δραστηριοποιείται σε 11 ευρωπαϊκές χώρες όπου θεωρώντας την πληροφόρηση ως κλειδί για τη βελτίωση των συνθηκών, επιδιώκει την εφαρμογή βασικών κανόνων όπως το δικαίωμα στην επιλογή της εργασίας, την εξάλειψη των διακρίσεων, την απαγόρευση της εκμετάλλευσης

---

<sup>102</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Οργανισμού Fair Labor Association, <http://www.fairlabor.org/fla>. Τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>103</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Οργανισμού “Ethical Trade Initiative”, <http://www.ethicaltrade.org>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

παιδιών, το δικαίωμα του συνδικαλισμού, τη θέσπιση αμοιβών πάνω από ένα ποσό απαραίτητο για την επιβίωση, το σεβασμό του χρόνου εργασίας, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ύπαρξη ξεκάθαρων σχέσεων εργασίας κλπ. Τελικά επιδιώκει να επηρεάσει τη συμπεριφορά των καταναλωτών ώστε οι επιλογές τους να επιβραβεύουν όσες επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους τις επιταγές του κώδικα συμπεριφοράς. Αντιτίθεται ενεργά στον προστατευτισμό, αποφεύγει τις πρακτικές μπουκοτάζ (γιατί ζημιώνουν τους εργαζόμενους), δεν επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις αλλά σε τομείς δραστηριοτήτων, συνεργάζεται και δρα παράλληλα και με άλλους φορείς που ενεργούν προς την ίδια κατεύθυνση.<sup>104</sup>

#### **IV.2.3. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη το περιβάλλον και Βιωσιμότητα**

Η σημαντικότερη πρωτοβουλία σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης που αφορά την προστασία του περιβάλλοντος και την ενίσχυση της βιωσιμότητας είναι το Κοινοτικό Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου (Eco-Management and Audit Scheme - EMAS) Το κοινοτικό σύστημα οικολογικής διαχείρισης και ελέγχου στοχεύει στην προώθηση της συνεχούς βελτίωσης των περιβαλλοντικών επιδόσεων όλων των ευρωπαϊκών οργανισμών, καθώς και της πληροφόρησης του κοινού και άλλων ενδιαφερομένων. Εισήχθη το 1995<sup>105</sup> και αναθεωρήθηκε το 2001<sup>106</sup>. Πρόκειται για ένα εθελοντικό σχέδιο για οργανισμούς πρόθυμους να δεσμευτούν να εκτιμήσουν και να βελτιώσουν την επίδοσή τους σχετικά με το φυσικό περιβάλλον. Ο στόχος του είναι να αναγνωρίζονται και να επιβραβεύονται οι οργανώσεις εκείνες που υπερβαίνουν τις ελάχιστες νομικές απαιτήσεις και βελτιώνουν συνεχώς τις περιβαλλοντικές τους επιδόσεις. Επιπλέον, απαίτηση του συστήματος, στο οποίο συμμετέχουν οργανισμοί και επιχειρήσεις, είναι να δημοσιεύουν τακτικά μια έκθεση

---

<sup>104</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του οργανισμού “Clean Clothes Campaign Model Code”, <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/corporate-accountability/the-ccc-model-code>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>105</sup> Βλ. κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1836/93 του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 1993 για την εκούσια συμμετοχή επιχειρήσεων του βιομηχανικού τομέα σε κοινοτικό σύστημα οικολογικής διαχείρισης και οικολογικού ελέγχου.

<sup>106</sup> Βλ. Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 761/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Μαρτίου 2001 για την εκούσια συμμετοχή οργανισμών σε κοινοτικό σύστημα οικολογικής διαχείρισης και οικολογικού ελέγχου (EMAS).

σχετικά με αυτές τις επιδώσεις τους. Αυτή η εκούσια δημοσίευση των περιβαλλοντικών πληροφοριών, των οποίων η ακρίβεια και η αξιοπιστία έχουν ελεγχθεί από επιθεωρητή περιβάλλοντος, είναι που δίνει στο EMAS και στις οργανώσεις που συμμετέχουν ενισχυμένη αξιοπιστία και η αναγνώριση.

Ακόμη, οι πρωτοβουλίες του Παγκόσμιου Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (World Business Council for Sustainable Development-WBCSD) συμβάλλουν στην ενίσχυση της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων με στόχο την αειφόρο ανάπτυξη. Το παγκόσμιο επιχειρηματικό συμβούλιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη είναι ένας φορέας αποτελούμενος από περίπου 200 εταιρείες, που ασχολείται αποκλειστικά με την αειφόρο ανάπτυξη στον τομέα των επιχειρήσεων. Το Συμβούλιο παρέχει μια πλατφόρμα για τις εταιρείες προκειμένου να διερευνήσουν τη βιώσιμη ανάπτυξη, να ανταλλάξουν γνώσεις, εμπειρίες και βέλτιστες πρακτικές. Επιπλέον μπορούν να υποστηρίξουν τις θέσεις τους σε διάφορα φόρουμ, σε συνεργασία με κυβερνήσεις, μη κυβερνητικούς και διακυβερνητικούς οργανισμούς. Τα μέλη του προέρχονται από περισσότερες από 35 χώρες και 20 κύριους βιομηχανικούς κλάδους.<sup>107</sup>

Η Διάσκεψη του Ρίο για το περιβάλλον και την ανάπτυξη (Rio Declaration on Environment and Development), υιοθετήθηκε το 1992 στο Συνέδριο των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη (UNCED) στο Ρίο ντε Τζανέιρο. Η Διάσκεψη Κορυφής του Ρίο, ήταν μια πρωτοφανής για τα Ηνωμένα Έθνη σύσκεψη, όσο αφορά το μέγεθος και τα θέματα που συζητήθηκαν. Είκοσι χρόνια μετά από την πρώτη παγκόσμια περιβαλλοντική διάσκεψη, ο ΟΗΕ προσπάθησε να βοηθήσει τις κυβερνήσεις να επανεξετάσουν την οικονομική ανάπτυξη, να βρουν τρόπους να σταματήσουν την καταστροφή αναντικατάστατων φυσικών πόρων και την ρύπανση του πλανήτη. Εκατοντάδες χιλιάδες άνθρωποι, που εκπροσωπούσαν κάθε πτυχή της κοινωνίας συγκεντρώθηκαν στην διαδικασία. Έπεισαν τους ηγέτες τους να συμμετέχουν στη λήψη δύσκολων αποφάσεων, για να εξασφαλίσουν ένα υγιή πλανήτη για τις επόμενες γενεές. Στόχος ήταν η εύρεση αποτελεσματικών μεθόδων

---

<sup>107</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Παγκόσμιου Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, <http://www.wbcsd.org/home.aspx>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

για την προστασία του περιβάλλοντος και η δημιουργία μιας νέας και δίκαιης παγκόσμιας εταιρικής σχέσης μέσω της δημιουργίας νέων επιπέδων συνεργασίας μεταξύ των μελών, των βασικών τομέων των κοινωνιών και των ανθρώπων. Αποτέλεσμα αυτής της Συνδιάσκεψης ήταν ο καθορισμός των βασικών αρχών Δίκαιου του Περιβάλλοντος, οι οποίες είναι: α) η αρχή της ενημέρωσης και της πληροφόρησης, β) η αρχή της ευθύνης και της αποζημίωσης και γ) η αρχή της πρόληψης. Οι αρχές αυτές περιλαμβάνονται στη Διακήρυξη του Ρίο για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη.<sup>108</sup> Η σημασία της διάσκεψης για τη βιώσιμη ανάπτυξη ήταν πολύ σημαντική διότι για πρώτη φορά η διεθνής κοινότητα αναγνωρίζει πλέον την απόλυτη αλληλεξάρτηση περιβάλλοντος – ανάπτυξης, τις κοινές αλλά και διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις των κρατών της διεθνούς κοινότητας κ.λ.π. Η Συνάντηση του Ρίο επηρέασε όλες τις μεταγενέστερες διασκέψεις των Ηνωμένων Εθνών, οι οποίες εξέτασαν τη σχέση μεταξύ των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, του πληθυσμού, της κοινωνικής ανάπτυξης, των γυναικών και των ανθρωπίνων οικισμών - και την ανάγκη για την περιβαλλοντικά βιώσιμη ανάπτυξη. Στις διασκέψεις αυτές προσπάθησαν να ενσωματώσουν, την αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης στις δικές τους στρατηγικές και πολιτικές τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο χωρίς όμως μεγάλη επιτυχία.

Τέλος, σημαντική είναι η συμβολή των αρχών του οργανισμού για τις Περιβαλλοντικά Υπεύθυνες Οικονομίες (Coalition for Environmentally Responsible Economies Principles) του 1989. Πρόκειται για μια προσπάθεια τυποποίησης της αφοσίωσης των επιχειρήσεων ως προς την επαγρύπνηση και τον απολογισμό σχετικά με το περιβάλλον, καθώς και της δέσμευσης, αναφορικά με τη συνεχή προσπάθεια βελτίωσης, προώθησης του διαλόγου και της συστηματικής υποβολής δημοσίων εκθέσεων. Ο Οργανισμός Συνεργασίας για τις Περιβαλλοντικά Υπεύθυνες Οικονομίες (C.E.R.E.S.), αποτελείται από επενδυτές, δημόσιους συνταξιοδοτικούς φορείς, ιδρύματα, εργατικά σωματεία, περιβαλλοντικές, θρησκευτικές και άλλες ομάδες που αγωνίζονται για κοινό συμφέρον. Πρεσβεύει ότι η παγκόσμια βιώσιμη οικονομική δραστηριότητα, θα πρέπει να είναι περιβαλλοντικά υπεύθυνη. Αποστολή

---

<sup>108</sup> Βλ. United Nations General Assembly, A/CONF.151/26 (Vol. I), 12 August 1992, Rio Declaration on Environment and Development, σελ. 1-5.

του είναι να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να υποστηρίξουν και να εφαρμόσουν τις αρχές του. Αυτό έχει σαν συνέπεια τη δέσμευση, από την πλευρά των επιχειρήσεων, για συνεχή περιβαλλοντική βελτίωση και ανάληψη των ευθυνών για τις επιπτώσεις που έχουν οι δραστηριότητες τους στο περιβάλλον.<sup>109</sup>

#### **IV.2.4. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την καταπολέμηση της διαφθοράς**

Η Σύμβαση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης για την καταπολέμηση της δωροδοκίας αλλοδαπών δημόσιων λειτουργών στις διεθνείς επιχειρηματικές συναλλαγές (OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions) του 1997, αποτελεί ένα διεθνές εργαλείο για την καταπολέμηση της δωροδοκίας αλλοδαπών δημοσίων λειτουργών. Η Σύμβαση ορίζει τη δωροδοκία ως μια εθελοντική προσφορά (ή και υπόσχεση προσφοράς) ανταλλάγματος σε αλλοδαπό δημόσιο λειτουργό προκειμένου να συμβάλει στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας ή την απόκτηση αθέμιτου πλεονεκτήματος κατά την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας.<sup>110</sup> Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης προσδιόρισε όρους κλειδιά και διαμόρφωσε ένα νομικό πλαίσιο για τη δωροδοκία διεθνώς.

Οι εταιρικές αρχές “Social Accountability International” δημοσιεύθηκαν το 2002 από τον οργανισμό για την Διεθνή Διαφάνεια σε συνεργασία με τον οργανισμό Διεθνούς Εταιρικής Ευθύνης και αποσκοπούν στο να παρέχουν ένα χρήσιμο εργαλείο καλών πρακτικών για τις επιχειρήσεις αναφορικά με τη διαφθορά και τη δωροδοκία. Αλλαγές στη διεθνή νομοθεσία περί δωροδοκίας και η νέα τάση προς την κατεύθυνση επιβολής κυρώσεων σε όσους παραβιάζουν τη διεθνή νομοθεσία, έχει δείξει πως μια αποτυχία της καταπολέμησης της δωροδοκίας έχει εξαιρετικά μεγάλο κόστος στις επιχειρήσεις. Οι επιχειρησιακές αρχές για την καταπολέμηση της δωροδοκίας είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τις επιχειρήσεις. Οι αρχές από την αρχική τους ακόμη

---

<sup>109</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα The Ceres Principles, <http://www.ceres.org/about-us/our-history/ceres-principles>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>110</sup> Βλ. Convention on combating bribery of foreign public officials in international business transactions, OECD 2011, <http://www.oecd.org/dataoecd/4/18/38028044.pdf>, σελ. 14.

επινόηση έχουν χρησιμοποιηθεί από πολλές επιχειρήσεις ανά τον κόσμο με σκοπό να οριοθετήσουν τις πολιτικές τους κατά της δωροδοκίας παγκοσμίως. Οι αρχές παρέχουν ένα πλαίσιο για τις επιχειρήσεις ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν περιεκτικά προγράμματα ενάντια στην δωροδοκία.<sup>111</sup>

#### **IV.2.5. Επιχειρησιακοί κώδικες συμπεριφοράς**

Ο αριθμός των επιχειρήσεων που έχουν επιβάλλει επιχειρησιακούς κώδικες συμπεριφοράς στις δραστηριότητες τους έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.<sup>112</sup> Οι εθελοντικού χαρακτήρα επιχειρησιακοί κώδικες συμπεριφοράς περιλαμβάνουν μια σειρά από αρχές, πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες μπορεί να είναι καθαρά προγραμματικές ή λεπτομερείς και λειτουργικές από τη φύση τους. Οι κώδικες συνήθως αφορούν δικαιώματα τα οποία αποτέλεσαν αφορμή για σοβαρές διαμαρτυρίες στο παρελθόν. Το κίνητρο για την ανάπτυξη εθελοντικών αρχών επιχειρηματικής δράσης μπορεί να είναι καθαρά αλτρουιστικό ή να στηρίζεται στο αίσθημα ευθύνης που αφορά την εταιρική φήμη ή τη στρατηγική ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Ο κοινός παρανομαστής για την υιοθέτηση τέτοιων αρχών είναι ότι αυτές δημιουργούνται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις με σκοπό να παρέχουν πλεονεκτήματα σε αυτές τα οποία είναι μεγαλύτερα από το κόστος συμμόρφωσης στους κώδικες.

Οι πιο γνωστές Επιχειρησιακές Αρχές είναι οι Επιχειρησιακές Αρχές της SHELL του 1976. Οι γενικές επιχειρησιακές αρχές των εταιριών Shell (Shell General Business Principles – SGBP) αναθεωρήθηκαν τον Αύγουστο του 2005, προκειμένου να ληφθούν υπόψη η σύσταση της Royal Dutch Shell plc και άλλες εξελίξεις που

---

<sup>111</sup> Βλ. Transparency International, 2009, Business Principles for Countering Bribery, a multi-stakeholder initiative transparency international.

<sup>112</sup> Σήμερα το κέντρο για την επιχειρηματικότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα είχε καταγράψει πάνω από 300 επιχειρησιακούς κώδικες συμπεριφοράς ή πολιτικές επιχειρήσεων που αποσκοπούσαν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ο αριθμός των επιχειρήσεων παγκοσμίως που εντάσσονται σε δίκτυα για την εταιρική κοινωνική ευθύνη όπως το Παγκόσμιο Σύμφωνο και άλλοι κώδικες συμπεριφοράς ξεπερνούν τις 5000. Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα Business and Human Rights Resource Centre, <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.



