

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Σχολή διοίκησης και οικονομίας

Τμήμα λογιστικής και χρηματοοικονομικής



Πτυχιακή εργασία

Η εφαρμογή των αρχών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: **Νίκη Γεωργιάδου**

Καραδήμας Ευάγγελος Α.Μ. 14972

Αλιτζανίδης Νικόλαος Α.Μ. 15672

Θεμελής Γεώργιος Α.Μ. 14518

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ, 2017

Ευχαριστίες

Θερμές ευχαριστίες οφείλονται στην καθηγήτρια του Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος κα. Νίκη Γεωργιάδου, επιβλέπουσα της διπλωματικής εργασίας μας, για την επικοινωνιακή συνεργασία, τις χρήσιμες συμβουλές, την υποστήριξη και την καθοδήγηση καθ' όλη τη διάρκεια ολοκλήρωσης της διπλωματικής μας εργασίας.

Περιεχόμενα

Πρόλογος	σελ.5
Εισαγωγή	σελ. 6
Κεφάλαιο 1^ο: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	σελ. 8
1.1. Τι είναι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	σελ. 8
1.2. Ιστορική αναδρομή εμφάνισης και χρήσης του όρου «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη»	σελ. 9
1.3. Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εφαρμογή της ΕΚΕ ως μέλος της επιχειρηματικής πρακτικής	σελ. 10
1.4. Επιχειρήματα υπέρ και κατά της ΕΚΕ.....	σελ.11
1.5. Διαστάσεις ΕΚΕ	σελ. 14
1.6. Δέκα Παγκόσμιες Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	σελ. 15
Κεφάλαιο 2^ο: Φορείς Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	σελ. 17
2.1. Διεθνείς Φορείς	σελ. 17
2.2. Ελληνικοί Φορείς	σελ. 23
2.3. Δείκτες Απόδοσης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Οφέλη των Επιχειρήσεων και Οργανισμών από αυτή	σελ. 29
Κεφάλαιο 3^ο: Το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact)	σελ. 35
Κεφάλαιο 4^ο: ΕΚΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων από τις Ελληνικές επιχειρήσεις με βάση την “GREAT PLACE TO WORK”	σελ.44
4.1. Τι είναι το GREAT PLACE TO WORK.....	σελ. 44
4.2. Αξιολόγηση ενός οργανισμού-εταιρία	σελ.45
4.3. Η έρευνα Best Workplaces 2017.....	σελ.46
4.4. Αναλυτική παρουσίαση του έργου των βραβευμένων εταιριών για το 2017..σελ.50	

4.5. Γενικά στατιστικά της έρευνας	σελ.102
4.6. Συμπεράσματα	σελ.105
Κεφάλαιο 5^ο: Ελληνική πραγματικότητα και προτάσεις εφαρμογής ΕΚΕ στον εργασιακό τομέα	σελ.106
5.1. Ελληνική πραγματικότητα	σελ.106
5.2. Μικρο-Μεσαίες επιχειρήσεις.....	σελ. 107
5.3. Προτάσεις εφαρμογής ΕΚΕ στον εργασιακό τομέα	σελ.112
Συμπεράσματα	σελ. 115
Βιβλιογραφία	σελ. 117

Πρόλογος

Οι εργαζόμενοι αποτελούν το πιο παραγωγικό μέρος μιας επιχείρησης. Είναι το πιο σημαντικό κεφάλαιο που κάθε επιχείρηση είτε είναι Μικρή είτε είναι Μεσαία είτε είναι Μεγάλη είτε Κολοσσός καθίσταται αναγκαίο να λαμβάνει υπόψη της και να μεριμνά γι' αυτό. Όσο καινοτόμες και αν είναι οι ιδέες όσο εκσυγχρονισμένα και αν είναι τα μηχανήματα αν οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι από τις συνθήκες της δουλειάς τους δεν θα αποδώσουν στο μέγιστο δυνατό των δυνατοτήτων τους. Οι εργαζόμενοι αποτελούν, λοιπόν, τον λειτουργικό μοχλό της κάθε επιχείρησης.

Επομένως, αντιμετωπίζοντας με συνέπεια και κοινωνική συνείδηση το ανθρώπινο δυναμικό, οι επιχειρήσεις διασφαλίζουν τη φήμη τους ως προτιμητέοι εργοδότες αλλά και ενισχύουν τη δημιουργική κινητοποίηση των εργαζομένων τους στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

Προκειμένου να διασφαλιστεί, όμως, η προαναφερθείσα άποψη για την σημαντικότητα των εργαζομένων εμφανίστηκε και εδραιώθηκε στον παγκόσμιο επιχειρηματικό χάρτη ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Μέρος ακριβώς του έργου που επιτελεί αυτός ο όρος είναι η διαφύλαξη και προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Λέξεις-κλειδιά: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, εργασιακές σχέσεις, Οικουμενικό Σύμφωνο, Φορείς ΕΚΕ

Εισαγωγή

Αντικειμενικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αναδείξει την εφαρμογή των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων από τις ελληνικές επιχειρήσεις, τους τρόπους με τους οποίους αυτή εφαρμόζεται και ενσωματώνεται στην στρατηγική δομή της κάθε επιχείρησης, καθώς επίσης το πόσο σημαντική είναι η ύπαρξή της για την επιβίωση των επιχειρήσεων που ζουν και αναπνέουν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη στο θεωρητικό που περιλαμβάνει τα τρία πρώτα κεφάλαια στα οποία δίνονται ορισμοί και παρουσιάζονται όλοι οι φορείς που συμβάλουν στην σωστή εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και στο δεύτερο μέρος όπου παρουσιάζεται και αναλύεται μια έρευνα που αφορά την εφαρμογή της ΕΚΕ στις εργασιακές σχέσεις από τις ελληνικές επιχειρήσεις το έτος 2017 και προέρχεται από την GREAT PLACE TO WORK. Κλείνοντας παρουσιάζουμε μια σειρά από ενέργειες οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη εφαρμογή της ΕΚΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Ποιο αναλυτικά.

Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται ορισμοί της ΕΚΕ, παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή σχετικά με την εμφάνιση και την χρήση του όρου ΕΚΕ, προβάλλονται οι παράγοντες που καθιστούν την χρήση της αναγκαία καθώς και τα επιχειρήματα υπέρ και κατά της ΕΚΕ, οι διαστάσεις της ΕΚΕ και τέλος αναφέρονται οι δέκα παγκόσμιες αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά των φορέων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε διεθνές και ελληνικό επίπεδο, περιγράφοντας τον κάθε φορέα ξεχωριστά για να αποδοθεί σωστότερα και αντικειμενικότερα η σπουδαιότητα του ρόλου και του έργου, του κάθε φορέα χωριστά. Επίσης δίνονται οι δείκτες απόδοσης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και τα οφέλη των επιχειρήσεων και των οργανισμών από αυτή.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εκτενή αναφορά στο Οικουμενικό Σύμφωνο, στις δέκα αρχές του καθώς και στα πλεονεκτήματα που έχουν όσες επιχειρήσεις συμμετέχουν σε αυτό.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έρευνα του GREAT PLACE TO WORK για το 2017 που αφορά την εφαρμογή των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, γίνεται μια γενική αναφορά στην Ελληνική πραγματικότητα και δίνεται ο ορισμός των ΜΜΕ, κλείνοντας, προτείνονται μια σειρά από στοχευμένες δράσεις οι οποίες μπορούν να συνδράμουν στην καλύτερη εφαρμογή της ΕΚΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Μέσα από όλους αυτούς τους ορισμούς και τα παραδείγματα θέλουμε να δώσουμε έμφαση στην αναγκαιότητα της κοινωνικής ευθύνης από πλευράς εταιριών, για την ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων και κατ' επέκταση των ίδιων των εταιριών.

Κεφάλαιο 1^ο

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη



Πηγή: <http://www.startup.gr/index.php?about=89&id=423> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

1.1. Τι είναι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι ένας όρος που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τον χώρο των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου πολλοί ορισμοί έχουν διατυπωθεί προσπαθώντας να αποσαφηνίσουν τον όρο. Η πληθώρα αυτή των ορισμών οφείλεται κυρίως στον διαφορετικό βαθμό ανάπτυξης της κάθε χώρας καθώς και στη διαφορετική κουλτούρα και φιλοσοφία. Παρά τις διαφορές τους, όμως, όλοι οι ορισμοί συγκλίνουν σε ορισμένα σημεία. Ο εθελοντικός χαρακτήρας της ΕΚΕ, η στενή της σχέση με τη βιώσιμη ανάπτυξη και η στρατηγική επιλογή της επιχείρησης αποτελούν αδιαμφισβήτητα στοιχεία.

Ακολούθως, αναφέρονται πέντε διαφορετικές εκδοχές και προσπάθειες ορισμού του όρου Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Αράπη & Μόλλα, 2013):

1. «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους» (Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη).

2. «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πράσινη Βίβλος, 2001).
3. «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η διαρκής δέσμευση των επιχειρήσεων για ηθική συμπεριφορά και συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με ταυτόχρονη βελτίωση της ποιότητας ζωής τόσο του εργατικού τους δυναμικού και των οικογενειών τους καθώς επίσης και των τοπικών κοινοτήτων και της κοινωνίας γενικότερα» (WBCSD Stakeholder Dialogue on CSR, The Netherlands, 1998).
4. «Η ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει σχέση με τον τρόπο που μια εταιρεία εφαρμόζει την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία στηρίζεται σε τρεις πυλώνες: τον οικονομικό, τον κοινωνικό και τον περιβαλλοντικό. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη υποδηλώνει ότι μια εταιρεία ασχολείται σοβαρά όχι μόνον με την αποδοτικότητα και ανάπτυξή της, αλλά και τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπό της. Πρέπει επίσης να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στους εκφραζόμενους προβληματισμούς των ενδιαφερόμενων μερών της: εργαζομένων, μετόχων, πελατών, προμηθευτών και της κοινωνίας γενικότερα» (Novethic).
5. «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η δέσμευση της ηγεσίας μιας επιχείρησης για θεμελιώδεις αξίες και αναγνώριση των τοπικών και πολιτιστικών διαφορών κατά την εφαρμογή παγκόσμιων πολιτικών. Είναι η υιοθέτηση εκ μέρους των επιχειρήσεων της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και των εργασιακών δικαιωμάτων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας» (Ολλανδία).

1.2. Ιστορική αναδρομή εμφάνισης και χρήσης του όρου «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη»

Ο όρος πρωτοεμφανίστηκε στην Αμερική στις αρχές του 1960 δημιουργώντας μία νέα τάση, μια νέα Σχολή σκέψης βάσει της οποίας οι επιχειρήσεις δεν επικεντρώνονται πια μόνο στο κέρδος αλλά αρχίζουν σιγά σιγά να στρέφονται προς την κοινωνική ευθύνη. Αυτό σημαίνει ότι παύουν να έχουν ως πρωταρχικό μέλημα και σκοπό τις μετοχές και πλέον γίνονται υπεύθυνες και για την κοινωνία. Βέβαια, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη πήρε πολλές μορφές. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το 1980 η πολιτική της κάθε επιχείρησης στον τομέα της κοινωνικής ευθύνης αφορούσε τις φιλανθρωπίες και τις χορηγίες. Παράλληλα, μία δεκαετία μετά η δράση της περιορίστηκε στις στρατηγικές της επιχείρησης. Όμως, με τον πέρασμα των χρόνων άρχισε να αναγνωρίζεται η σημαντικότητα και αξία της κοινωνικής ευθύνης από τους εργαζόμενους με αποτέλεσμα να επιδιώκεται να εκφραστεί με διάφορους τρόπους. Έτσι, σταδιακά η ΕΚΕ αποκτά όσο γίνεται πιο ενεργό ρόλο στις επιχειρήσεις και κυρίως στις στρατηγικές της κάθε επιχείρησης. Η ΕΚΕ, λοιπόν, αποτελεί εργαλείο διοίκησης της επιχείρησης ή και εργαλείο μάρκετινγκ σε συνδυασμό πάντα με τις δημόσιες σχέσεις (Σαμωνά, 2014).

1.3. Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εφαρμογή της ΕΚΕ ως μέλος της επιχειρηματικής πρακτικής.

Η ΕΚΕ αποτελεί όπως προαναφέρθηκε σημαντική παράμετρο της επιχειρηματικής δραστηριότητας και αυτό μπορεί να αποσαφηνιστεί από τους εξής έντεκα παράγοντες που ακολουθούν (Αράπη & Μόλλα, 2013):

1. Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης.
2. Η έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης.
3. Η μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της παγκόσμιας κοινής γνώμης.
4. Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου και η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου.
5. Η εικόνα και η φήμη των επιχειρήσεων που είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες.
6. Τα όρια των δυνατοτήτων του κράτους.
7. Η σημασία και ο ρόλος των ενδιαφερόμενων μερών.
8. Η αυξανόμενη σημασία της γνώσης.

9. Οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις παρέχουν τη δυνατότητα προσέλκυσης καλύτερων και εξειδικευμένων στελεχών.
10. Η πιστοποίηση στην αλυσίδα εφοδιασμού.
11. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη ενισχύει την εταιρική εικόνα και προωθεί την οικονομική ανάπτυξη.

1.4. Επιχειρήματα υπέρ και κατά της ΕΚΕ



Πηγή: <http://aryaadib.blogfa.com/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Οι επιχειρήσεις προκειμένου να υιοθετήσουν πρακτικές εφαρμογές ΕΚΕ στο περιβάλλον τους αναλύσουν τα υπέρ και τα κατά για αυτές. Παρακάτω δίνονται μια σειρά από επιχειρήματα του ναι και όχι στην ΕΚΕ.

- **Επιχειρήματα υπέρ της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

Τα επιχειρήματα υπέρ της ΕΚΕ κατά Lawrence et al. 2005, είναι τα ακόλουθα:

1. Εξισορροπείται η δύναμη με την υπευθυνότητα των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις είναι η ισχυρότερη δύναμη των σύγχρονων κοινωνιών και κατέχουν σημαντική επιρροή, άρα έχουν και κοινωνική ευθύνη, την οποία πρέπει να επωμιστούν.

2. Αποθαρρύνεται ο κυβερνητικός παρεμβατισμός

Οι εθελοντικές ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση των ολοένα αυξανόμενων κυβερνητικών ρυθμίσεων, οι οποίες περιορίζουν με τον ένα ή άλλο τρόπο την ελευθερία κινήσεων των επιχειρήσεων και μειώνουν την ευελιξία τους. Η ηθική διάσταση της κοινωνικής ευθύνης μειώνει την εμπλοκή του γραφειοκρατικού κράτους σε μικρά τοπικής σημασίας θέματα σε επίπεδο κοινωνίας.

3. Αυξάνονται τα μακροχρόνια κέρδη για την επιχείρηση

Σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, οι πρωτοβουλίες κοινωνικού χαρακτήρα μπορεί να είναι δαπανηρές, ωστόσο οι ενέργειες αυτές επιφέρουν μακροχρόνια κέρδη για την επιχείρηση.

4. Βελτιώνονται η αξία και η φήμη της επιχείρησης

Μέσα από την γνωστοποίηση των δράσεων ΕΚΕ που αναλαμβάνει μια επιχείρηση ενισχύεται η θετική της εικόνα και βελτιώνεται η εταιρική της φήμη.

5. Διορθώνονται κοινωνικά προβλήματα που έχει προκαλέσει η επιχείρηση

Υπάρχει πλειάδα επιχειρήσεων που κάποια στιγμή οι δραστηριότητες τους υπήρξαν επιζήμιες για την κοινωνία (π.χ. μόλυνση φυσικού περιβάλλοντος, διάθεση ελαττωματικών προϊόντων στην αγορά κ.α.). Η ενσωμάτωση από μέρους των επιχειρήσεων αυτών της ΕΚΕ στις εταιρικές τους πρακτικές αποτελεί μια αποζημίωση ως προς την κοινωνία για πιθανές βλάβες ή ζημιές που προκληθήκαν στο παρελθόν. (Καντζηλάκης Μ. 2014)

• **Επιχειρήματα κατά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**

Ωστόσο υπάρχουν και στελέχη που αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό της ΕΚΕ καθώς θεωρούν ότι μοναδικός στόχος της επιχείρησης είναι η κερδοφορία και ότι τα κοινωνικά ζητήματα αφορούν άλλες ομάδες. Υποστηρίζουν μάλιστα ότι ο κοινωνικός ρόλος των επιχειρήσεων πρέπει να περιορίζεται στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καταβολή των απαιτούμενων φόρων, καταβολή αξιοπρεπών μισθών που βελτιώνουν τη ζωή των εργαζόμενων και ενίσχυση των καινοτομιών μέσω της έρευνα και ανάπτυξης.

Ειδικότερα τα επιχειρήματα κατά της ΕΚΕ κατά Lawrence et al. 2005, είναι τα εξής:

1. Μειώνονται η οικονομική αποτελεσματικότητα και κερδοφορία

Όταν η επιχείρηση χρησιμοποιεί μέρος των πόρων της για κοινωνικούς σκοπούς θέτει σε κίνδυνο την αποτελεσματικότητά της, καθώς καθήκον της είναι η μεγιστοποίηση των κερδών με τη σωστή και νόμιμη διαχείριση των διαθέσιμων πόρων της.

Με άλλα λόγια, βασική ευθύνη των εταιριών είναι η παραγωγή αγαθών και η παροχή υπηρεσιών και η πώληση αυτών με στόχο το κέρδος. Ακόμα και αν οι δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης έχουν καλές προθέσεις, μειώνουν την οικονομική αποτελεσματικότητα.

2. Επιβάλλονται άμεσα κόστη μεταξύ των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.

Η περισσότερο υπεύθυνη επιχείρηση επιβαρύνεται με αυξημένα κόστη σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές που δεν υιοθετούν κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά. Το κόστος των κοινωνικών προγραμμάτων αποτελεί ένα κόστος για την επιχείρηση, το οποίο σε τελική ανάλυση επιβαρύνει το κόστος των προϊόντων της και οδηγεί σε υψηλότερες τιμές.

3. Επιβάλλονται κρυμμένα κόστη που μετακυλούνται στις ομάδες ενδιαφερόμενων.

Επικρατεί η ψευδαίσθηση πως τα κοινωνικά οφέλη δεν έχουν κόστος, στην πραγματικότητα όμως οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις θα προσπαθήσουν να αναπληρώσουν τις σχετικές δαπάνες. Ενδέχεται οι μέτοχοι να λάβουν μειωμένα μερίσματα, οι εργαζόμενοι να πληρωθούν λιγότερα ή οι καταναλωτές να πληρώσουν αυξημένες τιμές. Επίσης, υπάρχει το ζήτημα του κατά πόσο η χρήση κεφαλαίων για κοινωνικούς σκοπούς παραβιάζει τη νομική υπόσταση των επιχειρήσεων.

4. Απαιτούνται κοινωνικές ικανότητες που μπορεί να στερείται η επιχείρηση

Το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολείται στις επιχειρήσεις δεν έχει εκπαιδευτεί για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων. Αν και οι επιχειρήσεις έχουν πρόθεση να εφαρμόσουν στην πράξη δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, δεν έχουν την απαιτούμενη γνωστική βάση και τις απαραίτητες δεξιότητες. Όταν άνθρωποι των επιχειρήσεων αναλαμβάνουν να επιλύσουν προβλήματα κοινωνικής φύσης, ενδέχεται να οδηγηθούν σε δαπανηρές και αναποτελεσματικές προτάσεις.

5. Ανατίθεται η ευθύνη στην επιχείρηση παρά στα άτομα

Οι επικριτές της ΕΚΕ θεωρούν την όλη ιδέα παραπλανητική για τους εξής λόγους: Μονάχα τα άτομα είναι υπεύθυνα για τις πράξεις του. Οι άνθρωποι λαμβάνουν αποφάσεις και όχι οι οργανισμοί. Μια ολόκληρη εταιρία δεν μπορεί να καθίσταται υπόλογη για πράξεις, παρά μόνο τα άτομα που εμπλέκονται στη σχεδίαση και εφαρμογή της πολιτικής. Επομένως, είναι λάθος να γίνεται συζήτηση για κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων αφού πρόκειται για κοινωνική ευθύνη των εμπλεκόμενων στελεχών.

Τα στελέχη σαν μεμονωμένα άτομα μπορούν να διαθέσουν τα χρήματα τους για κοινωνικούς σκοπούς αλλά είναι λανθασμένο να χρησιμοποιούν τα κεφάλαια της επιχείρησης. (Καντζηλάκης Μ. 2014)

1.5. Διαστάσεις της ΕΚΕ

Η ΕΚΕ έχει τις παρακάτω διαστάσεις (Αράπη & Μόλλα, 2013):

1. Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά την επέκταση της ευθύνης της εταιρείας στην τοπική κοινότητα και αφορά ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών οι οποίοι είναι όχι μόνο οι εργαζόμενοι και οι μέτοχοι αλλά και οι επιχειρηματικοί εταίροι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι δημόσιες αρχές και οι Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί (ΜΚΟ) που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με το περιβάλλον (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2001), «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, COM (2001) 366 Τελικό, 18.07.2001, Βρυξέλλες).

2. Τοπικές Κοινότητες

Η ΕΚΕ αφορά την ένταξη των εταιρειών στο τοπικό περιβάλλον τους είτε αυτό είναι στην Ευρώπη είτε στον υπόλοιπο κόσμο. Οι εταιρείες συνεισφέρουν στις κοινότητές τους παρέχοντας θέσεις εργασίας, μισθούς, κοινωνικές παροχές καθώς και φόρους. Από την άλλη πλευρά, οι εταιρείες εξαρτώνται από την υγεία, τη σταθερότητα και την ευημερία των κοινοτήτων μέσα στις οποίες λειτουργούν. Επίσης, υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ εταιρειών και του τοπικού φυσικού περιβάλλοντός τους. Ορισμένες βασίζονται σε ένα καθαρό περιβάλλον για την παραγωγή τους ή την προσφορά των υπηρεσιών τους (καθαρός αέρας, καθαρά ύδατα, δρόμοι χωρίς κίνηση).

3. Επιχειρηματικοί Εταίροι, Προμηθευτές και Καταναλωτές

Μακροπρόθεσμα, η οικοδόμηση σχέσεων με τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους προμηθευτές ενδέχεται να οδηγήσει σε δίκαιες τιμές, όρους και προσδοκίες καθώς και ποιότητα και αξιόπιστη παράδοση ή εκτέλεση. Οι εταιρείες που οικοδομούν σχέσεις διαρκείας με τους πελάτες, εστιάζοντας όλη την οργάνωσή τους στην κατανόηση των αναγκών και των επιθυμιών των πελατών και παρέχοντάς τους ανώτερη ποιότητα, ασφάλεια, αξιοπιστία και εξυπηρέτηση, αναμένεται ότι θα είναι πιο προσοδοφόρες.

4. Ανθρώπινα Δικαιώματα

Αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ότι ο αντίκτυπος των δραστηριοτήτων μιας εταιρείας στα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων και στις τοπικές κοινότητες ξεπερνά το πεδίο των εργατικών δικαιωμάτων. Οι εθελοντικοί κώδικες συμπεριφοράς μπορούν να συμβάλλουν στην προώθηση διεθνών εργασιακών προτύπων, η αποτελεσματικότητα ωστόσο εξαρτάται από τη σωστή εφαρμογή και την επαλήθευσή τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2001), «Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, COM (2001) 366 Τελικό, 18.07.2001, Βρυξέλλες).

5. Παγκόσμιες Περιβαλλοντικές Ανησυχίες

Μέσω των διασυνοριακών συνεπειών πολλών περιβαλλοντικών προβλημάτων που συνδέονται με τις επιχειρήσεις και την κατανάλωση πόρων από ολόκληρο τον κόσμο, οι εταιρείες διαδραματίζουν επίσης ενεργό ρόλο στο παγκόσμιο περιβάλλον.

1.6. Δέκα Παγκόσμιες Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Το 1999 εμφανίστηκε ένα παγκόσμιο δίκτυο επιχειρήσεων και οργανισμών για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη με την ονομασία Global Compact. Το δίκτυο αυτό αποτελείται από 80 χώρες και 2000 μέλη και όταν μια εταιρεία ή οργανισμός γίνεται μέλος σε αυτό υποχρεούται κάθε έτος να παρουσιάζει έναν ετήσιο κοινωνικό απολογισμό. Πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία αξιολόγησης σύμφωνα με την οποία γίνονται πράξη 10 παγκόσμιες αρχές (10 universal principles).

Αυτές είναι:

1. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να στηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
2. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι δεν συνεργούν σε καταπατήσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
3. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ελευθερία του συνδικαλίζεστε και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις.
4. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.
5. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.
6. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με τις προσλήψεις και την απασχόληση.
7. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.
8. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.
9. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.
10. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

Κεφάλαιο 2^ο

Φορείς Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Λόγω του αυξημένου ενδιαφέροντος, και σε ευρωπαϊκό αλλά και σε ελληνικό επίπεδο, έχουν δημιουργηθεί αρκετοί φορείς για την ΕΚΕ.

2.1. Διεθνείς Φορείς

1. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο



Πηγή: <http://www.csrhellas.net/about-us/timeline/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Η αρχική ιδέα για τη δημιουργία φορέα για την ΕΚΕ ξεκίνησε τον Μάιο του 1994 από μια ομάδα ευρωπαίων διευθυντών επιχειρήσεων και επιχειρηματιών, που υπέγραψε την Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή, στοχεύοντας στην ανεύρεση τρόπων για να προάγουν την κοινωνική τους υπευθυνότητα. Το 1996 στο Λονδίνο, η εν λόγω Διακήρυξη οδήγησε στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (European Business network for Social Cohesion - EBNSC) στο πλαίσιο κάποιας επιχειρηματικής συνδιάσκεψης στην οποία 200 εκπρόσωποι μεγάλων εταιρειών, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υπό τον πρόεδρο της Jacques Delors, έθεσαν σε εφαρμογή την Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού.

Στις μέρες μας, το Δίκτυο είναι ένας οργανισμός μη κερδοσκοπικός, που με τις ενέργειές του προωθεί την ΕΚΕ. Ως αποστολή του έχει να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να επιτύχουν κέρδη και ανάπτυξη βιώσιμη, καθώς και να συμβάλλουν και στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, ενσωματώνοντας την ΕΚΕ στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Το Δίκτυο έχει πολλές εταιρείες-μέλη και 23 εθνικούς αντιπροσώπους και μέσα από αυτούς απευθύνεται σε χιλιάδες επιχειρήσεις πανευρωπαϊκά. Οι εταιρείες - μέλη του CSR Europe έχουν δεσμευτεί να ακολουθήσουν μια σειρά από αρχές, που αποτελούν μέρος της επιχειρηματικής δραστηριοποίησής τους. Αυτές οι αρχές αφορούν στην:

- Εφαρμογή «Υπεύθυνων Κωδίκων Συμπεριφοράς», οι οποίοι συμβάλλουν στη βιώσιμη και οικονομική ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών μέσα στις οποίες λειτουργούν.
- Εξασφάλιση υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους, παροχή δίκαιων αποζημιώσεων καθώς και ίσων ευκαιριών για απασχόληση και επαγγελματική ανέλιξη.
- Βελτίωση της ποιότητας, καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των πελατών και παροχή ασφαλών υπηρεσιών και προϊόντων σε ανταγωνιστικές τιμές.
- Ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων κάθε επιχείρησης στο περιβάλλον και λήψη μέτρων για την εξοικονόμηση φυσικών πόρων που εξαντλούνται.
- Διαφάνεια στα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders).
- Υψηλά πρότυπα επιχειρηματικής ηθικής και καλή δομή διακυβέρνησης.

Το Δίκτυο προσφέρει επίσης μια σειρά από υπηρεσίες προς τα μέλη του, όπως:

- Υπηρεσία παροχής βοήθειας με καθημερινή πρακτική συνεισφορά και πληροφόρηση για θέματα που αφορούν στην ΕΚΕ.
- Ανταλλαγή διαφόρων επιχειρηματικών πρακτικών και σεμινάρια.
- Υπηρεσία πληροφόρησης με ανοικτή προς όλους πρόσβαση σε καλές πρακτικές πολλών επιχειρήσεων και την αποστολή ενημερωτικού εντύπου πάνω στα τελευταία νέα της ΕΚΕ σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Δέσμευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη για την παροχή πρακτικών και τις υπηρεσίες υψηλής ποιότητας για τα μέλη με τους ευρωπαϊκούς φορείς καθώς και τα ηγετικά ενδιαφερόμενα μέρη (leading stakeholders).

Ομαδοποιώντας τη δράση του CSR Europe, συμπεραίνεται ότι επεκτείνεται κατά κύριο λόγο σε τέσσερις άξονες:

1. Στο διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη.
2. Σε διάφορα θεματικά πεδία, όπως είναι για παράδειγμα οι σχέσεις των εταιρειών με τα ανθρώπινα δικαιώματα, η επικοινωνία, η εκπαίδευση, επιμόρφωση και δια βίου κατάρτιση, η ενσωμάτωση πρακτικών ΕΚΕ και οι κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις.
3. Στην Ευρωπαϊκή επιχειρηματική εκστρατεία για την ΕΚΕ (European Business Campaign on Corporate Social Responsibility).
4. Στην Ευρωπαϊκή Ακαδημία για την Επιχείρηση στην Κοινωνία (European Academy of Business in Society).

2. Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact)



Πηγή: <http://www.newsbeast.gr/greece/ekpaideusi/arthro/735959/dialexi-gia-to-oikoumeniko-sumfono-tou-oie-sto-new-york-college> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Το Οικουμενικό Σύμφωνο συνιστά πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών και μέλη του μπορούν να γίνουν επιχειρήσεις οι οποίες αποδέχονται και ακολουθούν ένα συγκεκριμένο πρωτόκολλο. Μια επιχείρηση που θέλει να ενταχθεί στο δίκτυο Global Compact πρωτίστως πρέπει να στείλει επιστολή στον ΟΗΕ, στην οποία θα αναφέρεται η ρητή της πρόθεση για την υιοθέτηση των 10 αρχών, με ταυτόχρονη έκφραση ενός τουλάχιστον παραδείγματος πρακτικής εφαρμογής μιας ή και περισσότερων από τις 10 αρχές.

Τοιουτοτρόπως, αυτό καταγράφεται στον κατάλογο του Οικουμενικού Συμφώνου, αλλά σε διάστημα 2 ετών θα πρέπει να έχει επιδείξει βελτίωση, αφού θα αξιολογηθεί από την αναφορά κοινωνικού απολογισμού που θα δημοσιεύσει. Αν οι ελεγκτές και οι υψηλές προδιαγραφές δεν ικανοποιηθούν, υπάρχει εξάμηνη προθεσμία προκειμένου να συμμορφωθεί και να μην διαγραφεί (Βαξεβανίδου, 2011).

