

Κοινωνική ευθύνη και ηθική των επιστημόνων χρηματοοικονομικής και λογιστικής Ελλάδος σε μια δυναμικά μεταβαλλόμενη κοινωνία*

ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Λ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ PhD,

Καθηγητή Ιδιωτικής Οικονομικής, Προέδρου Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Η κοινωνική προβληματική στο πλαίσιο της οποίας πραγματοποιείται
το πέμπτο συνέδριο του συνδέσμου

Το ετήσιο συνέδριο του Συνδέσμου Επιστημόνων Χρηματοοικονομικής και Λογιστικής Ελλάδος είναι πλέον καταξιωμένος θεσμός. Θεσμός που δίνει τη δυνατότητα σε μέλη και μη μέλη να βρεθούν μαζί, να συζητήσουν επιστημονικά και να συναναστραφούν κοινωνικά. Αυτό το Συνέδριο πρέπει να υπενθυμίσω ότι γίνεται σε μια εποχή έντονης κοινωνικής κινητικότητας και δυσαρέσκειας. Κοινωνικής κινητικότητας, λόγω των αλλαγών που σημειώνονται σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο ως απόρροια της παγκοσμιοποίησης, της απαίτησης για χρηστή εταιρική και κρατική διακυβέρνηση και της ολοένα αυξανόμενης ηλεκτρονικής διεξαγωγής της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Κοινωνικής δυσαρέσκειας, που είναι κατά γενική ομολογία προϊόν της συμπεριφοράς κυρίως μεγάλων και διεθνών επιχειρηματικών μονάδων, η οποία εμπεριέχει δόλο και παραπλάνηση, αλλά και επιπρόσθετα, της αδυναμίας τους να αμβλύνουν το πρόβλημα της ανεργίας των νέων και ιδιαίτερα των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

* Διευρυμένη εκδοχή χαιρετισμού του γράφοντος στο 5ο Συνέδριο Επιστημόνων Χρηματοοικονομικής και Λογιστικής Ελλάδος, που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, στις 15 και 16 Δεκεμβρίου 2006.

Οι συνέπειες της παραποίησης των λογιστικών καταστάσεων των επιχειρήσεων: η περίπτωση της εταιρείας Enron

Τα λογιστικά «μαγειρέματα» ή η παραποίηση των λογιστικών καταστάσεων των επιχειρήσεων αποτελεί ένα θέμα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος λόγω των κοινωνικοπολιτικοοικονομικών διαστάσεων του. Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται όλο και συχνότερα περιπτώσεις λογιστικής απάτης, μέσω παραποίησης λογιστικών καταστάσεων επιχειρήσεων, οργανισμών κ.ά. κυρίως στις ΗΠΑ, αλλά και στην Ευρώπη. Η πλέον χαρακτηριστική περίπτωση, από την άποψη της αναφοράς της στην επιστημονική βιβλιογραφία και στα μαζικά μέσα ενημέρωσης, αλλά και των ευρύτερων νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, είναι αυτή της Enron, του πάλαι ποτέ ενεργειακού κολοσσού των ΗΠΑ.