μεσολάβησαν από την τελευταία ενημέρωση του κειμένου, το 1997. Οι Επιχειρησιακές Αρχές του Ομίλου Shell συντάχθηκαν για πρώτη φορά το 1976 και από τότε έχουν αλλάξει ελάχιστα, καθώς οι κεντρικές αξίες στις οποίες αρχικά βασίστηκαν αποδείχθηκαν διαχρονικές. Οι αλλαγές θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν κυρίως ως αναθεωρήσεις παρά ως ριζικές τροποποιήσεις, καθώς οι υπάρχουσες αρχές εξακολουθούν να εκφράζουν τον επιθυμητό τρόπο λειτουργίας του Ομίλου. Ωστόσο, ορισμένοι τομείς ενισχύθηκαν, υπάρχουν οκτώ αρχές, οι οποίες, σύμφωνα με τον όμιλο, εφαρμόζονται σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα και οι οποίες περιγράφουν τη συμπεριφορά που αναμένεται από κάθε υπάλληλό του ομίλου. Οι αρχές αυτές στηρίζονται στις βασικές αξίες της εντιμότητας, της ακεραιότητας και του σεβασμού προς τους άλλους. Προάγουν επίσης την εμπιστοσύνη, τη διαφάνεια, την ομαδική εργασία και τον επαγγελματισμό. Οι οικονομικές αυτές αρχές συνδέονται με την επιχειρησιακή ολοκλήρωση, τις πολιτικές δραστηριότητες, την υγεία, την ασφάλεια, το περιβάλλον, την κοινότητα, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τον ανταγωνισμό και τη βιώσιμη ανάπτυξη.<sup>113</sup>

Μια επίσης γνωστή προσπάθεια υιοθέτησης επιχειρησιακών αρχών κοινωνικής συμπεριφοράς προέρχεται από την εταιρία Johnson & Johnson. Η εταιρία δημοσίευσε το δικό της σύστημα αρχών της επιχειρηματικής δραστηριότητας με τίτλο “Credo” ως μέσο διάδοσης των πρακτικών εταιρικής ευθύνης της εταιρίας, του οράματος της και της αποστολής της στα ενδιαφερόμενα μέλη αυτής (καταναλωτές, γιατρούς, ασθενείς, εργαζόμενους, εταίρους και άλλους)<sup>114</sup>. Πρόκειται επομένως για

---

<sup>113</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα, Γενικές Επιχειρησιακές Αρχές των Εταιριών Shell, Royal Dutch Shell plc, Shell International Limited 2005. [http://www.coralenergy.gr/media/SGBP\\_leaflet.pdf](http://www.coralenergy.gr/media/SGBP_leaflet.pdf), τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>114</sup> Αντίθετα σε όσα υποδεικνύουν οι επιχειρησιακές αρχές της εταιρίας, το 2006 ξέσπασε τεράστιο σκάνδαλο σε βάρος της επιχείρησης. Όπως αναφέρει το δημοσίευμα στην εφημερίδα «Ελευθεροτυπία», η αμερικανική εταιρεία Johnson & Johnson συμφώνησε με τις αρχές στις ΗΠΑ και τη Μεγάλη Βρετανία να καταβάλει πρόστιμο ύψους 70 εκατ. δολαρίων (περίπου 48 εκατ. ευρώ). Ο όμιλος φέρεται να δωροδότησε γιατρούς σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες και να «λάδωσε» την ιρακινή κυβέρνηση, προκειμένου να λάβει παραγγελίες. Η συμφωνία είναι αποτέλεσμα πολυετούς έρευνας των αρχών λόγω των δωροδοκιών του αμερικανικού ομίλου στο εξωτερικό. Ανακρίσεις διεξάγονται και κατά άλλων αμερικανικών φαρμακευτικών εταιρειών, μεταξύ άλλων της Eli Lilly και της Merck. Στην παρούσα περίπτωση στελέχη της Johnson & Johnson φέρονται ότι προσέφεραν αμοιβές ύψους 32 εκατ. δολαρίων σε δημόσιους υπαλλήλους στην Πολωνία, τη Ρουμανία και την Ελλάδα, προκειμένου να λάβουν παραγγελίες για ιατρικές συσκευές και προμήθεια φαρμάκων, όπως αναφέρεται σε ανακοίνωση του αμερικανικού υπουργείου Δικαιοσύνης. Εκτός αυτού, η Johnson & Johnson φέρεται

ένα σύστημα αρχών αξιολόγησης των ευθυνών της επιχείρησης απέναντι στους εργαζόμενους, τους πελάτες, την κοινωνία και τους μετόχους.

#### **IV.2.6. Άλλες παγκόσμιες εθελοντικές πρωτοβουλίες**

Η πρωτοβουλία Responsible Care του 1985 αποτελεί μια παγκόσμια εθελοντική πρωτοβουλία στον τομέα της χημικής βιομηχανίας με έδρα τον Καναδά υπό την οποία οι επιχειρήσεις, μέσω των εθνικών ενώσεων τους, εργάζονται από κοινού με στόχο την διαρκή βελτίωση της υγείας, της ασφάλειας και της περιβαλλοντικής τους απόδοσης. Επιπλέον διευκολύνεται και η επικοινωνία τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη, αναφορικά με τα προϊόντα και τις διαδικασίες. Αυτό το σύνολο ηθικών αρχών βοηθάει την χημική βιομηχανία να λειτουργεί ασφαλέστερα, κερδοφόρα και με αίσθημα ευθύνης προς τις επόμενες γενεές. Στο Διεθνές Συμβούλιο για την Αειφόρο Ανάπτυξη το 2002, ο ΟΗΕ αναγνώρισε πως η πρωτοβουλία Responsible Care αποτελεί σημαντική συνεισφορά στην αειφόρο ανάπτυξη<sup>115</sup>.

Το 1995, υπεγράφη στο Λονδίνο, από Ευρωπαίους επιχειρηματίες και Διευθυντές επιχειρήσεων, η «Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού», με στόχο την προαγωγή της εταιρικής υπευθυνότητας και ακολούθησε η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (European Business Network for Social Cohesion – EBNSC) με έδρα τις Βρυξέλλες. Αποστολή του Δικτύου είναι να στηρίζει τις επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν κέρδος, βιώσιμη ανάπτυξη και ανθρώπινη πρόοδο, ενσωματώνοντας την εταιρική κοινωνική ευθύνη στον πυρήνα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο αριθμεί σήμερα 75 μέλη, πολυεθνικές εταιρείες και 27 εθνικούς αντιπροσώπους, μέσω των οποίων φτάνει τις 2000 επιχειρήσεις σε όλη την Ευρώπη.

---

μεταξύ 2001 και 2003 να δωροδόκηση Ιρακινούς υπαλλήλους, προκειμένου να εξασφαλίσει παραγγελίες.

<sup>115</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα Chemistry Industry Association of Canada, <http://www.canadianchemistry.ca/ResponsibleCareHome/ResponsibleCareBREthicPrinciplesBR.aspx>, τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο υποστηρίζει ενεργά τη δημιουργία αντίστοιχων Δικτύων σε τοπικό επίπεδο.<sup>116</sup>

#### **IV.2.7. Συμπεράσματα: η αποτελεσματικότητα της υιοθέτησης εθελοντικού χαρακτήρα αρχών στην εταιρική συμπεριφορά**

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε πως οι εθελοντικοί κώδικες για την κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων έχουν θετική επίδραση ειδικά όταν ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να εντάξουν υπεύθυνες πολιτικές στις δραστηριότητες τους. Όσον αφορά τους εθελοντικού χαρακτήρα κανόνες αυτορρύθμισης της δράσης της επιχείρησης τα πράγματα είναι διαφορετικά. Οι αρχές τις οποίες συντάσσει και υιοθετεί η επιχείρηση εθελοντικά, της επιτρέπει μονομερώς να επιλέξει τα πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία θέλει να υιοθετήσουν έχοντας σα κίνητρο το επιχειρηματικό όφελος. Είναι γενικά αποδεκτό πως οι πολυεθνικές επιχειρήσεις αποτελούν οντότητες οι οποίες έχουν ως στόχο τη μεγιστοποίηση και την αναζήτηση του κέρδους ενώ χρησιμοποιούν προσδιορίζουν και υιοθετούν κώδικες εταιρικής κοινωνικής συμπεριφοράς ως εργαλεία δημοσίων σχέσεων. Επομένως, η υιοθέτηση προτύπων συμπεριφοράς δεν αποσκοπεί απαραίτητα στην εξασφάλιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Δεν είναι δυνατό να πιστεύουμε πως οι επιχειρήσεις θα θέσουν σε ισχύ κώδικες κοινωνικής δράσης εθελοντικά σε βάρος της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Την ευθύνη για τον έλεγχο του σεβασμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων, έχουν οι κυβερνήσεις και τα διεθνή όργανα μέσω της εθνικής νομοθεσίας και των διεθνών κανόνων.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα Corporate Social Responsibility Europe, [www.csreurope.org](http://www.csreurope.org), τελευταία επίσκεψη: Νοέμβριος 2011.

<sup>117</sup> Βλ. Monshipouri M., Welch C., Kennedy E., “Multinational Corporations and the Ethics of Global Responsibility: Problems and Possibilities”, *Human Rights Quarterly*, vol. 25, 2003, σελ. 979.

### IV.3. Κριτική εθελοντικών αρχών για την ΕΚΕ

Η έντονη κριτική που ασκήθηκε στο Παγκόσμιο Σύμφωνο αφορά στο σύνολο τους τις μη δεσμευτικού χαρακτήρα αρχές και κανονισμούς που προκύπτουν από τα διεθνή όργανα. Ο χαρακτήρας εθελοντικής συμμετοχής στο Παγκόσμιο Σύμφωνο, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα δέσμευσης και ευθύνης. Σε ένα περιβάλλον γενικότερου προβληματισμού για το μέλλον κοινωνικών ζητημάτων μέσα στην οικονομία της παγκοσμιοποίησης, η νομιμότητα του Παγκοσμίου Συμφώνου, αμφισβητείται.

Οι κριτικές για τη νομιμότητα του Συμφώνου εστιάζουν σε δύο σημεία. Αρχικά στο γεγονός ότι το Σύμφωνο είναι ένας κώδικας συμπεριφοράς προς τις επιχειρήσεις, δίχως δέσμευση, ένα κείμενο δημοσίων σχέσεων, κατά πολλούς, δίχως ουσία. Πως γνωρίζουμε εάν η επιχείρηση η οποία υποστηρίζει πως ακολουθεί τις αρχές του Συμφώνου το κάνει πραγματικά;

Η πιο θεμελιώδης κριτική προέρχεται κυρίως από τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις αλλά και από όσους βλέπουν με επιφύλαξη την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Υποστηρίζουν λοιπόν πως είναι αναγκαία η ύπαρξη ενός υποχρεωτικού νομικού πλαισίου ως το μοναδικό δρόμο για να εξασφαλιστεί πως οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες και παράλληλα ευνοούμενες από την παγκόσμια οικονομία.

Μια άλλη ομάδα επικριτών υποστηρίζει πως η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, όπως την αντιλαμβανόμαστε σήμερα, δε θα φέρει ποτέ ουσιαστική ανάπτυξη στις υπό ανάπτυξη χώρες, ακόμη και αν οι αρχές του Συμφώνου πραγματοποιούνταν. Συχνά υποστηρίζεται πως το Σύμφωνο εξυπηρετεί το συμφέρον των μεγάλων πολυεθνικών εταιριών να «βαπτιστούν» από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών ως κοινωνικά υπεύθυνες ενώ στην πραγματικότητα δεν αλλάζουν τίποτα στην εταιρική τους συμπεριφορά.<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> Βλ. Williams, O.F., *The UN Global Compact: the Challenge and the Promise*. In *Leadership and Business Ethics*, 2008, σελ. 229-250.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

### V. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ

#### V.1. Θετικές δράσεις επιχειρήσεων αναφορικά με την ΕΚΕ

Για την καλύτερη κατανόηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης θα παρατεθούν στην ενότητα αυτή, περιπτώσεις καλών πρακτικών διαφόρων επιχειρήσεων αναφορικά με την ενσωμάτωση αξιών και πρακτικών ΕΚΕ στις επιχειρηματικές δραστηριότητές τους, δείκτες που αξιολογούν την κοινωνική υπευθυνότητα και διευκολύνουν την κοινωνικά υπεύθυνη επένδυση, καθώς και διάφορα βραβεία, που έχουν θεσπιστεί από οργανισμούς, για την επιβράβευση της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς.

Παραδείγματος χάρη η εταιρία Starbucks Coffee Co, ορίζει την ΕΚΕ ως επιχειρηματική δραστηριότητα με τρόπους που παράγουν κοινωνικά, περιβαλλοντικά και οικονομικά οφέλη προς τις κοινότητες, όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία. Κάνοντας επενδύσεις που ωφελούν τους παραγωγούς καφέ, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα, και το φυσικό περιβάλλον, η επιχείρηση βοηθά να προωθηθεί ένα βιώσιμο πρότυπο για την παγκόσμια παραγωγή και το εμπόριο υψηλής ποιότητας καφέ. Αναλαμβάνοντας δράσεις περιβαλλοντικής προσφοράς όπως οι «Πράσινες Ομάδες» και τα «προγράμματα ανακύκλωσης», η επιχείρηση έχει καθιερώσει υψηλά πρότυπα για την περιβαλλοντική ευθύνη<sup>119</sup>. Ακόμη, η διοίκηση της επιχείρησης προωθεί την αντιμετώπιση των ανθρώπων που εργάζονται για την επιχείρηση αλλά και των ενδιαφερόμενων μερών αυτής, με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Η επιχείρηση έχει αναγνωριστεί παγκοσμίως για τη δέσμευσή που αναλαμβάνει απέναντι στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως είναι οι παραγωγοί του καφέ, οι εργαζόμενοι και οι τοπικές κοινότητες, ενώ ταυτόχρονα έχει επιτύχει μεγάλο οικονομικό μέγεθος. Η εταιρεία διαθέτει ένα ανώτερο στέλεχος, σε επίπεδο Αντιπροέδρου, υπεύθυνο για την ΕΚΕ και για τη στρατηγική διαμόρφωση πολιτικών, διαδικασιών και εργαλείων, έτσι ώστε να ευθυγραμμίσει την εταιρική κοινωνική ευθύνη με την επιχειρηματική

---

<sup>119</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα Starbucks Coffee Co, <http://www.starbucks.com/responsibility>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

επιτυχία. Επίσης, έχει την εποπτεία για το περιβάλλον της επιχείρησης και τις επιχειρησιακές πρακτικές. Από το 1998, η εταιρεία έχει υποστηρίξει το πρόγραμμα για τον καφέ Conservation's International Coffee Program (CI), το οποίο ενθαρρύνει τις βιώσιμες καλλιεργητικές πρακτικές και την προστασία της βιοποικιλότητας μέσω της παραγωγής καφέ, ο οποίος καλλιεργείται και φυτρώνει κάτω από μεγάλα σκιώδη δέντρα σε τροπικά δάση, καθώς, επίσης, και της θεσμοθέτησης κατευθυντήριων γραμμών στην αγορά καφέ. Η επιχείρηση έχει αποκομίσει επαίνους για τις γενναιόδωρες πρακτικές της σχετικά με το εργατικό δυναμικό και για τη δέσμευσή της να παρέχει οφέλη προς τους εργαζομένους σε επίπεδα πλήρους, αλλά και μερικής απασχόλησης. Ως προς το ζήτημα αυτό, έχει καταλάβει ηγετική θέση με το να είναι η πρώτη εταιρεία που υιοθέτησε ένα πλαίσιο για κώδικα συμπεριφοράς με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο. Τέλος, διαθέτει πλήθος προγραμμάτων για την ενίσχυση των κοινοτήτων, όπου διατηρεί καταστήματα, καθώς επίσης και των αναπτυσσόμενων οικονομιών, όπου ο καφές καλλιεργείται, αποθηκεύεται και επεξεργάζεται<sup>120</sup>.

Ένα ακόμη παράδειγμα υιοθέτησης καλών πρακτικών επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι οι δράσεις της εταιρίας Shell η οποία αναζητά βιώσιμες λύσεις στο ζήτημα της ρύπανσης του αέρα εσωτερικού χώρου (Indoor Air Pollution - IAP). Αυτό το είδος μόλυνσης του αέρα αποτελεί την τέταρτη μεγαλύτερη απειλή για την υγεία παιδιών και γυναικών σε πολύ φτωχές χώρες του κόσμου. Ο καπνός από τις αναμμένες φωτιές γεμίζει τις οικίες με ένα βλαβερό συνδυασμό σταγονιδίων και χημικών, εκατό φορές μεγαλύτερο από τα προβλεπόμενα διεθνή πρότυπα. Με αυτό τον τρόπο διπλασιάζεται ο κίνδυνος αναπνευστικών ασθενειών στον πληθυσμό καθώς και της παιδικής θνησιμότητας<sup>121</sup>. Τον Οκτώβριο του 2004, ο Διεθνής Οργανισμός Υγείας (World Health Organization) και το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN Development Programme), χαρακτήρισε τη μόλυνση του αέρα

---

<sup>120</sup> Βλ. Starbucks Global Responsibility Report, Goals & Progress 2010, <http://www.starbucks.com/assets/goals-progress-report-2010.pdf>, τελευταία επίσκεψη, Ιανουάριος 2012.

<sup>121</sup> Βλ. Health & Environment Alliance, European Lung Foundation, Η ρύπανση αέρα εσωτερικών χώρων και οι πνεύμονες, <http://www.gr.european-lung-foundation.org/5409--.htm>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

εσωτερικών χώρων ως «δολοφόνο στην κουζίνα»<sup>122</sup>. Καθαρότερα καύσιμα, όπως ο ηλεκτρισμός και το φυσικό αέριο δεν έχουν φτάσει σε τέτοιες μακρινές αναπτυσσόμενες οικονομίες, όπου το κόστος εξοπλισμών και διανομής είναι ιδιαίτερα υψηλά.