3. Center for Sustainability and Excellence (CSE)



**CENTRE for SUSTAINABILITY
and EXCELLENCE**

Πηγή: <https://www.linkedin.com/company/centre-for-sustainability-and-excellence>

(τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Πρόκειται για έναν εξειδικευμένο οργανισμό στον τομέα της ανάπτυξης, έχοντας γραφεία σε Βρυξέλλες, Αθήνα και Λευκωσία. Είναι ειδικός στην ενδυνάμωση της ανάπτυξης και της επιχειρηματικής αριστείας (Sustainability and Excellence) των οργανισμών, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Το CSE υποστηρίζει οργανισμούς σε διάφορους τομείς όπως στην αποτελεσματική διαχείριση της εταιρικής ευθύνης και στη σύνταξη εκθέσεων αειφορίας, στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, στην χρηματοδότηση μικρών κεφαλαίων, στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, στη διαχείριση απόδοσης και στην εκπαίδευση στελεχών. Το Κέντρο Αειφορίας (CSE) συνεργάζεται με πολύ σπουδαίους διεθνείς οργανισμούς οι οποίοι ασχολούνται με την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης και υποστηρίζει κορυφαίες επιχειρήσεις ανά τον κόσμο. Για παράδειγμα, ανέλαβε την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής ΕΚΕ της κυπριακής εταιρείας CYTA. Αρχικά αξιολογήθηκαν τα στελέχη της CYTA και αναπτύχθηκε μια προβληματική.

Στη συνέχεια αναλύθηκαν η έννοια, ο ρόλος καθώς και τα εργαλεία διαχείρισης της ΕΚΕ, ως μοχλού ανάπτυξης έχοντας ως γνώμονα τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές. Επιπλέον, ιδρύθηκε γραφείο στο Σικάγο με στόχο να παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες στη Βόρεια Αμερική, διοργανώνοντας τον πρώτο κλιματικό διαγωνισμό «Show Your Carbon Footprint» (Δείξε το Κλιματικό σου Αποτύπωμα), σκοπεύοντας στην ανάδειξη και βράβευση της πιο επικοδομητικής και πρωτοποριακής ιδέας σχετικά με τη διοργάνωση κλιματικά ουδέτερης εκδήλωσης ή τη δημιουργία κλιματικά ουδέτερου προϊόντος (Βαξεβανίδου, 2011).

4. Global Reporting Initiative (GRI)



Πηγή: <http://www.rezidor.com/phoenix.zhtml?c=205430&p=respbusinesstools> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Πρόκειται για έναν Οργανισμό, ο οποίος θέτει, σε παγκόσμια κλίμακα, τα κριτήρια και το πλαίσιο για τους απολογισμούς ΕΚΕ, και ο οποίος είναι γνωστός για την κίνηση που αφορά τα βραβεία Απολογισμών «Readers Choice Awards». Ανώτερος στόχος αυτής της πρωτοβουλίας είναι η ανάδειξη των απολογισμών των εταιρειών, οι οποίες αποτυπώνουν με τον καλύτερο τρόπο τις πρακτικές τους σε θέματα ΕΚΕ και είναι απολύτως κατανοητοί από το κοινό (Βαξεβανίδου, 2011).

5. Accountability Rating

Πρόκειται για έναν φορέα ο οποίος ασχολείται με τη μέτρηση της εταιρικής λογοδοσίας και υπευθυνότητας. Πρωταρχικό έργο του φορέα είναι η αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι εταιρείες ενσωματώνουν με ισορροπία τα περιβαλλοντικά, κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια στη λειτουργία τους. Στην ουσία, αξιολογούνται οι επιδράσεις της λειτουργίας των εταιρειών στην κοινωνία, το φυσικό περιβάλλον και την αγορά, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους πληροφορούν τους άμεσα ενδιαφερόμενους και το ευρύ κοινό. Διαμέσου της αξιολόγησης διαμορφώνεται η κατάταξη των επιχειρήσεων βάσει της εταιρικής λογοδοσίας και υπευθυνότητας. Ο θεσμός έχει καθιερωθεί σε επίπεδο διεθνές λόγω της επιστημονικής αντικειμενικότητας και πληρότητας του μηχανισμού αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, έχει δημιουργήσει μια τεχνογνωσία και πολλές καλές πρακτικές, στα οποία έχουν πρόσβαση οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις, προκειμένου να τις αξιοποιούν. Η παραπάνω μεθοδολογία εκπονήθηκε από το διεθνές think-tank Accountability, πρωτοπόρο μη κερδοσκοπικό οργανισμό σε θέματα έρευνας της εταιρικής υπευθυνότητας, συνεργαζόμενο με τη βρετανική εταιρεία Csnetwork και το περιοδικό «Fortune». Η πρώτη δημοσίευση του Accountability Rating έγινε το 2004 και από τότε επαναλαμβάνεται κάθε έτος για τις 100 μεγαλύτερες εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο (Βαξεβανίδου, 2011).

6. Υπεύθυνη Διαχείριση της Εφοδιαστικής Αλυσίδας

Η Υπεύθυνη Διαχείριση της Εφοδιαστικής Αλυσίδας (Responsible Supply Chain Management) αποτελεί μία δικτυακή πύλη η οποία είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση της ΕΚΕ στον τομέα της προμήθειας. Βασικό έργο της είναι να γίνει ένα χρήσιμο εργαλείο για τις εταιρείες που θέλουν να εντρυφήσουν σε θέματα που αφορούν την ΕΚΕ, παρέχοντας οδηγίες για την υιοθέτηση και προτροπή κοινωνικών και περιβαλλοντικών πολιτικών σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα. Συγκεντρώνει επίσης εμπειρίες οι οποίες προέρχονται από την εφαρμογή συστημάτων, διαδικασιών ελέγχου καθώς και εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία έχουν αναπτύξει οι μεγάλες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, αλλά και οι πολυεθνικές από ποικίλους κλάδους, με επικεφαλής τις HP, Volkswagen και την ελληνική TITAN (Βαξεβανίδου, 2011).

2.2. Ελληνικοί Φορείς

1. Το ελληνικό δίκτυο για την ΕΚΕ



Πηγή: <http://www.newsbomb.gr/yegeia/farmako/story/748937/h-vianex-a-e-sto-diktyo-csr-hellas-gia-tin-etairiki-koinoniki-eythyni> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Ένας πολύ βασικός στόχος του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την ΕΚΕ υπήρξε η υποστήριξη της δημιουργίας αντίστοιχων Εθνικών Δικτύων. Λόγω αυτού, το 1999, 13 μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις προσπάθησαν μαζί με τους 3 από τους μεγαλύτερους συλλογικούς επιχειρηματικούς φορείς για την κατάληξη της υπογραφής διακήρυξης για την ίδρυση του «Ελληνικού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή». Το καταστατικό της αστικής μη κερδοσκοπικής επιχείρησης κατατέθηκε στο Πρωτοδικείο Αθηνών το 2000 και από έπειτα τροποποιήθηκε 2 φορές. Μετά τις τροποποιήσεις άλλαξε και το όνομα του Δικτύου σε «Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», και η αντίστοιχη αγγλική απόδοση είναι «Hellenic Network for Corporate Social Responsibility». Επίσης, το 2002 το Δίκτυο άλλαξε και τη νομική του μορφή σε μη κερδοσκοπικό Σωματείο. Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ συνιστά τον εθνικό αντιπρόσωπο στο Πανευρωπαϊκό Δίκτυο CSR Europe. Σήμερα, δεκάδες ελληνικές επιχειρήσεις είναι μέλη του Δικτύου είναι ευαισθητοποιημένες ως προς θέματα που αφορούν την κοινωνία και το περιβάλλον.

Παράλληλα, έχουν εντάξει στις διάφορες επιχειρησιακές στρατηγικές τους προγράμματα που:

- Συμβάλλουν στη βιώσιμη και οικονομική ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών όπου δραστηριοποιούνται.

- Ελαχιστοποιούν τις αρνητικές επιπτώσεις που ενδέχεται να έχουν οι δραστηριότητές τους στο φυσικό περιβάλλον και τους φυσικούς πόρους.
- Διαμορφώνουν για κάθε εργαζόμενο κατάλληλες συνθήκες εργασίας, ασφάλειας και υγιεινής.
- Προσφέρουν ίσες ευκαιρίες εργασίας και επαγγελματικής ανέλιξης σε όλους, χωρίς διάκριση.
- Παρέχουν στους μετόχους τους ικανοποιητική απόδοση μέσω της ορθής περιβαλλοντικής και κοινωνικής διαχείρισης.

Πρωτεύουσα αποστολή του Ελληνικού Δικτύου αποτελεί η προώθηση της έννοιας της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και ευθύνης των εταιρειών και η προαγωγή της ιδέας της κοινωνικής συνοχής στην Ελλάδα, μέσω της ανάδειξης και αξιοποίησης καλών πρακτικών. Με αντικειμενικό στόχο την ευαισθησία ολόενα και περισσότερων επιχειρήσεων, όσον αφορά την ένταξη στρατηγικών ΕΚΕ στις δραστηριότητές τους, το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ έχει θέσει τους εξής στόχους:

1. Τη συνεχή πληροφόρηση και ενημέρωση στον τομέα της ΕΚΕ.
2. Τη συνεργασία και τη δικτύωση με επιχειρήσεις, συλλογικούς και άλλους φορείς για την ανταλλαγή και διάχυση πληροφοριών.
3. Την ευαισθητοποίηση της επιχειρηματικής κοινότητας και του κοινού στην κοινωνική ενέργεια και τη συμβολή των επιχειρήσεων σε τοπικό, εθνικό καθώς και διεθνές επίπεδο.
4. Την κινητοποίηση και ανάπτυξη διαφόρων συνεργασιών για να προωθηθούν προγράμματα συλλογικής προσφοράς και για να αντιμετωπιστούν από κοινού κοινωνικά προβλήματα.
5. Τη μεταφορά, προσαρμογή και διάδοση καλών πρακτικών στον τομέα της κοινωνικής συνοχής και της ΕΚΕ.
6. Την ανάπτυξη δράσης οποιασδήποτε μορφής από μέρους των επιχειρήσεων, με στόχο να επιτευχθούν οι σκοποί του Δικτύου.

Τα οφέλη τα οποία μπορούν να αποκομίσουν οι εταιρείες από την ένταξή τους στο Ελληνικό Δίκτυο είναι:

- Η πληροφόρηση μέσω ιστοσελίδας, ενημερωτικού φυλλαδίου (newsletter), ειδικών συναντήσεων και συνεδρίων.
- Οι συμβουλές και η κατάρτιση.
- Η συμμετοχή στο διάλογο για την ΕΚΕ.
- Η ανάπτυξη καλών πρακτικών και η ανταλλαγή εμπειριών.
- Η ανάπτυξη των εξειδικευμένων εργαλείων.
- Οι δυνατότητες της προβολής τους σε όλα τα επικοινωνιακά μέσα (Βαξεβανίδου, 2011).

2. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)



Ο ΣΕΒ αποτελεί ιδρυτικό μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ και συμμετέχει στο ΔΣ του Δικτύου. Στην έκδοση του πρώτου καταλόγου Καλών Πρακτικών των επιχειρήσεων-μελών του Δικτύου είχε ενεργό συμμετοχή. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο ΣΕΒ συμμετέχει στην αρμόδια ομάδα εργασίας UNICE (Ένωση Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων) για θέματα ΕΚΕ, στη Συμμαχία για την ΕΚΕ μεταξύ Ευρωπαϊκής Επιτροπής και UNICE και στην Ευρωπαϊκή Διάσκεψη για την ΕΚΕ και τον οικονομικό τομέα. Επιπλέον, το 2008 ιδρύθηκε το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, που συνιστά μια αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία και με σκοπό να αποτελέσει το δυναμικό συντελεστή των επιχειρήσεων που επιθυμούν και μπορούν να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στο ελληνικό επιχειρηματικό γίγνεσθαι.

Το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη προωθεί διάφορες δράσεις επικοινωνίας, επιμόρφωσης και ενημέρωσης των μελών και της κοινωνίας σε γενικότερο πλαίσιο, δράσεις συνεργασίας και ενέργειες προβολής της έννοιας της βιώσιμης ανάπτυξης. Το Συμβούλιο μετέχει επίσης στο περιφερειακό δίκτυο του World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), (Βαξεβανίδου, 2011).

3. Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής



Το Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής (EBEN GR) ιδρύθηκε το 2005 και είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Παράλληλα είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρηματικής Ηθικής, έχοντας ως κύρια δραστηριότητα την προώθηση της εταιρικής ηθικής σε κάθε τομέα της σύγχρονης ζωής μέσω της συνεχούς κατάρτισης και εκπαίδευσης των υπαλλήλων και της παρουσίασης σύγχρονων μεθόδων ανάπτυξης, όπως επίσης και της καλλιέργειας εταιρικής κουλτούρας η οποία διασφαλίζει τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Το EBEN GR έχει ως όραμα τη διάδοση μεθόδων και αξιών επιχειρηματικής ηθικής στα μέλη του καθώς και σε όλες τις ελληνικές εταιρείες και οργανισμούς. Προκειμένου να καλλιεργηθούν οι επιθυμητοί τρόποι διοίκησης, προτείνεται η αξιολόγηση-ανάπτυξη μέσω του Μοντέλου Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN GR. Το εν λόγω μοντέλο έχει ως βάση του τις Αρχές και τις Αξίες ενός Καθολικά αποδεκτού Κώδικα Επιχειρηματικής Ηθικής δεοντολογίας (ΚΚΕΗ) καθώς και τη διάχυσή του σε όλα τα συστήματα, όπως επίσης και τις Ενέργειες Διαδικασιών της Επιχειρηματικής Ηθικής, δηλαδή στηρίζεται στην Εταιρική Διακυβέρνηση και την ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011).

4. Quality Net Foundation

Αποτελεί ένα μη κερδοσκοπικό οργανισμό που προωθεί την Κοινωνική Υπευθυνότητα. Έχει δημιουργήσει ένα πρόγραμμα εθνικής εμβέλειας με όνομα «Είναι Ευθύνη όλων μας», στο οποίο εντάσσονται διάφορες κοινωνικές δράσεις που συνεισφέρουν σημαντικά σε εθνικούς στόχους για την επίλυση κοινωνικών ζητημάτων. Οι συγκεκριμένες δράσεις έχουν σημαντικά αποτελέσματα, σύμφωνα με τις οδηγίες του Global Reporting Initiative (GRI) του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών (Βαξεβανίδου, 2011).

5. Great Place to Work Institute



Πηγή: <https://www.greatplacetowork.com/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Το Great Place to Work Institute αποτελεί έναν φορέα μελέτης και έρευνας των παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και της ανώτατης διοίκησης. Μέσα από τις μελέτες του Ινστιτούτου έχει αποδειχθεί ότι οι εταιρείες οι οποίες στηρίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη γνωρίζουν μεγαλύτερη κερδοφορία και παραγωγικότητα, αναπτύσσουν καινοτομίες, παρουσιάζουν χαμηλό ποσοστό προσωπικού που αποχωρεί, έχουν λιγότερα έξοδα για τις δαπάνες υγείας και έχουν πιστούς και ικανοποιημένους πελάτες. Κύρια πεποίθηση του φορέα είναι ότι ένας οργανισμός ο οποίος επενδύει στους ανθρώπους του, επενδύει σίγουρα και στην επιτυχία του. Ειδικά στις μέρες μας, είναι βέβαιο ότι οι επιχειρήσεις που φροντίζουν για το ανθρώπινο δυναμικό τους, θα ανταποκριθούν καλύτερα στις καινούριες απαιτήσεις. Επιπρόσθετα, το Ινστιτούτο διοργανώνει ετησίως την έρευνα BESTWORKPLACES για την αξιολόγηση των επιχειρήσεων με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα (Βαξεβανίδου, 2011).

6. EuroCharity



Πηγή: <https://energypress.gr/news/i-eurocharity-diorganonei-sustainability-forum-2013>

(τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Η EuroCharity είναι μέλος του ελληνικού δικτύου για την ΕΚΕ και έχει υπογράψει το Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών. Στα μέλη της ανήκουν εταιρείες, μη κερδοσκοπικοί και μη κυβερνητικοί οργανισμοί, φορείς του δημοσίου, εκπαιδευτικά ιδρύματα, μέσα μαζικής ενημέρωσης, σύλλογοι, επαγγελματικά σωματεία και άλλοι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς. Η ίδια προσφέρει καινοτόμες on – και off – line υπηρεσίες σε θέματα σχετικά με την εταιρική υπευθυνότητα, την πράσινη ανάπτυξη και οικονομία και την επιχειρηματική αριστεία. Αναλυτικότερα, αναπτύσσει πλήθος δραστηριοτήτων μέσα από το Internet, το δεκαπενθήμερο e-newsletter, την ετήσια έκδοση «EuroCharity Yearbook», τη συνδιοργάνωση του ετήσιου «CEO & CSR Money Conference», τις υπηρεσίες δικτύωσης μεταξύ των μελών του (Members - to Members) και τη δραστηριοποίησή του στο χώρο της μελέτης και έρευνας. Τέλος, στην ιστοσελίδα της υπάρχουν ηλεκτρονικοί οδηγοί για την ΕΚΕ και την Πράσινη οικονομία (Βαξεβανίδου, 2011).

7. Ινστιτούτο Επικοινωνίας

Το Ινστιτούτο Επικοινωνίας είναι μια εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ιδρύθηκε το 2002 στα πλαίσια της προσπάθειας για τη συνένωση του επαγγελματικού και του ακαδημαϊκού χώρου της επικοινωνίας. Το ίδιο πραγματοποιεί διάφορες έρευνες κοινωνικού χαρακτήρα, με βασικό στόχο την κατανόηση και τη διεύρυνση της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας μέσα από αναλύσεις των αξιών, των αναγκών και του τρόπου ζωής των σπουδαιότερων κοινωνικών ομάδων. Σκοπός του είναι η αποτύπωση της αληθινής εικόνας του σύγχρονου Έλληνα και κατ' επέκταση και της ελληνικής κοινωνίας, των τάσεων της κατανάλωσης, των εξελίξεων και του ρόλου που θα διαδραματίσουν στο μέλλον τα μέσα επικοινωνίας. Οι έρευνες διεξάγονται σε συνεργασία με εκπροσώπους του ακαδημαϊκού χώρου και πιο συγκεκριμένα των ανώτατων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων – ιδρυτικών μελών του Ινστιτούτου Επικοινωνίας. Σημαντική είναι η έρευνα που πραγματοποιείται κάθε χρόνο από το 2003, σε σχέση με την ΕΚΕ, εξετάζοντας α) την ΕΚΕ σχετικά με την υπεύθυνη κατανάλωση και β) την ΕΚΕ των μεσών μαζικής ενημέρωσης (Βαξεβανίδου, 2011).

2.3. Δείκτες Απόδοσης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Οφέλη των Επιχειρήσεων και Οργανισμών από αυτή

ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Οι δείκτες απόδοσης είναι συστήματα ιεράρχησης των επιχειρήσεων, ανάλογα με τον βαθμό της κοινωνικής τους υπευθυνότητας. Ένας δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σύμφωνα με το εθνικό παρατηρητήριο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα πρέπει να μελετά τουλάχιστον πέντε τομείς:

- 1. Θέση της επιχείρησης στην αγορά:** Θα πρέπει δηλαδή να ερευνά τις συνθήκες ανταγωνισμού και την καταναλωτική συμπεριφορά, ενώ απαιτείται να γίνεται ειδική έρευνα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- 2. Περιβάλλον:** Μελετάται η κατανάλωση ενέργειας, η χρήση νερού και οι τρόποι διαχείρισης των αποβλήτων που παράγει η επιχείρηση. Η προστασία του περιβάλλοντος, με μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, αζώτου, ραδιενέργειας, αποτελούν σημαντικά κριτήρια, ενώ αξιολογούνται τα συγκεκριμένα μέτρα που λαμβάνονται, για την λειτουργία της επιχείρησης με τρόπο φιλικό προς το περιβάλλον.

3. Εργασία: Το περιβάλλον της εργασίας, αλλά και τα στοιχεία για το συνολικό εργατικό δυναμικό, με βάση το γένος, την φυλή, την ηλικία, την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες, αποτελούν στοιχεία που μελετώνται. Άλλα στοιχεία που συμπεριλαμβάνονται στις μετρήσεις, είναι ο αριθμός πιθανών ατυχημάτων, οι νομικές κυρώσεις σε θέματα υγιεινής, ασφάλειας και «ίσων ευκαιριών», καθώς και τα πιθανά κρούσματα μη επαγγελματικής συμπεριφοράς. Κάποιες εξελίξεις στην εταιρεία, που μπορεί να επηρεάσουν το ανθρώπινο δυναμικό, όπως εξαγορές και συγχωνεύσεις, είναι ορισμένες ακόμη παράμετροι που αξιολογούνται.

4. Κοινωνία: Σε αυτόν τον τομέα, μετράται η χρηματική αξία των χορηγήσεων και δωρεών, ως ποσοστό των κερδών προ φόρων, ενώ αξιολογείται και ο συνολικός χρόνος των εργαζομένων σε φιλανθρωπικές και κοινωνικές εκδηλώσεις.

5. Ηθική: Εξετάζονται επίσης στοιχεία σχετικά με φαινόμενα δωροδοκίας, διαφθοράς κ.ά. Σύμφωνα με το περιοδικό “Χρήμα” (Μάιος 2009), τα κριτήρια για την αποτελεσματικότητα των καλών πρακτικών, ελέγχονται για την αποτελεσματικότητά τους από διεθνή πρότυπα με άξονα τις παραπάνω επισημάνσεις. Οι δείκτες δίνουν επαρκή στοιχεία για την συγκριτική αξιολόγηση των επιχειρήσεων, ως προς τις επιδόσεις τους σε τομείς Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η υιοθέτηση του δείκτη CRI (Corporate Responsibility Index) από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Ευθύνης αποτελεί τον πρώτο δείκτη μέτρησης της απόδοσης των επιχειρήσεων στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα. Στόχος του δείκτη CRI είναι να παρέχει στις Ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς, ένα αναγνωρισμένο εργαλείο αξιολόγησης και σημείο αναφοράς για την αναγνώριση των επιδόσεών τους σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με βάση διεθνή κριτήρια.

Πιο αναλυτικά βάση του Ινστιτούτου Εταιρικής Ευθύνης, ο δείκτης CRI μετράει την απόδοση των επιχειρήσεων και την επίδραση τους:

1. Στην κοινωνία, την υποστήριξη που παρέχει σε πρωτοβουλίες των τοπικών και εθνικών κοινωνιών βοηθώντας στο χτίσιμο εποικοδομητικών σχέσεων με τις κοινωνίες αυτές και τη δημιουργία Αμοιβαίας Εμπιστοσύνης.
2. Στο περιβάλλον, αξιολογώντας τις πολιτικές τους και τις ενέργειές τους για τον περιορισμό των δυσμενών επιδράσεων που εξασκεί στις κλιματικές αλλαγές.

3. Στην αγορά και τους καταναλωτές, αξιολογώντας την επίδοσή τους στις σχέσεις τους με τους πελάτες τους και την αγορά και στο κατά πόσο παρακολουθούν, κατανοούν και ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταλλασσόμενες ανάγκες των καταναλωτών. Στο τρόπο με τον οποίο πωλούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες με υπευθυνότητα, σωστή ποιότητα και τιμές.

4. Στους εργαζομένους, αξιολογώντας τη συμπεριφορά και τις πολιτικές τους στα εργασιακά θέματα όπως: Ασφάλεια, Υγιεινή, Ειλικρινή Επικοινωνία και Δίκαιη Μεταχείριση.

Τα οφέλη της ΕΚΕ για τις επιχειρήσεις

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι μια κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά έχει αντίκτυπο σε επιχειρηματικά οφέλη.

Τα οφέλη αυτά περιλαμβάνουν:

- Βελτιωμένη φήμη

Η φήμη μιας επιχείρησης είναι αλληλένδετη με την ποιότητα του προϊόντος από την πλευρά του καταναλωτή, τη φροντίδα για θέματα που αφορούν τους υπαλλήλους και την ευαισθησία για ζητήματα σχετικά με το περιβάλλον. Το «καλό όνομα» μιας εταιρίας επιτυγχάνεται με την εκπληρώσει των αναγκών και των προσδοκιών όλων των ενδιαφερομένων μερών. Επιχειρήσεις που στόχευαν σε κάθε ομάδα των ενδιαφερομένων τους είχαν τετραπλάσια αύξηση των πωλήσεών τους σε σχέση με τις επιχειρήσεις που στόχευαν αποκλειστικά στους μετόχους τους.

- Θετική προσοχή από ΜΜΕ

Πολλές επιχειρήσεις που εξασκούν πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αντιμετωπίζουν τακτική κάλυψη από τον τοπικό τύπο και συχνά αυξάνουν τη δημοτικότητα τους μέσω της συμμετοχής σε εθνικές εκδηλώσεις.

- Βελτιωμένες Δημόσιες Σχέσεις

Η επιτυχία των Δημοσίων Σχέσεων μιας επιχείρησης οργανώνει κοινοτικά επενδυτικά προγράμματα. Το τελικό αποτέλεσμα είναι η μετατροπή της επιχείρησης σε μία κοινοτική επιχείρηση με κοινωνικές ευαισθησίες και ανησυχίες.

- Αυξημένες πωλήσεις

Δημιουργούνται νέες αγορές όπου οι καταναλωτές επιλέγουν συνεργάτες βάσει της περιβαλλοντικής τους επίδοσης όσο του κόστους και της ποιότητας.

- Ανταγωνιστική αξία

Σημαντικά πλεονεκτήματα προκύπτουν για την επιχείρηση από τη βελτιωμένη αξιοποίηση του ανθρωπίνου κεφαλαίου, μέσω ενθάρρυνσης, παρακίνησης και συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, των υψηλότερων επιπέδων διατήρησης των εργαζομένων και των άριστων σχέσεων με τους συνεργάτες και τους καταναλωτές. Η ενθάρρυνση αλλά και η ενασχόληση με πρωτοβουλίες μάθησης προσφέρουν σημαντικές ικανότητες, ικανές να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

- Βελτιωμένες επενδυτικές ευκαιρίες

Η κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση των επιχειρήσεων είναι δυνατόν να επιδρά σημαντικά στη θεώρηση των επενδυτικών αποφάσεων. Ένα μεγάλο κεφάλαιο παραχωρείται ειδικά για επενδύσεις σε επιχειρήσεις προσανατολισμένες σε πρακτικές Ε.Κ.Ε.. Παρόλο που οι επενδυτές, παραδοσιακά, ενδιαφέρονταν ελάχιστα για ότι είχε να κάνει με τις μη-οικονομικές πλευρές της εταιρικής διαχείρισης, η αποδεδειγμένη καλή σχέση μεταξύ Ε.Κ.Ε. και οικονομικής απόδοσης τους ενθαρρύνει σημαντικά να την υιοθετήσουν. Μάλιστα, διαθέτουν ένα μεγάλο εύρος δεικτών τους οποίους χρησιμεύουν ως σημείο αναφοράς για τη σύγκριση της απόδοσης των εταιρειών αναφορικά με την επίδοση που παρουσιάζουν στην Ε.Κ.Ε.. Ο γνωστός δείκτης Dow Jones Group Sustainability Index (DJGSI) αποτελείται από το 10% των κορυφαίων εταιρειών σε επίδοση Ε.Κ.Ε. και αυτό το ποσοστό προέρχεται από τις 2500 μεγαλύτερες εταιρίες του Dow Jones Global Index (DJGI). Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι ο Dow Jones Sustainability Index έχει σημειώσει άνοδο της τάξης του 180% από το 1993 σε σχέση με το ποσοστό του 125% του Dow Jones Global Index.

- Στρατολόγηση, παρότρυνση και διατήρηση υπαλλήλων

Θεωρείται πια περισσότερο ελκυστική μια επιχείρηση που ως εργοδότη έχει έναν άνθρωπο, ο οποίος δραστηριοποιείται και συμμετέχει σε κοινωνικά και σε περιβαλλοντικά θέματα και ενδιαφέρεται για τους υπαλλήλους του.

- Μάθηση και καινοτομία

Οι στόχοι της Ε.Κ.Ε. παροτρύνουν τη δημιουργικότητα και την καινοτομία δημιουργώντας οφέλη για την επιχείρηση. Δηλαδή, ψάχνοντας πηγές ενέργειας ή εναλλακτικούς τρόπους, ανακαλύπτει η επιχείρηση καινοτόμες μεθόδους και φιλικές προς το περιβάλλον.

- Ανταγωνιστικότητα και τοποθέτηση στην αγορά

Μία εταιρεία είναι ανταγωνιστική όταν είναι σε θέση να καλύψει όχι μόνο τις ανάγκες αλλά και τις ευρύτερες κοινωνικές απαιτήσεις των πελατών. Στις μέρες μας είναι ζητούμενο για κάθε εταιρεία να πληροί τουλάχιστον το ελάχιστο επίπεδο εγγυήσεων για θέματα που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες. Κυριαρχεί το φαινόμενο οι καταναλωτές και οι μέτοχοι να σχηματίζουν άποψη για κάθε επιχείρηση με γνώμονα το αν διακατέχονται από κοινωνικής υπευθυνότητας. Επίσης ένα μεγάλο ποσοστό ανθρώπων πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν επίσης να δραστηριοποιούνται με στόχο να βελτιώνουν την κοινωνία.

- Αποτελεσματικότητα στη λειτουργία

Η εστίαση σε στόχους που προέρχονται από πρακτικές Κοινωνικής Ευθύνης μπορεί να οδηγήσει σε άμεσες βελτιώσεις της παραγωγικότητας της εταιρείας. Η υιοθέτηση φιλικών περιβαλλοντικά μεθόδων, όπως η ανακύκλωση και η ανακάλυψη πιο αποτελεσματικών τρόπων εκμετάλλευσης των πρώτων υλών, όχι μόνο μειώνει τα έξοδα της εταιρείας αλλά την οδηγεί σε επίπεδα αυξημένης ανταγωνιστικότητας.

Επίσης, οι Kotler και Lee (2009) αναφέρουν σε μία έρευνα του Business for Social Responsibility, ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού που προσφέρει στις επιχειρήσεις τις απαραίτητες πληροφορίες, τα εργαλεία, την εκπαίδευση και τις συμβουλές για να υιοθετήσουν την Ε.Κ.Ε..