«Με τις πράξεις του καταδίκασε εκατοντάδες, εάν όχι χιλιάδες, ανθρώπους σε διά βίου φτώχεια». Με τη φράση αυτή, που αναφέρεται στον πρώην διευθύνοντα σύμβουλο της Enron Τζέφρι Σκίλινγκ, ο δικαστής Σλιμ Λέικ (η απόφαση δημοσιοποιήθηκε στις 29.10.2006) έγραψε τον επίλογο σε μία από τις πιο μελανές σελίδες της επιχειρηματικής ιστορίας των ΗΠΑ. Ο αμερικανός δικαστής επέβαλε στον Σκίλινγκ ποινή φυλάκισης 24 ετών, την οποία αρκετοί αναλυτές χαρακτήρισαν επεικική, με δεδομένο ότι η απάτη που ενορχήστρωσε ο ίδιος και οι συνεργάτες του ζημίωσε χιλιάδες εργαζόμενους και μετόχους της εταιρείας, προκάλεσε «σεισμικές δονήσεις» στις αγορές ανά τον πλανήτη και κλίδωσε την αξιοπιστία της Wall Street για αρκετά χρόνια. Ο Σκίλινγκ και ο Λέι (πρόεδρος της εταιρείας) με στενούς συνεργάτες τους μέσα από την Enron, με τη βοήθεια της εταιρείας Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και Συμβούλων Arthur Andersen και με τη συνδρομή υψηλά ιστάμενων φίλων τους στην Ουάσιγκτον, παραποιούσαν επί σειρά ετών τα λογιστικά βιβλία της Enron. Με τη μέθοδο της δημιουργικής λογιστικής, εμφάνιζαν την εταιρεία κερδοφόρα, ενώ την ίδια στιγμή βυθιζόταν στα χρέη και τις ζημιές. Η αίτηση που κατέθεσε για να κηρυχθεί σε πτώχευση στα τέλη του 2001, ήταν η αρχή του τέλους για την εταιρεία και τη διοίκησή της. Το «κανόνι» της Enron ήταν το πιο νηρό στα χρονικά των επιχειρήσεων, πυροδότησε ένα κύμα αποκαλύψεων άλλων λογιστικών σκανδάλων στις ΗΠΑ και στον υπόλοιπο πλανήτη και αποτέλεσε αφορμή για την ευρύτερη μεταρρύθμιση στο αμερικανικό εμπορικό, χρηματιστηριακό και εταιρικό δίκαιο μετά το μεγάλο κραχ της δεκαετίας του '30¹. Επίσης το

¹ Ο καθηγητής Jeffrey N. Gordon στην εργασία του με τίτλο “What Enron Means for the Management and Control of the Modern Business Corporation. Some Initial Reflections”, University of Chicago Law Review, summer 2002, σημειώνει ότι το λιγότερο, τα ακόλουθα τέσσερα προβλήματα ανακύπτουν για το παραδεδομένο μοντέλο εταιρικής διακυβέρνησης: πρώτον, παρέχει ακόμη ένα σύνολο λόγων που αμφισβητούν την ισχύ της υπόθεσης της αποτελεσματικής κεφαλαιαγοράς, δεύτερον, υπονομεύει την πίστη στο μηχανισμό εταιρικής διακυβέρνησης – τον ελεγκτικό ρόλο (ρόλο παρακολούθησης) του Διοικητικού Συμβουλίου – που η λειτουργία του αποτελεί υποκατάστατο για την ελεύθερη πρόσβαση των μετόχων στην αγορά εταιρικού ελέγχου, τρίτον, προτείνει την ύπαρξη «αντισταθμίσεων» (trade-offs) στη χρησιμοποίηση των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών στο πακέτο αμοιβής των διευθυντικών στελεχών και τέταρτον, δείχνει το «φτωχό» ταίριασμα μεταξύ συστημάτων αμοιβών εργαζομένων, που βασίζονται στις μετοχές και στο σχεδιασμό συνταξιοδότησης των εργαζομένων. Βλ. επίσης Mark Jickling, “The Enron Collapse: an overview of financial issues”, CSR Report for Congress, March 2002. Alfred M. King, “ENRON: an affront to financial managers”, Strategic Finance, July 2002.

άπλετο φως που έπεσε μετά την κατάρρευση της Enron, αποκάλυψε το «μακρύ χέρι» των μάντζερ πολλών ακόμη επιχειρήσεων στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού, όπως η World-com, η Tyco International, η Adelphia και η Quest, που επίσης ενεπλάκησαν σε λογιστικά σκάνδαλα.

Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων και η «υποβάθμιση» των πτυχίων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Η ανεργία αποτελεί σοβαρότατο κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα, ιδιαίτερα δε η ανεργία των νέων. Μια πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ για την «Ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα» έδειξε τα ακόλουθα: Ένας στους δύο άνεργους μακράς διάρκειας είναι νέος, ένας στους τέσσερις άνεργους νέους έχει αποφοιτήσει από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ένας στους δέκα από την τριτοβάθμια. Η ίδια έρευνα αποκαλύπτει μια γενική άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου της ομάδας-στόχου (νέοι ηλικίας από 15 έως 29 ετών).