Ο οργανισμός Shell Foundation δέσμευσε 10 εκατομμύρια δολάρια για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ρύπανσης του αέρα εσωτερικού χώρου μέσω του προγράμματός του “Breathing Space”, που αφορά την ενέργεια των νοικοκυριών και την υγεία. Η επιχείρηση συνεργάστηκε με τα ενδιαφερόμενα μέρη, κυρίως με μη κυβερνητικές οργανώσεις, και ζήτησε προτάσεις για αντιμετώπιση του προβλήματος. Στη συνέχεια, τέθηκαν σε εφαρμογή πιλοτικά προγράμματα σε διάφορες χώρες, έτσι ώστε να διερευνηθεί η ύπαρξη διαφορετικών, βασιζόμενων στην αγορά, λύσεων. Η προσπάθεια αυτή περιελάμβανε τη διαμόρφωση και πώληση καθαρότερων θερμαστών και καυσίμων, την εκπαίδευση των καταναλωτών και τη μείωση του κόστους μέσω της μαζικής παραγωγής και διανομής. Προς το παρόν, 250.000 νοικοκυριά έχουν ξεφύγει από τον κίνδυνο της ρύπανσης του αέρα εσωτερικού χώρου με την εισαγωγή προϊόντων που μειώνουν τον κίνδυνο. Μέχρι το 2008, ο στόχος είναι να φτάσει ο αριθμός των φτωχών νοικοκυριών τα 10 εκατομμύρια μέσω της χρησιμοποίησης των πόρων της πρωτοβουλίας Shell Foundation και μέσω επιχορηγήσεων από διεθνείς και εθνικούς οργανισμούς, από κυβερνητικά ή μη αναπτυξιακά προγράμματα<sup>123</sup>.

Επίσης, η εταιρία παρουσιάζει ένα ισχυρό δίκτυο εργαζομένων παγκοσμίως σε εταιρείες - μέλη του ομίλου Shell, σε αρκετές χώρες του πλανήτη μας, μεταξύ των οποίων και στη Shell Hellas A.E. Το δίκτυο εργαζομένων, θεωρείται μία από τις πλέον σημαντικές πρακτικές στην επιτυχή στρατηγική που εφαρμόζει για τη στήριξη της «Διαφορετικότητας και του μη αποκλεισμού των εργαζόμενων από τις ίσες

---

<sup>122</sup> Βλ. Joint statement WHO/UNDP/15, Indoor Air Pollution - the killer in the kitchen, 14 October 2004, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://practicalaction.org/iap\\_who](http://practicalaction.org/iap_who), τελευταία επίσκεψη: Φεβρουάριος 2012.

<sup>123</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα της Shell Foundation, <http://www.shellfoundation.org/index.php?p=home>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

ευκαιρίες» Τα τοπικά αυτά Δίκτυα Εργαζομένων έχουν την καθοδήγηση της κεντρικής Ηγετικής Ομάδας για τη Διαφορετικότητα που παρέχει τη στήριξή της σε επίπεδο ομίλου. Μέσα από τα Δίκτυα, αφενός επιδιώκεται η ανάδειξη και η ανάπτυξη των ατομικών και των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, αφετέρου προωθείται η μέγιστη αξιοποίησή τους προς όφελος των στόχων του ομίλου που είναι η ανάπτυξη, η κερδοφορία και η διατήρηση μιας παγκόσμιας ηγετικής θέσης.

Πρόσφατα, η Shell Hellas A.E. διακρίθηκε με Βραβείο Ίσων Ευκαιριών - μια πρωτοβουλίας του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας που είχε την επιστημονική υποστήριξη του ALBA Graduate Business School και την οργανωτική υποστήριξη του Συνδέσμου Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού. Επίσης, στις σημαντικές δράσεις της Shell Hellas για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εντάσσεται και τη συνεργασία της με την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για την πρόσληψη ατόμων που ζητούν άσυλο στη χώρα μας στα πρατήρια της εταιρείας<sup>124</sup>.

Μία ακόμη πολυεθνική εταιρία η οποία υιοθέτησε αρχές και πρότυπα κοινωνικής ευαισθησίας είναι η Levi Strauss & Co με τη διαμόρφωση μιας εκτεταμένης εταιρικής απάντησης στη μάστιγα του ιού AIDS το 1982. Ήταν μια από τις πρώτες επιχειρήσεις η οποία εφήρμοσε πολιτική στο χώρο εργασίας σχετικά με το ζήτημα αυτό, καθώς και εκπαίδευση και ενημέρωση όλων των εργαζομένων για τον ιό. Η επιχείρηση προώθησε εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες, σε περισσότερες από 60 χώρες, που αφορούν στην ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη μάστιγα του AIDS, την παροχή ενημερωτικού υλικού σε όλες τις θυγατρικές της, για παράδειγμα με τη μορφή βίντεο, το οποίο είναι διαθέσιμο και σε άλλες επιχειρήσεις, την προσαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος στις διάφορες ομάδες των εργαζομένων ανάλογα με τη μόρφωσή τους και τέλος τη δημιουργία ενός προγράμματος παροχής βοήθειας σε εργαζομένους στο εσωτερικό δίκτυο επικοινωνίας της επιχείρησης, το οποίο συνδέεται με τις ευρωπαϊκές θυγατρικές και ανταλλάσσονται πληροφορίες. Επίσης,

---

<sup>124</sup> Βλ. Δαμουλιανου Χ., εφημερίδα Καθημερινή, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η Shell Hellas A.E. στηρίζει τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες, 4 Ιανουαρίου 2008, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://news.kathimerini.gr/4dcgi/\\_w\\_articles\\_economyepix\\_1\\_04/01/2008\\_254303](http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyepix_1_04/01/2008_254303). τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.



τα στελέχη συνεργάζονται με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, όπως ο National AIDS Fund, και ενεργά υπεραμύνονται των ενημερωτικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το AIDS στον εργασιακό χώρο. Από το 1985, η επιχείρηση έχει διαθέσει πάνω από 25 εκατομμύρια δολάρια για την υποστήριξη τέτοιου είδους προγραμμάτων ανά τον κόσμο<sup>125</sup>.

Σύμφωνα με την επιχείρηση, οι εργαζόμενοι φορείς του AIDS, θα πρέπει να έχουν την ίδια μεταχείριση με άλλους εργαζομένους που υποφέρουν από χρόνιες νόσους. Μπορούν επίσης, να παραμένουν στην επιχείρηση όσο διάστημα είναι σε θέση να εργάζονται. Η επιχείρηση οφείλει να παρέχει πρόγραμμα υγειονομικής και νοσοκομειακής περίθαλψης για εργαζόμενους φορείς του AIDS. Επίσης για κάθε εργαζόμενο φορέα θα πρέπει να υιοθετείται ξεχωριστή προσέγγιση λόγω της συνεχούς αλλαγής των αναγκών του. Γι' αυτό το λόγο οι εργαζόμενοι ασθενείς του AIDS θα πρέπει να επιβλέπονται από προϊσταμένους που έχει πλήρη γνώση της κατάστασης της υγείας των υφισταμένων. Η επιχείρηση κατά τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού δεν εξετάζει το ενδεχόμενο κάποιος υποψήφιος να είναι φορέας του AIDS αλλά ούτε κατά τη διαδικασία της συνέντευξης επιτρέπεται η διερεύνηση αυτής της πιθανότητας. Τέλος σύμφωνα με την επιχείρηση οι διευθύνοντες είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για εργαζομένους φορείς<sup>126</sup>.

Ένα ακόμη παράδειγμα επιχείρησης που υιοθετεί κοινωνικά υπεύθυνη πολιτική κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων της στην Ελλάδα είναι η εταιρία COSMOTE<sup>127</sup>. Η

---

<sup>125</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα εταιρίας Levi Strauss & Co., <http://www.levistrauss.com/sustainability/people/hiv/aids>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

<sup>126</sup> Βλ. John P. Kohl, Alan N. Miller and Laurence Barton, "Levi's Corporate AIDS Programme, Long Range Planning", Vol. 23, No. 6, 1990, pp. 31 – 34.

<sup>127</sup> Ποινική δίωξη για απιστία και για τέσσερα ακόμη κακουργήματα ασκήθηκε για την υπόθεση της εξαγοράς της αλυσίδας της εταιρείας ΓΕΡΜΑΝΟΣ από την Cosmote, στο σκανδαλώδες τίμημα του 1,3 δισ. ευρώ. Τα σοβαρότατα αδικήματα για τα οποία απαγγέλθηκαν προσωπικές κατηγορίες σε διοικητικά στελέχη της εταιρείας Cosmote, της εταιρείας ΓΕΡΜΑΝΟΣ, σε έξι χρηματιστές και στον διευθύνοντα σύμβουλο της EUROBANK ΑΧΕΠΕΥ, καταδεικνύουν ότι υπήρξε χειραγώγηση της τιμής της μετοχής της εταιρείας, προκειμένου να πουληθεί ακριβότερα. Την ποινική δίωξη άσκησε η εισαγγελέας μετά από δικαστική έρευνα, η οποία ξεκίνησε με την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς τον Φεβρουάριο του 2007 από 17 βουλευτές του ΠΑΣΟΚ, που είχαν καταγγείλει τη συμφωνία για την εξαγορά της ΓΕΡΜΑΝΟΣ ως επιζήμια για τον ΟΤΕ. Επίσημη ιστοσελίδα εφημερίδας Έθνος, αρχείο τευχών, 12 Ιουλίου 2008, <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=22767&subid=2&pubid=1290539>.

COSMOTE, εταιρία του Ομίλου ΟΤΕ, δραστηριοποιείται και εκτός των ελληνικών συνόρων, συγκεκριμένα, στην Αλβανία, τη Βουλγαρία, και τη Ρουμανία. Η COSMOTE υλοποιεί το σύνολο του κοινωνικού της έργου στο πλαίσιο του πολυδιάστατου προγράμματός της, «Συμμετοχή». Στηρίζει και προάγει το θεσμό της Παιδείας ενισχύοντας, παράλληλα, την ελληνική περιφέρεια. Δραστηριοποιείται στους τομείς της Υγείας και της Κοινωνικής Μέριμνας δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία του παιδιού, στις ειδικές ομάδες πληθυσμού αλλά και στην εφαρμογή προγραμμάτων προληπτικής ιατρικής στην ακριτική Ελλάδα. Μεριμνά για το Περιβάλλον, πρωτίστως μέσω της καλλιέργειας της οικολογικής συνείδησης των εργαζομένων της. Επίσης, ως φυσική απόρροια της προσφοράς της μέσα από τη χορηγία των Ολυμπιακών Αγώνων, προωθεί την ιδέα του Εθελοντισμού ως μέσο έκφρασης της ανιδιοτελούς συμμετοχής σε θέματα ιδιαίτερης κοινωνικής σπουδαιότητας<sup>128</sup>. Μέσα στο 2010 η επιχείρηση προχώρησε στην απονομή υποτροφιών και τιμητικών διακρίσεων σε 36 νέους της ελληνικής περιφέρειας ύψους 189.000 ευρώ. Διέθεσε το ποσό των 325.000 ευρώ σε οκτώ κοινωφελείς οργανισμούς για το παιδί, ξεκίνησε το πρόγραμμα «Πλοήγηση στον κόσμο», εγκαθιστώντας σε σχολεία απομακρυσμένων νησιών τεχνολογικό εξοπλισμό για δωρεάν ασύρματη πρόσβαση στο διαδίκτυο. Επίσης συνέχισε το πρόγραμμα ανακύκλωσης σε όλα τα καταστήματα της εταιρίας, συγκεντρώνοντας πάνω από 12 τόνους κινητών τηλεφώνων, πάνω από 53 τόνους μπαταριών<sup>129</sup>.

Τέλος, μια ακόμη ελληνική εταιρία γνωστή για τις υπεύθυνες δράσεις και πολιτικές της είναι η ΟΠΑΠ Α.Ε η οποία εφαρμόζει στο σύνολό τους τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης, όπως αυτές έχουν οριοθετηθεί από την ελληνική νομοθεσία και τις διεθνείς πρακτικές του κλάδου. Σύμφωνα με την ίδια, η εταιρική διακυβέρνηση, ως σύνολο κανόνων, αρχών και μηχανισμών ελέγχου, βάσει των οποίων οργανώνεται

---

<sup>128</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα του Ελληνικού δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, [http://www.csrhellas.org/csr\\_last2/portal/gr/misc/351oz\\_20071113351.php3](http://www.csrhellas.org/csr_last2/portal/gr/misc/351oz_20071113351.php3), τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

<sup>129</sup> Βλ. ένθετο Business Stories, “Οι επιχειρήσεις Στυλοβάτες της ελληνικής οικονομίας προτείνουν 50 ιδέες για να βγει η Ελλάδα από την κρίση, εταιρική κοινωνική ευθύνη, ανάπτυξη, εργασιακές σχέσεις, περιβάλλον. *Το Πρώτο Θέμα*, 29 Μαΐου 2011, σελ. 12.

και διοικείται η Εταιρία, αποσκοπεί στη διαφάνεια στις σχέσεις με το επενδυτικό κοινό και στη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων και όλων όσων συνδέονται με τη λειτουργία της. Με αίσθημα ευθύνης στους συμμετέχοντες στα παιχνίδια της και στο κοινωνικό σύνολο, η ΟΠΑΠ Α.Ε. έχει αναγάγει σε θεμελιώδη αρχή της λειτουργίας της το Υπεύθυνο Παιχνίδι. Στο πλαίσιο αυτό εφαρμόζει ένα σύνολο κανόνων που σκοπό έχουν την προστασία όσων είναι επιρρεπείς στα τυχερά παιχνίδια και την αποτροπή της συμμετοχής των ανηλίκων σε αυτά. Ενισχύοντας τη θέση της, η ΟΠΑΠ Α.Ε. εφαρμόζει τα Ευρωπαϊκά Πρότυπα Υπεύθυνου Παιχνιδιού και τις Αρχές Υπεύθυνης Διαφήμισης & Marketing<sup>130</sup>.

Διαχρονικός στόχος της ΟΠΑΠ ΑΕ είναι η αξιοποίηση της επιχειρηματικής της ανάπτυξης προς δημιουργία κοινωνικού μερίσματος, μέσω των δράσεων του προγράμματος εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η επίτευξη του στόχου αυτού προϋποθέτει τη διαρκή επικοινωνία με το σύνολο της κοινωνίας, το συντονισμό των διαθέσιμων εταιρικών πόρων και τη διαρκή εξέλιξη και βελτιστοποίηση των διαδικασιών, προκειμένου να διασφαλίζεται η επιτέλεση έργου ουσίας για την κοινωνία. Κύρια χαρακτηριστικά της διαδικασίας επιστροφής κοινωνικού μερίσματος είναι η διαφάνεια επί των διαδικασιών<sup>131</sup>, καθώς και η αμεσότητα της επικοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό, τα τελευταία χρόνια η διαδικασία υποβολής αιτήσεων πραγματοποιείται μέσω του Διαδικτύου, ενώ όλες οι δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αναρτώνται στον εταιρικό ιστότοπο. Κάποιες από τις δράσεις είναι η κάλυψη των εξόδων για τον εξοπλισμό του πρώτου Ακτινοθεραπευτικού Κέντρου Παίδων στο

---

<sup>130</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα ΟΠΑΠ ΑΕ, <http://www.opap.gr/web/corporate.opap.gr/49>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2011.

<sup>131</sup> Δημοσίευμα της εφημερίδας «Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία» φέρει την εταιρεία Egon Zehnder, στην οποία εργαζόταν ο υπουργός Πολιτισμού Παύλος Γερουλάνος πριν εισέλθει στην πολιτική, να έλαβε αμοιβή αρκετών χιλιάδων ευρώ τον Ιούλιο του 2010 από τον ΟΠΑΠ, παρέχοντας υπηρεσίες εξεύρεσης ανώτατων στελεχών. Ο υπουργός αναγνώρισε ότι η εν λόγω εταιρεία πράγματι συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής στελεχών σε φορείς αρμοδιότητάς του (ΟΠΑΠ, ΕΡΤ, ΟΔΙΕ κ.λπ.), υποστηρίζοντας ωστόσο πως αυτή είναι αμισθί. Βλ. Ιωάννου Χ., 50.000 ευρώ για δωρεάν υπηρεσίες, *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*, αρ. φύλλου 1729, σελ.18.

Νοσοκομείο Παίδων «Π. & Α. Κυριακού» το 2010, και οι δωρεές σε εξοπλισμό σε διάφορα νοσοκομεία της χώρας<sup>132</sup>.