Από την έρευνα αυτή απορρέουν μία σειρά από οφέλη, που είναι τα εξής:

- Αυξημένες πωλήσεις και μερίδιο αγοράς
- Ενισχυμένη εικόνα επωνυμίας
- Αυξημένη ικανότητα προσέλκυσης, ευαισθητοποίησης και διατήρησης προσωπικού
- Μειωμένο λειτουργικό κόστος
- Αυξημένο ενδιαφέρον από τους επενδυτές και τους καταναλωτές

Κεφάλαιο 3^ο

Οικουμενικό Σύμφωνο

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα γίνει εκτενή αναφορά στο Οικουμενικό Σύμφωνο, ιστορικά η πρωτοβουλία του ΟΗΕ για το Οικουμενικό Σύμφωνο ανακοινώθηκε επίσημα από τον τότε Γ.Γ. του Οργανισμού κ. Kofi Annan στην σύνοδο του Νταβός το 1999. Η επίσημη υπογραφή της πραγματοποιήθηκε στην έδρα του ΟΗΕ στη Νέα Υόρκη στις 26 Ιουλίου 2000 σε συνάρτηση με την επίτευξη των “στόχων της χιλιετίας” (millenium goals) που έχουν προσυπογράψει όλα τα κράτη-μέλη του.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact)

Το Οικουμενικό Σύμφωνο αποτελεί μια στρατηγική πρωτοβουλία του ΟΗΕ για επιχειρήσεις που έχουν δεσμευτεί για την ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων και των στρατηγικών τους με δέκα (10) διεθνώς αποδεκτές αρχές στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.

Ανθρώπινα δικαιώματα:

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

- Διεθνή Χάρτα των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (International Bill of Human Rights)
- Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σημαίνει να επιδεικνύει η επιχείρηση τη δέουσα επιμέλεια προκειμένου αφενός να αποφεύγει την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων («το μη βλάπτει») και αφετέρου να προάγει τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Αρχή 2η: Διασφάλιση ότι οι επιχειρήσεις δεν εμπλέκονται (δεν συνεργούν) σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Συνέργεια σημαίνει συμμετοχή σε παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η οποία προκαλείται από μια άλλη επιχείρηση, την κυβέρνηση, ένα φυσικό πρόσωπο ή άλλη ομάδα. Ο κίνδυνος συνέργειας σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων μπορεί να είναι ιδιαίτερα υψηλός σε περιοχές με αδύναμη διακυβέρνηση ή/και όπου οι παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι διαδεδομένες.

Οι κατηγορίες για συνέργεια είναι δυνατό να προκύψουν σε διάφορα πλαίσια:

- **Άμεση συνέργεια** - όταν μια επιχείρηση παρέχει αγαθά ή υπηρεσίες που γνωρίζει ότι θα χρησιμοποιηθούν για την τέλεση της παραβίασης
- **Συνέργεια ωφέλειας** - όταν μια επιχείρηση επωφελείται από παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ακόμη και αν δε τις συνδράμει ή τις προκαλεί
- **Σιωπηρή συνενοχή** - όταν η επιχείρηση τηρεί σιωπηρή ή αδρανή στάση σε συστηματικές ή διαρκείς παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων. (Πρόκειται για τον πλέον αμφιλεγόμενο τύπο συνέργειας και είναι ελάχιστα πιθανόν να οδηγήσει σε νομική ευθύνη).

Εργασία:

Αρχή 3η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ελευθερία του "συνεταιρίζεσθαι" και την ουσιαστική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο χώρο εργασίας:

- Να σέβονται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να ιδρύουν και να προσχωρούν σε συνδικαλιστικές ενώσεις της επιλογής τους χωρίς το φόβο εκφοβισμού ή αντιποίνων, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο·
- Να θέτουν σε εφαρμογή πολιτικές κατά των διακρίσεων και διαδικασίες για τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους συνδικαλιστικής ένωσης καθώς και για λειτουργίες σε τομείς όπως αιτήσεις απασχόλησης και αποφάσεις περί προαγωγής, απόλυσης ή μετάθεσης·
- Να παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων τις κατάλληλες διευκολύνσεις που θα τους συνδράμουν στην κατάρτιση αποτελεσματικών συλλογικών συμβάσεων· και
- Να μην παρεμποδίζουν τις δραστηριότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων, όσο αυτοί ασκούν τα καθήκοντά τους, κατά τρόπο που να μην διαταράσσει την κανονική λειτουργία της επιχείρησης. Πρακτικές όπως η ανοχή της είσπραξης τελών προς τη συνδικαλιστική ένωση εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, ανάρτηση ανακοινώσεων της ένωσης, διανομή εγγράφων και παραχώρηση γραφείων, έχει αποδειχθεί ότι βοηθούν στην οικοδόμηση καλών σχέσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι δεν χρησιμοποιούνται από την επιχείρηση ως μέσο άσκησης έμμεσου ελέγχου.

Κατά τη διαπραγμάτευση:

- Να αναγνωρίζουν τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις για τους σκοπούς των συλλογικών διαπραγματεύσεων·
- Να αξιοποιούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως εποικοδομητικό φόρουμ για την εξέταση θεμάτων επί των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης καθώς και των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, ή των αντίστοιχων οργανώσεών τους·
- Να αντιμετωπίζουν κάθε ζήτημα επίλυσης προβλήματος ή ή άλλων αναγκών που ενδιαφέρουν τους εργαζόμενους και τη διοίκηση, όπως την αναδιάρθρωση και την κατάρτιση, τις διαδικασίες απόλυσης, θέματα ασφάλειας και υγείας, τις διαδικασίες παραπόνων και επίλυσης διαφορών, τους πειθαρχικούς κανόνες και την οικογενειακή και κοινωνική ευημερία·
- Να παρέχουν τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για ουσιαστική διαπραγμάτευση· και
- Να εξισορροπούν τις επαφές με τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές ενώσεις ώστε να διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα των μικρότερων οργανώσεων για να συνεχίσουν να εκπροσωπούν τα μέλη τους.

Στην Κοινότητα όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση:

- Να λαμβάνουν υπόψη τον ρόλο και τη λειτουργία των αντιπροσωπευτικών εθνικών οργανώσεων εργοδοτών· και
- Να λαμβάνουν μέτρα για τη βελτίωση του κλίματος σχέσεων μεταξύ εργαζομένων-διοίκησης, ιδίως στις χώρες εκείνες όπου δεν υπάρχει κατάλληλο θεσμικό και νομικό πλαίσιο για την αναγνώριση των συνδικαλιστικών ενώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αρχή 4η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υπερασπίζονται την εξάλειψη όλων των μορφών καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας.

Οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ότι η καταναγκαστική εργασία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές:

- Δουλεία
- Δεσμευτική εργασία ως κατάπτωση δανείου ή δέσμευση εργασίας ως εγγύηση δανείου, μια αρχαία πρακτική που εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε ορισμένες χώρες όπου ενήλικες και παιδιά αναγκάζονται να εργάζονται υπό συνθήκες που προσιδιάζουν με τη δουλεία για την αποπληρωμή χρεών των ιδίων ή των γονέων ή συγγενών τους
- Παιδική εργασία υπό ιδιαίτερα καταχρηστικούς όρους
- Πώληση ενός προσώπου στην κυριότητα άλλου
- Φυσικός περιορισμός στο χώρο εργασίας (σε φυλακή ή σε ιδιωτικό κρατητήριο)
- Εργασία επιβαλλόμενη από τις αρχές για αναπτυξιακούς σκοπούς, όπως συνδρομή σε κατασκευαστικά, γεωργικά και άλλα δημόσια έργα
- Εργασίες επιβαλλόμενες ως ποινή για την υιοθέτηση ή την έκφραση απόψεων, ιδεολογικά αντιτιθέμενων προς το καθιερωμένο πολιτικό, κοινωνικό ή οικονομικό σύστημα
- Καταχρηστικές πρακτικές, όπως οι υποχρεωτικές υπερωρίες
- Η υποχρεωτική καταβολή χρημάτων ή παρακράτηση προσωπικών εγγράφων για την προσφορά θέσης εργασίας
- Ψυχολογική ή φυσική (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής) βία ως μέσου διατήρησης του ατόμου σε καταναγκαστική εργασία (άμεση ή ως απειλή κατά του εργαζομένου, της οικογένειας ή των οικείων του)
- Πλήρεις ή μερικοί περιορισμοί της ελευθερίας κυκλοφορίας
- Στέρηση τροφής και καταλύματος ή άλλων αναγκών
- Παραπλάνηση ή ψευδείς υποσχέσεις ως προς τους όρους και τις μορφές εργασίας
- Δημιουργία χρεών (με παραποίηση των λογαριασμών, χρέωση διογκωμένων τιμών, υπολογισμό μειωμένης αξίας των παραγόμενων αγαθών ή υπηρεσιών, χρέωση υπέρογκων επιτοκίων, κ.λπ.).
- Απειλή καταγγελίας στις αρχές εργαζομένων που ευρίσκονται σε μη νόμιμη κατάσταση.

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

- Οι συμβάσεις της ΔΟΕ (Σύμβαση 138 για το Κατώτερο Όριο Ηλικίας και Σύμβαση 182 για Απαγόρευση των Χειρότερων Μορφών Εργασίας των Παιδιών), παρέχουν το πλαίσιο για τον καθορισμό από το εθνικό δίκαιο του κατώτατου ορίου ηλικίας εισόδου στην απασχόληση ή την εργασία, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο από την ηλικία ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και σε κάθε περίπτωση όχι μικρότερο των 15 ετών. Η εργασία σε μικρότερες ηλικίες επιτρέπεται για μεταβατικές περιόδους· σε χώρες όπου οι οικονομικές και εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις είναι λιγότερο ικανοποιητικές, το κατώτατο όριο ηλικίας για συνήθη απασχόληση είναι τα 14 χρόνια και για «ελαφριά εργασία» τα 12 έτη. Το κατώτερο όριο ηλικίας για επικίνδυνη εργασία είναι υψηλότερο, στα 18 έτη για όλες τις χώρες.

Αρχή 6η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμορφώνονται με την κατάργηση των διακρίσεων σε θέματα απασχόλησης και άσκησης του επαγγέλματος.

Διακρίσεις μπορεί να ανακύψουν σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες της απασχόλησης, όπως:

- Προσλήψεις
- Αποδοχές
- Ώρες εργασίας και ανάπαυσης/ διακοπές μετ' αποδοχών
- Προστασία της μητρότητας
- Μονιμότητα
- Αναθέσεις εργασίας
- Αξιολόγηση των επιδόσεων και της προόδου
- Κατάρτιση και ευκαιρίες
- Προοπτικές απασχόλησης
- Κοινωνική ασφάλιση
- Ασφάλεια και υγεία στην εργασία.

Περιβάλλον:

Αρχή 7η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθούν προληπτική προσέγγιση στις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

- η συστηματική εφαρμογή της εκτίμησης κινδύνου, (εντοπισμός του κινδύνου, χαρακτηρισμός του κινδύνου, αξιολόγηση της έκθεσης, κλπ),
- η διαχείριση του κινδύνου
- η γνωστοποίηση του κινδύνου.

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

- Να περιλαμβάνουν στον καθορισμό του εταιρικού οράματος, των πολιτικών και στρατηγικών την αειφόρο ανάπτυξη –την οικονομική ευημερία, την ποιότητα του περιβάλλοντος και την κοινωνική δικαιοσύνη·
- Να αναπτύσσουν δείκτες και στόχους βιωσιμότητας και αειφορίας (οικονομικούς, περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς)·
- Να καθιερώνουν προγράμματα βιώσιμης παραγωγής και κατανάλωσης με σαφείς στόχους επιδόσεων που μακροπρόθεσμα θα οδηγήσουν την επιχείρηση σε επίπεδα πέραν της απλής συμμόρφωσης·
- Να συμπράττουν με τους σχεδιαστές προϊόντων και τους προμηθευτές για τη βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων και την επέκταση της ευθύνης σε όλη την αλυσίδα αξίας·
- Να υιοθετούν εκούσιους κώδικες δεοντολογίας και συμπεριφοράς καθώς και πρακτικές, τόσο στο εσωτερικό τους όσο και μέσω τομεακών και διεθνών πρωτοβουλιών για την επίτευξη υπεύθυνης περιβαλλοντικής επίδοσης·
- Να μετρούν, παρακολουθούν και κοινοποιούν την πρόοδο όσον αφορά την ενσωμάτωση των αρχών της βιωσιμότητας και αειφορίας στις επιχειρηματικές τους πρακτικές, συμπεριλαμβανομένων των εκθέσεων συμμόρφωσης προς τα παγκόσμια πρότυπα λειτουργίας. Να αξιολογούν τα αποτελέσματα και να εφαρμόζουν στρατηγικές για συνεχή βελτίωση· και
- Να διασφαλίζουν έναν διαφανή και απροκατάληπτο διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Αρχή 9η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση των φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

Η βελτίωση της τεχνολογίας σε επίπεδο εργοστασίου ή μονάδας, μπορεί να επιτυγχάνεται με:

- τροποποίηση της διαδικασίας ή των τεχνικών παρασκευής·
- αλλαγή των χρησιμοποιούμενων υλικών·
- τροποποίηση του σχεδιασμού των προϊόντων ή των εξαρτημάτων τους· και
- επαναχρησιμοποίηση των υλών επί τόπου.

Προσεγγίσεις στρατηγικού επιπέδου για τη βελτίωση της τεχνολογίας είναι:

- Η θεσμοθέτηση μιας εταιρικής ή εξατομικευμένης για κάθε επιχείρηση πολιτικής σχετικά με τη χρήση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών
- Η διάθεση πληροφοριών προς τα ενδιαφερόμενα μέρη που να απεικονίζει τις περιβαλλοντικές επιδόσεις και τα οφέλη από τη χρήση των εν λόγω τεχνολογιών
- Επαναστοχοθέτηση της έρευνας και της ανάπτυξης στην κατεύθυνση του «σχεδιασμού για τη βιωσιμότητα»
- Εφαρμογή της εκτίμησης του κύκλου ζωής (LCA) για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και προϊόντων
- Εφαρμογή των αξιολογήσεων περιβαλλοντικής τεχνολογίας (EnTA)
- Επανεξέταση των επενδυτικών κριτηρίων και των πολιτικών ανάθεσης για τους προμηθευτές και τους υπεργολάβους ώστε να διασφαλίζεται ότι οι προσφορές περιλαμβάνουν τα ελάχιστα περιβαλλοντικά κριτήρια
- Συνεργασία με τους εταίρους του κλάδου, ώστε να εξασφαλιστεί ότι η «βέλτιστη διαθέσιμη τεχνολογία» είναι διαθέσιμη σε άλλους οργανισμούς.

Καταπολέμηση της διαφθοράς:

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

- Εσωτερικά: Ως πρώτο και βασικό βήμα για την καταπολέμηση της διαφθοράς, να εισάγουν πολιτικές και προγράμματα εντός των οργανισμών τους και των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων.
- Εξωτερικά: Να αναφέρουν τις ενέργειες για την καταπολέμηση της διαφθοράς στην ετήσια Αναφορά Προόδου (COP) και να ανταλλάσσουν εμπειρίες και βέλτιστες πρακτικές μέσω της υποβολής παραδειγμάτων και μελετών περιπτώσεων.

Συλλογική δράση: Να ενώσουν τις δυνάμεις τους με ομοειδείς οργανισμούς του κλάδου και με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για να κλιμακώσουν τις προσπάθειες για την καταπολέμηση της διαφθοράς, να αναβαθμίσουν το χώρο δραστηριοποίησής τους και να δημιουργήσουν συνθήκες θεμιτού ανταγωνισμού για όλους. Οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν τον Κόμβο Συλλογικής Δράσης κατά της Διαφθοράς για τη δημιουργία της εταιρικής τους παρουσίασης, για να βρίσκουν εταίρους και έργα σε εξέλιξη καθώς και πόρους για συλλογική δράση κατά της διαφθοράς.

Σύμφωνα με το Οικουμενικό Σύμφωνο, μία επιχείρηση που επιθυμεί να ενταχθεί στο δίκτυό του, αρχικά πρέπει να στείλει επιστολή στον ΟΗΕ, στην οποία να εκφράζει την ρητή πρόθεσή της για υιοθέτηση των δέκα (10) αρχών, με ταυτόχρονη αναφορά ενός τουλάχιστον παραδείγματος πρακτικής εφαρμογής μίας ή περισσότερων από τις δέκα (10) αρχές.

Πλεονεκτήματα εγγραφής στο Global Compact

Όντας μέλος του δικτύου με συμμετέχοντες από όλον τον κόσμο (από μεγάλες πολυεθνικές έως και μικρομεσαίες επιχειρήσεις), δίνετε η ευκαιρία σε μια επιχείρηση να μάθει από τα άλλα μέλη όπως και να μοιραστεί τις δικές της καλές πρακτικές. Το Global Compact είναι πολύ ευέλικτο στην πράξη και μπορεί να υιοθετηθεί σε οποιαδήποτε κατάσταση βρίσκεται ο εκάστοτε φορέας. Αυτός είναι και ο λόγος που το 40% των μελών είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Εν ολίγοις το Global Compact είναι:

- Μια εθελοντική πρωτοβουλία για την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης και της εταιρικής υπευθυνότητας.
- Ένα σύνολο αξιών που βασίζονται σε παγκόσμια αποδεκτές αξίες.
- Ένα δίκτυο εταιριών και λοιπών ενδιαφερόμενων μελών.
- Ένα forum για μάθηση και ανταλλαγή εμπειριών.

Δεν είναι:

- Νομικά δεσμευτικό.
- Ένα μέσο για τον έλεγχο της εταιρικής συμπεριφοράς και την επιβολή συμμόρφωσης.
- Ένα πρότυπο ή ένα σύστημα διοίκησης.
- Ένα ελεγκτικό όργανο.

Κεφάλαιο 4ο

ΕΚΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων από τις Ελληνικές επιχειρήσεις με βάση την GREAT PLACE TO WORK

4.1. Τι είναι το GREAT PLACE TO WORK



Το Great Place to Work Institute συνεργάζεται με πολλές από τις πιο επιτυχημένες και καινοτόμες επιχειρήσεις παγκοσμίως για τη δημιουργία, τη μελέτη και την αναγνώριση οργανισμών με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον. Κατά τη διάρκεια ενός έτους, το Great Place to Work συνεργάζεται με πάνω από 5.500 οργανισμούς, που απασχολούν πάνω από 10 εκατομμύρια εργαζομένους. Αυτές οι συνεργασίες διεκδικούν συνεχώς τη μοναδική εξειδίκευση, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας συγκριτικών εκθέσεων (benchmarking) για το εργασιακό περιβάλλον σε διάφορους κλάδους, καθώς και της δημιουργίας βάσεων δεδομένων με τις καλύτερες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού. Οι λίστες του Great Place to Work με τις καλύτερες εταιρείες δημοσιεύονται ή διανέμονται από κορυφαία μέσα μαζικής ενημέρωσης παγκοσμίως, σε ένα κοινό που ξεπερνά τους 25 εκατομμύρια αναγνώστες.

Πηγή: <http://www.greatplacetowork.gr/about-us/our-history> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Ο ρόλος της GREAT PLACE TO WORK στον Κόσμο

Συνεισφέρουν με διάφορους τρόπους:

Ως ειδικοί του εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος σε διεθνές επίπεδο, καταρτίζουν λίστες υψηλών προδιαγραφών, που αναγνωρίζονται και ταξινομούνται οι εταιρείες με τα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα στον κόσμο. Τα στιβαρά και αξιόπιστα μοντέλα του Ινστιτούτου για την κατανόηση της κουλτούρας του εργασιακού περιβάλλοντος έχουν οδηγήσει στην ανάπτυξη άρτιων εργαλείων αξιολόγησης, που βοηθούν τις εταιρείες να καταλάβουν τη δική τους εργασιακή κουλτούρα και να αποφασίσουν πώς μπορούν να εισάγουν τις βέλτιστες πρωτοβουλίες για αλλαγή. Οι απλές αλλά αποτελεσματικές θεωρίες έχουν οδηγήσει στη δημιουργία workshops και εκπαιδευτικών προγραμμάτων που απευθύνονται τόσο στους επικεφαλής των εταιρειών όσο και σε απλούς εργαζομένους κι έχουν ως στόχο να τους βοηθήσουν να δημιουργήσουν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον.

Πηγή: <http://www.greatplacetowork.gr/about-us/why-we-do-what-we-do> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

4.2. Αξιολόγηση ενός οργανισμού-εταιρία

Οι υπηρεσίες αξιολόγησης του Great Place to Work βασίζονται στην έρευνα εργασιακού περιβάλλοντος που διεξάγεται σε διεθνές επίπεδο και παρέχουν σε ηγέτες οργανισμών αντικειμενικά στοιχεία και benchmarks, ενώ παράλληλα θέτουν τις προτεραιότητες στις οποίες πρέπει να εστιάσουν για να βελτιώσουν σημαντικά την κουλτούρα του εργασιακού τους περιβάλλοντος και να μεγεθύνουν τις επιδόσεις της επιχείρησής τους.

- **Αξιολόγηση Trust Index: Καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων και benchmarking.**

Οι αξιολογήσεις Trust Report, Trust Index δίνουν τη δυνατότητα στις εταιρείες να κατανοήσουν τα βασικά συστατικά που δημιουργούν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η έρευνα εργαζομένων, η οποία χρησιμοποιείται από πάνω από 5.500 οργανισμούς κάθε χρόνο, αποτελεί τη θεμελιώδη μέθοδο του Great Place to Work, καθώς και το πρώτο βήμα για τον εντοπισμό των απαραίτητων ανά περίπτωση βελτιώσεων.

- **Αξιολόγηση Κουλτούρας Εργασιακού Περιβάλλοντος: Κατανοήστε την Επίδραση & και τα Οφέλη της Έρευνας.**

Σε συνδυασμό με την έρευνα εργαζομένων Trust Index, η Αξιολόγηση Εργασιακού Περιβάλλοντος ελέγχει και προσδιορίζει τα κενά που υπάρχουν μεταξύ των πολιτικών και των πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, τον τρόπο που οι εργαζόμενοι βιώνουν αυτές τις πρακτικές και τις επιδράσεις αυτών των πρακτικών στην κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος.

- **Trust Audit Focus Groups & Συνεντεύξεις: Συλλογή Απόψεων Στοχευμένων Ομάδων Εργαζομένων.**

Αυτά τα δύο εργαλεία παρέχουν πληροφορίες που βοηθούν μια επιχείρηση να βελτιώσει την κουλτούρα του εργασιακού της περιβάλλοντος μέσω στοχευμένων συζητήσεων με εργαζομένους. Τα εργαλεία αυτά παρέχουν συμπληρωματικές πληροφορίες για τους επικεφαλής μιας επιχείρησης ώστε να εστιάσουν στις μετέπειτα ενέργειές τους. Πρόκειται για πολύ σημαντικά εργαλεία όσον αφορά την ανάδειξη των δυνατών σημείων των εργαζομένων και εταιρικών των σχέσεων και συμπεριφορών.

- **360 Management Trust Appraisal: Βελτίωση της Υπευθυνότητας της Διοίκησης.**

Αυτές οι ολιστικές αξιολογήσεις χρησιμεύουν στην αξιολόγηση της συμπεριφοράς διευθυντών, συμπεριλαμβανομένων ανώτερων στελεχών, προϊσταμένων και επικεφαλής τμημάτων. Αποτελούν μία ολοκληρωμένη μέθοδο αύξησης της υπευθυνότητας και του συντονισμού σε έναν οργανισμό, με βάση τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για την επιτυχία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Πηγή: <http://www.greatplacetowork.gr/our-services/assess-your-organization> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

4.3. Η έρευνα Best Workplaces 2017

Η έρευνα Best Workplaces για την αξιολόγηση και την επιλογή των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα γίνεται σε συνεργασία με το τμήμα εφαρμοσμένης έρευνας του ALBA Graduate Business School at the American College of Greece. Η συμμετοχή των εταιρειών στην έρευνα είναι εθελοντική. Η έρευνα Best Workplaces αποτελεί τη μεγαλύτερη ετήσια αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας, αξιολογεί και βραβεύει τρεις κατηγορίες εταιρειών ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους: Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις 10 καλύτερες εταιρείες με περισσότερους από 250 εργαζομένους, η δεύτερη τις 10 με 50-250 εργαζομένους και η τρίτη 5 εταιρείες με 20-49 εργαζόμενους.

Η επιλογή και η κατάταξη των εταιρειών διενεργείται μέσα από δύο άξονες αξιολόγησης:

A) τις ανώνυμες και εμπιστευτικές απαντήσεις των εργαζομένων της κάθε εταιρείας σε ένα ειδικά μελετημένο ερωτηματολόγιο 58 κλειστών και δύο ανοικτών ερωτήσεων ελεύθερου σχολιασμού (Trust Index©).

B) τις πολιτικές και τις πρακτικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας που καταγράφονται και αναλύονται με αποδεικτικά στοιχεία σε 2 ειδικά σχεδιασμένα ερωτηματολόγια (Culture Audit). Η σύνθεση των δύο ανωτέρω αποτελεσμάτων καθορίζει την τελική κατάταξη των εταιρειών. Η ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου μοντέλου αξιολόγησης είναι ότι οι απαντήσεις των εργαζομένων (Trust Index©) έχουν τη μεγαλύτερη βαρύτητα (κατά τα δύο τρίτα) στην τελική βαθμολογία. Η ερευνητική διαδικασία εξετάζει και αξιολογεί τις παρακάτω 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®.

Οι οποίες είναι:

1. Την Αξιοπιστία της Διοίκησης:

- Αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση.
- Αξιοποίηση υπαρχόντων πόρων.
- Ακεραιότητα, τιμότητα και ηθική συμπεριφορά των Διοικούντων.

2. Το Σεβασμό προς τους εργαζομένους:
 - Υποστήριξη στην επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη.
 - Συνεργασία και εμπλοκή των εργαζομένων σε αποφάσεις.
 - Φροντίδα και προσωπικό ενδιαφέρον.

3. Το αίσθημα Δικαιοσύνης που υπάρχει στην εταιρεία:
 - Ισοτιμία και αίσθημα δικαίου.
 - Αντικειμενικότητα και αμεροληψία σε προσλήψεις και προαγωγές.
 - Κοινωνική δικαιοσύνη, απουσία διακρίσεων.

4. Την Υπερηφάνεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι:
 - Προσωπική συμμετοχή και συνεισφορά στα αποτελέσματα.
 - Ικανοποίηση από τους στόχους της ομάδας.
 - Υπερηφάνεια για τα προϊόντα και το κοινωνικό πρόσωπο της εταιρείας.

5. Τη Συντροφικότητα που αναπτύσσεται:
 - Άνεση, οικειότητα, ειλικρίνεια στις σχέσεις με τους συναδέλφους.
 - Φιλόξενη, ευχάριστη και φιλική εργασιακή ατμόσφαιρα.
 - Κλίμα ομαδικότητας, υποστήριξης και κοινότητας μέσα στην εταιρεία.

Πηγή: <http://www.kathimerini.gr/902723/article/epikairothta/best-workplaces-2017/gia-eytyxismenouys-ergazomenouys> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

Στη φετινή έρευνα συμμετείχαν συνολικά 64 εταιρείες, διαφόρων μεγεθών και από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, οι οποίες απασχολούν συνολικά 33.480 άτομα. Η μεγαλύτερη εταιρεία απασχολεί πάνω από 6.500 εργαζομένους, ενώ η μικρότερη 20. Από τις συμμετέχουσες εταιρείες οι 35 είναι αμιγώς Ελληνικές και οι 29 πολυεθνικές. Στις εταιρείες με λιγότερους από 250 εργαζομένους αποστέλλονται από το Great Place to Work® ερωτηματολόγια στο σύνολο των εργαζομένων. Οι μεγαλύτερες εταιρείες (πάνω από 250 εργαζόμενοι) μπορούν να συμμετάσχουν είτε με το σύνολο των εργαζομένων τους, είτε με στατιστικά αντιπροσωπευτικό, ανάλογα με το μέγεθός τους, τυχαία επιλεγμένο δείγμα 250-500 ατόμων.

Συνολικά απεστάλησαν στους εργαζομένους των εταιρειών 15.646 ερωτηματολόγια και απαντήθηκαν 12.216. Ο μέσος όρος συμμετοχής των εργαζομένων στην έρευνα ανήλθε στο 80,65% (μέσος όρος όλων των εταιρειών). Η ομάδα αξιολογητών αποτελείται από στελέχη, φοιτητές και απόφοιτους του ALBA Graduate Business School at the American College of Greece, φοιτητές του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και στελέχη του Great Place to Work Institute Hellas. Οι φοιτητές και οι απόφοιτοι προέρχονται από τα μεταπτυχιακά προγράμματα Human Resources Management. Συγκεκριμένα, τις εταιρείες τις αξιολόγησαν οι: Άννα Κωνσταντουλάκη, Αντωνίνα Καλκαβούρα, Κατερίνα Γεωργίτσου, Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Μαρία Μελιώτη, Βίκυ Μοσχοπούλου, Γιάννης Νικολαΐδης, Χριστίνα Παλαιοκρασά, Αναστασία Ματσουκοπέτρου, Δήμητρα Γιατράκου, Μιλένα Τζικάκη, Στέλλα Σκανδάλη, Φαίη Αθανασούλια, Κιτρούλα Τσούτσουρα, Φλωρέλλη Μεντζέλου, Ιωάννα Κωστοπούλου, Θοδωρής Φουντουκίδης, Μαρία Τσατσά, Μαρία Αντωνιάδη, Κωνσταντίνα Θαλασσινού, Νικολέττα Παπανικολάου, Χαρά Νόλα, Γεωργία Παναγιωτακοπούλου, Δημήτρης Προβατάς και Βασιλική Ζαχαράκη. Συντονίστρια της αξιολόγησης ήταν η Ζωή Κουρουνάκου, Διευθύντρια Εφαρμοσμένης Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων του ALBA. Από το Great Place to Work® συμμετείχαν η Ανθή Τσέντου, Senior Project Manager, και ο Δημήτρης Γκανούδης, Γενικός Διευθυντής. Η συνολική ακαδημαϊκή εποπτεία ανήκε στον Δρ. Διονύση Διονυσίου, Αναπληρωτή Καθηγητή Οργάνωσης και Διοίκησης στο ALBA Graduate Business School, Ακαδημαϊκού Διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών MSc in Strategic HRM.