Η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου δεν λειτουργεί στο βαθμό που θα έπρεπε ως μηχανισμός άμβλυνσης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των ατόμων, αν λάβουμε υπόψη τις εξελίξεις την τελευταία δεκαετία. Μπορεί αρχικά, η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου να οδήγησε στα επιθυμητά αποτελέσματα, διαχρονικά όμως φαίνεται να οδηγεί στα αντίθετα αποτελέσματα: η αύξηση του αριθμού των ατόμων – ειδικά των νέων – που έχουν τελειώσει τη δευτεροβάθμια και ειδικά την τριτοβάθμια εκπαίδευση οδηγεί κατά κάποιον τρόπο σε «κορεσμό» και «υποβάθμιση» τόσο των διπλωμάτων μέσης εκπαίδευσης, όσο και των πτυχίων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι ένα απολυτήριο Λυκείου ή ακόμη και ένα πτυχίο πανεπιστημίου δεν αποτελεί πια εγγύηση ούτε για την εξεύρεση εργασίας, ούτε για την εξεύρεση θέσεων πλήρους απασχόλησης.

Αυτή η πραγματικότητα έχει οδηγήσει αρκετούς αναλυτές να υποστηρίζουν ότι τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης βγάζουν στρατιές ανέργων, αφού η αγορά εργασίας είναι υπερκορεσμένη ή έχει πια άλλες ανάγκες. Και αυτό γιατί, στο πλαίσιο των μεταβαλλόμενων συνθηκών της αγοράς, ενώ οι γνώσεις, οι δυνατότητες και το περιεχόμενο των ειδικοτήτων και των επαγγελμάτων διαφοροποιούνται συνεχώς, οι παρέχοντες τα εφόδια αυτά μένουν να παρακολουθούν αυτές τις αλλαγές, ανίκανοι να ανταποκριθούν άμεσα.

Η εικόνα της ποιοτικής ανισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας στο χώρο των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να συμπληρωθεί με ένα σημαντικό στοιχείο της ελληνικής κουλτούρας. Η όλη κουλτούρα μας είναι γνωστό ότι εμπειριέχει την προσδοκία, τόσο των φοιτητών, όσο και των οικογενειών τους, ότι το πτυχίο οδηγεί ή θα πρέπει να οδηγεί σε ταχύτερη και καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση.

Στη χώρα μας κανένας γονιός, είτε είναι εργάτης είτε αγρότης είτε μικροεπαγγελματίας, δεν θέλει τα παιδιά του να ακολουθήσουν το δικό του επάγγελμα. Όνειρό του είναι να τα σπουδάσει με κάθε θυσία, για να αλλάξει τη μοίρα τους με μια καλύτερη από τη δική του επαγγελματική σταδιοδρομία.²