## **V.2. Έμμεση συμμετοχή επιχειρήσεων στην καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων**

Δίχως αμφιβολία οι δραστηριότητες των πολυεθνικών επιχειρήσεων<sup>133</sup> επηρεάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα. Στο βαθμό που παρέχουν επενδύσεις, απασχόληση και οικονομική ανάπτυξη στις περιοχές όπου δραστηριοποιούνται, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις συμβάλλουν θετικά στην ενίσχυση των ήδη θεσμοθετημένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, παρέχοντας ένα καλύτερο επίπεδο ζωής και παρέχοντας τα μέσα για καλύτερη υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και άλλα κοινωνικά αγαθά. Η βελτίωση της υποδομής των χωρών που φιλοξενούν πολυεθνικές επιχειρήσεις είναι επίσης σημαντική κυρίως σε χώρες με χαμηλά επίπεδα ανάπτυξης και σε υποβαθμισμένες περιοχές. Το γεγονός αυτό συμβάλλει θετικά στην πρόσβαση σε καθαρό νερό, καλές συνθήκες υγιεινής, παροχής ηλεκτρισμού και γενικότερα στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού της περιοχής.

Η πιθανότητα βλαβερών συνεπειών από τη δραστηριότητα πολυεθνικών επιχειρήσεων είναι επίσης αδιαμφισβήτητη και καταγεγραμμένη. Άμεσες παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από επιχειρήσεις περιλαμβάνουν δολοφονίες, σοβαρές πράξεις βίας και βασανιστηρίων αντιπάλων συμφερόντων ή συνδικαλιστών. Επίσης η συνενοχή των επιχειρήσεων σε δράσεις των κρατικών αρχών, οι οποίες είναι εις βάρος των δικαιωμάτων των καταναλωτών και των

---

<sup>132</sup> Βλ. ένθετο Business Stories, Οι επιχειρήσεις Στυλοβάτες της ελληνικής οικονομίας προτείνουν 50 ιδέες για να βγει η Ελλάδα από την κρίση, εταιρική κοινωνική ευθύνη, ανάπτυξη, εργασιακές σχέσεις, περιβάλλον, οπ.π. σελ. 20.

<sup>133</sup> Σύμφωνα με το Προσχέδιο Αρχών του ΟΗΕ για τις πολυεθνικές Επιχειρήσεις (United Nations Draft Code on Transnational Corporations) ως πολυεθνική επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση που αποτελείται από οικονομικές οντότητες σε δύο ή και περισσότερες χώρες, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή και τα παιδιά δραστηριότητας αυτών, η οποία δραστηριοποιείται σύμφωνα με κάποιο κοινό σύστημα λήψης αποφάσεων, συνεκτικών πολιτικών και κοινή στρατηγική μέσω ενός ή περισσότερων κέντρων λήψης αποφάσεων. Οι οικονομικές οντότητες είναι τόσο στενά συνδεδεμένες που μία ή περισσότερες έχει τη δυνατότητα να ασκήσει σημαντική επιρροή στις δραστηριότητες της άλλης και συγκεκριμένα να μοιραστεί τεχνογνωσία, πόρους και αρμοδιότητες με τις υπόλοιπες. Βλ. UNCTAD/DTCI/30(Vol. I), United Nations Conference on Trade and Development, International Investment Instruments: A Compendium, Volume I, Geneva, 1996, σελ. 161-161.

εργαζομένων είναι καταγεγραμμένες. Οι δράσεις των επιχειρήσεων μπορούν να προσβάλλουν ένα μεγάλο αριθμό προστατευμένων δικαιωμάτων. Συχνές είναι οι καταγγελίες για παραβιάσεις τόσο ατομικών και πολιτικών, όσο οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικαιωμάτων. Παραβίαση του δικαιώματος στη ζωή και στην υγεία μέσω της διάθεσης επιβλαβών προϊόντων ή την εκτενή καταστροφή του φυσικού περιβάλλοντος, παιδική εργασία στους τομείς της κλωστοϋφαντουργίας, παραβιάσεις του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής από τις εταιρίες τηλεπικοινωνίας, παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κυρίως αυτών που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και την ελευθερία του συνδικαλιζέσθε έχουν εμφανή συσχέτιση με τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων και αποτελούν αντικείμενο ενδιαφέροντος για σημαντικές καμπάνιες ενάντια στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Αυτού του είδους οι παραβιάσεις λαμβάνουν χώρα κυρίως εκτός συνόρων Ευρωπαϊκής Ένωσης επομένως η εκδίκαση τους από τα ευρωπαϊκή δικαστήρια είναι συνήθως δύσκολη.<sup>134</sup>

Η λίστα των περιπτώσεων καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων είναι μεγάλη. Δεδομένης της τεράστιας δύναμης που πολλές επιχειρήσεις έχουν πάνω στη ζωή των πολιτών της κοινότητας στην οποία δραστηριοποιούνται και σε αρκετές περιπτώσεις και στη δράση των τοπικών αρχών ή και κυβερνήσεων χωρών, η πιθανότητα θετικής συνεισφοράς για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι μικρή.<sup>135</sup>

Συμπεραίνουμε επομένως, πως ενώ η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου αποτελεί ευθύνη των κρατών. Οι επιχειρήσεις έχουν και εκείνες μεγάλο μερίδιο ευθύνης ειδικά σε τομείς όπου τα κράτη έχουν προχωρήσει σε ιδιωτικοποιήσεις ορισμένων κρατικών λειτουργιών. Σε αρκετές περιπτώσεις η συνενοχή των επιχειρήσεων στην καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων οδηγεί σε νομικές κυρώσεις. Σε άλλες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις έρχονται αντιμέτωπες με την κακή κριτική και την αποδοκιμασία των ενδιαφερόμενων μερών τους, δηλαδή των

---

<sup>134</sup> Βλ. A. McBeth, *International Economic Actors and Human Rights*, Routledge Research in International Law, 2010, σελ. 245.

<sup>135</sup> Βλ. Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, United Nations Global Compact Office, "Human Rights Translated, a Business Reference Guide", 2008, διαθέσιμο σε: [http://humanrights.unglobalcompactorg/doc/human\\_rights\\_translated.pdf](http://humanrights.unglobalcompactorg/doc/human_rights_translated.pdf), τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

καταναλωτών, των μετόχων, των εργαζομένων, των προμηθευτών κ.α., όπως έχει αναλυθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται τα δικαιώματα του ανθρώπου και να υιοθετούν υπεύθυνες πολιτικές κατά την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, πολιτικές οι οποίες είναι σύμφωνες με τις επιχειρηματικές αρχές και δεσμεύσεις της ίδιας ενώ ταυτόχρονα πλαισιώνονται από το διεθνές και περιφερειακό ρυθμιστικό πλαίσιο όπως αυτό προκύπτει μέσα από τις Συμβάσεις, τις Γενικές Αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές ως προς την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

### **V.2.1. Περιπτώσεις παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από πολυεθνικές εταιρίες**

Κρίνεται απαραίτητο επομένως για την καλύτερη κατανόηση της συνενοχής των επιχειρήσεων σε πράξεις που προκαλούν προσβολή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων να παρατεθεί μια σειρά από περιπτώσεις κατά της οποίες επιχειρήσεις, ανά τον κόσμο, συναίνεσαν στην παραβίαση της Παγκόσμιας Διακήρυξης για τα ανθρώπινα δικαιώματα, του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα, του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, των συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αλλά και πλήθος άλλων κανόνων μη δεσμευτικού χαρακτήρα, όπως αυτοί αναλύθηκαν στο τρίτο κεφάλαιο.

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα προσβολής του δικαιώματος στη ζωή (άρθρο 6, Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα) αποτελεί η υπόθεση του Συνδικάτου Εργαζομένων στη Διατροφική Βιομηχανία Sinaltrainal της Κολομβίας κατά της εταιρίας Coca Cola.<sup>136</sup> Τα στοιχεία που παρουσιάζει το Συνδικάτο Sinaltrainal είναι συγκλονιστικά. Από το 1989 έως και το 1992, εννέα συνδικαλιστές της Coca Cola δολοφονήθηκαν, κάποιοι μπροστά στο εργοστάσιο, όλοι σε περιόδους

---

<sup>136</sup> Στην Αναφορά Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, γίνεται αναφορά στις δολοφονίες συνδικαλιστών στην Κολομβία και τις Φιλιππίνες ενώ επισημαίνεται πως οι Συνδικαλιστικές Ενώσεις εργαζομένων οφείλουν να προστατεύονται από βιαιότητες και απειλές. Βλ. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions, International Labour Conference, 96th Session, 2007. σελ. 572-573.

έντασης μεταξύ συνδικάτου και εργοδοσίας, συλλογικών διαπραγματεύσεων και απεργιακών κινητοποιήσεων. Τις δολοφονίες πραγματοποίησαν ομάδες παραστρατιωτικών οι οποίες είναι υπεύθυνες για απαγωγές, βασανισμούς, απειλές κατά συνδικαλιστών και εργαζομένων. Στη Γουατεμάλα το 1980 δολοφονήθηκαν πέντε συνδικαλιστές της Coca Cola. Τα γραφεία του συνδικάτου κατελήφθησαν από στρατό και ένοπλα ιδιωτικά σώματα της εταιρείας. Σε μια τέτοια εισβολή βασανίστηκε μέχρι θανάτου ο συνδικαλιστής Edgar Aldana<sup>137</sup>.

Βέβαια παρόμοια «ατυχήματα» έχουν κατά καιρούς και άλλοι συνδικαλιστές σε πολυεθνικές. Πρόσφατα παραδείγματα, η δολοφονία του προέδρου του συνδικάτου της Nestle στις Φιλιππίνες, καθώς και η δολοφονία απολυμένου συνδικαλιστή, επίσης της Nestle, στην Κολομβία.

Συχνές είναι οι περιπτώσεις παραβιάσεων του δικαιώματος κάθε προσώπου για ένα ανεκτό επίπεδο διαβίωσης για τον ίδιο και την οικογένειά του, συμπεριλαμβανομένης της κατάλληλης διατροφής, ενδυμασίας και κατοικίας και του δικαιώματος της συνεχούς βελτιώσεως των συνθηκών διαβιώσεώς του σύμφωνα με το άρθρο 11 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα. Αναλύοντας το άρθρο, το ανεκτό επίπεδο διαβίωσης συνδέεται με την επαρκή στέγαση, την εξασφάλιση τροφής και την πρόσβαση σε νερό και συνθήκες υγιεινής. Το δικαίωμα σε επαρκή στέγαση θα πρέπει να θεωρείται ως «το δικαίωμα να ζει κανείς κάπου με ασφάλεια, ειρήνη και αξιοπρέπεια», κάτι που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, ένα βαθμό ασφάλειας στην κατοχή ακινήτων, τη νομική προστασία απέναντι σε εξώσεις διά της βίας, παρενόχληση και άλλες απειλές<sup>138</sup>.

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η τροφή είναι απαραίτητη για την επιβίωση του ανθρώπου και ουσιώδης για την εξασφάλιση των υπολοίπων δικαιωμάτων, το δικαίωμα σε επαρκή τροφή συνεπάγεται ότι η τροφή θα είναι διαθέσιμη και προσβάσιμη για όλους, σε επαρκή ποσότητα και ικανή ποιότητα για να ικανοποιήσει

---

<sup>137</sup> Βλ. Annual Report of the inter-American Commission on Human Rights 1980-1981, Resolution 33/81, Case 7403 (Guatemala), 25 June 1981.

<sup>138</sup> Βλ. General Comment No 4, The right to adequate housing (Art.11 (1)) : . 13/12/1991, σελ. 2.

τις θρεπτικές ανάγκες του ατόμου, χωρίς να προκαλεί την οποιαδήποτε βλάβη. Ο σεβασμός του δικαιώματος στην τροφή προϋποθέτει πως οι επιχειρηματικές δραστηριότητες δεν θα πρέπει να προκαλούν μόλυνση ή να καταστούν βλαβερές τις προμήθειες σε τροφή ή να μην εμποδίζουν την προσβασιμότητα σε αυτές. Σύμφωνα με την Έκθεση του Ειδικού Εισηγητή του ΟΗΕ για το δικαίωμα στην τροφή, το δικαίωμα στην τροφή δε σημαίνει μόνο πρόσβαση σε τροφή αλλά πρόσβαση στα μέσα παραγωγής της. Τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας που κατέχουν οι πολυεθνικές εταιρίες, σε συνδυασμό με την προστασία που τους προσφέρει η Συμφωνία για τα Δικαιώματα Πνευματικής Ιδιοκτησίας στον τομέα του Εμπορίου, στερούν από τους φτωχούς αγρότες την πρόσβαση στα απαραίτητα μέσα για να παράγουν την τροφή τους<sup>139</sup>.

Η διασφάλιση της πρόσβασης σε νερό και συνθήκες υγιεινής αποτελεί προϋπόθεση του ανεκτού επιπέδου διαβίωσης. Η πρόσβαση σε νερό είναι απαραίτητη για τη ζωή επομένων προϋπόθεση εκπλήρωσης άλλων δικαιωμάτων. Το νερό θα πρέπει να είναι επαρκές, ασφαλές, να υπάρχει φυσική προσβασιμότητα, και να είναι προσιτό από όλους για οικιακή χρήση. Η πρόσβαση σε νερό είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ενώ είναι προαπαιτούμενο για την πραγματοποίηση των άλλων δικαιωμάτων του ανθρώπου. Τα κράτη οφείλουν να ενεργούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η διαθεσιμότητα, η ποιότητα και η προσβασιμότητα του νερού για όλους τους πολίτες χωρίς καμία διάκριση<sup>140</sup>.

Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων μπορεί να έχει αντίκτυπο στην πρόσβαση σε νερό μέσω της μόλυνσης του ή της υπερβολικής κατανάλωσης των τοπικών αποθεμάτων επηρεάζοντας την πρόσβαση των πολιτών σε αυτό. Συναφής με το δικαίωμα διασφάλισης ενός ανεκτού επιπέδου διαβίωσης είναι η υπόθεση της εταιρίας Lapindo Brantas που δραστηριοποιείται στην Ινδονησία. Η εταιρεία καλείται να πληρώσει 320 εκατ. ευρώ ως αποζημιώσεις για έργα ανοικοδόμησης έπειτα από

---

<sup>139</sup> Βλ. Report by the Special Rapporteur on the right to food, Mr. Jean Ziegler, submitted in accordance with Commission on Human Rights resolution 2000/10, E/CN.4/2001/53, 7 February 2001, σελ. 4-5.

<sup>140</sup> Βλ. General Comment No. 15 (2002), The right to water (arts. 11 and 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) E/C.12/2002/1120 January 2003, σελ. 2.



καταστροφές που προκάλεσε γεώτρησή της κοντά στην πόλη Σουραμπάγια. Κύματα λάσπης πλημμύρισαν το Μάιο του 2006 τις κατοικίες περισσότερων από 10.000 οικογενειών της περιοχής μετά από έκρηξη ηφαιστείου λάσπης που προκλήθηκε από τις εργασίες εξόρυξης που πραγματοποίησε η εταιρία. Η υπόθεση έφτασε στα δικαστήρια μετά από καταγγελία της μη κυβερνητική οργάνωση Friends of the Earth International που ασχολείται με θέματα προστασίας του περιβάλλοντος<sup>141</sup>.

Οι επιχειρήσεις εκτός των άλλων οφείλουν να προωθούν και να σέβονται το δικαίωμα στην εκπαίδευση των εργαζομένων, των οικογενειών τους αλλά και της τοπικής κοινωνίας μέσα από δράσεις και πολιτικές που εστιάζουν στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού επιπέδου των πολιτών. Ο στόχος του δικαιώματος στην εκπαίδευση, όπως προκύπτει από τα άρθρα 13 και 14 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, είναι «η πλήρης ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας και του αισθήματος της αξιοπρέπειας». Τα άρθρα 13 και 14 προβλέπουν την υποχρέωση των κρατών για εξασφάλιση σε όλα τα παιδιά το δικαίωμα στην ελεύθερη και υποχρεωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και προοδευτικά, την εξασφάλιση δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής βασικής εκπαίδευσης για εκείνους που δεν θα μπορούσαν να ολοκληρώσουν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Το δικαίωμα στην εκπαίδευση περιλαμβάνει επίσης το δικαίωμα της πρόσβασης χωρίς καμία διάκριση στην εκπαίδευση, την ελευθερία των γονέων και των παιδιών να επιλέξουν τον τύπο εκπαίδευσης που θέλουν να λάβουν. Οι εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις πρέπει να είναι διαθέσιμες, προσιτές, πολιτιστικά και κοινωνικά αποδεκτές, ώστε να είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας. Οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να προωθούν το δικαίωμα στην εκπαίδευση μέσω της πίεσης για την προώθηση ενός εκπαιδευτικού συστήματος το οποίο αναπτύσσει ειδικευμένο προσωπικό το οποίο θα καλύψει την εκάστοτε ζήτηση από τις επιχειρήσεις της περιοχής. Οι επιχειρήσεις μπορούν άμεσα να απαγορεύσουν την απασχόληση παιδιών ή έμμεσα επηρεάζοντας όλη την αλυσίδα ανεφοδιασμού τους, να αποτρέπουν την παιδική εργασία και να προωθούν την πρόσβαση των παιδιών στην εκπαίδευση.

