



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA

ÎMPREUNĂ PENTRU INTEGRITATE, RESPONSABILITATE SOCIALĂ ȘI DEZVOLTARE DURABILĂ



INSTRUMENTE ȘI TENDINȚE
PRIVIND INTEGRITATEA
ÎN MEDIUL DE AFACERI

STUDIUL I



CENTRUL PENTRU
INTEGRITATE
ÎN BUSINESS

CIB



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

„Împreună pentru Integritate, responsabilitate socială și dezvoltare durabilă!”

STUDIUL I: _____
INSTRUMENTE ȘI TENDINȚE PRIVIND _____
INTEGRITATEA ÎN MEDIUL DE AFACERI _____



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Cuprins

- I. Sumar
- II. Context – rol și relevanță
 - A. Contextul global
 - B. Context național
- III. Introducere
 - A. Rolul sectorului privat
 - B. Cum afectează lipsa de integritate afacerile?
 - C. Elemente de impact în context românesc
- IV. Obiective și structură
- V. Notă metodologică
- VI. Instrumente în domeniul integrității și eticii la nivel internațional
 - A. Instrumente la nivel internațional
 - B. Instrumente la nivel local
 - C. Instrumente la nivel organizațional
- VII. Abordarea TI: trenduri în domeniul integrității și eticii în Europa
 - A. Integritatea pe timp de criza
 - B. Integritate: percepții eronate și neînțelegeri
 - C. De ce este importantă promovarea integrității
 - D. Despre consens asupra standardelor de integritate și responsabilitate
 - E. Implementarea integrității în sectorul privat
 - F. Atenție la reputație: noi reguli și capcane
 - G. Ce costă mai mult: investiția în integritate sau pierderea ei?
 - H. Soluții noi pentru probleme vechi

- I. Promovarea transparenței prin utilizarea noilor tehnologii

VIII. Integritatea în mediul de afaceri din România

- A. Instrumente de management al eticii și guvernanta corporatistă
- B. Percepția privind integritatea și corupția în mediul de afaceri românesc

IX. Direcții privind cercetarea viitoare

X. Bibliografie



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

II. Context – rol și relevanță

A. Context global

Integritatea în mediul de afaceri este o temă majoră pentru Transparency International, atât la nivel global, cât și la nivel național. În abordarea noastră pornim de la faptul că sectorul privat joacă un rol central în conturarea felului în care societatea răspunde tuturor formelor de corupție, atât tradiționale cât și emergente. Criza economică a scos la iveală forme tot mai sofisticate de corupție și, odată cu ele, noi problemele de etică și integritate în sectorul privat. S-a dovedit, încă o dată, că lipsa încrederii, a credibilității, pot fi fatale pentru reputația și soliditatea companiilor private, de oriunde ar fi acestea.

Provocările corupției la nivel global și național continuă să depășească modalitățile de prevenire și combatere a fenomenului. Cu toate acestea, modul în care mediul de afaceri răspunde acestor provocări, din ce în ce mai sofisticate, arată măsura standardelor etice și de integritate pe care le îmbrățișează. Este bine cunoscut faptul că piețele pot funcționa pentru profitul tuturor actorilor implicați doar în măsura în care mediul de afaceri, guvernul și societatea civilă depun eforturi constante pentru a reduce costurile corupției și impactul lor asupra unei economii. În acest context, putem spune ca recenta criză financiară – care a afectat aproape toate economiile lumii – a creat o fereastră de oportunitate favorabilă. Ea constituie dovada că insuficienta supraveghere a organismelor cu rol de reglementare sau proasta alocare a resurselor publice nu sunt singurele cauze care au contribuit la adâncirea crizei. Ignorarea unor principii etice fundamentale a avut un rol esențial în perpetuarea neîncrederii în capacitatea sectorului privat de a răspunde rapid crizei. Mediul de afaceri, factorii de decizie au fost nevoiți să reexamineze urgent măsura în care structurile și mecanismele care reglementează economia sunt adecvate pentru a răspunde provocărilor noi ale pieței globale.

O serie de propuneri de reformă au fost deja avansate la nivel internațional și național. O mai mare transparență și responsabilitate în afaceri sunt doar două din principiile cheie aflate la baza unor inițiative precum cele ale G20. Liderii celor mai dezvoltate economii au recunoscut că lupta împotriva corupției este un element esențial pentru o creștere economică sustenabilă.