Κερδοφορία των επιχειρήσεων, εταιρική κοινωνική ευθύνη και εταιρική ηθική

Η ίδρυση, λειτουργία και επέκταση της επιχειρηματικής οντότητας, είτε στο εσωτερικό της χώρας είτε εκτός των συνόρων της, απαιτεί την άντληση κεφαλαίων από τις χρηματαγορές και κεφαλαιαγορές. Οι χρηματοδότες-επενδυτές (επιχειρηματικοί φορείς, πιστωτές), που παρέχουν αυτά τα κεφάλαια, επιθυμούν σε αντάλλαγμα μια ικανοποιητική απόδοση και την ασφαλή επιστροφή (επανάκτησή) τους. Το έργο της διοίκησης της επιχείρησης, σύμφωνα με την εντολή που έχει πάρει από τη Γενική Συνέλευση, είναι η ικανοποίηση των στόχων των επενδυτών. Αυτό σημαίνει κερδοφορία. Όμως δεν θα πρέπει να μας διαφύγει ότι επιχειρηματική οντότητα και κοινωνία είναι συνυφασμένες. Αυτή η διαπίστωση είναι η θεμελιώδης ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Εταιρική κοινωνική ευθύνη (corporate social responsibility – CSR), σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Παγκόσμια Τράπεζα, είναι «ένας όρος που περιγράφει τις υποχρεώσεις της επιχείρησης, για τις οποίες θα είναι υπόλογη, σε όλους τους συμμετόχους της, σε όλο το φάσμα των λειτουργιών και των δραστηριοτήτων. Οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εξετάζουν, όταν λαμβάνουν αποφάσεις, το πλήρες εύρος της επίδρασής τους στην τοπική κοινωνία, την ευρύτερη κοινωνία και το περιβάλλον, εξισορροπώντας ταυτόχρονα τις ανάγκες των συμμετόχων (π.χ. των εργαζομένων, καταναλωτών, προμηθευτών και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα) με την ανάγκη πραγματοποίησης κέρδους». Κατά την άποψη του καθηγητή D. J. Wood η βασική ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι ότι επιχειρηματική οντότητα και κοινωνία συνδιαπλέκονται, παρά το ότι αποτελούν χωριστές οντότητες³. Επίσης θα πρέπει να προστεθεί η άποψη του Lord Sieff, πρώην προέδρου του ΔΣ της Marks and Spencer plc: Η επιχειρηματική οντότητα τότε μόνο συνεισφέρει πλήρως σε μια κοινωνία, αν είναι αποτελεσματική (με την έννοια της οικονομικότητας), κερδοφόρα και κοινωνικά υπεύθυνη. Πρέπει να τονισθεί ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αντικατοπτρίζει οικειοθελή δράση των επιχειρήσεων και είναι συμπεριφορά πάνω και πέρα από τις απαιτήσεις του ισχύοντος νομικού πλαισίου.

² Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων και η αντιμετώπισή του εξετάζεται στην εργασία του Δημήτριου Α. Παπαδόπουλου, «Ενθάρρυνση και Στήριξη της Επιχειρηματικότητας στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση των Χωρών της Νοτιοανατολικής Ευρώπης: Η Περίπτωση του Πανεπιστημίου Μακεδονίας», υπό έκδοση στο Αρχείο Οικονομικής Ιστορίας.

³ Wood, D.J., “Corporate Social Performance revisited”, *Academy of Management Review*, vol. 16, 1991, pp 691-718.

Το πεδίο μελέτης και εμπειρικής διερεύνησης της CSR, σύμφωνα με τους υποστηρικτές της, καλύπτει ένα μεγάλο εύρος θεμάτων. Πράγματι, ο οργανισμός CSR Europe⁴, που έχει μέλη μεγάλες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, αναφέρει τα ακόλουθα θέματα, ως αποτελούντα αντικείμενο μελέτης και εμπειρικής διερεύνησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης:

- Χώρος δουλειάς (εργαζόμενοι)
- Αγορά (πελάτες, προμηθευτές)
- Περιβάλλον
- Τοπική κοινωνία και ευρύτερη κοινωνία
- Ηθική και
- Ανθρώπινα δικαιώματα⁵

Η διαμάχη μεταξύ των υποστηρικτών και των διαφωνούντων είναι αν η ενσωμάτωση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στη γενικότερη λειτουργία και στρατηγική της επιχείρησης την κάνει πιο ανταγωνιστική και κερδοφόρα. Αρκετές μελέτες επιβεβαιώνουν ότι το κοινωνικό (μη χρηματοοικονομικό) στοιχείο βελτιώνει τη χρηματοοικονομική επίδοση της επιχείρησης. Όμως υπάρχουν και μελέτες που δείχνουν ουδέτερη ή αρνητική επίδραση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στη χρηματοοικονομική επίδοση της επιχείρησης.

Η διασφάλιση των συμφερόντων των ιδιοκτητών, πιστωτών και των άλλων συμμετόχων της επιχείρησης, σε καμία περίπτωση δεν δικαιολογεί την υιοθέτηση από μέρους της διοίκησης πρακτικών που να περιέχουν δόλο ή παραπλάνηση. Η μεγιστοποίηση της χρηματοοικονομικής επίδοσης – της αξίας της επιχείρησης – σε καμία περίπτωση δεν δικαιολογεί την αύξηση της τιμής της μετοχής με ανήθικους τρόπους (unethical ways). Η επιχειρηματική δράση στην καθημερινή πρακτική κάνει φανερό, ότι η ακεραιότητα και η επαγγελματική ηθική είναι βασικές συνθήκες για την αποτελεσματικότητα και την επιβίωση του οργανισμού.