Οι εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα για το 2017

- 10 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ 250+ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
 1. Pfizer Hellas
 2. Epsilon Net
 3. DHL Express (Ελλάς)
 4. MSD Greece
 5. Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.
 6. Teleperformance Greece
 7. Παπαστράτος
 8. ICTS Hellas Security Solutions
 9. Πλαίσιο Computers
 10. Online Sales

- 10 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ 50-250 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1. AbbVie Φαρμακευτική
2. Beiersdorf Hellas
3. 3M Hellas
4. Xerox Hellas
5. MARS Greece
6. Japan Tobacco International
7. British American Tobacco Hellas
8. Εμμ. Κουβίδης ABEE
9. Aenorasis
10. Μέλισσα Κίκιζας ABEE Τροφίμων

- 5 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ 20-49 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1. S.C. Johnson Hellas
2. PCS
3. SAS Institute
4. Slead
5. Goodyear Dunlop Ελλάς

Πηγή: <http://www.greatplacetowork.gr/publications-and-events/blogs-and-news/766-best-workplaces-2017-> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

4.4. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΩΝ ΒΡΑΒΕΥΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΟ 2017

1. 10 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ 250+ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ



1. Pfizer Hellas

Η Pfizer Hellas, η οποία δραστηριοποιείται στην Ελλάδα εδώ και 56 χρόνια, έχει μια μακρά ιστορία στην υποστήριξη των ασθενών στην Ελλάδα. Την τελευταία τριετία, η συνεισφορά της Pfizer Hellas στην ελληνική οικονομία ανήλθε σε 260 εκατομμύρια ευρώ, μέσα από φόρους, ασφαλιστικές εισφορές, μισθούς και άλλες υποχρεώσεις.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Το ανθρώπινο πρόσωπο της εταιρείας είναι κάτι το ξεχωριστό, σε κάνει να νιώθεις παιδί της και σε ωθεί σε μεγιστοποίηση των προσπαθειών σου, όχι επειδή πρέπει αλλά επειδή θέλεις και γουστάρεις. Στέκεται δίπλα σου στις χαρές αλλά πολύ περισσότερο στις λύπες, διασκεδάζουμε μαζί, παλεύουμε μαζί, πετυχαίνουμε μαζί άλλα και χάνουμε μαζί.
- Όταν κάποτε είχα σοβαρό οικονομικό πρόβλημα λόγω τροχαίου στην οικογένειά μου, απευθύνθηκα στην εταιρεία και με στήριξε οικονομικά και ξεπέρασα το πρόβλημά μου, αυτό δεν θα το ξεχάσω ποτέ.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η Pfizer δίνει μεγάλη σημασία στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη των ανθρώπων της και γι' αυτό το λόγο έχει δημιουργήσει στην εταιρεία ξεχωριστό τμήμα εκπαίδευσης. Κατά τη διάρκεια του 2016, πραγματοποιήθηκαν 84 εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους σχεδόν 300 εργαζομένους της. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων έχει μεγάλη σημασία για την εταιρία, γι' αυτό και δείχνει έμπρακτα το ενδιαφέρον της για την ανάπτυξη, την υγεία, την ευεξία και την ασφάλειά τους. Παρέχεται ανταγωνιστικό ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθώς και ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση για όλους τους εργαζομένους και τα προστατευόμενα μέλη τους. Επίσης προσφέρει δεκαήμερη άδεια γάμου και ευέλικτο ωράριο εργασίας για τις νέες μητέρες.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η εταιρεία διοργανώνει πολλές εκδηλώσεις και δράσεις κάθε χρόνο για τους εργαζομένους της. Καθώς ο ρόλος της οικογένειας είναι σημαντικός για την Pfizer, το 2016 διοργάνωσαν μια μοναδική ημέρα στην εταιρεία, με σκοπό να δουν από κοντά τα παιδιά των εργαζομένων τον χώρο όπου οι γονείς τους περνούν τις περισσότερες ώρες της ημέρας τους. Η εκδήλωση ξεκίνησε με αφήγηση παραμυθιού με την ιστορία της Pfizer, ειδικά γραμμένου για τα μικρότερα παιδιά. Η εταιρεία επίσης έχει πραγματοποιήσει μεγάλο αριθμό δράσεων στο πλαίσιο ενός προγράμματος που έχει ονομάσει «Citius Altius Fortius», το οποίο εστιάζει στον υγιεινό τρόπο ζωής με συμμετοχή σε αθλητικές διοργανώσεις, όπως ο Μαραθώνιος της Αθήνας, ο νυχτερινός Μαραθώνιος Θεσσαλονίκης, το Ladies Run, ποδηλατικές διαδρομές στο κτήμα Συγγρού και πεζοπορίες στον Υμηττό, συνεδρίες yoga, τουρνουά ποδοσφαίρου, beach volley, μαθήματα αναρρίχησης, τοξοβολίας και snowboard.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 10
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 10
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 10



2. Epsilon Net

Ο Όμιλος Epsilon Net είναι μια ελληνική επιχείρηση με έδρα τη Θεσσαλονίκη, που δραστηριοποιείται από το 1999 στον τομέα της πληροφορικής. Πρόκειται για μια εταιρεία που οφείλει μεγάλο μέρος της επιτυχίας της στις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων της και στην εταιρική της κουλτούρα, η οποία είναι εξαιρετικά ανθρωποκεντρική. Το 98% των εργαζομένων απασχολείται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ το υπόλοιπο 2% ύστερα από αίτημά τους απασχολείται με μερική απασχόληση (π.χ. εργαζόμενες μητέρες).

Ο αριθμός του προσωπικού αυξήθηκε κατά 56% την τελευταία 2ετία, και το 2016 παρά τη δύσκολη οικονομική συγκυρία οι θέσεις εργασίας αυξήθηκαν κατά 20%.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Υπήρξαν διαστήματα που δεν μπορούσα λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων να αντεπεξέλθω στα καθήκοντά μου, αλλά η διοίκηση μου έδωσε διέξοδο, μου στάθηκε, χωρίς να νιώσω στιγμή ότι φέρνω πρόβλημα. Τώρα πλέον που όλα αυτά τα ξεπέρασα και είμαι κανονικά ενεργή, υπάρχει περίπτωση να μη νιώθω ευλογία να εργάζομαι και να δημιουργώ μέσα σε μια τέτοια ατμόσφαιρα;
- Είμαστε όλοι σαν μία μεγάλη οικογένεια και αυτό ξεκινάει από τη Διοίκηση. Είναι μοναδικό να ξέρεις πως ό,τι χρειαστείς θα έχεις όλους αυτούς τους ανθρώπους δίπλα σου.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία έχει επιλέξει το δρόμο της ανάπτυξης και γι' αυτό το σύνολο των εργαζομένων της αμείβεται με μισθό μεγαλύτερο του κατώτατου νομοθετημένου μισθού, ενώ πάνω από το 80% των εργαζομένων έχει λάβει bonus ή πριμ παραγωγικότητας κατά την τελευταία 4ετία. Η εταιρεία προσφέρει ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση από την πρώτη ημέρα πρόσληψης για όλο το προσωπικό και τα μέλη της οικογένειάς τους που περιλαμβάνει check-up και διάφορες διαγνωστικές εξετάσεις (για καρκίνο του μαστού, χοληστερίνη, πίεση & ορθοπεδικές παθήσεις). Παρέχονται δώρα γάμου και γέννησης τέκνου που φτάνουν μέχρι και τα €1.000, σχολικά είδη για τα παιδιά των εργαζομένων, επαγγελματικός προσανατολισμός και συνάντηση των παιδιών του προσωπικού με στελέχη της εταιρείας, καθώς και ειδικές τιμές σε επιλεγμένες παιδικές κατασκηνώσεις της Χαλκιδικής και της Αττικής. Παράλληλα, προσφέρεται δυνατότητα δωρεάν νομικών συμβουλών σε εργαζομένους από τον δικηγόρο της εταιρείας.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η εταιρεία προάγει την «ανοιχτή κουλτούρα», ενημερώνοντας συχνά το προσωπικό για τις επιδόσεις της, τις διακρίσεις της, τη στρατηγική και τα μελλοντικά βήματα, δίνοντας όραμα και παρακινώντας τους εργαζομένους στην επίτευξη άριστων αποτελεσμάτων. Έχουν καθιερωθεί κατά την τελευταία 3ετία σημαντικές εταιρικές εκδηλώσεις, όπως:

Χριστουγεννιάτικη γιορτή με δώρα για τα παιδιά των υπαλλήλων, ετήσιες συναντήσεις Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Barbeque Party κάθε καλοκαίρι και Τσικνοπέμπτη, ομάδα μπάσκετ και ποδοσφαίρου, συμμετοχή στους ημιμαραθώνιους, κ.ά. Η εταιρεία, θέλοντας να δείξει έμπρακτα την ευαισθησία της σε άτομα με ειδικές ανάγκες, προχώρησε σε χορηγία ενός αθλητή από το Αθλητικό Σωματείο Ατόμων με Αναπηρία Μακεδονίας Θράκης, ο οποίος λαμβάνει μέρος σε παγκόσμιες διοργανώσεις. Η εταιρεία προσπαθεί να ενδυναμώσει και να αναπτύξει τους εργαζόμενους, επισημαίνοντάς τους τη σημαντικότητα της εργασίας τους, προσφέρει συνεχή εκπαίδευση και αναγνωρίζει την προσπάθεια και την απόδοση σε καθημερινή βάση. Είναι πάρα πολλά τα παραδείγματα εργαζομένων που ξεκίνησαν από απλοί υπάλληλοι και εξελίχθηκαν σε διοικητικά στελέχη. Μόνο τη χρονιά που μας πέρασε, 12 άτομα που ξεκίνησαν από χαμηλές ιεραρχικά θέσεις, αναβαθμίστηκαν σε προϊσταμένους και υπευθύνους τμήματος.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



3. DHL Express (Ελλάς)

Η DHL δραστηριοποιείται στον κλάδο των ταχυμεταφορών (courier) στην Ελλάδα από το 1978. Η εταιρεία παγκοσμίως εξυπηρετεί πάνω από 220 χώρες καθημερινά σε 120.000 προορισμούς με περισσότερα από 250 ιδιόκτητα αεροσκάφη.

Τα τελευταία 3 χρόνια πραγματοποίησε επενδυτικό πλάνο συνολικού ύψους 20 εκατομμυρίων ευρώ, επισφραγίζοντας 40 χρόνια συνεχούς παρουσίας στη χώρα μας και θέτοντας τις βάσεις για τη μελλοντική της ανάπτυξη.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Η διοίκηση είναι φιλική, κοντά στο προσωπικό παρά την κρίση, όχι μόνο δεν έγιναν περικοπές στις αποδοχές, αλλά δόθηκαν και αυξήσεις.
- Όσοι δουλεύουμε στην εταιρεία, αισθανόμαστε ότι είναι και δική μας. Το οικογενειακό κλίμα και η ασφάλεια που νιώθω είναι ότι πιο σημαντικό σε αυτή την δύσκολη περίοδο.
- Για μένα είναι η μαμά DHL. Μεγάλη τιμή να δουλεύω στην DHL.
- Δεν φοβάσαι για το μέλλον. Υπάρχει ελαστικότητα για τις άδειες. Πας για δουλειά Δευτέρα πρωί με ελαφριά καρδιά και διάθεση. Εγώ, σαν μαραθωνοδρόμος, για συνεχόμενα έτη πηγαίνω αεροπορικά στην Αθήνα (ξενοδοχείο - φαγητό - έξοδα όλα της DHL) για να τρέξω στον μαραθώνιο και όχι μόνο εγώ.

Κάποιες από τις παροχές της:

Το ιατρικό-φαρμακευτικό πρόγραμμα υγείας και ζωής το οποίο προσφέρει η DHL είναι πλήρως επιδοτούμενο από την εταιρεία και καλύπτει και τις οικογένειες των εργαζομένων (συζύγους και παιδιά). Το ετήσιο κόστος του για την εταιρεία ξεπερνά τα 150 χιλιάδες ευρώ. Η εταιρεία προσφέρει σε όλους τους εργαζομένους της συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στο οποίο καταθέτει κάθε μήνα το 4% του μικτού μηνιαίου μισθού. Δικαίωμα συμμετοχής αποκτά ο εργαζόμενος μόλις συμπληρώσει τον πρώτο χρόνο εργασίας στην DHL. Παρέχονται επίσης στους εργαζομένους διατακτικές φαγητού που ανέρχονται στο ποσό των 80€ μηνιαίως. Στα μικρά παιδιά των εργαζομένων που πάνε για πρώτη φορά σχολείο προσφέρονται σχολικά είδη (αποστέλλονται με courier στο όνομά τους!), ενώ στα μεγαλύτερα που περνούν σε ΑΕΙ-ΤΕΙ δίδεται από ένα laptop. Η DHL, τα τελευταία 3 χρόνια, παρά την κρίση, έδωσε αυξήσεις και ενσωμάτωσε τα καταργημένα επιδόματα μέσα στο μισθό κατοχυρώνοντάς τα για πάντα.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Κάθε χρόνο, συνήθως στο χριστουγεννιάτικο πάρτι ή στο ετήσιο συνέδριο, για να εκφράσει η εταιρεία την ευγνωμοσύνη της στους εργαζομένους για τη μακροχρόνια δέσμευσή τους στην εταιρεία, προσφέρει βραβεία πολυετίας (5-10-15-20-25-30 χρόνια). Τον περασμένο Δεκέμβριο βραβεύτηκαν 50 εργαζόμενοι! Κάθε χρόνο διοργανώνεται διαγωνισμός «DHL Έχεις Ταλέντο» με δυνατότητα συμμετοχής όλων των εργαζομένων σε 3 κατηγορίες (Τραγούδι, Μουσική & Χορός // Μόδα, Τέχνη & Πολιτισμός // Κατηγορία Μπαλαντέρ) με έπαθλο €300 για τους 6 πρώτους ανά κατηγορία & συμμετοχή των καλύτερων στον τελικό “DHL Got Talent” της Ευρώπης. Η εταιρεία έχει καθιερώσει παγκοσμίως το θεσμό του «Όλοι Σαν Ένας – As One» -Ο θεσμός αυτός, δύο φορές το χρόνο- ανά τμήμα αλλά και διατμηματικά εντός και εκτός του εργασιακού χώρου- περιλαμβάνει διάφορες εκδηλώσεις όπως το BBQ event, Seniors Grill for You, όπου τα μέλη της ανώτατης διευθυντικής ομάδας (Senior Management Team) ψήνουν και σερβίρουν τους εργαζομένους με τη συνοδεία μουσικής και χορού. Ο στόχος είναι, εκτός από τη διασκέδαση, και η δημιουργία κλίματος αμεσότητας και οικειότητας μεταξύ των εργαζομένων.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



4. MSD Greece

Η MSD αποτελεί θυγατρική εταιρεία του πολυεθνικού φαρμακευτικού Ομίλου Merck & Co, Inc., Kenilworth, NJ, USA, ο οποίος δραστηριοποιείται στο φάρμακο παγκοσμίως από το 1891. Πρόκειται για έναν παγκόσμιο ηγέτη στη φροντίδα υγείας και καταλαμβάνει τη δεύτερη θέση ως προς τη συνολική αξία πωλήσεων των φαρμακευτικών εταιρειών στη χώρα μας. Στην Ελλάδα η εταιρεία απέκτησε τη σημερινή της νομική οντότητα το 2010.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Η εταιρεία μου συμμετέχει σε πολλές εθελοντικές δράσεις, με αποτέλεσμα να προσφέρουμε σε οργανισμούς που χρειάζονται στήριξη. Αυτό με κάνει να νιώθω πολύ υπερήφανος που δουλεύω εδώ.
- Συνεχίζει να παρέχει στους υπαλλήλους της πλήθος σημαντικών παροχών (π.χ. διατροφολόγο, παιδικό πάρτι Χριστουγέννων, επιπλέον ημέρες ξεκούρασης, γυμναστήριο κτλ.) που πολλές εταιρείες στο πλαίσιο της κρίσης σταμάτησαν να παρέχουν και αυτό οφείλουμε να το αναγνωρίζουμε!
- Είναι σημαντικό να εργάζεσαι σε μια εταιρεία σαν κι αυτή, σε κάνει να νιώθεις ότι προσφέρεις στο κοινωνικό σύνολο και ότι η εργασία σου έχει κάποιο απώτερο νόημα.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία παρέχει ένα ανταγωνιστικό πακέτο παροχών, ενώ παράλληλα αναπτύσσει και εξελίσσει τους ανθρώπους της. Από το 2014 και μετά, 7 στελέχη από την Ελλάδα έχουν αναλάβει θέσεις στο εξωτερικό ενώ μέσα στο 2016 20 εργαζόμενοι προήχθησαν σε νέες διοικητικές θέσεις. Η εταιρεία προσφέρει πλήθος ειδικών παροχών που αποσκοπούν στην ευεξία και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής των υπαλλήλων της. Αναφέρουμε χαρακτηριστικά μερικές: ελαστικό ωράριο εργασίας μία ώρα το πρωί για τους υπαλλήλους γραφείου, ετήσιο checkup, προσφορά φρούτων και μπάρας δημητριακών καθημερινά, υπηρεσίες υποδοχής (καθαριστήριο, επιδιόρθωση ρούχων και υποδημάτων, λουλούδια κτλ.), μαθήματα pilates στο γραφείο δύο φορές την εβδομάδα, διατροφολόγος στο γραφείο, ατομικό πασχαλινό και καλοκαιρινό δώρο, κάλυψη ετήσιας συνδρομής γυμναστηρίου, δωρεάν προγράμματα εκμάθησης αγγλικών σε συνεργασία με την Ελληνοαμερικανική Ένωση, δώρο γάμου και γέννησης τέκνου (σε είδος) και τέλος προσφέρει σε όλες τις νέες μητέρες τη δυνατότητα να λαμβάνουν την άδεια θηλασμού ως ισόχρονη άδεια.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η MSD ξεχωρίζει για τις εθελοντικές δράσεις στις οποίες συμμετέχουν οι εργαζόμενοί της και μέσα στο 2016 το έργο του εθελοντισμού έφτασε τις 4.300 ώρες. Την ημέρα Εθελοντισμού (2 Δεκεμβρίου) όλοι οι εργαζόμενοι προσκλήθηκαν να συμμετέχουν σε δράσεις σε όλη την Ελλάδα τις οποίες είχε οργανώσει η εταιρεία, όπως: ταξινόμηση προϊόντων σε διάφορα κέντρα στήριξης και αποθήκες του Χαμόγελου του Παιδιού ανά την Ελλάδα, σιδέρωμα και βάψιμο στο κέντρο φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων των Γιατρών του Κόσμου (Παιανία) και στο Σπίτι του Χαμόγελου του Παιδιού στο Φοίνικα (Θεσσαλονίκη), δημιουργικό εργαστήριο από το «Make a Wish», δημιουργία λαμπάδων και πασχαλινών ειδών που τα διέθεσαν στο bazaar της ΕΛΕΠΑΠ, συγκέντρωση τροφίμων για τους πρόσφυγες στο Ελληνικό, συλλογή από καπάκια για την αγορά αναπηρικών αμαξιδίων σε συνεργασία με τον Ερυθρό Σταυρό κ.ά. Τα απογεύματα της Τετάρτης είναι πάντα αφιερωμένα στο ποδόσφαιρο και η ομάδα ποδοσφαίρου με εργαζομένους διαφόρων τμημάτων δεν χάνει καμία προπόνηση. Μια εξαιρετική ευκαιρία για δημιουργία συντροφικότητας και ομαδικότητας μεταξύ όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των μελών της διοικητικής ομάδας.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8



5. Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.

Η εταιρεία Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. ιδρύθηκε το 1976 στη Θεσσαλονίκη. Πρόκειται για το μεγαλύτερο δίκτυο καταστημάτων Σούπερ Μάρκετ στη Βόρειο Ελλάδα και απασχολεί πάνω από 6.500 εργαζομένους.

Καλύπτει γεωγραφικά όλους τους νομούς της Μακεδονίας, της Θράκης, της Θεσσαλίας, της Ηπείρου, από τους νομούς της Στερεάς Ελλάδος, την Εύβοια και τη Φθιώτιδα, καθώς και τα νησιά Λήμνο, Λέσβο, Χίο και Θάσο, με 244 Supermarkets και 20 Cash & Carry (χονδρικής). Από αυτά πάνω από 110 λειτουργούν μέσα στην πόλη της Θεσσαλονίκης και την ευρύτερη περιοχή του Νομού Θεσσαλονίκης. Η εταιρεία επίσης έχει 3 πρατήρια βενζίνης.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Μοναδικό και ασυνήθιστο στην εταιρεία μας είναι πρώτα η ανθρωπιά που έχει απέναντι στο προσωπικό της, π.χ. η κατανόηση του προβλήματος υγείας που έχω εγώ προσωπικά. Πρώτα από όλα μετράει αυτό και μετά όλα τα άλλα. Με κάνει να προσπαθώ όσο παραπάνω μπορώ. Ευχαριστώ.
- Επειδή έχω μέτρο σύγκρισης από άλλα SM όπου εργαζόμουν λέω με όλη την ειλικρίνειά μου ότι ο όμιλος ΜΑΣΟΥΤΗΣ στον οποίο εργάζομαι είναι ότι καλύτερο μου έχει τύχει σε θέμα εργασίας.
- Ο κ. Διαμαντής Μασούτης είναι άνθρωπος με Α κεφαλαίο.

Κάποιες από τις παροχές της:

Οι νέες προσλήψεις γίνονται με υψηλότερους μισθούς συγκριτικά με αυτά που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η εταιρεία δεν μείωσε μισθούς σε κανέναν εργαζόμενο, παρόλο που η τελευταία κλαδική σύμβαση εργασίας προέβλεπε μείωση μισθών 6,5%. Σε όλους τους εργαζομένους της εταιρείας παρέχεται έκπτωση 5% επί των αγορών τους. Ταυτόχρονα, δίνεται χρηματικό bonus στους πωλητές κρεοπωλείου/μαναβικής (έως 300€ το εξάμηνο), προκαταβολή μισθού σε όλους από 25% έως 40% του μισθού τους και άτοκα δάνεια σε περιπτώσεις ανάγκης. Πολλές επιπλέον παροχές δίνονται στα στελέχη της εταιρείας, όπως δώρο γάμου, καλάθια με κρασιά στις ονομαστικές εορτές, δωροεπιταγές. Σε όσους εργαζομένους κλείνουν 15 χρόνια στην εταιρεία, δίνεται δώρο ρολόι χειρός κατά τη γιορτή της κοπής της πρωτοχρονιάτικης πίτας. Σημαντικό ρόλο παίζει και η εκπαίδευση στην εταιρεία, καθώς ενδεικτικά το 2016 εκπαιδεύτηκαν περίπου 3.000 εργαζόμενοι με συνολικό κόστος εκπαίδευσης €340.000.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η επιτυχημένη πορεία της εταιρείας απορρέει σε σημαντικό βαθμό από το οικογενειακό περιβάλλον που έχει καταφέρει να αναπτύξει. Σε όλα τα καταστήματα διοργανώνεται κάθε χρόνο κοπή πρωτοχρονιάτικης πίτας. Αθροιστικά, σε καταστήματα, γραφεία και logistics center κόβονται περίπου 300 βασιλόπιτες και το χρηματικό ποσό που μοιράζεται στους τυχερούς φτάνει τα €30.000. Η εταιρεία διοργάνωσε και συμμετείχε στον καθαρισμό των παραλιών Καλλικράτειας Χαλκιδικής, Νέου Μαρμαρά Χαλκιδικής και Ραψάνη Καβάλας κλπ., με αθρόα συμμετοχή των εργαζομένων από τα καταστήματα των περιοχών.

- Η βαθμολογία της εταιρείας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8



Teleperformance

Transforming Passion into Excellence

6. Teleperformance Greece

Η Teleperformance Greece ιδρύθηκε το 1989 και είναι η μεγαλύτερη εταιρεία παροχής υπηρεσιών «Multichannel customer experience management outsourcing» στην Ελλάδα. Μέλος του πολυεθνικού Ομίλου της Teleperformance, η Teleperformance Greece αποτελεί το διαχειριστικό κέντρο του Ομίλου για τη Νότια Ευρώπη και τη Μέση Ανατολή. Από το 2004 λειτουργεί ως Multilingual Hub για υπηρεσίες τηλεφωνικής υποστήριξης και πλέον εξυπηρετεί από την Αθήνα 137 χώρες σε 35 γλώσσες, απασχολώντας άνω των 4.800 υπαλλήλων από τους οποίους σχεδόν 3.400 είναι αλλοδαποί, από 91 διαφορετικές εθνικότητες.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Μια αξιόπιστη εταιρεία μέσα στην κρίση!!! Νέες εγκαταστάσεις, πολύ θετικό εργασιακό κλίμα παρά το δύσκολο αντικείμενο εργασίας και παροχές που ξεφεύγουν από τα ελληνικά δεδομένα!
- Οι παροχές και η εκπαίδευση είναι συνεχείς και το κλίμα σε ένα δύσκολο αντικείμενο εργασίας γίνεται ευχάριστο. Πραγματικά ανταποκρίνεται πλήρως στις απαιτήσεις μου!
- Το γεγονός ότι δεν γίνονται διακρίσεις σε ηλικία και ιδιαιτερότητες ανάμεσα στους υπαλλήλους και επίσης ότι η εταιρεία είναι ευαισθητοποιημένη σε δράσεις που αφορούν το περιβάλλον και φιλανθρωπίες (make a wish, earth hour, μαραθώνιος κλπ.).

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία παρέχει πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης από την πρώτη μέρα εργασίας που περιλαμβάνει οφθαλμολογική κάλυψη, κάλυψη εξόδων για ψυχολογική υποστήριξη και διαγνωστικές εξετάσεις (δωρεάν check up, ιατρικές επισκέψεις κλπ.). Οι εργαζόμενοι επίσης δικαιούνται ετησίως μία επίσκεψη σε οδοντογιατρό. Η εταιρεία καλύπτει επίσης τα έξοδα καλοκαιρινής κατασκήνωσης για τα παιδιά των εργαζομένων ή εναλλακτικά φροντίζει για την καθημερινή τους απασχόληση το καλοκαίρι, με λεωφορείο που παραλαμβάνει τα παιδιά το πρωί από την εταιρεία για τις δραστηριότητες και τα επιστρέφει το απόγευμα για να γυρίσουν σπίτι με τους γονείς τους. Επιπλέον, παρέχεται γραφική ύλη για τα παιδιά των εργαζομένων. Με την έναρξη του σχολείου οι γονείς φέρνουν τις λίστες με τη γραφική ύλη που οι δάσκαλοι/καθηγητές δίνουν στα παιδιά και το τμήμα HR την επόμενη ημέρα τους έχουν έτοιμες τις σακούλες με τα προϊόντα προς παράδοση. Κάθε χρόνο παραδίδονται 400 λίστες! Στο πλαίσιο αναγνώρισης των προσπαθειών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι της εταιρείας καθημερινά, οι «high performers» βραβεύονται σε μηνιαία βάση, τόσο ηθικά όσο και χρηματικά αλλά και με τη δωρεάν εγγραφή στο πρόγραμμα «The entertainer» ώστε να επωφεληθούν από τις 1+1 προσφορές σε μια πληθώρα καταστημάτων.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η Teleperformance Greece υποστηρίζει και προβάλλει τη διαφορετικότητα. Με στόχο να φέρει κοντά τους ομοεθνείς, να ενισχύσει το networking αλλά και να βοηθήσει τις υπόλοιπες εθνικότητες να γνωρίσουν τη διαφορετικότητα και τη μοναδικότητα της κάθε κουλτούρας, οργανώνονται στην εταιρεία, με άξονα τη γαστρονομία, σημαντικές εκδηλώσεις με φαγητό, μουσική, χορό, κατά τις οποίες η κουζίνα γίνεται αφορμή συνάντησης, συνδιαλλαγής και αλληλογνωριμίας. Η εταιρεία οργανώνει πρωτότυπες πρωτοβουλίες και προγράμματα για προσαρμογή και κοινωνικοποίηση των εργαζομένων, όπως το «Alternative Athens», όπου οι νέοι και κυρίως οι ξένοι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν την Ελληνική Κουλτούρα και την Αθήνα μέσα από ένα διαδραστικό παιχνίδι-κυνήγι κρυμμένου θησαυρού στο κέντρο της Αθήνας. Στο πλαίσιο της παγκόσμιας καμπάνιας για την πρόληψη και την καταπολέμηση του καρκίνου του μαστού, η εταιρεία προσφέρει κάθε χρόνο εντός των εγκαταστάσεών της σε όλες τις εργαζόμενες της δωρεάν υπερήχους μαστών. Σε συνεργασία με διαγνωστικές κλινικές και νοσοκομεία, για 1 μήνα φιλοξενεί στις εγκαταστάσεις της εξειδικευμένο ιατρικό προσωπικό και υπερηχογράφους με σκοπό κάθε υπάλληλος να μπορεί εντελώς δωρεάν να εξεταστεί κατά τη διάρκεια της εργασίας της. Κάθε έτος εξετάζονται εντός της εταιρείας τουλάχιστον 500 γυναίκες.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 7
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ

ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΣ PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

7. ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ

Η Παπαστράτος, 100% θυγατρική σήμερα της Philip Morris International (PMI), είναι μια εταιρεία συνδεδεμένη με την ιστορία του Πειραιά και του ελληνικού κράτους τα τελευταία 85 χρόνια. Από το 2012 η έδρα της είναι στον Ασπρόπυργο, σε ένα εργοστάσιο 40.000 τ.μ. με παραγωγική ικανότητα πάνω από 20 δισεκατομμύρια τσιγάρα ετησίως

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Το τεράστιο κοινωνικό έργο της εταιρείας μας δεν συγκρίνεται με καμίας άλλης παρόλο που δεν το «φωνάζουμε» στα ΜΜΕ. Οι συνεχιζόμενες επενδύσεις βοηθούν την εταιρεία αλλά και την κοινωνία με δημιουργία θέσεων εργασίας.
- Το πόσο προσιτή είναι η ανώτερη διοίκηση τόσο σε τοπικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Το ενδιαφέρον της εταιρείας για το ευρύτερο κοινωνικό καλό, π.χ. χορηγία κινητής μονάδας φροντίδας για άστεγους.
- Υπάρχει δυνατότητα ανάπτυξης και αξιοκρατία σε όλους τους τομείς. Η ανταμοιβή είναι δίκαια και επικρατεί ένα υγιές περιβάλλον εργασίας

Μερικές από τις παροχές της:

Η Παπαστράτος φροντίζει έμπρακτα τους ανθρώπους της μέσα από μια εκτενή σειρά παροχών. Αξίζει να αναφερθούν κάποιες από αυτές, όπως η ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλεια για όλους και τις οικογένειές τους, ετήσιο check-up, το έξτρα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, το επίδομα για παιδικό σταθμό έως €1.100 τον χρόνο, το επίδομα για καλοκαιρινές κατασκηνώσεις, τα 60 ευρώ μηνιαίως για χρήση του εστιατορίου, τα δωρεάν φρούτα καθημερινά στην εταιρεία, το δωμάτιο θηλασμού για μητέρες, η ανταλλαγή καλοκαιρινών σπιτιών σε όλο τον κόσμο, η φιλοξενία των παιδιών σε οικογένειες εργαζομένων σε άλλη χώρα για εκμάθηση και εξάσκηση ξένης γλώσσας, το επίδομα γέννησης παιδιού, οι 9 μέρες άδειας

γάμου, η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι, η αποχώρηση από την εταιρεία 2 ώρες νωρίτερα στα γενέθλια και περισσότερες από 60 συνεργασίες με καταστήματα και υπηρεσίες για προνομιακές τιμές. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι προσφέρει από ένα laptop στα παιδιά των εργαζομένων που πετυχαίνουν στο πανεπιστήμιο.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η εταιρεία διοργανώνει σεμινάρια υγείας και ευεξίας για όλους τους εργαζομένους και εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την οδική ασφάλεια με στόχο την υπεύθυνη και ασφαλή οδήγηση. Γιορτάζει τα Χριστούγεννα, την Τσικνοπέμπτη, τις επετείους της εταιρείας, την κοπή της πίτας, οργανώνει έκθεση βιβλίου κάθε χρόνο, ενώ οι εργαζόμενοι συμμετέχουν και στον Μαραθώνιο της Αθήνας. Στο πλαίσιο της εταιρικής και κοινωνικής της ευθύνης, η εταιρεία χρηματοδότησε τη λειτουργία της 1ης στην Ελλάδα κινητής μονάδας καθαριότητας για αστέγους «Φροντίδα εν κινήσει», πρόσφερε περισσότερα από 100.000 γεύματα σε ανθρώπους που είχαν ανάγκη και βοήθησε οικονομικά πάνω από 80 μονογονεϊκές οικογένειες μέσω της ΜΚΟ Praksis. Εκπαίδευσε ανέργους αλλά και διοργάνωσε διαγωνισμό για νέες startups όπου παρείχε συμβουλευτικές υπηρεσίες σε 50 από αυτές και 15.000 ευρώ στις 10 καλύτερες. Κατασκεύασε παιδικές χαρές και συμπαραστάθηκε σε περισσότερες από 450 οικογένειες στον Ασπρόπυργο. Επίσης δώρισε air-condition στο προσφυγικό camp στην Ελευσίνα, καθώς και ειδικό σκάνερ για την καταπολέμηση του λαθρεμπορίου καπνού στο ελληνικό κράτος αξίας 2 εκατ. ευρώ.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 7
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8



8. ICTS Hellas Security Solutions

Η ICTS Hellas λειτουργεί στην Ελλάδα από το 1987 ως μέλος του Ομίλου ICTS Europe, παρέχοντας ολοκληρωμένες λύσεις ασφαλείας σε αεροπορικές εταιρείες, αεροδρόμια, λιμένες, θαλάσσιους μεταφορείς καθώς και σε επιχειρήσεις με κρίσιμες εγκαταστάσεις. Σήμερα στη χώρα μας διατηρεί περισσότερους από 30 σταθμούς λειτουργίας, υλοποιώντας περίπου 50 διαφορετικά έργα σε λιμάνια και αεροδρόμια, απασχολώντας 883 άτομα και έχοντας την ευθύνη εποπτείας των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου στη Γερμανία, την Κύπρο και την Αλβανία.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Για τα δεδομένα της Ελλάδας σήμερα, θεωρώ ότι είναι μια από τις καλύτερες εταιρείες στον τομέα της, στο θέμα των αμοιβών, του εργασιακού περιβάλλοντος και της προστασίας του προσωπικού.
- Για πρώτη φορά εργάζομαι σε τόσο φιλικό και οικογενειακό θα έλεγα χώρο εργασίας. Μεγάλη η αίσθηση της ασφάλειας και της δίκαιης αντιμετώπισης.
- Η διοίκηση είναι πολύ δίκαια με το προσωπικό, αναγνωρίζει την καλή δουλειά, μας ανταμείβει δίκαια.
- Οι γνώσεις που παίρνεις για το αντικείμενό μας με τα σεμινάρια που γίνονται και η συναδελφικότητα που υπάρχει ανάμεσα στους υπαλλήλους.