---

<sup>141</sup> Βλ. Friends of the earth international, Lapindo Brantas and the mud volcano Sidoarjo, Indonesia, 15 June 2007. [http://www.foeeurope.org/publications/2007/LB\\_mud\\_volcano\\_Indonesia.pdf](http://www.foeeurope.org/publications/2007/LB_mud_volcano_Indonesia.pdf), τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

Ακόμη οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα και κάποιες φορές την υποχρέωση να παρέχουν εκπαίδευση στα παιδιά των εργαζομένων και της τοπικής κοινότητας γενικότερα<sup>142</sup>.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό της Σουηδικής εταιρίας επίπλων IKEA η οποία προμηθεύεται χαλιά από την Ινδία. Το 1996 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, σε αναφορά της κάνει λόγο για μεγάλο αριθμό παιδιών εργατών στη βιομηχανία χαλιών της Ινδίας τα οποία στερούνται της βασικής εκπαίδευσης<sup>143</sup>. Σύμφωνα με στοιχεία της UNISEF πάνω από το 20% των παιδιών που εργάζονται στην κατασκευή χαλιών είναι από την περιοχή Pradesh τα οποία έχουν στερηθεί τη βασική εκπαίδευση<sup>144</sup>. Από το 2000 σε συνεργασία με τη UNISEF η IKEA χρηματοδοτεί εκπαιδευτικά προγράμματα για τα παιδιά της περιοχής συνεχίζοντας παρόλα αυτά να συνεργάζεται εμπορικά με την Ινδία.

Συνεχίζοντας την ανάλυση, θα αναφερθούμε στο άρθρο 12 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα. Το άρθρο 12 αναφέρεται στο δικαίωμα στην υγεία και αναγνωρίζει το δικαίωμα για παροχή των υψηλότερων δυνατών προτύπων για τη σωματική και ψυχική υγεία. Τα κράτη που έχουν κυρώσει το Σύμφωνο θα πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη, τη θεραπεία και τον έλεγχο των επιδημιών, συμβάλλοντας στη μείωση της θνησιμότητας, την προώθηση της υγείας και της ανάπτυξης των παιδιών και τη δημιουργία των

---

<sup>142</sup> Στο Γενικό Σχόλιο για το Άρθρο 13 του Συμφώνου για τα Οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, υπογραμμίζεται ο διπλός χαρακτήρας του αγαθού της εκπαίδευσης, ως ανθρώπινου δικαιώματος και παράλληλα ως μέσου για την επίτευξη και απόλαυση άλλων ανθρώπινων δικαιωμάτων. Σημειώνεται επίσης ότι η εκπαίδευση δεν έχει μόνο πρακτικούς στόχους καθώς «ένα καλά εκπαιδευμένο, διαφωτισμένο και ενεργό μυαλό, ικανό να διερωτάται ελεύθερα και με ευρύτητα, είναι μια από τις χαρές και τις απολαύσεις, της ανθρώπινης ύπαρξης». Βλ. General Comment No. 13, The right to education (Art. 13) - 08/12/99.E/C/ 12/1999/10, σελ. 2.

<sup>143</sup> Βλ. D. Levison, R. Anker, S. Ashraf and S. Barge, Economic and Labour Market Analysis Department (EMP/ELM) Publications, "Is child labour really necessary in India's carpet industry?", Labour Market Papers No. 15, 01 April 1996, σελ. 1-2.

<sup>144</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα της UNISEF, Breaking free from child labour, [http://www.unicef.org/india/child\\_protection\\_274.htm](http://www.unicef.org/india/child_protection_274.htm), τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

προϋποθέσεων για την εξασφάλιση της πρόσβασης όλων των πολιτών σε επαρκείς υπηρεσίες υγείας.

Οι δραστηριότητες και τα προϊόντα των επιχειρήσεων μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην υγεία των εμπλεκόμενων στην επιχειρηματική δραστηριότητα και γι' αυτό το λόγο αναμένεται ότι οι διαδικασίες και τα προϊόντα τους δεν προσκρούουν στο δικαίωμα στην υγεία των εργαζομένων, καταναλωτών και της τοπικής κοινότητας γενικότερα. Μεγαλύτερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί στις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, στα παιδιά, στους νέους, στις γυναίκες, στα άτομα με αναπηρία κ.α. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις διεθνείς Συμβάσεις και τα διεθνή πρότυπα. Ακόμα κι αν οι εργαζόμενοι συχνά δεν καλύπτονται από την εσωτερική νομοθεσία, οι επιχειρήσεις πρέπει να λάβουν μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο εμπλέκεται στην επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν εκτίθενται στους κινδύνους υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Οι φαρμακοβιομηχανίες είναι αυτές οι οποίες συχνά εμπλέκονται στην προσβολή του δικαιώματος στην υγεία όλων των πολιτών. Οι φαρμακοβιομηχανίες προχωρούν σε διαδικασίες κατοχύρωσης των δικαιωμάτων για τα νέα φάρμακα με στόχο να καλύψουν το κόστος των επενδύσεων έρευνας και ανάπτυξης. Τα νέα φάρμακα είναι, επομένως, συχνά ακριβά για τους ασθενείς. Κάτι τέτοιο είναι αντίθετο με τα όσα προβλέπονται στις διεθνείς συμβάσεις σχετικά με την πρόσβαση των πολιτών στα φάρμακα κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Γι' αυτό το λόγο πραγματοποιούνται εκστρατείες από αρκετές μη κυβερνητικές οργανώσεις, όπως είναι οι γιατροί χωρίς σύνορα, με στόχο να ασκηθεί πίεση στις φαρμακοβιομηχανίες που κρατούν διπλώματα ευρεσιτεχνίας. Υποστηρίχτηκε δικαιολογημένα επομένως ότι η αυστηρή εφαρμογή των νόμων σχετικά με τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας στις φαρμακευτικές εταιρίες οδήγησε στην αύξηση της τιμής των φαρμάκων και στη μείωση της πρόσβασης των φτωχών αναπτυσσόμενων χωρών<sup>145</sup>. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις συμβάλουν όλο και περισσότερο στο να παρέχουν οι φαρμακευτικές εταιρίες υψηλής

---

<sup>145</sup> Βλ. Επίσημη ιστοσελίδα Campaign for Access to Essential Medicines, <http://www.accessmed-msf.org/main/access-patents/>, τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2012.

ποιότητας φάρμακα στις φτωχότερες κοινότητες. Οι φαρμακοβιομηχανίες επίσης πιέζονται για να αυξήσουν την επένδυσή τους στην έρευνα και την ανάπτυξη φαρμάκων για τη θεραπεία ασθενειών που εξακολουθούν και μαστίζουν τις αναπτυσσόμενες χώρες αλλά δεν αποτελούν πλέον πρόβλημα για τις ανεπτυγμένες χώρες.

Στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας συχνά παραβιάζεται το δικαίωμα στην εργασία όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 6 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα. Το δικαίωμα στην εργασία αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων να επιλέγουν και να δέχονται ελεύθερα την εργασία τους<sup>146</sup>. Αυτό συνεπάγεται ότι κανένας δεν θα πρέπει να αναγκάζεται να ασκεί κάποια εργασία και ότι τα κράτη οφείλουν να αναπτύξουν ένα σύστημα το οποίο θα εξασφαλίζει όλους τους εργαζομένους. Η εργασία θα πρέπει να είναι «αξιοπρεπής εργασία», δηλαδή εργασία που σέβεται τα δικαιώματα του ατόμου συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ακόμη προβλέπεται η απαγόρευση της αυθαίρετης απόλυσης<sup>147</sup>.

Το δικαίωμα της εργασίας δεν εγγυάται πως όλοι θα έχουν την εργασία που επιθυμούν, ή ακόμη και μια οποιαδήποτε εργασία, αλλά απαιτεί ότι η εργασία για όλους είναι ο πρωταρχικός σκοπός των κυβερνήσεων των κρατών, ενώ προβλέπει την ανάγκη οι κυβερνήσεις να δημιουργούν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες για την επαγγελματική αποκατάσταση των πολιτών μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και γενικότερα ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων των πολιτών για την απόκτηση μιας αξιοπρεπούς εργασίας. Οι κυβερνήσεις έχουν ακόμη υποχρέωση να εξασφαλίζουν τη μη διάκριση και την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση ιδιαίτερα των μειονεκτουςών ομάδων ή των

---

<sup>146</sup> Βλ. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), ILO Convention 122 concerning Employment Policy (1964).

<sup>147</sup> Βλ. ILO Convention 158 concerning Termination of Employment (1982).

περιθωριοποιημένων ατόμων, αποφεύγοντας μέτρα τα οποία ενισχύουν τη διάκριση αυτών των ομάδων κατά την αναζήτηση εργασίας σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα<sup>148</sup>.

Συναφής με τα παραπάνω είναι η διαμάχη χρόνων μεταξύ της αυτοκινητοβιομηχανίας Toyota και της ένωσης εργαζομένων της επιχείρησης<sup>149</sup>. Ο όμιλος κατηγορήθηκε ότι παραβιάζει την πτυχή του δικαιώματος της εργασίας που αφορά την απαγόρευση της αυθαίρετης απόλυσης εργαζομένων. Το Φεβρουάριο του 2001 μέλη της ένωσης εργαζομένων της Toyota στις Φιλιππίνες πραγματοποίησαν απεργία περιμένοντας την απόφαση σχετικά με την αναγνώριση της νομιμότητας του σωματείου εργαζομένων (η νομιμότητα είχε αμφισβητηθεί από την επιχείρηση). Την ημέρα που αναγνωρίστηκε η νομιμότητα του σωματείου η επιχείρηση προχώρησε σε απόλυση 227 εργαζομένων ενώ έθεσε σε διαθεσιμότητα 64 εργαζόμενους με τη δικαιολογία Παράνομη ενώ ταυτόχρονα παραβίαζε τους «Κώδικες Συμπεριφοράς» που έχει υιοθετήσει η ίδια η επιχείρηση. Τον Αύγουστο του 2001 η εθνική επιτροπή εργασίας έκρινε την απεργία παράνομη και νόμιμες τις απολύσεις αλλά υποχρέωσε την επιχείρηση να αποζημιώσει τους απολυόμενους. Το Φεβρουάριο του 2003 το Σωματείο εργαζομένων υπέβαλε έκθεση στην Επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και σχετικά με τις παράνομες απολύσεις. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας κάλεσε την κυβέρνηση της χώρας να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ώστε η ένωση εργαζομένων και η αυτοκινητοβιομηχανία να διαπραγματευτούν με στόχο την επαναπρόσληψη των 227 εργαζομένων ή τουλάχιστον την επαρκή αποζημίωση τους<sup>150</sup>.

Περίπτωση συνενοχής πολυεθνικών επιχειρήσεων στην προσβολή της απαγόρευσης της παιδικής εργασίας αποτελεί το παράδειγμα που ακολουθεί. Στις 25 Οκτωβρίου

---

<sup>148</sup> Βλ. ILO Convention 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1960), UN Committee on Economic Social and Cultural Rights, General Comment 18, “The Right to Work”, 6 February 2006, E/C. 12/GC/18.

<sup>149</sup> Βλ. Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, United Nations Global Compact Office, “Human Rights Translated, a Business Reference Guide” οπ.π., σελ. 93.

<sup>150</sup> Βλ. ILO, 342nd Report of the Committee on Freedom of Association, GB.296/4, June 2006.

2010 το ευρωπαϊκό κέντρο για τα συνταγματικά και τα ανθρώπινα δικαιώματα (European Center for Constitutional and Human Rights) μαζί με συνεργαζόμενους οργανισμούς κατέθεσε έκθεση σχετικά με την παραβίαση των κατευθυντήριων γραμμών του ΟΟΣΑ τεσσάρων εταιριών που εμπορεύονται βαμβάκι από τρεις διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες. Η καταγγελία αφορούσε στην αγορά βαμβακιού από το Ουζμπεκιστάν για τη συλλογή του οποίου είχε χρησιμοποιηθεί παιδική εργασία. Σύμφωνα με την καταγγελία η εμπορία του βαμβακιού από τις ευρωπαϊκές εταιρίες παραβιάζει τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές εταιρίες. Η ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης υπόθεσης παιδικής εργασίας βρίσκεται στο γεγονός ότι το ίδιο το κράτος ωθεί την παιδική εργασία κατά την παραγωγή του βαμβακιού το οποίο αποτελεί και την κύρια πηγή εσόδων του κράτους<sup>151</sup>. Η αιτία βρίσκεται στο γεγονός ότι πολλές εταιρίες επωφελούνται από την φθηνή εργασία περίπου 2 εκατομμυρίων μαθητών. Μεταξύ αυτών, εταιρίες που εισάγουν και διανέμουν το συγκεκριμένο βαμβάκι στην Ευρώπη.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητεί από το Συμβούλιο και την Επιτροπή να λάβουν υπόψη τις ακόλουθες συστάσεις. Να καταδικάσουν απερίφραστα τη χρήση καταναγκαστικής παιδικής εργασίας στο Ουζμπεκιστάν, να υποστηρίξουν θερμά το αίτημα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προς την κυβέρνηση του Ουζμπεκιστάν για αποδοχή τριμερούς αντιπροσωπείας υψηλόβαθμων παρατηρητών που θα χαίρει πλήρους ελευθερίας κινήσεων και έγκαιρης πρόσβασης σε όλες τις καταστάσεις και τους συναφείς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στις βαμβακοφυτείες, προκειμένου να αξιολογήσει την εφαρμογή της Σύμβασης και να παροτρύνουν την κυβέρνηση του Ουζμπεκιστάν να διασφαλίσει τον τερματισμό της πρακτικής της καταναγκαστικής παιδικής εργασίας στην επικράτειά του και να συνεργαστεί στενά με το Διεθνές πρόγραμμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας. Να συμβάλουν μέσω του πολιτικού διαλόγου και προγραμμάτων στήριξης στις μεταρρυθμίσεις που προσανατολίζουν τον αγροτικό τομέα του Ουζμπεκιστάν στην αγορά. Να θέσουν ως στρατηγική προτεραιότητα της αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην

---

<sup>151</sup> Βλ. European Center for Constitutional and Human Rights, ECCHR Background Paper, “Cotton Produced Through Forced Child Labour? OECD Complaints Filed by ECCHR and its Partner Organizations against European Cotton Dealers”, 2010, σελ. 1-2.

Τασκένδη τον τερματισμό της πρακτικής της καταναγκαστικής παιδικής εργασίας στη βαμβακοπαραγωγή (η επιδίωξη αυτή πρέπει να αντανακλάται στην πολιτική, στις αποστολές παρατηρητών, στις αναφορές και στην οικονομική στήριξη). Να αναπτύξουν αποτελεσματικό μηχανισμό εντοπισμού των προϊόντων που παράγονται μέσω χειρίστων μορφών παιδικής εργασίας. Να υποστηρίξουν την έκκληση του Κοινοβουλίου προς τους χονδρεμπόρους και τους λιανοπωλητές βαμβακιού να παύσουν να προμηθεύονται βαμβάκι από το Ουζμπεκιστάν και να ενημερώσουν τόσο τους καταναλωτές όσο και όλους τους προμηθευτές τους για τη στάση τους. Να προσφέρουν στο Κοινοβούλιο ουσιαστική ενημέρωση ανά τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με την κατάσταση στο Ουζμπεκιστάν<sup>152</sup>.