Η εταιρική ηθική ή δεοντολογία αναφέρεται σε εσωτερικά και εξωτερικά πρότυπα ή κώδικες συμπεριφοράς, που χρησιμοποιούνται όχι μόνο για να ρυθμίσουν τη συμπεριφορά των ατόμων ή των ομάδων, αλλά επίσης για να προσδιορίσουν τι είναι σωστό ή λάθος, καλό ή κακό. Η μη ηθική ή ανήθικη συμπεριφορά είναι πράξεις αντίθετες στα ηθικά πρότυπα ή κώδικες συμπεριφοράς που έχει καθιερώσει η κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό η ιδέα ενός επιχειρησιακού κώδικα ηθικής είναι πιθανότατα το σημαντικότερο θέμα, για τη δυναμικά μεταβαλλόμε-

⁴ CSR Europe, Communicating Corporate Social Responsibility, CSR Europa, Brussels, 2000.

⁵ Το περιεχόμενο που παίρνει ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο πλαίσιο των ελληνικών τραπεζών περιγράφεται στην εργασία του Αλέκου Λιδωρίκη, «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Τράπεζες: ο σύγχρονος τρόπος μανάτζμεντ», Δελτίο Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, Ιανουάριος, Φεβρουάριος, Μάρτιος 2006, σελ. 69-83.

νη κοινωνία όπου ζούμε. Η ανάπτυξη ενός κώδικα ηθικής μέσα σε μια επιχείρηση, προάγει την ηθική συμπεριφορά διότι:

- διευκρινίζει τις προσδοκίες της επιχείρησης αναφορικά με τη συμπεριφορά των εργαζομένων της και
- δηλώνει ότι η επιχείρηση περιμένει από τους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν τις ηθικές διαστάσεις των αποφάσεων και πράξεών τους.

Ο Moeller τονίζει σχετικά με αυτό το θέμα ότι «... οι κώδικες ηθικής αποδεικνύονται συχνά πιο αποτελεσματικοί από τους κρατικούς κανονισμούς, όσον αφορά την πρόληψη κινδύνων, τη βελτίωση (εξανθρωπισμό) του εργασιακού χώρου και την αύξηση της παραγωγικότητας»⁶.

Οι Stephen D. Potts and Ingrid Lohr Matuszewski⁷ εκφράζουν μια παρόμοια άποψη, στο πλαίσιο των νομοθετικών ενεργειών της κυβέρνησης των ΗΠΑ, προκειμένου να αντιστρέψουν το αρνητικό κλίμα που δημιουργήθηκε από τα σημαντικά σκάνδαλα του 2002 (π.χ. Enron). Η κυβέρνηση των ΗΠΑ δημιούργησε διάφορους νόμους και κανονισμούς, προκειμένου να αποκαταστήσει την τρωθείσα εταιρική αξιοπιστία. Οι S. D. Potts and I. L. Matuszewski, υπεύθυνοι του Ethics Resource Center, παρ' ότι επιδοκιμάζουν τέτοιου είδους ενέργειες, δεν πιστεύουν ότι είναι επαρκείς. Υποστηρίζουν μια ευρύτερη θεώρηση της εταιρικής ηθικής και των θεμάτων της εταιρικής διακυβέρνησης. Θεωρούν ότι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων θα πρέπει να προχωρήσουν πέρα από τις απαιτήσεις του θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου, προκειμένου να δημιουργήσουν αποτελεσματικά προγράμματα για να γνωστοποιήσουν τις εταιρικές ηθικές αξίες. Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι αυτές οι αξίες γίνονται κατανοητές και εφαρμόζονται σε δύσκολες περιπτώσεις.