Κάποιες από τις παροχές της:

Με στόχο την παρακίνηση μέσω της αναγνώρισης, η εταιρεία έχει δημιουργήσει τους θεσμούς του Υπαλλήλου του Μήνα και του Υπαλλήλου του Έτους, που συνοδεύονται από σημαντική χρηματική επιβράβευση. Επίσης η εταιρεία δίνει επιδόματα μη απουσίας και έγκαιρης παρουσίας στο 95% του πληθυσμού. Έκτακτα bonus μπορούν επίσης να δοθούν ad-hoc ως αναγνώριση για μεμονωμένες περιπτώσεις εργαζομένων που επέδειξαν εξαιρετική απόδοση ή συμπεριφορά.

Για την επιβράβευση των υπαλλήλων της εταιρείας δόθηκε συνολικά το 2016 το ποσό των €432.186. Η ICTS Hellas παρέχει ασφαλιστικό πρόγραμμα νοσοκομειακής κάλυψης από το επίπεδο του Διευθυντή Βάρδιας και πάνω, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, casual Friday, κάρτες μετακίνησης με όλα τα μέσα του ΟΑΣΑ καθώς και κουπόνια Ticket Restaurant ως χριστουγεννιάτικο δώρο σε όλο το προσωπικό. Επιπλέον, δίνεται έκτακτο επίδομα γέννησης και γάμου και γίνονται και χρηματικές διευκολύνσεις σε περίπτωση έκτακτων αναγκών. Για την ομάδα των διοικητικών υπαλλήλων η εταιρεία προσφέρει κουπόνια αξίας €50 την ημέρα των γενεθλίων τους.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Έχοντας μεγάλο μέρος των εργαζομένων της διασκορπισμένο σε διαφορετικά έργα, η εταιρεία ξεκίνησε πρόσφατα τη λειτουργία μιας Self Service πλατφόρμας μέσω της οποίας γίνεται αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ υπαλλήλων και εταιρείας. Μέσω του self service δημοσιεύονται ανακοινώσεις και άρθρα και κάθε εργαζόμενος μπορεί να βρει πλήθος πληροφοριών που αφορούν στην εργασιακή του ζωή ή να κάνει σχετικές αιτήσεις. Μερικές από αυτές τις πληροφορίες αφορούν στοιχεία μισθοδοσίας, υπόλοιπα αδειών, εκπαιδεύσεις και πιστοποιήσεις. Επιπλέον η ετήσια στοχοθέτηση και αξιολόγηση πραγματοποιείται από φέτος μέσω του self service. Παράλληλα μέσω της πλατφόρμας αυτής, κάθε εργαζόμενος μπορεί εύκολα να στείλει μήνυμα και να απευθυνθεί στο τμήμα HR ή γενικότερα στη διοίκηση της εταιρείας. Η εταιρεία πραγματοποιεί δωρεά παγίων σε ιδρύματα, συμμετέχει σε αναδασώσεις, ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους της σε θέματα κοινωνικής δράσης, προωθεί τη χρήση μέσων μαζικής μεταφοράς, και car pooling (μοίρασμα αυτοκινήτου), έχει πρόγραμμα μείωσης χαρτιού, αναλωσίμων και ενέργειας με στοχοθέτηση. Μέσω των δράσεων αυτών εκτός από την κοινωνική και περιβαλλοντολογική ευαισθητοποίηση, βελτιώνεται η ομαδικότητα και η συνεργασία των εργαζομένων, διευρύνεται ο ορίζοντας γνώσεων και αναπτύσσεται η κριτική σκέψη τους.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 8
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8



9. Πλαίσιο Computers

Το Πλαίσιο είναι μια ελληνική εταιρεία με αντικείμενο το εμπόριο Η/Υ, προϊόντων τεχνολογίας και ειδών γραφείου. Το πρώτο κατάστημα Πλαίσιο άνοιξε τις πόρτες του το 1969, στην οδό Στουρνάρη σε 12 τ.μ. και σήμερα, 48 χρόνια μετά, διαθέτει 23 καταστήματα σε Ελλάδα και Βουλγαρία, 22.500 τ.μ. υπερσύγχρονο κέντρο logistics στη Μαγούλα και απασχολεί περισσότερους από 1.200 εργαζομένους.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Σε πληρώνει πάντα στην ώρα του, έχει όλες τις αποδοχές, άμα χρειάζεσαι βοήθεια είναι εκεί να σε βοηθήσει. Με βοήθησαν να πάρω άδεια για να κάνω εξωσωματική, έπαθα σκλήρυνση κατά πλάκας και με πήγαν σε κατάστημα πιο ήρεμο χωρίς πολλή πίεση.
- Ασφαλίζει εκτός από εμάς που δουλεύουμε εδώ και τα παιδιά μας. Επίσης παρευρισκόμαστε σε εκδηλώσεις (π.χ. κοπή πίτας κ.α.) και σε άλλες γιορτές για τα παιδάκια μας τα οποία παίρνουν και έξτρα δώρα.

- Κάθε χρόνο κάνει γιορτή για τα παιδιά μας με δώρα με διασκέδαση. Σχολική περίοδο δίνει δωροεπιταγή των 50 ευρώ για κάθε παιδί. Κάνουμε αγορές με πίστωση και με καλύτερες τιμές, υπάρχουν εκδηλώσεις κάθε χρόνο για τους εργαζόμενους με φαγητό, γλέντι και τραγούδι, ευχάριστο κλίμα στην εργασία μας με κατανόηση από του υπευθύνους μας, κατανόηση των προβλημάτων μας και στήριξη ανά πασά στιγμή, ιδιωτική ασφάλεια για εμάς και τα παιδιά μας και για όλη την οικογένεια.
- Κάτι πολύ σημαντικό για όλους μας είναι η βράβευση των καλύτερων υπαλλήλων κάθε 3μηνο καθώς αναγνωρίζεται η δουλειά μας και μας δίνεται η ευκαιρία περά από το να πάρουμε το βραβείο μας, να γνωρίσουμε και συναδέλφους που έρχονται από όλη την Ελλάδα.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία επενδύει μεγάλο κομμάτι της ενέργειάς της στην προσωπική επαφή με τους συνεργάτες. Γι' αυτό το λόγο, υπάρχει εργαζόμενη από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού που κάνει καθημερινά επισκέψεις στα καταστήματα της εταιρείας, προσφέροντας υποστήριξη σε θέματα εργασίας, αλλά και σε προσωπικά ζητήματα των εργαζομένων. Το Πλαίσιο έχει επίσης δημιουργήσει τη δική του τράπεζα αίματος για την κάλυψη έκτακτων αναγκών όλου του προσωπικού, αλλά και των συγγενικών μελών του. Για το Πλαίσιο είναι πολύ σημαντική η σωματική κινητοποίηση και η ευεξία των εργαζομένων του. Για το λόγο αυτό, η εταιρεία έχει δημιουργήσει ένα μεγάλο γυμναστήριο, -που λειτουργεί 24/7- στα κεντρικά γραφεία στη Μαγούλα, αλλά και στα γραφεία του call center στη Μεταμόρφωση, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα πιο σύγχρονα όργανα γυμναστικής. Πέρα από την αίθουσα οργάνων, πραγματοποιούνται ομαδικά προγράμματα Pilates, Kick Boxing και Cross Fit. Οι νεόνυμφοι εργαζόμενοι λαμβάνουν δώρο χρηματικό ποσό ύψους €300-€1.000, ενώ με τη βάφτιση των νέων μελών στην οικογένειά τους προσφέρεται δώρο ύψους €200-€500. Η εταιρεία καλύπτει επίσης κάθε χρόνο τα έξοδα των παιδιών των εργαζομένων για σχολικά είδη.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το Πλαίσιο αναπτύσσεται μαζί με τους ανθρώπους του, γι' αυτό και η εξέλιξή τους είναι μία από τις βασικότερες προτεραιότητες της εταιρείας. Ένα «φυτώριο ανθρώπων» έχει προκύψει μέσω εκπαιδεύσεων, coaching/mentoring και προγραμμάτων Leadership που οδηγούν στην ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού εκ των έσω, πραγματοποιώντας περισσότερες από 43.500

ώρες εκπαιδεύσεων. Κάθε χρόνο και μετά την έναρξη της σχολικής περιόδου, τα πέντε καλύτερα καταστήματα με τις υψηλότερες πωλήσεις βραβεύονται με ομαδικές δραστηριότητες που επιλέγουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι του καταστήματος, όπως rafting στον Λούσιο ποταμό, παραπέντε, δείπνο σε καλό εστιατόριο και διασκέδαση σε πίστα της Αθήνας. Η εταιρεία, θέλοντας να ευχαριστήσει επιπλέον όλο το ανθρώπινο δυναμικό που συμμετείχε στην υλοποίηση του project της σχολικής περιόδου, διοργάνωσε μία μοναδική βραδιά διασκέδασης & επιβράβευσης με περισσότερους από 380 προσκεκλημένους. Οι αξίες και η κουλτούρα της εταιρείας, εκφράζονται περισσότερο από όλα μέσα από την ομάδα #plai_sou. Πρόκειται για τη δυναμική ομάδα εθελοντών της εταιρείας, η οποία συμμετέχει ενεργά σε δράσεις και ενέργειες με κοινωνικό χαρακτήρα με στόχο την αλλαγή μέσω της προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο. Ένας από τους θεσμούς που έχει θεσπίσει το ΠΛΑΙΣΙΟ είναι αυτός της Dream Team, ένα πρόγραμμα επιβράβευσης για τους συνεργάτες, το οποίο αποτελεί κίνητρο καλής απόδοσης και κινητοποίησης. Η εκδήλωση οργανώνεται κάθε τρίμηνο και περιλαμβάνει τη βράβευση σε μια βραδιά όλο εκπλήξεις για τους εργαζομένους που ξεχώρισαν. Η ημέρα βράβευσης περιλαμβάνει ένα προσωπικό πακέτο περιποίησης για τις γυναίκες και για τους άνδρες μια περιποίηση σε spa. Στη συνέχεια, σε ειδικό χώρο εκδηλώσεων, ο Διευθύνων Σύμβουλος βραβεύει προσωπικά κάθε εργαζόμενο, προσφέροντάς του ένα συμβολικό αναμνηστικό αστέρι, ενώ ένα χιουμοριστικό βίντεο, που έχει φτιαχτεί από συναδέλφους του, προβάλλεται για τον καθένα. Η βραδιά συνεχίζεται σε αθηναϊκό κέντρο διασκέδασης μαζί με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 8
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8

10. Online Sales

Η Online Sales ιδρύθηκε το 2008 με Call Center 30 θέσεων εργασίας. Γνωρίζοντας μεγάλη ανάπτυξη, σήμερα η εταιρεία απασχολεί σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη 470 υπαλλήλους, οι οποίοι προσφέρουν για τις εταιρείες πελάτες της υπηρεσίες διαχείρισης εισερχομένων και εξερχομένων κλήσεων. Πρόσφατα η εταιρεία λόγω της ανάπτυξής της μετακόμισε σε καινούργια, όμορφα και λειτουργικά γραφεία.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Αναγνωρίζεται η δουλειά των ανθρώπων κάθε μέρα και είναι όλοι εκεί για να σε βοηθήσουν να εξελιχθείς.
- Κάθε μέρα είναι και μια διαφορετική εμπειρία! Υπάρχει ομαδικότητα και εξαιρετικό κλίμα δίχως αντιπαραθέσεις και εντάσεις. Και φυσικά έχουμε τον καλύτερο εργοδότη, που μας στηρίζει και μας βοηθά πάντα.
- Αποτελείται από ιδιαίτερα χαρισματικούς ανθρώπους με ανεπτυγμένο αίσθημα ευθύνης, προσήλωση σε αυτό που κάνουν και σεβασμό αξιοθαύμαστο προς την εταιρεία και τους υφιστάμενους.
- Είναι από τις ελάχιστες εταιρείες όπου υπάρχει το αίσθημα της "οικογένειας" από την πρώτη στιγμή που προσλαμβάνεται ένας υπάλληλος.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία, θεωρώντας ότι η επιβράβευση είναι ένας θετικός μοχλός κινητοποίησης των εργαζομένων, έχει σχεδιάσει διαφορετικούς μηχανισμούς αναγνώρισης και επιβράβευσης συνδυάζοντας ποσοτικά αλλά και ποιοτικά κριτήρια. Πέραν την αμοιβής του ωρομισθίου (6ωρη απασχόληση) για τους 5 καλύτερους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν πετύχει το 120% του στόχου σε διάστημα 3μήνου δίδεται 1 ημέρα τιμητική άδεια με αποδοχές.

Καθώς η Online Sales είναι οργανισμός που εξελίσσεται και αναπτύσσεται, επιβραβεύει τους υπαλλήλους για συστάσεις υποψηφίων. Στην τελική επιλογή για τουλάχιστον 4 καινούργιους συναδέλφους, μπαίνουν στην κλήρωση για ένα ταξίδι της επιλογής τους στο εξωτερικό ή στο εσωτερικό.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Σε όλους τους ορόφους της εταιρείας υπάρχουν ειδικά διαμορφωμένοι χώροι, όπου ο κάθε υπάλληλος μπορεί να χαλαρώσει, να επικοινωνήσει με τους συναδέλφους του, ακόμα και να παίξει ένα παιχνίδι ποδοσφαιράκι για να περάσει ευχάριστα η ώρα του διαλείμματος. Το 2016 δημιουργήθηκε εταιρικό εστιατόριο, στο οποίο προσφέρονται ολοκληρωμένα γεύματα μελετημένης, ισορροπημένης διατροφής και ροφήματα σε χαμηλό κόστος. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επίσης ειδικές προνομιακές τιμές για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες των πελατών της εταιρείας. Δίδονται επίσης κουπόνια γευμάτων ύψους 20 ευρώ στο εταιρικό εστιατόριο ως επιπλέον παροχή για όλο το προσωπικό. Επιπλέον, ο χώρος διατίθεται χωρίς κάποιο κόστος για τον εορτασμό γενεθλίων παιδιών των εργαζομένων (πλην εργάσιμων ημερών και ωρών). Η εταιρεία εφαρμόζει την έννοια του job sharing σε θέσεις που αξιολογούνται ως ιδιαίτερα κρίσιμες για την Εταιρεία, αναλαμβάνοντας από κοινού 2 ή και παραπάνω άτομα τις ίδιες ευθύνες και αρμοδιότητες προκειμένου να εξασφαλισθεί η ομαλότερη δυνατή ένταξη του εργαζομένου. Η εταιρεία έχει θεσπίσει από το 2016 να διοργανώνεται κάθε 6μηνο μία ημερήσια εκδρομή, Σάββατο ή Κυριακή, με τη συμμετοχή των εργαζομένων, με σκοπό τη χαλάρωση και την καλύτερη γνωριμία με τους συναδέλφους τους. Τον Απρίλιο του 2016, οργανώθηκε για παράδειγμα εκδρομή στο Ναύπλιο, με συμμετοχή 150 εργαζομένων. Τα έξοδα μετακίνησης καθώς και το γεύμα καλύφθηκαν βεβαίως από την εταιρεία. Σε τακτά χρονικά διαστήματα και με στόχο την ενίσχυση της ομαδικότητας, η Online Sales διοργανώνει βραδιές συγκέντρωσης ομάδων της εταιρείας σε εστιατόρια ή άλλους χώρους εστίασης, καλύπτοντας το σχετικό κόστος. Οι βραδιές αυτές αφιερώνονται στην ενδυνάμωση και στη σύσφιξη των σχέσεων των εργασιακών ομάδων μέσω της προσωπικής επαφής. Έχει δημιουργηθεί εταιρικός «κουμπάρας» όπου η εταιρεία κάθε μήνα τοποθετεί ποσό (100-250 ευρώ) το οποίο στο τέλος κάθε μήνα εξαργυρώνεται από την ομάδα που μετά από αίτησή της και κλήρωση αναδειχτήκε νικήτρια. Στην κλήρωση συμμετέχουν όσες ομάδες το επιθυμούν, με μόνη προϋπόθεση να θέλει να συμμετάσχει το σύνολο της ομάδας στη βραδινή έξοδο.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 7
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 7
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8

2. 10 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ 50-250 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ



1. AbbVie Φαρμακευτική

Η AbbVie απασχολεί διεθνώς 29.000 εργαζομένους και δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 170 χώρες. Στην Ελλάδα δημιουργήθηκε το 2013, έπειτα από τον διαχωρισμό της Abbott σε δύο ανεξάρτητες εταιρείες, και απασχολεί 118 εργαζομένους, οι οποίοι μοιράζονται όλοι μαζί έναν κοινό στόχο: να επιφέρουν ουσιαστική διαφορά στη ζωή των ασθενών.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Δεν έχουν γίνει μειώσεις μισθών, αντιθέτως έχουν δοθεί αυξήσεις -έστω και μικρές- στη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων. Δίνεται η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι. Η εταιρεία καλύπτει μέρος ή όλο το κόστος μεταπτυχιακών προγραμμάτων ανάλογα με το development plan του κάθε εργαζομένου.

- Η εταιρεία καλύπτει μέρος ή όλο το κόστος εκμάθησης 4 ξένων γλωσσών (Αγγλικά, Γαλλικά, Ισπανικά, Γερμανικά) ανάλογα με το επίπεδο του εργαζομένου.
- Ο εργαζόμενος είναι πάνω από όλα!

Κάποιες από τις παροχές της:

Παρέχεται ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση στο σύνολο των εργαζομένων από την πρώτη μέρα εργασίας, η οποία καλύπτει και εναλλακτικές μεθόδους θεραπείας (βελονισμός, ομοιοπαθητική). Η εταιρεία επιδοτεί τις εργαζόμενες που απουσιάζουν με άδεια μητρότητας για όλο το διάστημα των 120 ημερών που ορίζει ο νόμος. Η παροχή επεκτείνεται και σε περιπτώσεις εργαζομένων οι οποίοι απουσιάζουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας. Υπάρχει πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα παιδιά των εργαζομένων ηλικίας 15-17 ετών. Παρέχεται επίδομα (μέχρι 1.000€) για κάλυψη εξόδων παιδικού σταθμού ή νηπιαγωγείου. Δίδεται ένας μηνιαίος μισθός επίδομα γάμου, διατακτικές σίτισης (4€/εργάσιμη ημέρα) και στις γιορτές μια δωροεπιταγή 70€ για κάθε παιδί εργαζομένου. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η προστασία του μητρικού θηλασμού στον χώρο εργασίας αποτελεί δικαίωμα για τις εργαζόμενες μητέρες και με δεδομένα τα οφέλη του θηλασμού, η AbbVie έχει δημιουργήσει ειδικό χώρο θηλασμού εντός του ιατρείου της εταιρείας, για τη διευκόλυνση των εργαζομένων που θηλάζουν. Κάθε θηλάζουσα μητέρα έχει επίσης τη δυνατότητα να συλλέγει το γάλα της και να το αποθηκεύει στο ειδικό ψυγείο.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το πρώτο εξάμηνο του 2016, η AbbVie διοργάνωσε μια σειρά από δράσεις σε θέματα υγείας και ευεξίας που περιλάμβαναν ομιλίες, συνεδρίες, συνεργασία με διατροφολόγο και οδηγίες εργονομίας στον χώρο εργασίας. Στο πλαίσιο της κοινωνικής ευθύνης της εταιρείας, τα μέλη της AbbVie Running Team, με επικεφαλής τον Γενικό Διευθυντή, συμμετέχουν σε αγώνες δρόμου και τρέχουν για καλό σκοπό, ενισχύοντας με την προσπάθειά τους συλλόγους ασθενών, ΜΚΟ και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Μέχρι σήμερα, έχουν συμμετάσχει σε 18 αγώνες δρόμου και έχουν τρέξει περισσότερα από 4.500 χιλιόμετρα. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας, με αφορμή και τη συμμετοχή τους στο παγκόσμιο πρόγραμμα εθελοντισμού της AbbVie “Week of Possibilities”, συγκέντρωσαν πρόσφατα πάνω από 500 κιλά τροφίμων μακράς διάρκειας.

Προκειμένου να ενισχύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η εταιρεία αποφάσισε να επιτρέψει σε όποιον το επιθυμεί, σε συνεννόηση με τον προϊστάμενό του, να εργάζεται από το σπίτι κάποιες ώρες ή και ολόκληρη την ημέρα. Μέχρι τον Νοέμβριο του 2016, 46 εργαζόμενοι είχαν κάνει χρήση συνολικά 295 ημερών εργασίας από το σπίτι. Στην πλειονότητα των εργαζομένων, έχουν αντικατασταθεί τα desktops με laptops, ενώ διατίθενται από την εταιρεία στικάκια Internet και σύνδεση στο δίκτυο της εταιρείας μέσω AVPN, ώστε να είναι δυνατή η εξ αποστάσεως εργασία. Παράλληλα, εφαρμόζεται και ευελιξία στο ωράριο. Η προσέλευση στην εταιρεία είναι ευέλικτη, ενώ έχει δοθεί η εντολή πριν από τις 10 το πρωί, να μην προγραμματίζεται καμία συνάντηση. Μάλιστα, με πρόσφατη οδηγία σε παγκόσμιο επίπεδο, κανένα επαγγελματικό ταξίδι δεν προγραμματίζεται τις Παρασκευές, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα σε όσους ταξιδεύουν να είναι το Σαββατοκύριακο με τις οικογένειές τους.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 10
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 10



2. Beiersdorf Hellas

Η Beiersdorf Hellas είναι μία από τις 150 και πλέον θυγατρικές της εταιρείας καλλυντικών Beiersdorf AG σε όλο τον κόσμο με πιο χαρακτηριστικό προϊόν της τη γνωστή σειρά περιποίησης NIVEA. Με 87 εργαζομένους στη χώρα μας και παρουσία από το 1968, συναντά και σήμερα κάποιος στην Beiersdorf Hellas άτομα που εργάζονται για πάνω από μια εικοσαετία.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Υπάρχει Ισορροπία Εργασιακής και Προσωπικής, π.χ. με τα early Fridays ολόκληρο τον χρόνο, extra άδειες σε διάφορες περιπτώσεις, work from home δυνατότητα, δεν υπάρχει κλίμα «ποιος θα φύγει τελευταίος από το γραφείο». Υπάρχει και η Morale Team - Δραστηριότητες & εκπλήξεις στην καθημερινότητά μας.
- Η εταιρεία μας ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για τη σωματική και την ψυχική μας υγεία, π.χ. διαιτολόγος, γυμναστήριο, ψυχολογική υποστήριξη, extra ασφαλιστική κάλυψη.
- Σε σχέση με τις συνθήκες της ελληνικής αγοράς και του ανταγωνισμού, η εταιρεία προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον δείχνοντας κατά κανόνα ανθρώπινο πρόσωπο.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η Φροντίδα αποτελεί βασικό μέρος των αξιών αλλά και μέριμνα της Beiersdorf. Από το 2016, η εταιρική πολιτική του Early Friday για τους καλοκαιρινούς μήνες επεκτάθηκε για όλη τη διάρκεια του χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζομένους να αποχωρούν όλες τις Παρασκευές στις 15:00. Επιπρόσθετα έχει δημιουργηθεί γυμναστήριο στις εγκαταστάσεις της εταιρείας και παρέχονται υπηρεσίες διατροφολόγου. Η εταιρεία, θέλοντας να βοηθήσει και να στηρίξει τις νέες μητέρες, προσφέρει από πέρυσι 5 ημέρες επιπλέον αδείας/έτος μετ' αποδοχών για κάθε τέκνο μέχρι να συμπληρώσει το 3ο έτος της ηλικίας του. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να εργαστούν από το σπίτι 2 φορές τον μήνα, χωρίς να χρειάζεται να κάνουν χρήση της αδείας τους ή να προσκομίσουν δικαιολογητικά. Τα Χριστούγεννα δίνεται μια δωροεπιταγή €600 σε όλους, το καλοκαίρι η εταιρεία καλύπτει (έως €300) έξοδα κατασκήνωσης των παιδιών των εργαζομένων και κάθε τρίμηνο προσφέρεται δωρεάν πακέτο προϊόντων της εταιρείας, ενώ οι εργαζόμενοι μπορούν να αγοράσουν επιπλέον προϊόντα με έκπτωση 70%

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Τα τελευταία 5 χρόνια έχει δημιουργηθεί μια ομάδα με συμμετοχή εργαζομένων από διαφορετικά τμήματα η οποία ονομάζεται «Morale Team». Στόχος της ομάδας αυτής είναι να συγκεντρώνει και να αξιολογεί τις ανάγκες που υπάρχουν, να βρίσκει δράσεις και πρακτικές που θα κάνουν την εργασιακή καθημερινότητα των εργαζομένων ευχάριστη, να τις μεταφέρει στην ανώτερη διοίκηση και με την έγκρισή της να τις υλοποιεί. Μερικές μόνο από τις δράσεις περιλαμβάνουν: τη δημιουργία ενός δωματίου «χαλάρωσης» μέσα στην εταιρεία με το όνομα «Blue Room» δράσεις για την Ημέρα της Γυναίκας και τη γιορτή του Αγίου Βαλεντίνου, μαθήματα scuba diving, μαθήματα σκοποβολής, συμμετοχή στον ημιμαραθώνιο και στον Μαραθώνιο σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, δραστηριότητες ευεξίας και άλλα πολλά. Πρόσφατα όλη η εταιρεία πέρασε ένα διήμερο στις Σπέτσες, το οποίο περιλάμβανε workshops με στόχο να ξαναθυμηθούν τη σημαντικότητα των βασικών τους Αξιών στην καθημερινότητά τους αλλά και πολλές άλλες ευχάριστες δραστηριότητες. Στην ετήσια εταιρική συνάντηση συμμετέχουν όλοι από όλη την Ελλάδα, ενώ τα γραφεία και η αποθήκη παραμένουν κλειστά για να μπορέσουν όλοι οι εργαζόμενοι να λάβουν μέρος. Το 2016 δημιουργήθηκε η νέα πλατφόρμα Wagi (What a good Idea) η οποία συγκεντρώνει όλες τις ιδέες των εργαζομένων, ορατές σε όλους, για οποιοδήποτε θέμα αφορά την εργασία ή το τμήμα. Βραβεύεται η συμμετοχή αλλά και οι ιδέες που επιλέγονται για υλοποίηση.

Τα βραβεία μπορεί να είναι εκπαίδευση σε θέματα που ενδιαφέρουν τον εργαζόμενο, συμμετοχή στην ομάδα υλοποίησης ή δείπνο με τον Γενικό Διευθυντή.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 10



3. 3M Hellas

Η 3M, η οποία δραστηριοποιείται στη χώρα μας από το 1970 και απασχολεί 66 εργαζομένους, είναι παρούσα γύρω μας σε διάφορους τομείς της καθημερινής μας ζωής, σε περισσότερα από 50.000 προϊόντα. Ο μέσος άνθρωπος σπάνια βρίσκεται πάνω από 3 μέτρα μακριά από ένα προϊόν της 3M. Δίνοντας μεγάλη έμφαση στη δημιουργία νέων προϊόντων, η εταιρεία έχει επενδύσει υπέρογκα ποσά στην έρευνα και την ανάπτυξη τα τελευταία 5 χρόνια.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει ανά πάσα στιγμή βοήθεια, ως εταιρεία συσπειρωνόμαστε και αντιμετωπίζουμε τις κρίσιμες καταστάσεις όλοι μαζί, σαν μια γροθιά. Λειτουργούμε στο «εμείς» και αποφεύγουμε το «εγώ» καθώς η σπουδαιότητα της ομάδας είναι το κλειδί για μια μακρόχρονη σχέση με αμοιβαία οφέλη.