Ζητήματα που αφορούν την ελευθερία της σκέψης, συνείδησης και θρησκείας μπορούν επίσης να προκύψουν στο εργασιακό περιβάλλον. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται τη θρησκευτική ελευθερία των εργαζομένων τους και κατά συνέπεια τις εκάστοτε θρησκευτικές πρακτικές που μπορεί να ακολουθούν οι εργαζόμενοι (π.χ. το δικαίωμα των εργαζομένων να προσεύχονται κατά τις εργάσιμες ώρες, ή να φορούν σύμβολα του θρησκεύματός τους). Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προωθούν την ανάπτυξη ανοχής και κατανόησης όσων αφορά την ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας στο περιβάλλον εργασίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση παραβίασης του δικαιώματος ελευθερίας της θρησκείας αλλά και διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων<sup>153</sup> της εργαζόμενης Nadia Eweida κατά της αεροπορικής εταιρείας British Airways. Η Nadia Eweida, υπάλληλος της αεροπορικής εταιρείας, προσέφυγε στο Ανώτατο δικαστήριο της Βρετανίας, καταγγέλλοντας την εν λόγω εταιρεία για θρησκευτικές διακρίσεις. Συγκεκριμένα το 2006 η κ. Eweida έχασε τη δουλειά της, επειδή αρνήθηκε να συμμορφωθεί με τον κανονισμό που απαγόρευε στους υπαλλήλους να φορούν εμφανή θρησκευτικά σύμβολα, στην

---

<sup>152</sup> Βλ. Σχέδιο προσωρινής Έκθεσης 2010/0323(NLE), Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Διεθνούς Εμπορίου, 2/8/2011, σελ. 8-14.

<sup>153</sup> Η καταγγελία για άμεση διάκριση δεν αναγνωρίστηκε από το δικαστήριο διότι αποδείχτηκε πως η ενάγουσα δεν υπέστη σοβαρή βλάβη για λόγους θρησκευτικών πεποιθήσεων από τη στιγμή που δεν είναι απαραίτητο για τους Χριστιανούς να φοράνε σταυρό στο λαιμό. Βλ. επίσημη ιστοσελίδα εφημερίδας The Guardian, <http://www.guardian.co.uk/uk/2008/jan/09/religion.world>, ημερομηνία δημοσίευσης άρθρου: 9 Ιανουαρίου 2008.

προκειμένη περίπτωση, το χριστιανικό σταυρό. Στη συνέχεια η εταιρεία υποχώρησε και άλλαξε την πολιτική της, επιτρέποντας στην γυναίκα να επιστρέψει στη δουλειά.

Σύμφωνα με το άρθρο 20 του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά Δικαιώματα, κάθε προπαγάνδα υπέρ του πολέμου καθώς και κάθε επίκληση εθνικού ή θρησκευτικού μίσους που αποτελεί υποκίνηση διακρίσεων, εχθρότητας ή βίας απαγορεύεται από το νόμο. Ο σεβασμός των παραπάνω δικαιωμάτων έχει ιδιαίτερη σημασία κυρίως για επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους τομείς των μέσων μαζικής ενημέρωσης και των τηλεπικοινωνιών μέσω των οποίων μπορεί εύκολα να υπάρξει προπαγάνδα. Ενδιαφέρουσα είναι η υπόθεση καταγγελίας της Γαλλικής μη κυβερνητική οργάνωση LICRA (γαλλική Ένωση εναντίον του Ρατσισμού και του Αντισημιτισμού) κατά της εταιρίας Yahoo!. Η μη κυβερνητική οργάνωση κατηγορεί τη εταιρία παροχής μηχανής αναζήτησης στο διαδίκτυο, ότι φιλοξενεί δημοπρασίες ναζιστικών αντικειμένων και ενθυμίων. Σκοπός της αντιρατσιστικής ένωσης ήταν να υποχρεώσει την αμερικανική εταιρεία να αποκλείσει την πρόσβαση των Γάλλων πολιτών στο συγκεκριμένο τμήμα των δημοπρασιών. Το Ανώτατο Δικαστήριο του Παρισιού καταδίκασε τη Yahoo! ενώ έδωσε τρίμηνη διορία στην εταιρεία να συμμορφωθεί με την καταδικαστική απόφαση <sup>154</sup>.

### **V.3. Παγκόσμια Οικονομική Κρίση και ΕΚΕ**

Παρά την τεράστια πρόοδο σε επίπεδο νομοθεσίας όσον αφορά την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, η παραβίαση τους εξακολουθεί και παραμένει εμφανής με την παγκόσμια οικονομική κρίση όχι μόνο να επιβαρύνει την υπάρχουσα κατάσταση, αλλά να δημιουργεί και νέα προβλήματα. Η παγκόσμια οικονομική κρίση διαφαίνεται να είναι μια κρίση ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ο συνδυασμός κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών προβλημάτων έχει δημιουργήσει μια κατάσταση οριακή για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παγκοσμίως. Τα εμφανή σημάδια της πολιτικής αναταραχής και βιαιότητας, προστίθενται στο αίσθημα της ανασφάλεια λόγω των ενόπλων συγκρούσεων παγκοσμίως, τις οποίες η

---

<sup>154</sup> Βλ. επίσημη ιστοσελίδα BBC-News, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/1032605.stm>, ημερομηνία δημοσίευσης άρθρου: 21 Νοεμβρίου 2000.



διεθνής κοινότητα φαίνεται ανίκανη ή απρόθυμη να αντιμετωπίσει. Σε γενικές γραμμές φαίνεται να διανύουμε μια περίοδο έλλειψης ισότητας, δικαιοσύνης και ασφάλειας. Η οικονομική κρίση σήμερα φαίνεται να είναι η χειρότερη των τελευταίων δεκαετιών αφού προκάλεσε σημαντική ύφεση της οικονομίας παγκοσμίως με σημαντικότερη επίπτωση την τεράστια ανεργία<sup>155</sup>.

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης τα δικαιώματα τα οποία πλήττονται πρώτα είναι τα εργασιακά. Η έκρηξη της μαύρης εργασίας και η καταστρατήγηση των συλλογικών συμβάσεων συνθέτουν το τοπίο σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Οι εργοδότες, με πρόσχημα την κρίση χρησιμοποιούν νόμιμα και παράνομα μέσα για να αυξήσουν τα κέρδη τους. Δεν είναι λίγοι οι επιχειρηματίες που σπεύδουν να εκμεταλλευτούν τη συγκυρία, για να ανατρέψουν κεκτημένα δεκαετιών και να δημιουργήσουν ένα νέο εργασιακό καθεστώς το οποίο θα διατηρήσουν ακόμη και μετά την κρίση. Η έκρηξη της μαύρης εργασίας, η καταστρατήγηση των συλλογικών συμβάσεων, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η καταπάτηση του ανώτατου ορίου ωρών εργασίας είναι συνήθη φαινόμενα και στη χώρα μας η οποία διανύει τη σοβαρότερη οικονομική κρίση στην ιστορία της<sup>156</sup>.

---

<sup>155</sup> Βλ. Amnesty International Report 2009, The state of the world's human rights, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://report2009.amnesty.org/sites/report2009.amnesty.org/files/documents/air09-en.pdf>, σελ. 11-14.

<sup>156</sup> Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην Έκθεση της για το 2011 εξετάσει την προσφυγή της ΓΣΕΕ για παράνομη κρατική παρέμβαση στα πλαίσια της ένταξης της Ελλάδας στο μηχανισμό οικονομικής στήριξης. Ειδικότερα γίνεται αναφορά στις συμβάσεις υπ' αριθμ. 98/1949 περί του Δικαιώματος Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγματεύσεως, 87/1948 για τη Συνδικαλιστική Ελευθερία και την Προστασία του Δικαιώματος Οργάνωσης, 154/1981 για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, 100/1951 για την Ισότητα στην Αμοιβή, 111/1958 για τις Διακρίσεις στην Απασχόληση, 156/1981 για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 138/1973 για τα Κατώτατα Ηλικιακά Όρια Εργασίας, 102/1952 για τα Ελάχιστα Επίπεδα Κοινωνικής Προστασίας, 122/1984 για την Πολιτική Απασχόλησης, 95/1949 για την Προστασία των Μισθών, 81/1947 για την Επιθεώρηση Εργασίας και 150/1978 για τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης. Η επιτροπή Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην έκθεση της κατέληξε στα εξής συμπεράσματα: Οι συνέπειες των μεταρρυθμίσεων στα πλαίσια της μνημονιακής πολιτικής, είναι ευρύτερες και υπερβαίνουν το προς εξέταση θέμα. Η ελληνική κυβέρνηση κατά την άσκηση της πολιτικής της οφείλει να σέβεται τη θεμελιώδη αρχή σύμφωνα με την οποία, οι περιορισμοί στη συλλογική αυτονομία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο πλαίσιο μιας πολιτικής σταθεροποίησης της οικονομίας, μπορούν να επιβάλλονται ως κατ' εξαίρεση μέτρο, να είναι περιορισμένες και να συνοδεύονται από κατάλληλες και επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Για τους λόγους αυτούς ζητά πλήρη ενημέρωση από την κυβέρνηση όσον αφορά στα μέτρα που λαμβάνει. Η ελληνική κυβέρνηση πρέπει να προχωρήσει σε διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να αναθεωρήσει τα περιοριστικά μέτρα που έχει ήδη λάβει, αλλά και όσα πρόκειται να λάβει επανεκτιμώντας τις επιπτώσεις τους στα δικαιώματα των εργαζομένων. Η ελληνική κυβέρνηση μέσα στο 2011 πρέπει να παράσχει μέσα στο 2011 λεπτομερή ενημέρωση στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή

Σε μια τέτοια συγκυρία, συχνά, οι πολιτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έρχονται σε δεύτερη μοίρα με τις επιχειρήσεις όχι μόνο να μην τις υιοθετούν στην επιχειρηματική τους στρατηγική, αλλά να είναι υπεύθυνες για εκατοντάδες περιπτώσεις παραβιάσεων οικονομικών, ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην προσπάθεια τους να παραμείνουν βιώσιμες κατά την περίοδο κρίσης.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις σε εθνικό επίπεδο εν μέσω οικονομικής κρίσης αφορούν κυρίως τη λήψη μέτρων που εστιάζουν, στην προστασία της οικονομίας και των θέσεων απασχόλησης. Τέτοιες παρεμβάσεις ποικίλουν από χώρα σε χώρα ως προς τη μορφή τους. Σε αρκετές περιπτώσεις πρόκειται για πολιτικές στήριξης των εθνικών οικονομιών των χωρών, σε άλλες περιπτώσεις πρόκειται για ρυθμίσεις οι οποίες έχουν τη μορφή «μνημονίων» με περιοριστικούς όρους εξωτερικού δανεισμού (π.χ. Ρουμανία, Λετονία, Ελλάδα), και σε άλλες, αναφερόμαστε σε γενικότερες ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης (π.χ. Βέλγιο). Κοινός παρανομαστής στα μέτρα που λαμβάνονται είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία με την εφαρμογή μέτρων για τη διευκόλυνση των απολύσεων, την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας, τη διαμόρφωση ενός ευέλικτου συστήματος συλλογικών συμβάσεων και διαμόρφωσης των μισθών<sup>157</sup>. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Ελλάδας. Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μιας μεθοδευμένης παρέμβασης που αποβλέπει στη γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας και τη δημιουργία όρων «εργασιακού μεσαίωνα» με τα ανθρώπινα δικαιώματα όχι απλά να έρχονται σε δεύτερη μοίρα αλλά να καταστρατηγούνται συνολικά<sup>158</sup>.

---

των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων πάνω στα θέματα που έχει γίνει η καταγγελία καθώς και πάνω στις επιπτώσεις των περιοριστικών μέτρων στην εφαρμογή της Σύμβασης υπ' αριθμ. 98. Η ελληνική κυβέρνηση πρέπει να παράσχει τα στοιχεία που θα της ζητηθούν από την αποστολή εμπειρογνομόνων στην Ελλάδα η οποία θα πραγματοποιήσει συναντήσεις με αξιωματούχους του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βλ. ILC.100/III/1A, 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and observations concerning particular countries, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151556.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf), σελ. 81-83, 333-334, 435-436, 536, 612.

<sup>157</sup> Βλ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2010, Αθήνα, Μάρτιος 2011, σελ. 14.

<sup>158</sup> Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας δημοσιεύει Έκθεση σχετικά με την Αποστολή εμπειρογνομόνων στην Ελλάδα τον Σεπτέμβριο του 2011, μετά από καταγγελίες για τη μη εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη χώρα μας. Η έκθεση υπογραμμίζει τον

Ακόμη και ως προς τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σε κάποιες περιπτώσεις οι αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δείχνουν να ακολουθούν την πορεία των τελευταίων ετών συμβάλλοντας στη δημιουργία όρων απορρύθμισης εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Παραδείγματος χάριν η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις όπως διατυπώνεται, μεταξύ άλλων, στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>159</sup>, είναι δυνατόν να αίρεται όταν κάτι τέτοιο δικαιολογείται «αντικειμενικά» και «λογικά» από «νόμιμο» στόχο ευνοώντας, ρυθμίσεις που εισάγουν διαφορετικά δικαιώματα για ορισμένες ηλικιακές κατηγορίες<sup>160</sup>. Ακόμη, σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας συχνά κοινωνικά δικαιώματα παραμερίζονται με το ευρωπαϊκό δικαστήριο να καλείται να καλύψει τυχόν κενά ερμηνείας των διατάξεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό της υπόθεσης Francisco Vicente Pereda κατά Madrid Movilidad SA<sup>161</sup> όπου σύμφωνα με την εθνική

---

σημαντικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας όσον αφορά την υποστήριξη της ελληνικής κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη και την εφαρμογή των σχετικών και κατάλληλων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και των θεσμών της σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας. Επιπλέον τονίζει την ανάγκη για άμεση ενίσχυση του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της δημιουργίας ενός εποικοδομητικού κοινωνικού διαλόγου που οικοδομεί πάνω στις παραδόσεις των κοινωνικών εταίρων και στοχεύει στην ανεύρεση αμοιβαίων και ισχυρότερων λύσεων για τις νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε. Η ΔΟΕ είναι έτοιμη να βοηθήσει την ελληνική κυβέρνηση σε όλες τους τομείς της δικαιοδοσίας της. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων ολοκλήρωσε την 82η Σύνοδο της στις 9 Δεκεμβρίου 2011. Η Επιτροπή είχε την ευκαιρία να εξετάσει την έκθεση της Υψηλού Επιπέδου Αποστολής στην Ελλάδα με αντικείμενο την εφαρμογή ενός αριθμού Συμβάσεων. Η Επιτροπή έλαβε υπόψη της την λεπτομερή και διαφωτιστική έκθεση που της επέτρεψε να αξιολογήσει τη συνολική πολύπλοκη κατάσταση στην Ελλάδα, με μια ευρεία και βαθιά κατανόηση των θεμάτων που ανήκουν στην δικαιοδοσία της. Η έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων θα είναι διαθέσιμη τον Φεβρουάριο του 2012. Βλ. International Labour Office, Report on the High Level Mission to Greece, Athens, 19-23 September 2011. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/missionreport/wcms\\_170433.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf), σελ. 57-62.

<sup>159</sup> Σύμφωνα με το πρώτο άρθρο, η οδηγία 76/207/ΕΟΚ αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των Κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής "αρχή της ίσης μεταχείρισεως."

<sup>160</sup> Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να προβλέπουν, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, ορισμένες μορφές διαφορετικής μεταχείρισεως που στηρίζονται στην ηλικία όταν η διαφορετική λόγω ηλικίας μεταχείριση δικαιολογείται «αντικειμενικά και λογικά» από νόμιμο στόχο, όπως η πολιτική για την απασχόληση, την αγορά εργασίας ή την επαγγελματική κατάρτιση, τα δε μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

<sup>161</sup> Ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του

νομοθεσία η χορηγούμενη ετήσια άδεια με αποδοχές και η αναρρωτική άδεια αφορούν μόνο στην περίοδο αναφοράς και δεν μεταφέρεται<sup>162</sup>. Με αυτή την απόφαση οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν αναρρωτική άδεια δε χάνουν το δικαίωμα χρήσης της ετήσιας άδειάς τους όταν παρέλθει ο χρόνος κατά τον οποίο οφείλουν να την λάβουν.

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση σε μια περίοδο εντεινόμενης κρίσης και αύξησης της ανεργίας δεν φαίνεται να διαφοροποιείται από την πεπατημένη των προηγούμενων ετών. Μετά από την αποτυχία ως προς την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας για το 2010<sup>163</sup> η νέα στρατηγική για το 2020 στηρίζεται, με γενικούς όρους, στην ανάπτυξη τη γνώση και την πράσινη οικονομία. Πρόκειται για ένα νέο δεκαετές αναπτυξιακό σχέδιο, προκειμένου η Ευρωπαϊκή Ένωση να αντιμετωπίσει με επιτυχία σημαντικές προκλήσεις, οικοδομώντας μια

---

χρόνου εργασίας. Η υπόθεση αφορά εργαζόμενο ο οποίος βρισκόταν σε άδεια ασθένειας κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας που είχε καθοριστεί από την επιχείρηση, λόγω εργατικού ατυχήματος που συνέβη πριν από την έναρξη της άδειας. Η ερμηνεία του άρθρου αφορά στο δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει την ετήσιά άδειά του σε διαφορετικό χρόνο γεγονός το οποίο είναι αντίθετο με την εθνική νομοθεσία.