Το Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής του Ηνωμένου Βασιλείου (Institute of Business Ethics, UK) προέβη το 2003 στην έκδοση ενός βιβλίου με τίτλο “Does Business Ethics Pay?”. Σε αυτή τη μελέτη συγκρίνονται οι χρηματοοικονομικές επιδόσεις δύο κατηγοριών επιχειρήσεων: εκείνων με αποδείξιμη δέσμευση σε ηθική συμπεριφορά και εκείνων χωρίς. Η μέτρηση της χρηματοοικονομικής επίδοσης έγινε με τη χρήση διαφόρων δεικτών και κάλυπτε χρονικό ορίζοντα πέντε ετών. Οι ηθικές επιχειρήσεις με βάση το δείκτη Οικονομικής Προστιθέμενης Αξίας (Economic Value Added) παρουσίασαν καλύτερα αποτελέσματα σε τέσσερα από τα πέντε έτη⁸.

⁶ Moeller C., “Corporate Codes of Ethics: A Review”, Management Review, September 1980, pp 60-62.

⁷ Stephen Potts D. and Ingrid Lohr Matuszewski, “Ethics and Corporate Governance”, Ethics and Corporate Governance, April 2004, pp 177-179.

⁸ Curtis C., “Ethical Corporations are still more Profitable”, Strategic Finance, June 2003, pp 22-24. C. Curtis, “More Evidence of Better Financial Performance”, Strategic Finance, November 2003, pp 2-4.

Αποστολή και κοινωνική ευθύνη των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

Οι συζητήσεις, οι πολιτικές διεργασίες και τα δημοσιεύματα για τη μορφή που πρέπει να πάρει το πανεπιστήμιο κατά τον 21ο αιώνα έχουν πληθύνει τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Τα πανεπιστήμια στην Ελλάδα αλλά και διεθνώς βρίσκονται σε μια δύσκολη καμπή. Οι αιώνες λειτουργίας του πανεπιστημιακού θεσμού έχουν σωρεύσει πάνω του υπερβολικά πολλές, συχνά αντιτιθέμενες προσδοκίες από αυτόν. Ποιες είναι αυτές οι προσδοκίες; Ποια είναι η αποστολή ή οι αποστολές του πανεπιστημίου;

Ο José Ortega Y Gasset, ισπανός καθηγητής, δοκιμογράφος, εκδότης-επιμελητής, φιλόσοφος και πολιτικός, επιχειρεί πριν από εβδομήντα έξι χρόνια να απαντήσει στο ομολογουμένως «καυτό» θέμα στην Ισπανία του Μεσοπολέμου⁹. Η πρώτη αποστολή που πρότεινε ήταν η επαγγελματική εκπαίδευση των φοιτητών. Μαζί με τη διδασκαλία της κουλτούρας, το πανεπιστήμιο θα διδάξει το φοιτητή, με τις πιο νηφάλιες, άμεσες και αποτελεσματικές διανοητικές μεθόδους, να είναι ένα καλός γιατρός, ένας καλός δικαστής, ένας καλός καθηγητής των μαθηματικών ή της ιστορίας σε ένα ίδρυμα. Ως δεύτερη αποστολή του πανεπιστημίου προτείνεται η επιστημονική έρευνα και η προετοιμασία των μελλοντικών ερευνητών. Ο Ortega ήταν υπέρ της δημοκρατίας. Όμως μια δημοκρατία χρειάζεται ηγέτες. Κατά τον Ortega, όσοι ασκούσαν διανοητικά επαγγέλματα, επειδή είχαν την ευθύνη να καθοδηγήσουν την κοινωνία, χρειαζόνταν εκπαίδευση στην ανάλυση αυτών των ευθυνών. Η εκπαίδευση στην άσκηση της πολιτικής αρχηγείας ήταν η τρίτη αποστολή του πανεπιστημίου. Κάθε άτομο έχει την ευκαιρία και το καθήκον, κατά τον Ortega, να κατευθύνει το ίδιο τη ζωή του. Το πανεπιστήμιο λοιπόν θα πρέπει να διδάξει στο φοιτητή όσα αυτός χρειάζεται να γνωρίζει για να ζήσει τη ζωή του. Θα πρέπει να συμβάλει στη δημιουργία ενός πεπαιδευμένου ατόμου: να το τοποθετήσει στο ύψος της εποχής του. Για να συμβεί αυτό, κάθε άτομο πρέπει να έχει μια ιδέα του κόσμου και των πραγμάτων μέσα σε αυτόν, να κατανοήσει την κουλτούρα της εποχής του. Διαφορετικά το άτομο είναι καταδικασμένο σε μια ζωή υποδεέστερη, δυσκολότερη, οδυνηρή και τραχιά – στη ζωή ενός υπανθρώπου. Έτσι, προκύπτει η τέταρτη αποστολή του πανεπιστημίου κατά τον Ortega: να δημιουργεί έναν καλύτερο άνθρωπο, που βλέπει ξεκάθαρα τους δρόμους που ανοίγονται στη ζωή του.