- Είναι και θα είναι το σπίτι μου, ακόμα και όταν υπάρχουν μέρες πίεσης, αξίζει κανείς να είναι κομμάτι αυτής της εταιρείας.
- Η μητέρα μου αντιμετωπίζει πρόβλημα καρκίνου τα τελευταία 2 χρόνια και η εταιρεία έχει δείξει κατανόηση όταν πρέπει να λείπω από την εργασία μου.
- Στην εταιρεία μας το προσωπικό αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα της Διοίκησης, δίνοντας σε όλους και όλες ίσες ευκαιρίες εξέλιξης.

Κάποιες από τις παροχές της:

Στη φιλοσοφία της 3M είναι να διαθέτει για τους ανθρώπους της ένα οικογενειακό περιβάλλον και αυτό εκφράζεται μέσα από αντίστοιχες παροχές, όπως συνταξιοδοτικό και ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα (με βελονισμό και ομοιοπαθητική), μετοχές της εταιρείας, δώρο γάμου και γέννησης, δώρο στα παιδιά των εργαζομένων που πετυχαίνουν στο Πανεπιστήμιο, Χριστουγεννιάτικο καλάθι με προϊόντα αξίας 100 ευρώ και άλλα πολλά. Η 3M ενδιαφέρεται για τους εργαζομένους της όχι μόνο ως υπαλλήλους αλλά, και ως άτομα. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, για να ισορροπήσουν καλύτερα την εργασία τους με την προσωπική τους ζωή, έχει σχεδιάσει ένα πρόγραμμα που τους προσφέρει τη δυνατότητα, εάν το επιθυμούν, και σε συμφωνία με τον προϊστάμενό τους, να εργάζονται μία ή δύο φορές την εβδομάδα από το σπίτι τους.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν: Η 3M ξέρει να γιορτάζει τα καλά αποτελέσματα αλλά και τα ευχάριστα γεγονότα που συμβαίνουν στην εταιρεία και με τον τρόπο αυτό να δημιουργεί οικείο, φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της ενίσχυσης της συναδελφικότητας διοργανώνονται συχνά διάφορες δραστηριότητες, όπως αγώνες paintball, συμμετοχή σε παιχνίδια σε escape rooms, pizza party για εορτασμό εταιρικών αποτελεσμάτων, έξοδοι τμημάτων για φαγητό, διήμερο ταξίδι για όλους, τουρνουά τάβλι, διαγωνισμός φωτογραφίας, πικνίκ στην Πάρνηθα, εκδήλωση για συνάδελφο που έγραψε βιβλίο... κτλ. Κάθε χρόνο, για τους εργαζομένους που έχουν παιδιά έως 12 ετών διοργανώνεται το Χριστουγεννιάτικο παιδικό πάρτι σε κάποιον παιδότοπο ή σε Θέατρα με μουσικές παραστάσεις. Ένα στοιχείο που χαρακτηρίζει την 3M είναι η αναγνώριση και η επιβράβευση του προσωπικού της σε κάθε ευκαιρία που της δίνεται. Έτσι, ανά τρίμηνο βραβεύονται οι εργαζόμενοι στο χώρο των πωλήσεων.

Ο πωλητής του κάθε τριμήνου λαμβάνει κουπόνια αξίας 150 ευρώ και ο πωλητής του έτους κουπόνια αξίας 600 ευρώ. Επίσης δίνονται spot recognition bonuses. Πέραν των πωλήσεων όμως έχουν θεσπισθεί ετήσια bonuses και για το marketing αλλά και για τους διοικητικούς υπαλλήλους.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



4. Xerox Hellas

Η Xerox, με παρουσία σε 160 χώρες, βρίσκεται πίσω από μια σειρά από καινοτόμες λύσεις που άλλαξαν τον τρόπο της εργασίας. Μερικά από τα επιτεύγματά της περιλαμβάνουν το πρώτο φωτοαντιγραφικό (1949), το πρώτο desktop PC (1973), το πρώτο mouse (1973), τον πρώτο laser εκτυπωτή (1977) και τον εκτυπωτή που τυπώνει πάνω σε αντικείμενα (2016). Η Xerox Hellas, δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1972 στον κλάδο παροχής υπηρεσιών διαχείρισης εκτυπώσεων και εμπορίας αναλώσιμων ειδών.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Η πρόσβαση στη Διοίκηση γίνεται με μεγάλη ευκολία και χωρίς γραφειοκρατικές διαδικασίες. Οι καλές νέες ιδέες εισακούονται και πιστώνονται σε αυτόν που τις σκέφτηκε, βοηθώντας τον να αναγνωριστεί εργασιακά.
- Είναι μια εταιρεία που πραγματικά δίνει την ευκαιρία στους ανθρώπους της να ανέβουν, αισθανόμαστε ασφαλείς και θα ήθελα να εργαζομαι εδώ για πολλά χρόνια.
- Πάντα ήμουν περήφανη που δούλευα στην Xerox, αλλά τώρα ειδικά, για την Ελλάδα του σήμερα, που ακούμε διάφορα από άλλες εταιρείες, πιστεύω ακράδαντα την XEROX ΜΑΣ γιατί ήταν και είναι πάντα δίπλα στον εργαζόμενο σαν οικογένεια!!!
Proud to be XEROX!!!

Κάποιες από τις παροχές της:

Η δέσμευση για εκπαίδευση και ουσιαστική ανάπτυξη των ανθρώπων της αποτελούν ένα από τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της εταιρείας. Όλοι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών καθώς και εκμάθησης αγγλικών, ενώ η εταιρεία προωθεί προγράμματα mentoring και coaching για τους managers της. Η Xerox επιδιώκει την ύπαρξη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή. Ενδεικτικά κάποιες από τις πιο σημαντικές παροχές που προσφέρει είναι το ιδιωτικό φαρμακευτικό και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για όλους, δώρο γέννησης παιδιού, 2 ημέρες επιπλέον άδεια για νέους πατέρες, 2 εβδομάδες επιπλέον για τις νέες μητέρες, δωροεπιταγή σε όλους για τα Χριστούγεννα, καθώς και €300 δωροεπιταγή στα παιδιά εργαζομένων που μπαίνουν σε ΑΕΙ-ΤΕΙ.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το 2016 όλη η εταιρεία γιόρτασε τα εξαιρετικά της αποτελέσματα με εκδρομή σε χειμερινό resort στην Αράχωβα. Οι εκδηλώσεις της Xerox χαρακτηρίζονται από πρωτοτυπία και είναι ιδιαίτερα κεφάτες και καινοτόμες, αφού μπορούν να περιέχουν από διαγωνισμό τραγουδιού («The Xerox Factor») έως και διαγωνισμό χορού («Dancing with the Xerox Stars»), με τη συμμετοχή όλου του προσωπικού.

Στο 90% των εργαζομένων έχουν και κυμαινόμενες αποδοχές και bonus (πέραν του βασικού μισθού). Οι στόχοι που μπαίνουν είναι καθορισμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι και μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Κανένα από αυτά δεν καταργήθηκε ή μειώθηκε λόγω της οικονομικής κρίσης. Η Xerox βραβεύει τους εξαιρετους εργαζομένους με δώρο ένα Σαββατοκύριακο με τον/τη σύντροφό τους ή ταξίδι στο εξωτερικό για τους αρίστους από το τμήμα Πωλήσεων ή τις τεχνικές υπηρεσίες. Ενδεικτικό του τρόπου που η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζομένους της, ήταν ότι έδωσε τη δυνατότητα σε έναν νέο εργαζόμενο που το επιθυμούσε, να τρέξει στον Μαραθώνιο του Βερολίνου, μεσολαβώντας για τη συμμετοχή του στη Γερμανική Xerox και καλύπτοντας όλα τα έξοδά του.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9

5. MARS Greece

Η MARS από το 1911 που δημιουργήθηκε (ως σοκολατοποιία) από τον Frank Mars στις ΗΠΑ εξακολουθεί να αποτελεί μια οικογενειακή επιχείρηση. Σήμερα έχει πάνω από 80.000 εργαζομένους σε 78 χώρες, ενώ η MARS Greece, που περιλαμβάνει τη MARS και τη Royal Canin, απασχολεί 168 ανθρώπους. Η εταιρεία έχει δομηθεί γύρω από Πέντε απαραίτα θεμελιώδεις Αρχές: Ποιότητα, Υπευθυνότητα, Αμοιβαιότητα, Αποτελεσματικότητα και Ελευθερία.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία φροντίζει τους ανθρώπους της και το αποδεικνύει, προσφέροντας μεταξύ άλλων: ιδιωτικό ιατροφαρμακευτικό και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ευελιξία στο ωράριο εργασίας, επιδότηση €30 για γυμναστήριο κάθε μήνα, δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, κάλυψη του κόστους των διοδίων της Αττικής Οδού, δώρο γάμου €200, έξτρα ημέρες άδεια, early Fridays τους καλοκαιρινούς μήνες, φρούτα στους χώρους των γραφείων, καθώς και σχολικά είδη στα

παιδιά των εργαζομένων. Στη Mars οι εργαζόμενοι δεν χάνουν τις επίσημες αργίες αν πέσουν Σαββατοκύριακο, καθώς μεταφέρονται κάποια επόμενη Δευτέρα ή Παρασκευή. Η αναγνώριση της προσπάθειας των εργαζομένων και των νέων καινοτόμων ιδεών είναι καθημερινή και συνδυάζεται με βραβεία, δώρα, γιορτές, τιμητικές πλάκες, ticket restaurant και ταξίδια στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η κουλτούρα της εταιρείας είναι ιδιαίτερα φιλική και κάθε μέρα είναι μια ευκαιρία για τους εργαζομένους να γιορτάσουν και να μοιραστούν ωραίες στιγμές. Οι εργαζόμενοι μπορούν να φέρουν καθημερινά τα κατοικίδια τους ή τα παιδιά τους στο γραφείο χωρίς πρόβλημα. Η εταιρεία επενδύοντας στην καινοτομία διοργανώνει διαγωνισμούς ιδεών, όπως π.χ. το «Κάνε τη διαφορά!» και επιβραβεύει τους «ήρωες» της αλλά και τις ομάδες που είναι πιο δημιουργικές. Πέρα από το ετήσιο χριστουγεννιάτικο πάρτι, έχει καθιερωθεί και το αποκριάτικο, διοργανώνονται εκδρομές για δραστηριότητες team building, ενώ οι εργαζόμενοι τρέχουν ή τραγουδούν για καλό σκοπό σε δραστηριότητες που εμπεριέχουν ή αποβλέπουν σε κάποια κοινωνική προσφορά. Οι εργαζόμενοι στη Mars πραγματοποιούν πολλές δράσεις που απευθύνονται στο κοινό καλό. Σε μία από αυτές πρόσφατα η εταιρεία δώρισε 4,5 τόνους τρόφιμα σε ΜΚΟ που φροντίζουν πρόσφυγες. Επιπλέον, η εταιρεία έχει ενεργό δράση στην προστασία των αδέσποτων ζώων και προσφέρει και ένα Πρόγραμμα Υποτροφιών για φοιτητές κτηνιατρικών σπουδών. Οι Πέντε Αρχές της εταιρείας έχουν περάσει πλέον στο DNA του κάθε εργαζομένου και γίνονται πραγματικά πράξη στην καθημερινότητα. Μπορεί κανείς να το δει αυτό στο τεράστιο κολάζ «Wall of Fame» που κοσμεί τους χώρους της εταιρείας, όπου αντικατοπτρίζονται οι Πέντε θεμελιώδεις Αρχές και δημιουργήθηκε από τους ίδιους τους εργαζομένους στο πλαίσιο των βιωματικών εργαστηρίων που οργανώνει η εταιρεία.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



6. Japan Tobacco International

Η Japan Tobacco International είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες καπνικών προϊόντων στον κόσμο. Απασχολεί πάνω από 26.000 εργαζομένους παγκοσμίως σε 72 χώρες. Στην Ελλάδα λειτουργεί από το 1999.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Η εταιρεία μου ενδιαφέρεται πραγματικά και ουσιαστικά για τους ανθρώπους της και το έχει δείξει πολλές φορές. Στην JTI νιώθεις ότι, εάν έχεις κάποιο προσωπικό πρόβλημα, θα βρεις ανταπόκριση.
- Υπάρχει η αίσθηση της οικογένειας. Όλα ξεκινάνε από το πρωί που μπαίνεις στην εταιρεία και είναι όλα έτοιμα. Μυρίζει ο καφές, ακούγονται γέλια και νομίζεις ότι δεν είσαι στη δουλειά, αλλά στο σπίτι σου.

- Για κάθε υπάλληλο ο οποίος έχει χαμηλή αποδοτικότητα του δίνονται απλόχερα δεύτερες και τρίτες ευκαιρίες μαζί με καθοδήγηση, εξειδικευμένη εκπαίδευση και ενθάρρυνση για να επανακάμψει.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η JTI δίνει έμφαση στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Προσφέρει ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση, με πλήρη ιατρικό προληπτικό έλεγχο, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για όλους, ευέλικτο ωράριο εργασίας και ενδιαφέρον ελαστικό πρόγραμμα για τις νέες μητέρες. Επιπλέον, καλύπτει τα έξοδα διοδίων προς την εταιρεία, προσφέρει σε όλους 150€ δώρο τα Χριστούγεννα, παρέχει εισιτήρια για θεάματα και αθλητικές εκδηλώσεις. Η εταιρεία, δείχνοντας την ευαισθησία και το ενδιαφέρον της για τον άνθρωπο, έχει θεσμοθετήσει δώρα/προσφορές, είτε σε μορφή χρημάτων είτε με τη μορφή λουλουδιών σε συμβάντα όπως γάμους, γεννήσεις, ασθένειες, θανάτους συγγενών, γιορτές, επιτυχίες, κ.λπ. Σε όσους γονείς έχουν παιδιά στις τρεις πρώτες βαθμίδες εκπαίδευσης, προσφέρονται σχολικές τσάντες γεμάτες χρήσιμη γραφική ύλη για το σχολείο, ενώ για τα μεγάλα παιδιά 1828 χρονών πραγματοποιείται Εργαστήριο Επαγγελματικής Καθοδήγησης.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η JTI αναγνωρίζει ότι η εμπύχωση των εργαζομένων αποτελεί καταλυτικό παράγοντα ανάπτυξης της εταιρείας. Για τον λόγο αυτόν, στην εταιρεία πραγματοποιούνται δραστηριότητες που ενισχύουν την κουλτούρα αξιών και την άμεση και αποτελεσματική εσωτερική επικοινωνία. Κάποιες από αυτές τις δραστηριότητες που διοργανώνονται είναι τα παιχνίδια paintball, βιωματικά workshop, οι ομάδες μπάσκετ και ποδοσφαίρου 5X5 που υποστηρίζει η εταιρεία, οι χειροτεχνίες χριστουγεννιάτικων στολιδιών κ.ά. Η εταιρεία τιμά επίσης την αφοσίωση, επιβραβεύοντας τις πολυετίες οι οποίες ξεκινούν με 700 Ευρώ τα 5 πρώτα χρόνια και φτάνουν τα 3.700 Ευρώ (στα 35 χρόνια)... προσθέτοντας και ένα μπουκάλι σαμπάνια! Αξιοσημείωτο είναι επίσης πως η τράπεζα αίματος της εταιρείας λειτουργεί εδώ και 15 χρόνια και κάθε χρόνο περίπου το 30% των εργαζομένων δίνει αίμα. Η εταιρεία τέλος επιδιώκει να γιορτάζει με κάθε ευκαιρία, και έτσι εκτός από τα Χριστούγεννα, γιορτάζονται η ημέρα του Αγίου Βαλεντίνου, τα γενέθλια όλων των εργαζομένων, οι Απόκριες κ.ά. Ο εθελοντισμός είναι πολύ σημαντικός για την εταιρεία και φροντίζει να δημιουργεί τις συνθήκες για τους εργαζομένους της ώστε να μπορούν να προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο.

Στο πλαίσιο του εθελοντισμού, οι εργαζόμενοι μεταξύ άλλων ετοίμασαν γεύματα για οικογένειες στην Παιανία σε συνεργασία με την εταιρεία «Μπορούμε» και μαζί με τον Δήμο Αμαρουσίου έφτιαξαν έναν κήπο με λαχανικά για ανέργους και οικογένειες που το έχουν ανάγκη. Παράλληλα δώρισαν πάνω από 1.000 μερίδες φαγητού και ρουχισμό σε αστέγους σε συνεργασία με ΜΚΟ και καθ' όλη τη διάρκεια του έτους οι εργαζόμενοι μαζεύουν ρούχα και παιχνίδια για μια σειρά από ΜΚΟ.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



7. British American Tobacco Hellas

Η British American Tobacco, με δυναμική παρουσία στον χώρο της παγκόσμιας καπνοβιομηχανίας για περισσότερα από 114 χρόνια, ιδρύθηκε τον Σεπτέμβριο του 1902 και συγκαταλέγεται σήμερα ανάμεσα στους μεγαλύτερους ομίλους καπνικών προϊόντων στον κόσμο. Απασχολεί διεθνώς πάνω από 50.000 εργαζομένους και εμπορεύεται πάνω από 200 εμπορικά σήματα σε περισσότερες από 200 αγορές. Στη χώρα μας η British American Tobacco Hellas λειτουργεί από το 1999.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Είναι ένα πολύ ευχάριστο περιβάλλον και η φωνή σου και η γνώμη σου ακούγονται. Σου δίνεται η ευελιξία να μπορείς να μιλήσεις με όλα τα τμήματα και να δεις και να έχεις μια εικόνα πώς λειτουργούν. Το ασυνήθιστο με την British American Tobacco είναι ότι όλοι δουλεύουμε σαν μια μεγάλη οικογένεια για να πετύχουμε τα αποτελέσματά μας και όχι ατομικά, είμαστε μια γροθιά ενωμένη. Νιώθω πολύ υπερήφανη που εργάζομαι στην British American Tobacco.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία προσφέρει ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση που περιλαμβάνει νοσοκομειακή περίθαλψη και προνόμια ιδιωτικού θεραπευτηρίου για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Επίσης παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και επιβραβεύει την πολύχρονη εργασία. Παράλληλα, δίνεται έμφαση σε ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα, τα οποία στοχεύουν τόσο στην επαγγελματική εκπαίδευση όσο και στην προσωπική ανάπτυξη των ανθρώπων της. Στη διάρκεια του 2016, πραγματοποιήθηκαν εκατοντάδες ώρες εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προσαρμοσμένα στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς. Η British American Tobacco Hellas παρέχει καθημερινά κάλυψη στο προσωπικό της για το μεσημεριανό φαγητό τους, καθώς και μία μηνιαία παροχή σταθερής αξίας όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε διάφορες προτάσεις για τη χρησιμοποίησή της (όπως π.χ. e-pass, κουπόνια καυσίμων, δωροκάρτα εμπορικών κέντρων, κ.ά.) Τα Χριστούγεννα η εταιρεία προσφέρει δώρα σε όλους τους εργαζομένους, αλλά και στα παιδιά τους. Επίσης η εταιρεία παρέχει δώρα στους εργαζομένους προς επιβράβευση της εξαιρετικής απόδοσης. Τα δώρα αυτά προέρχονται από έναν online κατάλογο με πολλές επιλογές, όπως προπληρωμένες πιστωτικές κάρτες, drones, smartphones και είδη ταξιδιού.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το συντροφικό κλίμα είναι κύριο μέλημα της εταιρείας. Τα Χριστούγεννα γιορτάζονται σε γνωστά κέντρα διασκέδασης, για τα παιδιά των εργαζομένων οργανώνεται πάρτι, ενώ στην κοπή της πίτας προσφέρονται δώρα αξίας και τριήμερα/τετραήμερα ταξίδια. Επίσης συνηθίζεται το κάθε τμήμα να κάνει ένα γεύμα εκτός εταιρείας, προκειμένου να γιορτάσει τον ερχομό των εορτών. Εστιάζοντας σε δύο καίρια προβλήματα της χώρας, τη στέγαση και την απασχόληση, στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής της Ευθύνης, η εταιρεία, με την ουσιαστική συμβολή των εργαζομένων της, υλοποιεί ένα πρόγραμμα ολιστικής προσέγγισης

καλύπτοντας τους πυλώνες «Στέγαση-Εκπαίδευση-Απασχόληση» και προσφέροντας στους ωφελούμενους όλα τα εφόδια που θα μπορέσουν να τους καθοδηγήσουν στα βήματα επανένταξής τους στην κοινωνία, στηριζόμενοι στις δικές τους δυνάμεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η δημιουργία του πρώτου Job Center στην Ελλάδα, που ξεκίνησε τη λειτουργία του πρόσφατα, βάσει διεθνών προτύπων, για τους πολίτες που διαμένουν στις Κοινωνικές Κατοικίες του Δήμου Αθηναίων. Η εταιρεία ξεκίνησε πρόσφατα πρόγραμμα well-being με την ονομασία Αρμονία. Σκοπός αυτού του προγράμματος είναι να βοηθήσει τους εργαζομένους να αισθάνονται καλά τόσο την ώρα της εργασίας τους όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας. Το πρόγραμμα Αρμονία περιλαμβάνει πολλές δράσεις όπως: 1. Μασάζ κατάλληλο για χώρο γραφείου, όπου μετά το μασάζ προσφέρεται στους εργαζομένους ενεργειακό ρόφημα και super foods. 2. Workshop όπου οι εργαζόμενοι μαθαίνουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το άγχος. 3. Συμμετοχή σε εταιρικά αθλητικά παιχνίδια και στον Μαραθώνιο της Αθήνας. Σκοπός του προγράμματος Αρμονία είναι να εμπλουτίζεται συνεχώς με νέες δράσεις.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 10
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



8. Εμμ. Κουβίδης ΑΒΕΕ

Η ΕΜΜ. ΚΟΥΒΙΔΗΣ ΑΒΕΕ είναι μία από τις μεγαλύτερες ελληνικές βιομηχανίες πλαστικών σωλήνων στην Ελλάδα με εξειδίκευση στον σχεδιασμό, στην ανάπτυξη και στην παραγωγή τεχνικά καινοτόμων πλαστικών σωλήνων και εξαρτημάτων για την προστασία καλωδίων, την αποχέτευση και την αποστράγγιση. Η εταιρεία είναι οικογενειακή, δεύτερης γενιάς, ιδρύθηκε το 1979 στην Τύλισο Ηρακλείου Κρήτης και μετράει ήδη 38 χρόνια εμπειρίας σε εγκαταστάσεις που ξεπερνούν τα 25.000 τ.μ.

Κάποιες από τις παροχές της:

Ο χαρακτήρας της εταιρείας είναι ιδιαίτερα οικογενειακός και αυτό εκφράζεται και μέσα από τις παροχές της. Ενδεικτικά για κάθε εργαζόμενο που παντρεύεται η εταιρεία κάνει δώρο μια τηλεόραση 40 ιντσών, για κάθε νεογέννητο δίνεται δώρο 1 κούτα πάνες (200 τμχ.), στην ονομαστική εορτή η εταιρεία προσφέρει ένα είδος ένδυσης (πουκάμισο, γραβάτα, φουλάρι, τσάντα) ή ένα μπουκάλι κρασί. Υπάρχει δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης / αποχώρησης κατά 2 ώρες, παρέχεται δωρεάν καφές, εμφιαλωμένο νερό, τσάι, χυμός, φρυγανιές/παξιμάδια, βούτυρο και μέλι, καθώς και ένα μικρό γεύμα (σνακ), διαφορετικό κάθε μέρα, από παραδοσιακό φούρνο της περιοχής. Η εταιρεία προσφέρει ομαδική ασφάλιση υγείας, check-up, οφθαλμολογική κάλυψη και κάλυψη ατυχήματος για όσους εργαζομένους συμπληρώνουν 5 έτη υπηρεσίας, ενώ δίνεται και δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης με ευνοϊκούς όρους εφόσον υπάρχει ανάγκη.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η εταιρεία επιβραβεύει την αφοσίωση και το ήθος. Πίσω από τον «υπάλληλο της χρονιάς», ο οποίος επιβραβεύεται με ένα συμβολικό χρηματικό ποσό, κρύβεται πάντα μια ιστορία που σχετίζεται με την απόδοση ή το ήθος που επέδειξε ο εργαζόμενος. Παράλληλα τιμώνται με ένα συμβολικό δώρο και τα μέλη της οικογένειάς του.

Η εταιρεία επιβραβεύει την πολύχρονη υπηρεσία κατά την αποχώρηση ή τη συνταξιοδότηση σε ειδική αποχαιρετιστήρια εκδήλωση, όπου συμμετέχει όλο το προσωπικό με τις οικογένειές τους, εκφωνούνται λόγιοι από τη Διοίκηση και απονέμονται αναμνηστικές πλακέτες. Στους εργαζομένους που συνταξιοδοτούνται από την εταιρεία δωρίζεται ένα ταξίδι για 2 άτομα στο εξωτερικό. Τα τελευταία 4 χρόνια έχουν γίνει 3 τέτοιες εκδηλώσεις. Η εταιρεία ενισχύει τις οικογενειακές επιχειρήσεις των εργαζομένων που ασχολούνται με τον πρωτογενή τομέα και φροντίζει ένα μεγάλο μέρος των ειδών που έχει ανάγκη (λάδι, ψάρι, κρέας, τυρί, ρακή) να το προμηθεύεται από εκείνους.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



9. Aenorasis

Η AENORASIS είναι μια αμιγώς ελληνική εταιρεία, η οποία από το 1998 δραστηριοποιείται στον χώρο της Υγείας, προσφέροντας ένα ευρύ φάσμα αποτελεσματικών διαγνωστικών και θεραπευτικών επιλογών, στους τομείς της Ογκολογίας, της Αιματολογίας, της Νεφρολογίας, της Ρευματολογίας, της Δερματολογίας, της Γαστρεντερολογίας, της Γυναικολογίας, της Κυτταρολογίας, της Πυρηνικής Ιατρικής, της Αναισθησιολογίας και της Γενικής Χειρουργικής.

Το 70% του ανθρώπινου δυναμικού της συνεργάζεται με την εταιρεία για διάστημα μεγαλύτερο των 5 ετών, ενώ μόλις 5 άτομα αποχώρησαν από την εταιρεία την τελευταία δεκαετία.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Ο προϊστάμενος είναι εδώ σαν φίλος και βοηθός στη δουλειά σου και όχι μπαμπούλας και αρνητικός.
- Οι εργοδότες της εταιρείας είναι άνθρωποι με μεγάλη κατανόηση και οποιοδήποτε πρόβλημα παρουσιαστεί, αντιμετωπίζεται πάντοτε με τον καλύτερο τρόπο για την εταιρεία και τον εργαζόμενο.
- Αισθάνομαι ότι η εταιρεία που εργάζομαι είναι δική μου και προσπαθώ για το καλύτερο δυνατό καθημερινά, θεωρώντας ότι μοχθώ για κάτι δικό μου.
- Γίνονται φιλανθρωπικά έργα, κατά τα οποία συγκεντρώνονται φάρμακα, ρούχα και τρόφιμα για άπορους συνανθρώπους μας.

Κάποιες από τις παροχές της:

Παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ομαδική ασφάλεια υγείας και ασφάλεια ζωής. Σε κάθε εργαζόμενο που παντρεύεται η εταιρεία προσφέρει δώρο γάμου καθώς και δώρο βάφτισης για κάθε παιδί που γεννιέται. Δίνονται επίσης άδειες στους εργαζόμενους γονείς να παρακολουθούν τη σχολική επίδοση των έως 14 χρονών παιδιών τους. Η προσωπική ανάπτυξη είναι επίσης σημαντική για την εταιρεία, με 110 ώρες εκπαίδευσης ετησίως ανά εργαζόμενο, όπου μεταξύ των άλλων χρηματοδοτεί μαθήματα αγγλικών και γερμανικών, ενώ διοργανώνει και μαθήματα ασφαλούς οδήγησης, διαχείρισης άγχους, θετικής σκέψης, διαχείρισης χρόνου κ.ά. Επιπλέον, διατίθενται δωρεάν καφές από αυτόματο πωλητή καθώς και διάφορα σνακ, υπάρχει οργανωμένος χώρος τραπεζαρίας για μεσημεριανό φαγητό, η εταιρεία συντηρεί βιολογικό κήπο στις αποθήκες της στο Κορωπί και τα προϊόντα που καλλιεργούν τα μοιράζονται όλοι οι εργαζόμενοι.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η εταιρεία σε κάθε εκδήλωσή της προσθέτει κάποιο στοιχείο για να την κάνει διαφορετική, προσπαθώντας να προσφέρει ξεχωριστές εμπειρίες για τους εργαζομένους και την οικογένειά τους, όπως π.χ. Prive θεατρική παράσταση «Καλώς ήρθατε Ντετέκτιβ Πουαρό» με πρωταγωνιστές τον Χρήστο Φερεντίνο και την Εβελίνα Παπούλια, γιορτή για τα παιδιά των εργαζομένων σε συνεργασία με το Μουσείο Πειραμάτων, κοπή της πίτας σε wine bar, κ.ά. Τα δώρα στην κοπή της πίτας μεταξύ άλλων περιλάμβαναν και το ταξίδι στη διαδρομή Φλωρεντία–Βιέννη με το Orient Express. Τα 18 χρόνια λειτουργίας της εταιρείας συνέπεσαν με την αλλαγή του εταιρικού λογότυπου. Με αφορμή τα γενέθλια της εταιρείας διοργανώθηκε εκδήλωση στο Γυάλινο Μουσικό Θέατρο. Το νέο λογότυπο παρουσιάστηκε στην εκδήλωση με τη «βοήθεια» του Μάγου Σανκάρρα, ο οποίος εξαφάνισε το παλιό λογότυπο και εμφάνισε το νέο, εκπλήσσοντας ευχάριστα όλους τους καλεσμένους, οι οποίοι δεν γνώριζαν για το νέο λογότυπο και πίστευαν πως η εκδήλωση αφορά μόνο τα 18 χρόνια της εταιρείας. Η εταιρεία αναγνωρίζει την προσφορά των εργαζομένων της και απονέμει κάθε χρόνο ειδικά βραβεία στην ετήσια εορτή για την κοπή της πρωτοχρονιάτικης πίτας, όπως το Βραβείο Πολυτιμότερου Συνεργάτη, το Βραβείο Οργάνωσης & Μεθοδικής Εργασίας, το Βραβείο Συνεργασίας & Ομαδικής Εργασίας όπου οι εργαζόμενοι ψηφίζουν με ανώνυμη διαδικασία 2 από τους συναδέλφους τους, καθώς και Βραβεία πολυετίας (7 και 10 χρόνια).