<sup>162</sup> Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, αναφέρει ότι τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας. Επομένως απαγορεύει κάθε εθνική διάταξη ή συλλογική σύμβαση που προβλέπει ότι ο εργαζόμενος που ο οποίος βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας όπως αυτή καθορίζεται από το πρόγραμμα αδειών της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, δεν έχει δικαίωμα, αφού αναρρώσει, να λάβει την ετήσια άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από τον προκαθορισμένο.

<sup>163</sup> Η Στρατηγική της Λισσαβόνας όρισε, μεταξύ άλλων, ως στόχο για το 2010 το ποσοστό απασχόλησης στην Ε.Ε το 70 % συνολικά, 60 % για τις γυναίκες και 50% για τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομων. Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2010, μόνο πέντε χώρες υπερέβησαν το στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας: Ολλανδία, η Δανία, η Σουηδία, η Γερμανία και η Αυστρία. Σε αυτό συνέβαλλαν τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (της τάξης του 55%) παρουσίασαν η Μάλτα και η Ουγγαρία χώρες οι οποίες έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης ή απασχόλησης μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων. Η οικονομική κρίση είχε αρνητικές επιπτώσεις στα ποσοστά απασχόλησης σε όλες τις χώρες. Οι χώρες που επλήγησαν ιδιαίτερα σκληρά από την άποψη της απασχόλησης είναι οι χώρες της Βαλτικής, η Ιρλανδία και η Ισπανία. Από το πρώτο τρίμηνο του 2008 έως το πρώτο τρίμηνο του 2010, μόνο η Γερμανία δεν είχε καμία αύξηση στα ποσοστά ανεργίας. Η ανεργία αυξήθηκε στην Ιρλανδία, την Ισπανία και τη Δανία, και πολλαπλασιάστηκε στις χώρες της Βαλτικής ενώ σε όλες τις χώρες, τα ποσοστά ανεργίας είναι σημαντικά υψηλότερο μεταξύ των νέων και των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων. Βλ. J. Leschke, A. Watt, "Labour Market Impacts of the Global Economic Crisis and Policy Responses in Europe", European Trade Union Institute, διαθέσιμο: [http://www.socialwatch.eu/wcm/labour\\_market\\_impacts\\_and\\_policy\\_responses.html](http://www.socialwatch.eu/wcm/labour_market_impacts_and_policy_responses.html).

ευρωπαϊκή κοινωνία ευημερίας και ίσων ευκαιριών για όλους. Πρώτη προτεραιότητα αποτελεί ο περιορισμός της ανεργίας με την ενδυνάμωση του πλέγματος κοινωνικής προστασίας και τη δημιουργία συνθηκών άμεσης ανάπτυξης της απασχόλησης αμέσως μετά την ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κάτω από αυτές τις συνθήκες πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν πρόβλημα επιβίωσης και είναι προφανές ότι είναι αυτό το πρώτο θέμα που τους απασχολεί. Σε αυτή τη συγκυρία η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία. Μπορεί οι πόροι που διατίθενται για αυτό το σκοπό να έχουν μειωθεί αλλά ο τρόπος αντιμετώπισης κάποιων κοινωνικών θεμάτων, πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερη κοινωνική ευαισθησία. Ακόμη και η μείωση του προσωπικού που σε ορισμένες περιπτώσεις είναι αναπόφευκτη, είναι πολύ σημαντικό να γίνεται με το σωστό τρόπο με τα σωστά κριτήρια, ούτως ώστε να ελαχιστοποιούνται οι κοινωνικές επιπτώσεις<sup>164</sup>.

Έτσι, παρότι θα ήταν ασφαλώς αντίθετο στην ίδια τη φύση του καπιταλιστικού συστήματος να περιμένει κανείς από τον ιδιωτικό τομέα να αναλάβει αυτοβούλως το κοινωνικό κόστος της οικονομικής κρίσης, σε αρκετές περιπτώσεις οι επιχειρήσεις καλούνται να γίνουν «ρυθμιστές» πολλών κοινωνικών δικαιωμάτων. Χωρίς βεβαίως να θεωρείται ότι μπορούν να υποκαταστήσουν το κράτος στις από το νόμο επιβαλλόμενες υποχρεώσεις του, οι επιχειρήσεις, υποστηριζόμενες περαιτέρω και από τις αρχές του Παγκόσμιου Συμφώνου των ΗΕ, οφείλουν να αναλάβουν κοινωνικές δράσεις για την από κοινού με τον δημόσιο τομέα, καταπολέμηση της φτώχειας και της ανεργίας και την διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης<sup>165</sup>.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.), στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, της απελευθέρωσης της αγοράς, της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, εν μέσω της

---

<sup>164</sup> Βλ. Πρακτικά 1ης Περιφερειακής Συνάντησης των Τοπικών Δικτύων του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ στη Θεσσαλονίκη, 3 Φεβρουαρίου 2012 Προώθηση της συνεργασίας των Δικτύων του Παγκοσμίου Συμφώνου του ΟΗΕ στη ΝΑ Ευρώπη

<sup>165</sup> Από την Παρέμβαση του Βασίλη Τσεβρένη, εκπροσώπου του Ιδρύματος Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΙΜΔΑ) στην πρώτη περιφερειακή συνάντηση των Δικτύων Global Compact Νοτιοανατολικής Ευρώπης που διοργάνωσε το Ελληνικό Δίκτυο του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ στη Θεσσαλονίκη, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://www.globalcompactnetworkhellas.gr/portal/images/stories/events/gcnh\\_3feb2012\\_tsevrenis.pdf](http://www.globalcompactnetworkhellas.gr/portal/images/stories/events/gcnh_3feb2012_tsevrenis.pdf).

οικονομικής κρίσης, θα μπορούσε να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας. Μια επιχείρηση εκτός από την προσήλωση στον οικονομικό της ρόλο οφείλει να είναι και κοινωνικά υπεύθυνα, καλός εταιρικός πολίτης και ευαισθητοποιημένη για τη διατήρηση και τη διασφάλιση των φυσικών πόρων και των ανθρώπινων πόρων.

#### **V.4. Το Δόγμα της Σύγχρονης Εταιρικής Ευθύνης**

Οι καταναλωτές έχουν όλο και περισσότερες απαιτήσεις από τις δράσεις της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων. Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί το τελευταίο διάστημα δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη σημασία στον άνθρωπο και τα προβλήματα του, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή της κρίσης. Υπάρχει ανάγκη για νέες δράσεις, περισσότερο στοχευμένες, με συγκεκριμένα αποτελέσματα και νέα ενδιαφέροντα, εκτός από την προστασία του περιβάλλοντος. Αυτό είναι το δόγμα της σύγχρονης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Οι τομείς δραστηριοτήτων είναι πλέον πολλοί. Οι κοινωνικές ανάγκες την εποχή των συσσιτίων και της μεγάλης ανεργίας είναι ακόμα περισσότερες. Η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων, η εκπαίδευση και η διαβίου μάθηση, η καταπολέμηση της διαφθοράς, η οικονομική, ψυχολογική, εκπαιδευτική ενίσχυση μελών της κοινωνίας που το έχουν ανάγκη αποτελούν τομείς με μεγάλα περιθώρια δράσεων. Επιστήμες όπως η Κοινωνική Ανθρωπολογία και η Κοινωνική Πολιτική εξειδικεύουν και οργανώνουν τις πρωτοβουλίες που μπορεί να υλοποιηθούν και να δώσουν πραγματική ανάσα σε χιλιάδες συμπολίτες μας. Η οικονομική κρίση και τα πολλαπλά κοινωνικά προβλήματα που αυτή προκαλεί μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία για επαναπροσδιορισμό της ίδιας της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι κοινότητες και χωρίς όραμα πρακτικές μπορούν να δώσουν τη θέση τους σε δράσεις που αποβλέπουν σε πραγματική κοινωνική βελτίωση και αυτό είναι που θέλουν και περιμένουν οι καταναλωτές από την ΕΚΕ<sup>166</sup>.

---

<sup>166</sup> Βλ. Μανωλάς Χ., «Εταιρική Ευθύνη νέες τάσεις σε Ελλάδα και εξωτερικό», Εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ, αρ. φύλλου 14-15, Μάιος 2011.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

### VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή του θεωρητικού πλαισίου το οποίο καλύπτει σε όλες της εκφάνσεις της την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αρχικά, κατά την ανάλυση των διαφορετικών προσεγγίσεων για τη διατύπωση του όρου της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, διαπιστώνεται πως πρόκειται για έναν όρο σύγχρονο που μέσα από μια γενική διατύπωση, επιχειρεί να συμπεριλάβει ένα μακροσκελή κατάλογο υποχρεώσεων των επιχειρήσεων, υποχρεώσεις οι οποίες ξεπερνούν τις νομικές τους δεσμεύσεις και συντελούν στην ομαλή συμβίωση πολιτών και οικονομικών μονάδων.

Οι επιχειρήσεις από τη φύση τους δρώντας σε ένα καπιταλιστικό περιβάλλον παγκοσμιοποίησης έχουν ως μακροπρόθεσμο στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους τους συχνά αδιαφορώντας για το κόστος το οποίο συνδέεται με τη δραστηριότητα τους. Σε αυτό το σημείο έρχεται να καλύψει τα κενά της νομοθεσίας η φιλοσοφία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, η οποία εστιάζει στα οφέλη τα οποία θα έχει η επιχείρηση από την υιοθέτηση αρχών και πρακτικών οι οποίες είναι συμβατές με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την προστασία του περιβάλλοντος και την ευημερία της κοινότητας μέσα στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση. Το αντάλλαγμα μιας τέτοιας συμφωνίας είναι η αύξηση του κέρδους της επιχείρησης μέσω της ανάπτυξης της εταιρικής της φήμης.

Για τους σκοπούς της παραπάνω ανάλυσης παρουσιάστηκε ένα πλήθος κανόνων, αρχών και πρωτοβουλιών σε παγκόσμιο, σε περιφερειακό αλλά και σε επίπεδο μη κυβερνητικών οργανισμών που αφορούν τις αρχές της εταιρικής ευθύνης, τονίζοντας τον εθελοντικό τους χαρακτήρα και τη μη νομική δεσμευτικότητά τους. Σε παγκόσμιο επίπεδο, κρίθηκε αναγκαίο, αρχικά, να γίνει παρουσίαση των Διεθνών Συμβάσεων που αφορούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στη συνέχεια να αναλυθούν σε επίπεδο Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, η πρωτοβουλία του Παγκοσμίου Συμφώνου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη (Global Compact) και σε

επίπεδο Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας η Τριμερής Διακήρυξη Αρχών που αφορούν τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την κοινωνική Πολιτική. Σε περιφερειακό επίπεδο παρουσιάστηκαν αρχικά οι πρωτοβουλίες του Συμβουλίου της Ευρώπης που αφορούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ στη συνέχεια έγινε ανάλυση σε επίπεδο Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης των Κατευθυντηρίων Γραμμών για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης έγινε αναφορά στην πορεία της διαμόρφωσης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από την πράσινη βίβλο για την ΕΚΕ του 2001 μέχρι την ανανεωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη 2011-2014, ένα σχέδιο δράσης ενταγμένο στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Από την παραπάνω ανάλυση καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως ο εθελοντικός χαρακτήρας των παραπάνω πρωτοβουλιών, αποτελεί το κυριότερο πρόβλημα στην υιοθέτηση υπεύθυνων πρακτικών κοινωνικής ευθύνης από τις επιχειρήσεις.

Συχνά πολυεθνικές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τις παραπάνω αρχές εθελοντικού χαρακτήρα ως πρακτική Μάρκετινγκ για να αυξήσουν τα κέρδη τους χωρίς στην πραγματικότητα οι πολιτικές που υιοθετούν να εναρμονίζονται με τα όσα πρεσβεύουν. Γι' αυτό το λόγο και οι περιπτώσεις παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τη δραστηριότητα επιχειρήσεων παραμένουν πολυάριθμες. Ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων, πολλές από τις οποίες δηλώνουν ότι υιοθετούν αρχές εταιρικές κοινωνικής ευθύνης, παραβιάζουν άμεσα ή έμμεσα διεθνείς συμβάσεις και καταπατούν τα ανθρώπινα δικαιώματα με στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους τους. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας συνέβαλλε θετικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Καθοριστικό ρόλο μεταξύ άλλων, στην παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παίζουν τα συμφέροντα των μεγάλων πολυεθνικών εταιρειών που επιβάλλουν συγκεκριμένες πολιτικές, προκειμένου να ικανοποιήσουν τα οικονομικά σχέδιά τους. Ακόμη η πρακτική των αναπτυσσόμενων κρατών, που στο όνομα μιας αβέβαιης οικονομικής ανάπτυξης καταλύουν ατομικές και πολιτικές ελευθερίες, θεωρώντας πολυτέλεια τα δικαιώματα αυτά, αποτελεί μια σύγχρονη πραγματικότητα. Τέλος η καταλήστευση των πλουτοπαραγωγικών πηγών του Τρίτου Κόσμου και η εκμετάλλευση του ανθρώπινου δυναμικού τους για φτηνά εργατικά χέρια αποτελεί μια διαδεδομένη πρακτική.



Υπό αυτές τις συνθήκες, η επιβλαβής επιχειρηματική δραστηριότητα πολλών πολυεθνικών εταιρειών έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή των δικαιωμάτων του ανθρώπου παγκοσμίως. Φαινόμενα όπως η απαξίωση της ανθρώπινης ζωής, η στέρηση βασικών δικαιωμάτων από ομάδες πληθυσμού και ο κοινωνικός τους αποκλεισμό εξαιτίας της άνιση κατανομής του χρήματος, οι διακρίσεων εις βάρος ατόμων για τις πεποιθήσεις τους, την εθνική τους προέλευση, τη γλώσσα, τη θρησκεία τους, το χρώμα τους ή το φύλο τους, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, που διογκώνει τη φτώχεια και την πείνα, της εργασιακής εκμετάλλευσης, που συχνά οδηγεί σε σύγχρονες μορφές δουλείας, η απάνθρωπη εκμετάλλευση των παιδιών (παιδική εργασία, παιδική), η στέρηση του βασικού δικαιώματος του ανθρώπου να ζει σε ένα καθαρό φυσικό περιβάλλον, η παραβίαση της ιδιωτικής ζωής με τη βοήθεια της τεχνολογίας κ.α. είναι συχνά και εντείνονται σε περιόδους οικονομικής αστάθειας ή κρίσης.

Το πρόβλημα εντείνεται σε περιόδους οικονομικής κρίσης με χαρακτηριστικό παράδειγμα την παγκόσμια κρίση που ζούμε σήμερα. Η στιγμή που οι επιχειρήσεις περικόπτουν δαπάνες είναι τώρα. Σε αυτή την κρίσιμη καμπή είναι που η απόφαση υιοθέτησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έχει περισσότερο από ποτέ αξία και αποτελεί στρατηγική επιλογή, καθώς αντικατοπτρίζει εταιρείες με μακρόπνοο σχεδιασμό υγιούς ανάπτυξης.