Η αποστολή του ελληνικού πανεπιστημίου περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 1268/1982:

⁹ José Ortega Y Gasset, Η Αποστολή του Πανεπιστημίου, (επιστημονική επιμέλεια-εισαγωγή Παναγιώτης Γ. Κιμουρτζής), Εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, Αθήνα 2006.

«2. Η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ), που έχουν ως αποστολή:

- i) Να παράγουν και να μεταδίδουν τη γνώση με την έρευνα και τη διδασκαλία και να καλλιεργούν τις τέχνες.
- ii) Να συντείνουν στη διαμόρφωση υπεύθυνων ανθρώπων με επιστημονική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική συνείδηση και να παρέχουν τα απαραίτητα εφόδια που θα εξασφαλίζουν την άρτια κατάρτισή τους για επιστημονική και επαγγελματική σταδιοδρομία.
- iii) Να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των κοινωνικών, πολιτιστικών και αναπτυξιακών αναγκών του τόπου.

3. Στα πλαίσια της αποστολής τους τα ΑΕΙ οφείλουν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της ανάγκης για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και διαρκή επιμόρφωση του λαού.»

Η κοινωνική ευθύνη και ηθική του Συνδέσμου Επιστημόνων Χρηματοοικονομικής και Λογιστικής Ελλάδος

Η διάχυτη κοινωνική δυσαρέσκεια που απορρέει από τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων, η οποία εμπεριέχει αρκετές φορές παραπλάνηση και έλλειψη ισχυρής βούλησης για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας των νέων, μπορεί να αμβλυθεί, αν τόσο τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας, όσο και οι επιχειρηματικοί οργανισμοί, ανταποκριθούμε στην κοινωνική ευθύνη μας.

Η ευθύνη μας ως μέλη ΔΕΠ προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου 1§3 του ν. 1268/1982: «...Να συντείνουν στη διαμόρφωση υπεύθυνων ανθρώπων με επιστημονική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική συνείδηση και να παρέχουν τα απαραίτητα εφόδια που θα εξασφαλίζουν την άρτια κατάρτισή τους για επιστημονική και επαγγελματική σταδιοδρομία...».

Η πεποίθησή μου είναι ότι όλοι οι συνάδελφοι του Συνδέσμου δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους για την άρτια εκπαίδευση¹⁰ και κατάρτιση, προκειμένου οι φοιτητές να έχουν μια πετυχημένη επιστημονική και επαγγελματική σταδιοδρομία. Όμως αυτό δεν είναι αρκετό. Η κοινωνία απαιτεί να δώσουμε εξίσου τον καλύτερο εαυτό μας, ώστε οι απόφοιτοι να είναι υπεύθυνα άτομα με επιστημονική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική συνείδηση. Θα πρόσθετα δε άτομα με ακεραιότητα και επαγγελματική ηθική, ώστε να οδηγήσουν τους οργανισμούς (ιδιωτικούς, δημόσιους), στους οποίους θα ενταχθούν, σε κοινωνικά επιθυμητή αποτελεσματικότητα, ανάπτυξη και βιωσιμότητα.

Εκφράζω τη βεβαιότητά μου ότι θα ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις της κοινωνίας.

¹⁰ Ο ρόλος της εκπαίδευσης ως ένα ισχυρό μέσο εμπόδισης (αποτροπής) του δόλου τονίζεται στην εργασία των Carolyn Astrand, Steven L. Judd and Kathryn A. S. Lancaster, "Training: a powerful way to prevent Fraud", Strategic Finance, October 2002, pp 28-32.