- Η βαθμολογία της εταιρείας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 7
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8



10.Μέλισσα Κίκιζας ΑΒΕΕ Τροφίμων

Η ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ γεννήθηκε το 1947 από το όραμα του Αλέξανδρου Κίκιζα να δημιουργήσει μια βιομηχανία τροφίμων η οποία να αναδεικνύει τις πρώτες ύλες του τόπου μας, μετατρέποντάς τες σε προϊόντα υψηλής ποιότητας. Σήμερα, η εταιρεία απορροφά ετησίως 100.000 τόνους από τα άριστης ποιότητας τοπικά σιτάρια. Το καθετοποιημένο συγκρότημα μύλου και μακαρονοποιείου στη Λάρισα παράγει ετησίως περισσότερους από 52.000 τόνους ζυμαρικών και η εταιρεία έχει επενδύσει περισσότερα από 30 εκατομμύρια ευρώ την τελευταία δεκαετία, καταφέροντας παράλληλα να διατηρήσει τον δανεισμό της μηδενικό. Οι εξαγωγές της αντιπροσωπεύουν το 20% του τζίρου της και εξάγει τα προϊόντα της σε περισσότερες από 40 χώρες παγκοσμίως.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Είμαι υπερήφανη που εργάζομαι σε αυτή την εταιρεία, την οποία αισθάνομαι ειλικρινά σπίτι μου.
- Ο τρόπος που η διοίκηση συμπαρίσταται στα προσωπικά προβλήματα των εργαζομένων. Κατανοεί τα προβλήματα και δίνει πίστωση χρόνου σε όποιον την χρειάζεται.
- Η εταιρεία μας προσέφερε εθελοντική βοήθεια σε ίδρυμα με παιδιά. Συμμετείχαν όλοι οι εργαζόμενοι και το κλίμα ήταν πολύ φιλικό και ομαδικό. Καθαρίσαμε όλο τον περιβάλλοντα χώρο του ιδρύματος, βάψαμε τους φράχτες, φυτέψαμε στον λαχανόκηπο που δημιουργήσαμε. Στο τέλος φάγαμε όλοι μαζί με τα παιδιά και το προσωπικό του ιδρύματος.

Κάποιες από τις παροχές της:

Παρά τη δύσκολη οικονομική κατάσταση της χώρας, η ΜΕΛΙΣΣΑ έχει κρατήσει σταθερό τον αριθμό των εργαζομένων της χωρίς να προχωρήσει σε απολύσεις ή σε μειώσεις αποδοχών. Αντιθέτως για τα τρία τελευταία συναπτά έτη (2015-2016-2017) δόθηκαν αυξήσεις, ενώ τον Δεκέμβριο του 2016 όλο το προσωπικό της ΜΕΛΙΣΣΑ πήρε και επιπλέον bonus τον μισό μισθό του. Η εταιρεία έχει θεσμοθετήσει 12 υποτροφίες που δίνονται μετά από διαδικασία κλήρωσης σε παιδιά εργαζομένων και οι οποίες καλύπτουν μέρος των διδάκτρων για μάθηση ξένων γλωσσών. Από το 2015 δίνονται βραβεία €300 στα παιδιά των εργαζομένων που είτε μπήκαν στο Πανεπιστήμιο είτε πέτυχαν σημαντικές διακρίσεις σε κάποιο άθλημα. Η εταιρεία προσφέρει ένα αρκετά μεγάλο χρηματικό ποσό ως δώρο γάμου, στη γέννηση παιδιών η εταιρεία προσφέρει χρηστικά δώρα, Χριστούγεννα και Πάσχα δίνονται σε συσκευασίες πουγκιών τα προϊόντα που έχουν λανσαριστεί πρόσφατα στην αγορά και κάθε δύο μήνες προσφέρονται σε όλους δωρεάν ζυμαρικά της επιλογής τους.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το 2015 ήταν το έτος-αφετηρία για την οργάνωση εταιρικών εθελοντικών δράσεων. Η εταιρεία προχώρησε στον καθαρισμό 10 πάρκων στη Λάρισα και σε εργασίες συντήρησης και καθαριότητας στη Στέγη Προστασίας Ανηλίκων Πειραιά «Ο Καλός Ποιμίν». Το 2016 πραγματοποιήθηκαν τρεις εξίσου σημαντικές δράσεις, η αναβάθμιση του περιβάλλοντος χώρου του «Ιδρύματος Χατζηκώνστα» στην Αθήνα, η δημιουργία χώρου πρασίνου στην περιοχή της Γιάννουλης στη Λάρισα, με τη φύτευση 300 δέντρων, αλλά και η «προσφορά αγάπης» στο Παιδικό Χωριό στο Φίλυρο της Θεσσαλονίκης. Στο πλαίσιο των φιλανθρωπικών προγραμμάτων που έχει εκπονήσει η ΜΕΛΙΣΣΑ, το 2016 προσέφερε συνολικά 40.000 κιλά ζυμαρικά σε συνανθρώπους μας που τα έχουν ανάγκη.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:

- ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 7
- ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
- ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
- ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
- ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 8

3. ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ 20-49 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ



1. S.C. Johnson Hellas

Η SC Johnson είναι μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία και ταυτόχρονα μια οικογενειακή επιχείρηση. Ιδρύθηκε στις ΗΠΑ το 1886 από τον Samuel Curtis Johnson. Έπειτα από 130 χρόνια λειτουργίας και 5 γενιές της οικογένειας Johnson στο «τιμόνι» της εταιρείας, η SC Johnson σήμερα δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 70 χώρες και απασχολεί 13.000 εργαζομένους παγκοσμίως. Στη χώρα μας απασχολεί 20 εργαζομένους.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Μετά από 20 χρόνια εργασιακής εμπειρίας και 3 διαφορετικές εταιρείες, μπορώ να πω με σιγουριά ότι η SCJ είναι πραγματικά ένα εξαιρετικό μέρος για να εργάζεται κάποιος. Τρία είναι τα μοναδικά στοιχεία ως προς αυτό: οικογενειακό πνεύμα, ο ένας νοιάζεται για τον άλλον, δουλεύουμε με χαμόγελο, πάθος και θετική ενέργεια. Στην SCJ νιώθεις σημαντικό.

- Αυτά που κάνουν την εταιρεία μου ξεχωριστή είναι το εργασιακό της περιβάλλον και οι άνθρωποί της. Ένα περιβάλλον ζεστό, ανθρώπινο, φιλικό, με ανοιχτή επικοινωνία, που σέβεται, νοιάζεται, φροντίζει, αναπτύσσει και επιβραβεύει τους εργαζομένους. Ένα περιβάλλον στο οποίο θέλεις να δουλεύεις σκληρά για να συνεισφέρεις στις επιτυχίες.

Μερικές από τις παροχές της:

Η εταιρεία προσφέρει ομαδικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για όλους τους εργαζομένους, από την πρώτη μέρα πρόσληψης, το οποίο περιλαμβάνει οδοντιατρική, οφθαλμολογική κάλυψη και εμβολιασμούς, check-up και διάφορες διαγνωστικές εξετάσεις. Δίνοντας έμφαση στην οικογένεια, η εταιρεία επιδοτεί τα σχολικά είδη για τα παιδιά των εργαζομένων (100 ευρώ ανά παιδί), τους προσφέρει δώρα 2-3 φορές τον χρόνο, εισιτήρια για το Αττικό Ζωολογικό Πάρκο, το Allou Fun Park, κινηματογράφους κ.λπ. Ως δώρο γάμου προσφέρει στον εργαζόμενο 500€ και για κάθε νέο μέλος της οικογένειας η εταιρεία διαθέτει το ποσό των 300€. Διατίθενται επίσης δωρεάν στους εργαζομένους όσα προϊόντα λανσάρονται για πρώτη φορά και παρέχεται έκπτωση 50% σε όλα τα λοιπά εταιρικά προϊόντα.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η SC Johnson, επιδιώκοντας να διατηρεί τις ζεστές φιλικές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζομένους, τις ενισχύει με διάφορους τρόπους σε κοινές ή προσωπικές γιορτές. Στη γιορτή της μητέρας, του πατέρα, της γυναίκας, ακόμα και του Αγίου Βαλεντίνου, το κλίμα είναι εορταστικό, συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας και παίρνουν δώρα. Η εταιρεία φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι να δίνουν ραντεβού και εκτός γραφείου σε εκδρομές, πολιτιστικές εκδηλώσεις, escape rooms, πίστες καρτ, paintball, αθλητικούς χώρους και οπουδήποτε μπορεί να βοηθηθεί το δέσιμο της ομάδας. Για πάνω από 14 χρόνια, η SC Johnson υποστηρίζει όχι μόνο χρηματικά, αλλά και εθελοντικά την Εστία, ένα μη κερδοσκοπικό κέντρο κοινωνικής φροντίδας ατόμων με νοητική υστέρηση. Τα τελευταία 2 χρόνια υποστηρίζει οικονομικά το Αθλητικό Σωματείο ΑμεΑ Καστελλάνοι ενώ το 2015 και το 2016 υποστήριξε τους οργανισμούς Make a Wish και Κιβωτός του Κόσμου. Πρόσφατα, το περιοδικό Working Mother κατέταξε την SC Johnson για 28η φορά ανάμεσα στις 100 καλύτερες εταιρείες για εργαζόμενες μητέρες!

Η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι ψηλά στην ατζέντα της εταιρείας, αφού οι εργαζόμενοι αποχωρούν νωρίτερα κάθε Παρασκευή (14:30-15:00), καθώς και την ημέρα της ονομαστικής τους εορτής ή των γενεθλίων τους και δεν πραγματοποιούνται εταιρικές συναντήσεις τις Παρασκευές.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 10
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 10

2. PCS

Η PCS, μέλος του Ομίλου Singular Logic, ιδρύθηκε το 1992 και υλοποιεί προηγμένες τεχνολογικές λύσεις που αφορούν σε Διαχείριση Αμοιβαίων Κεφαλαίων, Υπηρεσίες Θεματοφυλακής, Wealth Management, Private Banking, Fund Management, κ.ά. Έχει εγκαταστάσεις σε 10 χώρες στην Ευρώπη και στην Αφρική και απασχολεί 32 εργαζομένους.

Κάποιες από τις παροχές της:

Οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στην PCS λαμβάνουν μισθό ανώτερο του βασικού. Στη συνέχεια, μέσα από το θεσμό Achievers of the Month, επιβραβεύονται και αναδεικνύονται, ατομικά ή ως ομάδα, και λαμβάνουν διάφορα δώρα. Η εταιρεία έχει θεσπισμένη πολιτική Επιδότησης Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών έως το 50% του συνολικού κόστους του προγράμματος. Υπάρχει ευέλικτο ωράριο προσέλευσης, διατίθενται πούλμαν για την προσέλευση και την αναχώρηση από την εταιρεία, η εταιρεία παρέχει μηνιαίως έξοδα διατροφής 50€, προσφέρει δώρο απόκτησης τέκνου (200€), ενώ διατηρεί και τράπεζα αίματος. Επίσης, όλα τα παιδιά των εργαζομένων που επιτυγχάνουν στις εισαγωγικές εξετάσεις επιβραβεύονται με δώρο (π.χ. ένα tablet).

Ο γιατρός εργασίας επισκέπτεται την εταιρεία μία φορά την εβδομάδα, ενώ σε συνεργασία με εταιρεία παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να πραγματοποιούν επισκέψεις σε ειδικό ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας τους.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Με πρωτοβουλία του Γενικού Διευθυντή ύστερα από μια σημαντική διάκριση, βράβευση ή επιτυχία της εταιρείας, οργανώνεται συνάντηση με όλους τους εργαζομένους της εταιρείας ώστε να κοινοποιηθεί και να εορτασθεί το γεγονός. Η συνάντηση αυτή έχει εορταστικό και εμπνευστικό χαρακτήρα και μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός ή εκτός εταιρείας (π.χ. κέρασμα φαγητού στο γραφείο ή έξοδος για φαγητό, ποτό κ.ά.). Κάθε διευθυντής διαθέτει ετησίως ένα ποσό ανά εργαζόμενο προκειμένου να το αξιοποιήσει σε ομαδικές δραστηριότητες/εξόδους με τα άτομα της ομάδας του. Το ποσό μπορεί να αξιοποιηθεί σε δραστηριότητες εκτός εταιρείας μέσα στη διάρκεια ενός έτους, και το είδος των ομαδικών δραστηριοτήτων επιλέγεται από τους διευθυντές σε συνεννόηση με τους ανθρώπους της ομάδας τους (π.χ. ομαδική έξοδος για φαγητό/ποτό, escape rooms, πάρκα διασκέδασης κ.ά.).

- Η βαθμολογία της εταιρείας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:

- ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
- ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
- ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
- ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
- ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 10



3. SAS Institute

Η SAS δραστηριοποιείται στον χώρο των Business Analytics και Business Intelligence και λειτουργεί στην Ελλάδα από το 2000. Πρόκειται για πολυεθνική εταιρεία με έδρα στις ΗΠΑ και έργα σε περισσότερες από 80.000 επιχειρήσεις, κυβερνήσεις και πανεπιστήμια σε 146 χώρες (συμπεριλαμβανομένων 91 από τις 100 κορυφαίες εταιρείες στον κατάλογο 2015 Fortune Global 500®).

Κάποιες από τις παροχές της:

Η επιτυχία της SAS ταξιδεύει «χέρι-χέρι» με τη φήμη της ως υπόδειγμα εργοδότη. Γενναιόδωρες παροχές, on-site υπηρεσίες και οι απaráμιλλα φιλικές προς την οικογένεια πρακτικές βοηθούν στην προσέλκυση και στη διατήρηση των καλύτερων ταλέντων. Από την πρώτη μέρα, η σφιχτά δεμένη κουλτούρα της SAS συνδέει την επαγγελματική επιτυχία με την προσωπική ισορροπία. Η εταιρεία επιδοτεί μεταπτυχιακές σπουδές εργαζομένων της (100% ή 50%) ακόμα κι εάν δεν είναι προαπαιτούμενο για την εργασία. Οι επιβραβεύσεις των εργαζομένων περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, επιπλέον μισθολογικές αυξήσεις, μόνους παραγωγικότητας και προαγωγές. Η εταιρεία προσφέρει 25 ημέρες κανονική άδεια σε όλους τους εργαζομένους από την πρώτη κιόλας ημέρα πρόσληψης. Επιπλέον, παρέχονται ιδιωτικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, που καλύπτει και τα μέλη της οικογένειας των εργαζομένων, δώρο γάμου και γέννησης παιδιού και ticket restaurant κουπόνια.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Η SAS προωθεί την ύπαρξη κλίματος ομαδικότητας και συναδελφικότητας, σε συνδυασμό με τη διασκέδαση. Έχει καθιερώσει μέσα στον χρόνο πολλές εορταστικές εκδηλώσεις για τους εργαζομένους και αξιοποιεί κάθε ευκαιρία, όπως π.χ. διήμερη εκδρομή με αφορμή τα 40 χρόνια της SAS, τα 10 χρόνια του Country Manager και τη διάκρισή της ως Best Workplace,

μονοήμερη εκδρομή-δραστηριότητα αμέσως μετά την επιστροφή από τις καλοκαιρινές διακοπές, kick off συνέδριο (σε κτήμα όπου συνδυάστηκε και με οиноγευσία), πεζοπορική ξενάγηση σε αρχαιολογικούς χώρους, χριστουγεννιάτικο γεύμα στους εργαζομένους πριν κλείσει για την περίοδο των εορτών, πρωτοχρονιάτικη πίτα κ.ά. Σημαντική είναι επίσης και η κοινωνική προσφορά της εταιρείας, ενθαρρύνοντας παράλληλα τους εργαζομένους να συνεισφέρουν (π.χ. διοργάνωση ημέρας εθελοντικής προσφοράς τροφίμων, προσφοράς παιχνιδιών σε παιδιά, κ.ά.). Στην εταιρεία υπάρχει μεγάλη ευελιξία και κατανόηση στα προσωπικά ζητήματα των εργαζομένων, παρέχοντας στους γονείς-εργαζόμενους που δεν μπορούν να προσέλθουν στην εργασία τους (π.χ. λόγω ασθένειας παιδιού) τη δυνατότητα είτε να εργαστούν από το σπίτι είτε ακόμα και να λείψουν χωρίς να επηρεαστεί το υπόλοιπο της αδείας τους.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:

- ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
- ΣΕΒΑΣΜΟΣ 9
- ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 9
- ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 9
- ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9

4. Slead

Η Slead είναι ένα E-Business & Digital Marketing Agency που δημιουργήθηκε στην Ελλάδα το 2009. Όλοι οι εργαζόμενοί της είναι κάτω από 35 ετών. Οι υπηρεσίες της καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα αναγκών, όπως Google AdWords, Digital Media Buying, SEO, E-Mail Marketing, Social Media Management, αλλά και υπηρεσίες ανάπτυξης εφαρμογών Web.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία κάθε χρόνο μοιράζει στο προσωπικό της ένα σημαντικό ποσοστό της κερδοφορίας της (20%-25%). Αυτό το ποσοστό κατανέμεται στις 5 επιμέρους ομάδες εργαζομένων της εταιρείας με βάση τη συνεισφορά τους στην κερδοφορία, με ελάχιστο ποσοστό το 10% του

bonus σε μια ομάδα. Την κατανομή του bonus εσωτερικά στις ομάδες αποφασίζουν οι team leaders, οι οποίοι κατανέμουν χρηματικά bonus σύμφωνα με την επίδοση κάθε μέλους της ομάδας, ενώ το bonus των team leaders δίδεται απευθείας από τη διοίκηση και κυμαίνεται από 0,75 μέχρι 1,5 μισθό. Στον χώρο του γραφείου γίνονται μαθήματα yoga δύο φορές την εβδομάδα, ενώ σε συνεργασία με εξειδικευμένη εταιρεία, παρέχονται και 15 λεπτά θεραπευτικών συνεδριών μασάζ και συμβουλές για καλύτερη διατροφή.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Οι εταιρικές επιτυχίες γιορτάζονται είτε με βραδινά πάρτι στην ταράτσα των γραφείων, η οποία διαμορφώνεται κατάλληλα για την περίπτωση, είτε διοργανώνοντας barbeque στη βεράντα της εταιρείας, είτε με τη συγκέντρωση όλων μαζί για φαγητό, παιχνίδι πινγκ-πονγκ, κουβέντα και γιορτή. Ας μην ξεχνάμε ότι το χαρακτηριστικό της εταιρείας είναι η νεαρή ηλικία των εργαζομένων της. Ενέργειες όπως έξοδοι για bowling, escape rooms, βόλτες στα χιόνια, ποδοσφαιρική ομάδα αλλά και δημιουργία βίντεο με mannequin challenge είναι στην ημερήσια διάταξη. Οι δύο ιδρυτές της εταιρείας οργανώνουν κάθε δύο μήνες μια ομιλία, στην οποία συμμετέχει όλη η εταιρεία και παρουσιάζονται οι επιτυχίες της, ή συναντήσεις συγκεκριμένων ομάδων ή/και εργαζομένων όπου συζητούνται τα επόμενα βήματα. Πραγματοποιούνται επίσης τακτικές συγκεντρώσεις και θεματικά events, σε χώρους εντός ή εκτός της εταιρείας, με διάφορες αφορμές (εορτασμοί, καλωσόρισμα νέων μελών στην ομάδα, κ.λπ.). Σημαντικό ρόλο στην έμπνευση των ανθρώπων παίζει και το μότο της εταιρείας «Together We Win». Μία φορά κάθε δύο μήνες, καλούνται εξωτερικοί ομιλητές ή διοργανώνονται δραστηριότητες εντός ή/και εκτός εταιρείας, που σκοπό έχουν να εμπνεύσουν τους ανθρώπους και να τους βοηθήσουν να μάθουν κάτι νέο. Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων είναι ομιλίες σχετικά με το work-life balance και τη διαχείριση χρόνου, όπως επίσης και η διοργάνωση ενός σεμιναρίου αυτοσχεδιασμού, στη διάρκεια του οποίου έγιναν ασκήσεις σχετικές με την επικοινωνία, το κύρος και τη φαντασία.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 8
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 8
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 8
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9



5. Goodyear Dunlop Ελλάς

Το 2017 η Goodyear Dunlop Ελλάς κλείνει 50 χρόνια παρουσίας στην ελληνική αγορά. Είναι μία από τις κορυφαίες εταιρείες στην αγορά των ελαστικών στον κόσμο και μέσα στις τρεις μεγαλύτερες εταιρείες στον κλάδο της στην Ελλάδα. Παράγει προϊόντα σε 49 εγκαταστάσεις σε 22 χώρες στο κόσμο και απασχολεί περίπου 66.000 εργαζομένους παγκοσμίως.

Τι λένε οι εργαζόμενοι:

- Έχω εργαστεί 32 χρόνια σε μεγάλες εταιρείες, τα τελευταία 4 χρόνια το εργασιακό κλίμα που υπάρχει στην GOODYEAR δεν το έχω ζήσει πουθενά. Είμαι περήφανος που εργάζομαι στη συγκεκριμένη εταιρεία και μπορώ να πω από την μεγάλη εμπειρία που έχω ότι είναι ο καλύτερος εργασιακός χώρος για να εργάζεται κάποιος.

- Επιβραβεύει με πρακτικούς και διαφορετικούς τρόπους την πολύ καλή απόδοση των εργαζομένων.
- Το να ανήκεις στην οικογένεια της Goodyear αποτελεί μια μοναδική εμπειρία! ONE TEAM, όπως συνηθίζουμε να φωνάζουμε όλοι μαζί δυνατά στις συγκεντρώσεις μας! Θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό που η διοίκηση είναι κοντά στους εργαζομένους και κάνει σαφείς τις προσδοκίες της! Αντίστοιχα και οι συνάδελφοι σε κάνουν να αισθάνεσαι ευπρόσδεκτος από την πρώτη μέρα εργασίας!
- Η διοίκηση έχει δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα και υλοποιεί τις δεσμεύσεις της με φροντίδα για την ευημερία των εργαζομένων.

Κάποιες από τις παροχές της:

Η εταιρεία παρέχει ομαδική ασφάλιση υγείας, η οποία καλύπτει πλήρως εκτός από τα μέλη της εταιρείας και τις οικογένειές τους. Παρέχεται επίσης πλήρης ετήσιος έλεγχος check up, διαγνωστικές εξετάσεις για όλους και προνομιακές τιμές σε συνεργαζόμενο οδοντίατρο. Όσα παιδιά εργαζομένων περνούν σε σχολή ΑΕΙ λαμβάνουν ως επιβράβευση το ποσό των 500€ και εφόσον τελειώσουν τη σχολή τους με βαθμό μεγαλύτερο του 8 η εταιρεία τους επιβραβεύει με ένα laptop. Στους εργαζομένους της Goodyear Dunlop παρέχεται δωρεάν συνδρομή σε γυμναστήριο και προσφέρονται ως δώρο κουπόνια / διατακτικές σίτισης τα Χριστούγεννα και το Πάσχα. Εκτός από το δώρο γάμου, όλοι οι γονείς λαμβάνουν επίδομα παιδικού σταθμού 100€ τον μήνα για κάθε παιδί, ενώ οι νέοι πατεράδες δικαιούνται 2 παραπάνω ημέρες άδεια πατρότητας. Επιπλέον, για κάθε 5 έτη υπηρεσίας στην εταιρεία παρέχονται 2 έξτρα ημέρες άδεια.

Δράσεις και ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Κάθε χρόνο οργανώνεται μία μεγάλη γιορτή όπου συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι με τις οικογένειές τους για να γιορτάσουν τις επιτυχίες της εταιρείας. Αυτά τα Family Events είναι συνήθως διήμερα και περιλαμβάνουν διαδραστικές εκδρομές, όπως π.χ. στην Αράχωβα, στο Ναύπλιο, Beach Party σε παραλίες της ευρύτερης Αττικής κ.ά. Παράλληλα, με στόχο την περαιτέρω καλλιέργεια και την ενίσχυση των διαπροσωπικών σχέσεων, ανά τακτά χρονικά διαστήματα και με ευθύνη του επικεφαλής τμήματος οργανώνονται διάφορα γεύματα.

- Η βαθμολογία της εταιρίας στις 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®, είναι:
 - ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ 9
 - ΣΕΒΑΣΜΟΣ 8
 - ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ 7
 - ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑ 8
 - ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ 9

Γενικό συμπέρασμα της έρευνας

Έχοντας λοιπόν μια συνολική αίσθηση από την αξιολόγηση και των 25 εταιρειών, μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποια δεδομένα που αφορούν όλες ή τις περισσότερες από τις εταιρείες.

Πιο συγκεκριμένα:

Η Υπερηφάνεια για την εταιρεία και την εργασία τους σε αυτήν είναι η υψηλότερα αξιολογούμενη διάσταση από το σύνολο των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα. Το 95% των εργαζομένων είναι υπερήφανοι για την εταιρεία τους, για την προσωπική τους συνεισφορά στο συνολικό αποτέλεσμα και νιώθουν υπερηφάνεια για το ότι εργάζονται σε αυτήν. Η Συντροφικότητα επίσης είναι μια υψηλά αξιολογούμενη διάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος. Πάνω από το 90% των εργαζομένων αναφέρουν ότι στην εταιρεία τους οργανώνονται συχνά εταιρικές εκδηλώσεις και γιορτές, το περιβάλλον είναι φιλικό και η εργασιακή ατμόσφαιρα πολύ ευχάριστη. Όλες οι εταιρείες που διακρίνονται φέτος πραγματοποιούν εσωτερική εκπαίδευση και σεμινάρια.

Πηγή: <http://www.greatplacetowork.gr/publications-and-events/blogs-and-news/766-best-workplaces-2017-> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017)

4.5. Γενικά στατιστικά της έρευνας

10 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ 250+ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΟΝΟΜΑ	ΕΡΓΑ/ ΝΟΙ	ΑΝΔΡ ΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΠΟΣ. ΑΠΟΧΩΡΙ ΣΗΣ	ΠΟΣ. ΓΥΝΑΙΚΩ Ν ΣΕ ΔΙΕΥΘΙΝΤΙ ΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥ ΣΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜ ΕΝΟ
Pfizer Hellas	294	175	118	1,3%	38,1%	98
Epsilon Net	364	200	156	1,2%	17,8%	100
DHL Express (Ελλάς)	322	157	112	0,7%	29,5%	9
MSD Greece	261	152	109	1,5%	35,24%	124
Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.	6592	1555	1528	0,5%	36,5%	8
Teleperfor mance Greece	4808	1552	1386	38,6%	43%	220
Παπαστράτ ος	541	403	138	1,5%	31%	29
ICTS Hellas Security Solutions	883	379	358	21,3%	35,7%	87
Πλαίσιο Computers	1219	626	412	20,5%	24,6%	35
Online Sales	470	63	140	9,1%	60%	120

Η εικόνα των αριθμών

Σημαντικό γεγονός είναι ότι 6 από τις 10 βραβευμένες εταιρίες έχουν κρατήσει το ποσοστό αποχώρισης κάτω από το 2% πράγμα που σημαίνει ότι η εφαρμοσμένες πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κρατούν τους εργαζομένους τους σχεδόν απόλυτα ικανοποιημένους, επίσης 6 από τις 10 παρέχουν σε αυτά τα πλαίσια πάνω από 50 ώρες εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο. Επίσης 4 από τις 10 επιχειρήσεις βραβεύτηκαν και το 2016 στα αντίστοιχα BEST WORKPLACE βραβεία (Epsilon Net, DHL Express (Ελλάς), MSD Greece, Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.). Θετικό εν μέρει καθώς υπάρχουν εταιρίες με καλά εδραιωμένο μέσα τους το αίσθημα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και επιπλέον πολλές νέες εταιρίες απέδειξαν πως κάνουν αλματώδη βήματα εξέλιξης προς όφελος των εργαζομένων τους. Αρνητικό ωστόσο είναι το γεγονός πως 6 από τις 10 περσινές διακριθέντες εταιρίες δεν κατάφεραν να διατηρήσουν το περσινό επίπεδο παροχών προς τους εργαζομένους τους είτε λόγω οικονομικής αστάθειας της αγοράς είτε λόγω μειωμένων κερδών.

10 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ 50-250 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΟΝΟΜΑ	ΕΡΓΑ/ ΝΟΙ	ΑΝΔΡ ΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΠΟΣ. ΑΠΟΧΩΡΙ ΣΗΣ	ΠΟΣ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΕΥΘΙΝΤΙ ΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥ ΣΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜ ΕΝΟ
AbbVie Φαρμακευ τική	118	64	52	0.9%	36.8%	87
Beiersdorf Hellas	87	48	39	4.5%	41.6%	160
3M Hellas	66	37	29	1.4%	45%	30
Xerox Hellas	99	67	32	0.9%	25%	118
MARS Greece	168	95	72	4.08%	36.94%	45.35
Japan Tobacco Internatio nal	84	51	32	1.2%	42.8%	32
British American Tobacco Hellas	100	52	40	1%	43.5%	16
Εμμ. Κουβίδης ΑΒΕΕ	58	50	8	9%	28.5%	10
Aenorasis	96	66	30	3.2%	23.5%	110
Μέλισσα Κίκιζας ΑΒΕΕ Τροφίμων	218	154	62	0%	19.35%	36

Η εικόνα των αριθμών

Σημαντικό γεγονός είναι ότι 6 από τις 10 βραβευμένες εταιρίες έχουν κρατήσει το ποσοστό αποχώρισης κάτω από το 2% πράγμα που σημαίνει ότι η εφαρμοσμένες πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κρατούν τους εργαζομένους τους σχεδόν απόλυτα ικανοποιημένους, ενώ καμία δεν ξεπερνάει το 10% επίσης 4 από τις 10 παρέχουν σε αυτά τα πλαίσια πάνω από 50 ώρες εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο.

Σε αυτή την κατηγορία τα πράγματα είναι λίγο πιο σταθερά καθώς 6 από τις 10 επιχειρήσεις βραβεύτηκαν και το 2016 στα αντίστοιχα BEST WORKPLACE βραβεία (AbbVie Φαρμακευτική, Beiersdorf Hellas, 3M Hellas, MARS Greece, British American Tobacco Hellas, Μέλισσα Κίκιζας ABEE Τροφίμων).