Η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει στην υπονόμευση της εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας που έχει ο κόσμος προς τις επιχειρήσεις. Με δεδομένο ότι η εταιρική φήμη αποτελεί το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο μιας επιχείρησης, γιατί στηρίζεται στην εμπιστοσύνη, στην ποιότητα και στη διαφάνεια, στην παρούσα συγκυρία είναι σαφές ότι η εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο για την υγιή, βιώσιμη ανάπτυξη των εταιρειών. Ωστόσο, για να αποκατασταθεί η εμπιστοσύνη προς τις εταιρείες, η οποία είναι ουσιώδης για τη λειτουργία της οικονομίας και της κοινωνίας, πρέπει κατ' αρχάς οι ίδιες οι επιχειρήσεις να βρουν λύσεις οι οποίες θα βασίζονται μεν στη λειτουργία της αγοράς, αλλά συγχρόνως θα στοχεύουν στην αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών θεμάτων.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

- ΑΛΙΜΠΡΑΝΤΗΣ Ν., Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2005
- ΑΛΙΜΠΡΑΝΤΗΣ Ν., Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο, προκλήσεις και προοπτικές, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2008.
- ΑΜΙΤΣΗ Γ. (επιμ.), Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης – το θεσμικό πλαίσιο, εκδόσεις Παπαζήση, (ελληνική έκδοση), Αθήνα, 1999.
- ΔΑΜΟΥΛΙΑΝΟΥ Χ., εφημερίδα Καθημερινή, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η Shell Hellas Α.Ε. στηρίζει τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες, 4 Ιανουαρίου 2008, διαθέσιμο σε:  
[http://news.kathimerini.gr/4dcgi/\\_w\\_articles\\_economyerix\\_1\\_04/01/2008\\_254303](http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economyerix_1_04/01/2008_254303).
- Ε.Ε., Σχέδιο προσωρινής Έκθεσης 2010/0323</RefProc><RefTypeProc>(NLE), Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Διεθνούς Εμπορίου, 2/8/2011.
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, COM(2011) 681 τελικό, «Μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΕ 2011-2014 για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη».
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, COM(2006) 136 τελικό, «Πραγμάτωση της Εταιρικής Σχέσης για τη Μεγέθυνση και την Απασχόληση: να γίνει η Ευρώπη πόλος έλξης στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης».
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, COM (2002) 347 τελικό «Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη».
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, COM (2001) 366, Πράσινο Βιβλίο, προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, 18 Ιουλίου 2001.
- ΕΚ, κανονισμός αριθ. 761/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Μαρτίου 2001 για την εκούσια συμμετοχή οργανισμών σε κοινοτικό σύστημα οικολογικής διαχείρισης και οικολογικού ελέγχου (EMAS).
- ΕΟΚ, κανονισμός αριθ. 1836/93 του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1993 για την εκούσια συμμετοχή επιχειρήσεων του βιομηχανικού τομέα σε κοινοτικό σύστημα οικολογικής διαχείρισης και οικολογικού ελέγχου.
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: νέα εταιρική σχέση (2006/2133(INI)).

- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ, ένθετο Business Stories, “Οι επιχειρήσεις Στυλοβάτες της ελληνικής οικονομίας προτείνουν 50 ιδέες για να βγει η Ελλάδα από την κρίση, εταιρική κοινωνική ευθύνη, ανάπτυξη, εργασιακές σχέσεις, περιβάλλον. Το Πρώτο Θέμα, 29 Μαΐου 2011.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2010, Αθήνα, Μάρτιος 2011.
- ΚΑΡΒΟΥΝΗΣ Α., Εισαγωγή στην οργάνωση και λειτουργία του κράτους, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2004.
- ΚΟΥΚΙΔΗΣ Ι., Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Συνδικαλιστικές Ελευθερίες, Δίκαιο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, Τόμος 1, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997.
- ΚΟΥΚΙΔΗΣ Ι., Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Β έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995.
- ΚΟΥΛΟΥΓΛΙΩΤΗΣ Ν., Επιχείρηση και Κοινωνία, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1992.
- ΜΑΝΩΛΑΣ Χ., «Εταιρική Ευθύνη νέες τάσεις σε Ελλάδα και εξωτερικό», Εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ, αρ. φύλλου , 14-15 Μαΐου 2011.
- ΝΑΣΚΟΥ-ΠΕΡΡΑΚΗ Π., Η Σύμβαση για τα δικαιώματα του Παιδιού, Τετράδια Διεθνούς Δικαίου 17, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1990
- ΝΑΣΚΟΥ-ΠΕΡΡΑΚΗ Π., Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2008.
- ΝΑΣΚΟΥ-ΠΕΡΡΑΚΗ Π., Το άρθρο 15 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση (με ειδική συγκριτική αναφορά στα άρθρα 4 του Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και 27 της Αμερικανικής Σύμβασης δικαιωμάτων του ανθρώπου), εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1987.
- ΝΑΣΚΟΥ-ΠΕΡΡΑΚΗ Π., Το Δίκαιο των Διεθνών Οργανισμών, η θεσμική διάσταση, Ε' Έκδοση, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2011.
- ΠΑΡΑΡΑΣ Π., Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, δεύτερη έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001
- ΠΕΡΡΑΚΗΣ Σ., Διαστάσεις της Διεθνούς Προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, τόμος Α', β' έκδοση, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα Κομοτηνή, 2003.
- ΠΕΡΡΑΚΗΣ Σ., Διεθνής Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Κείμενα Διεθνούς Πρακτικής, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987.

ΡΟΥΚΟΥΝΑΣ Ε., Διεθνής Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Εστία, Αθήνα, 1995.

ΣΠΗΛΙΟΥ Α. ΜΟΥΖΟΥΛΑ, Εταιρική Διακυβέρνηση Διεθνής εμπειρία, Ελληνική πραγματικότητα, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003.

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Ε.Ε., Ψήφισμα του Συμβουλίου της 6ης Φεβρουαρίου 2003 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη (2003/C 39/02).

ΦΡΑΓΚΟΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ Χ., Ο παγκόσμιος ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων – δυναμική και αδυναμίες στην παγκόσμια διακυβέρνηση, εκδόσεις Σιδέρης, Αθήνα, 2007.

### **Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία**

ALSTON P., STEINER H., International Human Rights in the Context, Oxford University Press, 2000.

BAEHR P., Non-Governmental Human Rights Organizations in International Relations, Palgrave Macmillan, 2009.

BANTEKAS I., Corporate Social Responsibility in International law, Boston University International Law Journal, Vol. 22, Issue 2, 2004.

BOWEN H., Social Responsibility of the businessman, Harper and brothers, New York, 1953.

CARROLL A.B., “A three dimensional conceptual model of Corporate Social Performance”, Academy of management review, Vol. 4 no. 1, 1979

CARROLL A.B., “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, Business and Society Review, Vol. 38, no. 3, 1999.

CASTAL CENTRE FOR HUMAN RIGHTS LAW, International Business Leaders Forum, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, United Nations Global Compact, 2008.

COMMISSION EC PRESS RELEASE IP/02/985, Corporate Social Responsibility : new Commission strategy to promote business contribution to sustainable development, 02/07/2002

CLAIBORNE N., Non-Governmental Organizations in W. Roth, K. Briar-Lawson, Globalization, Social justice and the helping professions, State University of New York Press, Albany NY 2011.

- DONALDSON T., PRESTON L., “The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications”, *Academy of Management Review*, Vol 20 (1), 1995.
- ECCHR, European Center for Constitutional and Human Rights, Background Paper, “Cotton Produced Through Forced Child Labour? OECD Complaints Filed by ECCHR and its Partner Organizations against European Cotton Dealers”, 2010.
- EUROPEAN COMMISSION, COM (2002) 347 final, “Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development.
- EUROPEAN COMMISSION, Criteria of Copenhagen, Directorate General for Enlargement, European Communities 2007
- EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM ON CSR, Final Report, final results and recommendations, 29 June 2004.
- FREEMAN E., *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman, 1984.
- FRIEDMAN M., “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”, *New York Times Magazine*, 13th September 1970.
- FRIENDS OF THE EARTH INTERNATIONAL, Lapindo Brantas and the mud volcano Sidoarjo, Indonesia, 15 June 2007, διαθέσιμο σε: [http://www.foeeurope.org/publications/2007/LB\\_mud\\_volcano\\_Indonesia.pdf](http://www.foeeurope.org/publications/2007/LB_mud_volcano_Indonesia.pdf),
- HOLME, L., WATTS R., “Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense”, *The World Business Council for Sustainable Development*, January 2000.
- ILO, Convention 158 concerning Termination of Employment (1982).
- ILO, Convention 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1960), UN Committee on Economic Social and Cultural Rights, General Comment 18, “The Right to Work”, 6 February 2006, E/C. 12/GC/18.
- ILO, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), ILO Convention 122 concerning Employment Policy (1964).
- ILO, ILC.100/III/1A, 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and observations concerning particular countries, διαθέσιμο σε: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_151556.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf)

- ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions, International Labour Conference, 96th Session, 2007.
- ILO, 342nd Report of the Committee on Freedom of Association, GB.296/4, June 2006.
- ILO, International Labour Office, Report on the High Level Mission to Greece, Athens, 19-23 September 2011. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/missionreport/wcms\\_170433.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf)
- KAHLENBORN J., HAJDUK W., WEISS T., FEIL D., FIEDLER M., KLEIN R., Compendium of public CSR policies in the EU 2011, Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union, November 2010.
- KOHL J., MILLER A., BARTON A., “Levi’s Corporate AIDS Programme, Long Range Planning”, Vol. 23, No. 6, 1990.
- KOTLER, P., LEE, N., Corporate Social Responsibility – Doing the Most Good for your Company and your Cause, J. Wiley and Sons, Inc, New Jersey, 2004.
- LANTOS, G. P., “The boundaries of strategic corporate social responsibility”, Journal of Consumer Marketing, Vol 18, no. 7, 2001.
- LESCHKE J., WATT A., “Labour Market Impacts of the Global Economic Crisis and Policy Responses in Europe” European social watch report 2010.
- LEVISON D., ANKER R., ASHRAF S., Barge S., Economic and Labour Market Analysis Department (EMP/ELM) Publications, “Is child labour really necessary in India’s carpet industry?”, Labour Market Papers No. 15, 01 April 1996.
- MACWILLIAMS A., SIEGEL D., “Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Respective” Academy of Management Review, Vol 26, no. 1, 2001.
- MCBETH A., International Economic Actors and Human Rights, Routledge Research in International Law, 2010.
- MONSHIPOURI M., WELCH C., KENNEDY E., “Multinational Corporations and the Ethics of Global Responsibility: Problems and Possibilities”, Human Rights Quarterly, vol. 25, 2003.
- MAASTRICHT GUIDELINES on Violations of Economic Social and Cultural Rights, παρ.2, Human Rights Quarterly, Vol. 20, 1998.
- OECD, Convention on combating bribery of foreign public officials in international business transactions, 2011, διαθέσιμο σε: <http://www.oecd.org/dataoecd/4/18/38028044.pdf>.
- OECD, Principles of Corporate Governance, OECD (2004), διαθέσιμο στο: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>

- OECD, Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 edition. OECD (2011),  
 διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.
- ORGANIZATION OF AMERICAN STATES, Annual Report of the inter-American  
 Commission on Human Rights 1980-1981, Resolution 33/81, Case 7403  
 (Guatemala), 25 June 1981.
- POST J., FREDERICK W., LAWRENCE A., WEBER J., Business and Society -  
 Corporate Strategy, Public Policy, Ethics, McGraw Hill international Editions,  
 USA, 1992.
- RAJAN P., MENON A., “Cause-related Marketing: A Coalignment of Marketing  
 Strategy and Corporate Philanthropy”, Journal of Marketing, Vol. 52, 1988.
- SAGAFI-NEJAD T., DUNNING J. H., The UN and Transnational Corporation-From  
 Code of Conduct to Global Compact, Indiana University Press, 2008.
- STARBUCKS, Starbucks Global Responsibility Report, Goals & Progress 2010,  
<http://www.starbucks.com/assets/goals-progress-report-2010.pdf>, τελευταία  
 επίσκεψη, Ιανουάριος 2012.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL, Business Principles for Countering Bribery,  
 a multi-stakeholder initiative transparency international, 2009.
- TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING  
 MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY, (Third  
 edition) Geneva, International Labour Office, 2001.
- UN, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), “Sub-Commission on the Promotion  
 and Protection of Human Rights, Norms on the Responsibilities of  
 Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to  
 Human Rights”.
- UN, Economic & Social Council, Report by the Special Rapporteur on the right to  
 food, Mr. Jean Ziegler, submitted in accordance with Commission on Human  
 Rights resolution 2000/10, E/CN.4/2001/53, 7 February 2001.
- UN, General Assembly, A/CONF.151/26 (Vol. I), 12 August 1992, Rio Declaration  
 on Environment and Development.
- UN, General Comment No. 4, The right to adequate housing (Art.11 (1)) : .  
 13/12/1991.
- UN, General Comment No. 13, The right to education (Art. 13) - 08/12/99.E/C/  
 12/1999/10).

- UN, General Comment No. 15 (2002), The right to water (arts. 11 and 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) E/C.12/2002/1120 January 2003.
- UN, The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic Social and Cultural Rights, UN doc. E/CN.4/1987/17, Annex; and Human Rights Quarterly, Vol. 9, 1987
- UN, UNCTAD/DTCI/30(Vol. I), United Nations Conference on Trade and Development, International Investment Instruments: A Compendium, Volume I, Geneva, 1996.
- WHO, Joint statement WHO/UNDP/15, Indoor Air Pollution - the killer in the kitchen, 14 October 2004, διαθέσιμο σε: [http://practicalaction.org/iap\\_who](http://practicalaction.org/iap_who)
- WILLIAMS O.F., The UN Global Compact: the Challenge and the Promise. In Leadership and Business Ethics, University of Notre Dame Press, 2008.

### Ηλεκτρονικές πηγές

- ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, SA8000:2008. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.iqnet ltd.com/userfiles/SA8000/2008StdEnglishFinal.pdf> [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].
- AMNESTY INTERNATIONAL REPORT 2009, The state of the world's human rights, [online] Διαθέσιμο σε: [http://report2009.amnesty.org/sites/report2009.amnesty.org/files/documents/ai\\_r09-en.pdf](http://report2009.amnesty.org/sites/report2009.amnesty.org/files/documents/ai_r09-en.pdf) [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].
- BBC-NEWS. [online] Διαθέσιμο σε: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/1032605.stm> [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].
- BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>, [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].
- CAMPAIGN FOR ACCESS TO ESSENTIAL MEDICINES. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.accessmed-msf.org/main/access-patents/> [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].
- CERES PRINCIPLES, Ceres Principles of corporate environmental conduct. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.ceres.org/about-us/our-history/ceres-principles>, [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].
- CHEMISTRY INDUSTRY ASSOCIATION OF CANADA, The Responsible Care Ethic and Principles for Sustainability. [online] Διαθέσιμο σε:



<http://www.canadianchemistry.ca/ResponsibleCareHome/ResponsibleCareBR/EthicPrinciplesBR.aspx>, [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN MODEL CODE. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/corporate-accountability/the-ccc-model-code>, [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

CORAL ENERGY, Γενικές Επιχειρησιακές Αρχές των Εταιριών Shell, Royal Dutch Shell plc, Shell International Limited 2005. [online] Διαθέσιμο σε:  
[http://www.coralenergy.gr/media/SGBP\\_leaflet.pdf](http://www.coralenergy.gr/media/SGBP_leaflet.pdf), [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY EUROPE. [online] Διαθέσιμο σε:  
[www.csreurope.org](http://www.csreurope.org), [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

ETHICAL TRADE INITIATIVE. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.ethicaltrade.org>  
πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

FAIR LABOR ASSOCIATION. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.fairlabor.org/fla>.  
[πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

LEON H. SULLIVAN, Global Sullivan Principles of Social Responsibility. [online] Διαθέσιμο σε:  
[http://www.thesullivanfoundation.org/about/global\\_sullivan\\_principles](http://www.thesullivanfoundation.org/about/global_sullivan_principles),  
[πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

LEVI STRAUSS & CO. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.levistrauss.com/sustainability/people/hivaid>s [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

STARBUCKS COFFEE CO. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.starbucks.com/responsibility>, [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

SHELL FOUNDATION. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.shellfoundation.org/index.php?p=home> [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

THE GUARDIAN. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.guardian.co.uk/uk/2008/jan/09/religion.world> [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

UN GLOBAL COMPACT. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/Greek/index.html> [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

UNISEF, Breaking free from child labour. [online] Διαθέσιμο σε:  
[http://www.unicef.org/india/child\\_protection\\_274.htm](http://www.unicef.org/india/child_protection_274.htm) [πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΜΝΗΣΤΙΑ ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2011. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.amnesty.org.gr/wp-content/uploads/2011/05/AIR2011-Press-Pack-Greek.pdf>

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ. [online]  
Διαθέσιμο σε:  
[http://www.csrhellas.org/csr\\_last2/portal/gr/misc/351oz\\_20071113351.php3](http://www.csrhellas.org/csr_last2/portal/gr/misc/351oz_20071113351.php3)  
[πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ. [online] Διαθέσιμο σε:  
[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp), [πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ. [online]  
Διαθέσιμο σε: <http://www.csreurope.org/pages/en/declaration.html>,  
[πρόσβαση Νοέμβριος 2011].

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΕΘΝΟΣ, αρχείο τευχών, 12 Ιουλίου 2008. [online] Διαθέσιμο σε:  
<http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=22767&subid=2&pubid=1290539>  
[πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

ΟΠΑΠ ΑΕ. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.opap.gr/web/corporate.opap.gr/49>  
[πρόσβαση Ιανουάριος 2012].

ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΗ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗ. [online] Διαθέσιμο σε: <http://www.wbcsd.org/home.aspx>,  
[πρόσβαση Νοέμβριος 2011].