5 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ 20-49 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΟΝΟΜΑ	ΕΡΓΑ/ΝΟΙ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣ. ΑΠΟΧΩΡΙΣΗΣ	ΠΟΣ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΕΥΘΙΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ
S.C. Johnson Hellas	20	14	6	9.7%	33.3%	45
PCS	32	15	17	9%	28.5%	16
SAS Institute	28	15	13	10.1%	33.3%	60
Sleed	35	19	16	18.6%	20%	80
Goodyear Dunlop Ελλάς	36	24	12	0%	14.2%	48

Η εικόνα των αριθμών

Σε αυτή την κατηγορία των επιχειρήσεων τα ποσοστά αποχώρισης είναι σχετικά υψηλά αν εξαιρέσουμε την μια από αυτές που κρατάει το ποσοστό στο 0%. Επίσης μόλις 2 από τις 5 παρέχουν πάνω από 50 ώρες εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο. Τα υψηλά ποσοστά αποχώρισης ίσως οφείλονται στο γεγονός ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις στην περίοδο που διανύει η ελληνική οικονομία δεν καταφέρνουν να κρατήσουν τους εργαζομένους τους αρκετά ικανοποιημένους. Το φαινόμενο της σταθερότητας παρουσιάζεται και εδώ με δυο εταιρίες οι οποίες βραβεύτηκαν και το 2016 στα αντίστοιχα BEST WORKPLACE βραβεία (PCS, SAS Institute).

4.6. Συμπεράσματα

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον τομέα των εργασιακών σχέσεων λοιπόν, λαμβάνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις στον χώρο των επιχειρήσεων και των οργανισμών και είναι πλέον απόλυτα σαφές πως οι επιχειρήσεις σήμερα δεν μπορούν να αγνοήσουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη προς τους εργαζομένους τους. Ενσωματώνοντας δηλαδή την εταιρική κοινωνική ευθύνη οι επιχειρήσεις δημιουργούν προσδοκίες στους εργαζομένους τους και δείχνουν τον καλό τους χαρακτήρα προς αυτούς. Οι δράσεις της επιχείρησης , εφόσον γίνουν με τη σωστή στρατηγική, επιφέρουν ευνοϊκά αποτελέσματα. Είναι λοιπόν αναπόσπαστο κομμάτι της επιχείρησης για να εδραιωθεί η φήμη της και να αυξηθούν τα κέρδη της. Η δυνατότητα που έχουν να αυξήσουν το κέρδος τους και τη φήμη τους δίνοντας κίνητρα στους εργαζομένους τους, που τους κάνουν πιο αποδοτικούς, οι προαναφερθείσες επιχειρήσεις, κάνουν ελκυστική την ενσωμάτωση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης η οποία όλο και περισσότερο γίνεται γνωστή και στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 5^ο

Ελληνική πραγματικότητα και προτάσεις εφαρμογής ΕΚΕ στον εργασιακό τομέα

5.1. Ελληνική πραγματικότητα

Αν και η έννοια της ΕΚΕ δεν είναι νέα σε διεθνές επίπεδο, η συζήτηση στη χώρα μας έχει αρχίσει τα τελευταία μόνο χρόνια, ενώ και σε ευρωπαϊκό επίπεδο άρχισε να κατατάσσεται υψηλά στην ημερήσια διάταξη του δημόσιου διαλόγου μόνο από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά. Σε διεθνές επίπεδο φαίνεται ότι η έννοια της ΕΚΕ έχει αφομοιωθεί σε μεγάλο βαθμό από σημαντικό μέρος του επιχειρηματικού κόσμου. Παρά τις σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τα κίνητρα που ωθούν σε κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές και ως προς τους τρόπους υλοποίησής τους, η υιοθέτηση της ΕΚΕ, ειδικά για τις μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις, είναι πλέον σημαντικός παράγοντας επιτυχίας. Στην Ελλάδα η ΕΚΕ βρίσκεται ακόμα σε αρκετά πρώιμο στάδιο. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν αντιληφθεί την αναγκαιότητα για την εφαρμογή τέτοιου είδους πρακτικών δεν είναι το μεγαλύτερο και η οικονομική/κοινωνική κρίση έχει δημιουργήσει ακόμη μεγαλύτερη σύγχυση σχετικά με το τι είναι ΕΚΕ και τι βοήθεια παρέχει σε πάσχουσες κοινωνικές ομάδες. Ακόμη και τώρα που οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν αναγνωρίσει πλέον τα οφέλη που συνεπάγεται η εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ, δεν φαίνεται ότι στη χώρα μας έχουμε καταλήξει στο απόλυτο μοντέλο δράσης και έτσι πολλές περιπτώσεις ακόμη βλέπουμε να αποκαλούνται προγράμματα ΕΚΕ σποραδικές χορηγίες ή φιλανθρωπικές εκδηλώσεις — γεγονός που ερμηνεύεται εν μέρει από το ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι μικρομεσαίες ή/και οικογενειακές και η εταιρική τους υπευθυνότητα ταυτίζεται με την αντίληψη του ιδιοκτήτη περί φιλανθρωπίας. Όμως από τον βαθμό και την ποιότητα ανάπτυξης της ΕΚΕ κρίνεται και θα κρίνεται όλο και αυστηρότερα η υπόληψη της ελληνικής οικονομίας, εφόσον αποτελεί πλέον γεγονός ότι η ΕΚΕ δεν αποτελεί περιφερειακή δραστηριότητα για τις επιχειρήσεις. Η τάση για συστηματοποιημένη αντίληψη περί εταιρικής υπευθυνότητας είναι ισχυρή και αμετάκλητη, και το σκεπτικό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης θα αναπτύσσεται περισσότερο καθώς αποτελεί τη μοναδική ίσως εσωτερική και εξωτερική θωράκιση της επιχείρησης έναντι πιέσεων ή φαινομένων που υποσκιάζουν την αξιοπιστία της. Πρέπει να τονιστεί ωστόσο ότι κάθε συζήτηση για κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να εξετάζει τα βασικά χαρακτηριστικά του πεδίου αναφοράς και στη συγκεκριμένη περίπτωση της ελληνικής πραγματικότητας,

καθώς επίσης και τη μορφή και το μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων. Τα μέτρα που προτείνονται σε διεθνές επίπεδο αφορούν κατά κύριο λόγο επιχειρήσεις πολύ μεγαλύτερες των ελληνικών και κατά συνέπεια, είτε δεν είναι εφαρμόσιμα είτε δεν έχουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα από την πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων.

Στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν 25 εκατομμύρια μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ στην Ελλάδα πάνω από το 90% των επιχειρήσεων είναι μικρού μεγέθους με κάτω από 20 εργαζόμενους. Τα μεγέθη αυτά είναι αποκαλυπτικά του ρόλου και της σημασίας αυτών των επιχειρήσεων στο εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επιχειρηματικό γίγνεσθαι. Η επιχειρηματική λογική της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι ευκολότερα αντιληπτή από μεγάλες επιχειρήσεις. Όπως επίσης, και οι διάφορες πρακτικές και εργαλεία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ενσωματώνονται ευκολότερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. (Κυριακόπουλος, 2007).

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αναγνωρίζει τη σημασία της ΕΚΕ ως βασικού ενισχυτικού παράγοντα για την αποτελεσματική άσκηση κοινωνικής πολιτικής στη χώρα μας. Οι αρμοδιότητες του υπουργείου αφορούν την εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ, δηλαδή θέματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και θέματα που αφορούν ίσες ευκαιρίες εργασίας και στα δύο φύλα. Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρύθμισης θεωρεί την εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Παράλληλα, κύρια μέριμνα του Υπουργείου είναι η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, η εξασφάλιση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών-εργαζομένων και η προώθηση πρωτοβουλιών που θα αναβαθμίζουν αυτή τη σχέση. Θεσμοί όπως η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης, η Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, η σύναψη Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις διοικήσεις οργανισμών όπως ο ΟΑΕΔ συμβάλλουν στη προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και στην ενίσχυση της συμμετοχής των επιχειρήσεων στη χάραξη και στην υλοποίηση της κοινωνικής πολιτικής.

5.2. Μικρο-Μεσαίες επιχειρήσεις.

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οπότε είναι σημαντικό να αναδειχθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων αυτών και τα κίνητρα που μπορούν να δοθούν για την υιοθέτηση των αρχών της ΕΚΕ.

Πως ορίζεται η ΜΜΕ;

Η έννοια της Μικρομεσαίας επιχείρησης (ΜΜΕ) είναι μια πολυσυζητημένη έννοια από κάθε σκοπιά, π.χ. οικονομική, πολιτική, κοινωνική. Οι κατηγορίες των μικρομεσαίων περιλαμβάνουν φορείς που καλύπτουν σχεδόν όλους τους κλάδους των οικονομικών αγαθών, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών. Είναι γεγονός ότι ενιαίος τύπος μικρομεσαίας δεν υπάρχει, μια που το κυρίαρχο στοιχείο σ' αυτές είναι ο ιδιοκτήτης-επιχειρηματίας που είναι και ο μοναδικός ρυθμιστής της δραστηριότητάς τους. Επίσης οι επιχειρήσεις αυτές δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη νομική μορφή. Στις περισσότερες περιπτώσεις είναι προσωπικές επιχειρήσεις, αλλά κι αυτές που αποκτούν απρόσωπη νομική μορφή (ΑΕ, ΕΠΕ, ΟΕ, ΕΕ, αφανής ή συμμετοχική), τα κεφάλαια τους, ανήκουν συνήθως σε άτομα της ίδιας οικογένειας ή σε άτομα που τα συνδέουν άμεσοι κοινωνική δεσμοί. Εκείνο το οποίο είναι αξιοπρόσεκτο στην κατηγορία των ΜΜΕ είναι το μεγάλο πλήθος αυτών σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας (πρωτογενής, δευτερογενής, τριτογενής παραγωγή). Το φαινόμενο αυτό θα πρέπει να συνδέεται με την έννοια της ιδιοκτησίας που πηγάζει από ψυχολογικές ανάγκες του ανθρώπου. Υπάρχουν όμως και οικονομικές ανάγκες που πολλές φορές «οδηγούν» το άτομο προς τη δημιουργία μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Όπως είναι φυσικό, η επιχειρηματική αυτή δραστηριότητα θα εκδηλωθεί σε μια περιορισμένη μορφή από ποσοτικής, αλλά πολλές φορές και από ποιοτικής πλευράς. Η προσπάθεια της «της επιχειρηματικής δραστηριότητας» είναι ένας από τους κύριους συντελεστές που μπορούν να ερμηνεύσουν το φαινόμενο, τόσο του μεγάλου αριθμού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η μικρομεσαία επιχείρηση δεν αποτελεί πλέον ένα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας υπό-ανάπτυξη χώρας ή αναπτυσσόμενης οικονομίας, αποτελεί ένα συνδετικό κρίκο στην όλη δομή της οικονομίας και των ανεπτυγμένων χωρών. Η Ιαπωνία είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα όπου η ανάπτυξη της ΜΜΕ αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ μεγάλων επιχειρήσεων και καταναλωτικού κοινού, ακόμη και σε βιομηχανικά προϊόντα.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, στα πλαίσια της ερευνητικής δραστηριότητας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής εκπόνησε μια μελέτη με εισηγητές τους κ.κ. Fassina, Kolbenshelag και Bourel προκειμένου να καθορισθούν τα κριτήρια χαρακτηρισμού μιας επιχείρησης σαν μικρής ή μεσαίας.

Τα κριτήρια αυτά είναι ποσοτικά και ποιοτικά.

1. Ποσοτικά κριτήρια

- **Αριθμός απασχολουμένων**

Η γενική άποψη που υπερισχύει είναι ότι επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 50 εργαζομένους εντάσσονται στις «μικρές» επιχειρήσεις, ενώ επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 250 άτομα εντάσσονται στις μεσαίες επιχειρήσεις. Οποσδήποτε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διαφόρων βιομηχανικών κλάδων ή κλάδων δραστηριότητας, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διάκριση μικρών ή μεσαίων. Σε μια μελέτη της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Commission), πριν από αρκετά χρόνια, διατυπώθηκε η άποψη ότι:

- «Μικρές Επιχειρήσεις θα χαρακτηρίζονται οι σχετικά μικρότερες επιχειρήσεις, που συγκεντρώνουν το ένα τρίτο των εργαζομένων όλων των επιχειρήσεων του κλάδου ή του συνόλου της οικονομίας».
- «Μεσαίες επιχειρήσεις θα χαρακτηρίζονται οι αμέσως μεγαλύτερες επιχειρήσεις που συγκεντρώνουν το επόμενο 17% της απασχόλησης, έτσι ώστε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις μαζί να συγκεντρώνουν το πρώτο ήμισυ των εργαζομένων στον κλάδο ή στο σύνολο της οικονομίας, ανάλογα με το εάν σκοπεύουμε σ' ένα κλαδικό ή γενικό ορισμό».

Όπως παρουσιάζεται η παραπάνω διάκριση, περισσότερη σύγχυση επέφερε απ' ότι διαχωρισμό των επιχειρήσεων. Κι αυτό γιατί υπάρχουν κλάδοι στους οποίους η μεγαλύτερη από τις επιχειρήσεις απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζομένους κι έτσι ένα ορισμός που θα αναφερόταν στο σύνολο της μεταποίησης θα βρισκόταν σε αντίφαση με το συγκεκριμένο κλάδο. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο, εκτός από το κριτήριο του αριθμού των απασχολουμένων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και άλλα κριτήρια.

- **Κύκλος εργασιών**

Ένα πρόσθετο κριτήριο το οποίο χαρακτηρίζει μια επιχειρηματική μονάδα είναι ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης. Δυστυχώς στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα δεν έχουν καταλήξει προς το παρόν σε συγκεκριμένο ποσό κύκλου εργασιών. Η κατηγορία των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) αποτελείται από επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια ευρώ. Στις ΗΠΑ «μικρή» επιχείρηση χαρακτηρίζεται αυτή που έχει από 1 έως 5 εκατομμύρια δολάρια πωλήσεις ετησίως, ανάλογα με τη δραστηριότητά της.

- **Κεφάλαια**

Τα ποσά των κεφαλαίων που επενδύονται σε μια επιχειρηματική μονάδα, θα μπορούσαν να αποτελέσουν καθοριστικό κριτήριο για την ταξινόμηση τους σε Μεγάλες-Μεσαίες και Μικρές. Πλην όμως το επενδυμένο κεφάλαιο εξαρτάται ουσιαστικά από τη δραστηριότητα της επιχείρησης, πράγμα που σημαίνει, ότι στην πράξη παρατηρούνται σημαντικές διαφορές από τη μια επιχείρηση στην άλλη, ιδίως όταν πρόκειται για ΜΜΕ.

2. Ποιοτικά κριτήρια

Είναι γεγονός ότι η κατάταξη των επιχειρήσεων σε ΜΜΕ και μεγάλες επιχειρήσεις δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί αποκλειστικά από το μέγεθός τους ή από τον όγκο παραγωγής τους.

Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ΜΜΕ αναφέρονται στα εξής σημεία:

1. Στον τρόπο διοίκησής τους.
2. Στην οργάνωσή τους.
3. Στον τρόπο χρηματοδότησής τους.
4. Στη θέση τους στην αγορά.

Αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν σαν κριτήρια ταξινόμησης των επιχειρήσεων.

Αναλυτικά τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα ΜΜΕ είναι:

- Ο κεφαλαιούχος-επιχειρηματίας της ΜΜΕ «διδάσκεται» επιλύοντας κάθε φορά τα επιμέρους προβλήματα της επιχείρησης του, τα οποία αντιμετωπίζει για πρώτη φορά.
- Το οργανωτικό σύστημα διοίκησης της ΜΜΕ είναι υπό ανάπτυξη.
- Οι περιορισμένες εμπορικές πράξεις δε δίνουν τη δυνατότητα επενδύσεων σε θέματα «ρουτίνας» της διοίκησης. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι να μην μπορεί η ΜΜΕ να εκμεταλλευτεί τα οικονομικά πλεονεκτήματα της οργανωτικής και διοικητικής επιστήμης.
- Οι ΜΜΕ στερούνται της δυνατότητας «τυποποιημένων» επιχειρηματικών αποφάσεων απαραίτητων για τη λύση πρακτικών καθημερινών προβλημάτων.
- Οι επιχειρηματικές αποφάσεις λαμβάνονται μέσω των προσωπικών σχέσεων και όχι μέσω της οργανωτικής δομής της επιχείρησης.
- Οι περιορισμένες διοικητικές δυνατότητες συχνά ενσωματώνονται στην απολυταρχία του διευθυντού-ιδιοκτήτη της ΜΜΕ.
- Το μέγεθος της επιχείρησης, συχνά διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στο να μη μπορεί να προσλάβει η επιχείρηση ικανά διοικητικά στελέχη για τη στελέχωσή της, λόγω των περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων της.
- Η ιδιοκτησία και η διοίκηση της επιχείρησης συμπίπτουν συχνά, στο ίδιο πρόσωπο με συνέπεια οι επιχειρηματικοί στόχοι να μην παρουσιάζονται διάφανοι στους εργαζόμενους οι οποίοι με τη σειρά τους δε γνωρίζουν «γιατί» εργάζονται. Αποτέλεσμα αυτού είναι η εργασιακή συμπεριφορά του επιχειρηματία, βραχυχρόνια, να συγχέεται με τους σκοπούς της επιχείρησης.
- Η ζήτηση των προϊόντων της επιχείρησης εξαρτάται πολλές φορές από τη δραστηριοποίηση του ιδιοκτήτη-επιχειρηματία και όχι απ' αυτό το ίδιο το προϊόν κι αυτό διότι δε κατορθώθηκε εκ μέρους της ΜΜΕ να δημιουργήσει το προϊόν δική του «προσωπικότητα» ώστε να διαθέτει «επώνυμη» ζήτηση. Αποτέλεσμα της αδυναμίας αυτής είναι πολλές ΜΜΕ να διαλύονται με το φυσικό θάνατο του επιχειρηματία-ιδρυτή τους.

Ο ρόλος των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων είναι καταλυτικός για την Ευρωπαϊκή και εθνική οικονομία. Τα περισσότερα από 25 εκατ. των ΜΜΕ της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελούν το μεγαλύτερο κομμάτι της Ευρωπαϊκής αγοράς: δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, προωθούν καινοτομίες και στηρίζουν την οικονομία των τοπικών κοινοτήτων.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΜΕ.

Παραδοσιακά οι ΜΜΕ ασχολούνται με την ΕΚΕ οικειοθελώς, παρακινούμενες από προσωπική αίσθηση ευθύνης του ιδιοκτήτη. Παράλληλα, η εμπειρία έχει δείξει ότι σε μεγάλο βαθμό οι ΜΜΕ δε γνωρίζουν το βαθμό επίδρασής τους στο περιβάλλον και στην κοινωνία.

Οι ιδιοκτήτες και τα στελέχη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καλούνται σήμερα να κατανοήσουν πως ότι θεωρούσαμε δεδομένο στο παρελθόν για το φυσικό περιβάλλον, τις σχέσεις με τον άνθρωπο, την κοινωνία και τον ρόλο των επιχειρήσεων, μεταβάλλεται. Κύρια προσπάθεια των ΜΜΕ ιδιαίτερα στην Ελλάδα δεδομένων των συνθηκών είναι ο καθημερινός αγώνας για συνέχιση της λειτουργίας. Επομένως, η προσέγγισή της ΕΚΕ από πλευράς τους θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στις ειδικές συνθήκες και ανάγκες τους.

Παραδείγματα ΜΜΕ και εφαρμογής ΕΚΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζονται στην έρευνα του κεφαλαίου 4 σελίδες 61-90.

5.3. Προτάσεις εφαρμογής ΕΚΕ στον εργασιακό τομέα.

Η εφαρμογή της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας απαιτεί οι εργαζόμενοι να είναι στο κέντρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στόχος που μπορεί να επιτευχθεί με ένα πλήθος παρεμβάσεων όπως:

- Παροχή αξιοπρεπούς εργασίας.
- Αποφυγή διακρίσεων.
- Διασφάλιση υγείας και ασφάλειας.
- Δυνατότητα εξέλιξης και κατάρτισης.
- Ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής.
- Δίκαιο εισόδημα για όλους.

Πιο αναλυτικά:

1. ΠΑΡΟΧΗ ΑΞΙΟΠΡΕΠΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αξιοπρεπής εργασία αποτελεί στόχο των εργαζομένων όσον αφορά την εργασιακή τους πορεία. Οι άνθρωποι, επιθυμούν να νιώθουν ασφαλείς στην εργασία τους στον ίδιο ακριβώς βαθμό που επιθυμούν μια δουλειά, η οποία θα είναι παραγωγική και θα τους αποφέρει ένα ικανοποιητικό εισόδημα. Επιθυμούν ασφάλεια στον εργασιακό τους χώρο και κοινωνική προστασία για τις οικογένειες τους, καλύτερες προοπτικές για προσωπική εξέλιξη και κοινωνική ένταξη. Οι εργαζόμενοι, επιθυμούν ελευθερία έκφρασης των προβληματισμών τους, οργάνωση και συμμετοχή στις αποφάσεις που επηρεάζουν την ζωή τους και ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανάμεσα στα δυο φύλα.

2. ΑΠΟΦΥΓΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η εργασία ως δημιουργική δράση του εργαζομένου και ως προϋπόθεση κοινωνικοποίησης, επιβίωσης και προσωπικής του ανάπτυξης αντανακλά ταυτόχρονα και τις κοινωνικές σχέσεις. Έτσι η εργασία από τη φύση της αποτελεί αντικειμενικά ουσιαστική προϋπόθεση για τη μη ύπαρξη διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Ο Κώδικας Δεοντολογίας θεμελιώνεται στην πίστη ότι οι άνθρωποι γεννιούνται ίσοι και έχουν εγγενές δικαίωμα στην ισότητα των ευκαιριών σε κάθε πτυχή της ζωής τους. Θεμελιώνεται ακόμα στην πεποίθηση ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, δικαίωμα να ανταμείβονται για την εργασία τους βάσει των προσόντων τους, να ανταγωνίζονται επί ίσοις όροις για μια θέση και να έχουν πρόσβαση σε όλες τις υποδομές.

3. ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η έννοια της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων θεωρείται σήμερα επίκαιρη. Στην Ελλάδα το νομικό πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους της εργασίας θεωρείται από τα πιο ολοκληρωμένα και πλήρη σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Αντικείμενο της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί η αναγνώριση, η εκτίμηση και ο έλεγχος των κινδύνων για την υγεία στον εργασιακό χώρο, με σκοπό την ελαχιστοποίηση της έκθεσης των εργαζομένων σε αυτούς.

4. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του ενώ επίσης βελτιώνει την ατομική απόδοση των εργαζομένων και συνεισφέρει στη συνολική ανάπτυξη του οργανισμού. Η ύπαρξη πολιτικών που περιλαμβάνουν μετρήσιμους στόχους για προώθηση των ίσων ευκαιριών και ενδυνάμωσης του προσωπικού, μέσω της προσφοράς δυνατοτήτων κατάρτισης και η μεγιστοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στην εταιρική διακυβέρνηση είναι παράγοντες βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος.

5. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Καθώς οι εργαζόμενοι αγωνίζονται για να εξακολουθήσουν να εκπληρώνουν τις απαιτήσεις που θέτουν η εργασία και η οικογένεια, ενδέχεται να προκύψει κάποια ανισορροπία. Έτσι η ανάπτυξη και ενθάρρυνση πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ταυτίζεται με την υπεύθυνη διοίκηση, ενώ από την πλευρά των εργαζομένων εκλαμβάνεται ως ουσιαστική υποστήριξη προς τον εργαζόμενο από την επιχείρηση και συνδέεται άμεσα με την εργασιακή του ευτυχία με προεκτάσεις στην οικογενειακή ζωή.

6. ΔΙΚΑΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να τηρούν κοινά αποδεκτά πρότυπα εργασίας σε όλη τους τη δραστηριότητα, αλλά και σε εκείνη των αλυσίδων αξίας. Η αξιοπρεπής εργασία περιλαμβάνει την απασχόληση που είναι παραγωγική και αποδίδει δίκαιο εισόδημα ανεξάρτητα από τον τόπο που πραγματοποιείται. Η οικονομική ανάπτυξη από μόνη της δεν είναι αρκετή για να διασφαλιστεί η ισότητα, η κοινωνική πρόοδος και η ενίσχυση του βιοτικού επιπέδου.

Συμπεράσματα

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει γίνει αντικείμενο έρευνας και μελέτης για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθός τους. Ωστόσο σημαντικό ρόλο στις πράξεις ΕΚΕ της εκάστοτε επιχείρησης παίζουν οι οικονομικές της δυνατότητες οι οποίες της επιτρέπουν να προσφέρει στην κοινωνία, το περιβάλλον και στους εργαζομένους της.

Χαρακτηριστικό είναι ότι στην χώρα μας η ΕΚΕ δεν γνωρίζει ανάπτυξη ανάλογη με τις περισσότερες χώρες του εξωτερικού. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο μεγάλο ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στις οποίες ο ιδιοκτήτης είναι και αυτός που καθορίζει τον όρο της ΕΚΕ ανάλογα με το πώς ο ίδιος το αντιλαμβάνεται. Ωστόσο οι περισσότερες από τις μεγάλες επιχειρήσεις αρχίζουν να θεμελιώνουν πολύ καλά στο εσωτερικό τους την ΕΚΕ.

Άξιο αναφοράς είναι ότι στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης, η έρευνα μας έδειξε, πως αυτό που δίνει μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εργαζομένους είναι να νιώθουν την ασφάλεια και την φροντίδα από την επιχείρηση για την οποία εργάζονται. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε το γεγονός πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι ,στην έρευνα της GREAT PLACE TO WORK 2017, ανέφεραν πως οι επιχειρήσεις τους, τους στήριξαν σε περιόδους που οι ίδιοι αντιμετώπιζαν διάφορα προσωπικά προβλήματα.

Το κλειδί, λοιπόν, για μια σωστή δράση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης προς τους εργαζομένους είναι η επιχείρηση να νοιάζεται για αυτούς. Να τους δίνει την δέουσα προσοχή στις ατομικές και προσωπικές τους ανάγκες και να τους στηρίζει σε κάθε δυσκολία. Αυτή η ψυχολογική υποστήριξη στους εργαζομένους τους δημιουργεί την αίσθηση της σιγουριάς και εταιρικής υπερηφάνειας, πράγμα που κάνει τον εργαζόμενο να νιώθει και έμπρακτα πως ανήκει σε μια οικογένεια.

Φορείς όπως το GREAT PLACE TO WORK αποτελούν κίνητρο για τις επιχειρήσεις να προσφέρουν στους εργαζομένους τους και να αναδειχθούν μέσα από αυτή τους την προσφορά καθώς κάθε χρόνο απονέμονται βραβεία και αρκετή διαφήμιση σε όσες καταφέρνουν μέσα από τις δράσεις τους να ξεχωρίσουν.

Τέλος, πρέπει ωστόσο να τονίσουμε πως είναι πολύ λεπτή η γραμμή που διαχωρίζει τον χαρακτήρα της ΕΚΕ, καθώς οι ουσιαστικές δράσεις που έχουν ως στόχο την εξέλιξη και την ευχαρίστηση των εργαζομένων και είναι απόρροια μιας αξιοπρεπούς επιχείρησης δεν απέχουν σχεδόν καθόλου από δράσεις οι οποίες αποσκοπούν στη διαφήμιση, στη φήμη και στην κατάχρηση του εργατικού δυναμικού.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Αράπη, Δ. & Μόλλα, Α. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η εφαρμογή της από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα*. (Πτυχιακή εργασία, Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης). Ανακτήθηκε από <http://www.csringreece.gr/files/research/CSR-1421418434.pdf?user> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Kotler Philip, Lee Nancy (2009), *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πως να προσφέρετε το καλύτερο δυνατό στην εταιρεία σας και στο σκοπό της επιλογής σας*. Economica Publishing.
- Βαξεβανίδου, Μ. (2011). *Εταιρική Κοινωνική ευθύνη*. Αθ. Σταμούλης.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2001). *Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την ΕΚΕ, COM 2001, Βρυξέλλες*. Ανακτήθηκε από [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_el.pdf) (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Aaron Hurst, (2014). *The Purpose Economy: How Your Desire for Impact, Personal Growth and Community Is Changing the World*. Elevate.
- Andrew W. Savitz, Karl Weber, (2006). *The Triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies Are Achieving Economic, Social and Environmental Success – And How You Can Too*.
- Michael Hopkins, (2007). *Corporate Social Responsibility and International Development: Is Business the Solution?* EARTHSCAN
- Γώγου, Π., (2004), *Η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων*. (Πτυχιακή Εργασία, Τμήμα Διεθνούς Εμπορίου, Παράρτημα Καστοριάς, Τ.Ε.Ι. Δυτικής Μακεδονίας.)
- Γαραφάς Γ. (2014), *Εταιρική κοινωνική ευθύνη: η έννοια, η εφαρμογή και οι προοπτικές*. (Τ.Ε.Ι. Ηπείρου, τμήμα χρηματοοικονομικής και ελεγκτικής.)
- Καντζηλάκης Μ. (2014). *Διερεύνηση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής φήμης στην Ελλάδα*. (πτυχιακή εργασία, Πολυτεχνείο Κρήτης, Σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης.)

Ηλεκτρονικές πηγές:

- Ανακτήθηκε από <https://openeclass.teimes.gr/modules/document/?course=LOGXRIM161> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.startup.gr/index.php?about=89&id=423> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://aryaadib.blogfa.com/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.csrhellas.net/about-us/timeline/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.newsbeast.gr/greece/ekpaideusi/arthro/735959/dialexi-gia-to-oikoumeniko-sumfono-tou-oie-sto-new-york-college> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <https://www.linkedin.com/company/centre-for-sustainability-and-excellence> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.rezidor.com/phoenix.zhtml?c=205430&p=respbusinesstools> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.newsbomb.gr/ygeia/farmako/story/748937/h-vianex-a-e-sto-diktyo-csr-hellas-gia-tin-etairiki-koinoniki-eythyni> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <https://www.greatplacetowork.com/> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <https://energypress.gr/news/i-eurocharity-diorganonei-sustainability-forum-2013> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.greatplacetowork.gr/about-us/our-history> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.greatplacetowork.gr/about-us/why-we-do-what-we-do> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.greatplacetowork.gr/our-services/assess-your-organization> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.kathimerini.gr/902723/article/epikairothta/best-workplaces-2017/gia-eytyxismenoys-ergazomenoys> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).
- Ανακτήθηκε από <http://www.greatplacetowork.gr/publications-and-events/blogs-and-news/766-best-workplaces-2017-> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).

- Ανακτήθηκε από <http://www.greatplacetowork.gr/publications-and-events/blogs-and-news/766-best-workplaces-2017-> (τελευταία προσπέλαση 20/05/2017).