În actualul context dominat de efectele devastatoare ale crizei economice, asistăm la creșterea nu doar a deficitelor publice, ci și a celor de integritate. Acestea din urmă au fost identificate drept una dintre cauzele sistemice care a provocat efectul de bulgare de zăpadă al crizei economice. Când criza financiară s-a declanșat în 2008, în cadrul dezbaterilor publice, inclusiv la nivelul G20, a fost recunoscut faptul că aceasta a fost generată, printre altele, și de lipsa de transparență și integritate. În acest sens, printre măsurile de revenire din criza financiară și de trecere la o economie sustenabilă, un loc important îl au măsurile anticorupție, materializate prin Planul de Acțiune Anticorupție adoptat la Summit-ul din Seul, de la sfârșitul anului 2010¹.

În acest context global tulbure, lipsa de transparență și participare publică reprezintă, alături de fenomenul corupției, două din cauzele principale care au contribuit la eșecul politicilor publice și la menținerea societății românești într-un stadiu de dezvoltare incipientă pe scala sustenabilității economice și instituționale.

Politicile de austeritate însoțite de o proastă administrare a resurselor publice (fie din motive de corupție sau incompetență) sunt calea cea mai sigură către pauperizare și scăderea competitivității economice și sociale. În actualul context, dincolo de măsurile macroeconomice menite să atenueze consecințele crizei financiare, o abordare focalizată pe transparență și responsabilitate pe termen lung câștigă din ce în ce mai mulți adepți, atât printre liderii economiilor dezvoltate cât și printre instituțiile financiare internaționale. În acest sens, recunoscând că «viitorul economiei globale este nesigur», angajamentul G20 împotriva corupției - sintetizat în “Planul de Acțiune al G20 Împotriva Corupției” agreat la Seoul la sfârșitul anului 2010 – arată că, cel puțin la nivel declarativ, se dorește o înăsprire a legilor privind mita, cooperarea internațională în prevenirea fluxurilor ilicite de capital, urmărirea și recuperarea produselor infracțiunilor de corupție, combaterea spălării banilor, eficientizarea agențiilor anticorupție și protecția avertizorilor de integritate.

Aceste eforturi sunt cruciale pentru toate economiile, inclusiv cele în curs de dezvoltare precum România. Ele reprezintă un set de politici absolut necesare pentru asigurarea unei dezvoltări sustenabile, bazată pe un stat de drept și un sistem financiar responsabil, care să funcționeze pe principii etice și de integritate bine definite și aplicate. Mai mult, în atingerea acestor obiective, G20 și-a manifestat intenția de a implica toți actorii relevanți în eforturile de elaborare și implementare a politicilor publice de dezvoltare și creștere economică, inclusiv mediul de afaceri și societatea civilă.

În cadrul sesiunii a World Economic Forum 2011, desfășurată la Davos, liderii lumii și-au reafirmat angajamentul împotriva corupției, integritatea și transparența fiind considerate elemente cheie pentru o dezvoltare sustenabilă. Pe această linie se înscriu și eforturile TI România², care, în dezbaterile privitoare la găsirea celor mai bune politici publice pentru redresarea economiei românești, a sugerat încă de la începutul anului 2011 adaptarea elementelor recunoscute de G20 ca fiind esențiale (și minimale) pentru asigurarea unei dezvoltări economice sustenabile:

1. În procesul de elaborare a politicilor publice de redresare economică, rămâne esențială implicarea organizațiilor societății civile cu expertiză relevantă în domeniile identificate de politicile guvernamentale ca fiind esențiale pentru ieșire din criză. TI Romania consideră binevenită o eventuală participare la consultările cu privire la politicile macroeconomice și sectoriale elaborate de către Guvernul României. În acest sens, este esențială temporizarea inițiativelor guvernamentale astfel încât acestea să permită inițierea și stimularea mecanismelor participative și transparente de stabilire a regulilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA

2. Este lăudabil că multe dintre inițiativele legislative ale guvernului adresează domenii considerate de maximă importanță de către societatea civilă și mediul de afaceri: achiziții publice, absorbția fondurilor europene, combaterea corupției, a evaziunii fiscale, a fraudelor etc. TI Romania atrage, însă, atenția că astfel de măsuri ar putea părea disparate și impuse de către forurile europene și/sau internaționale, în absența unui document strategic cadru care să le materializeze. De aceea, este esențial ca direcțiile principale să fie incluse într-o strategie, însoțită de un plan de acțiune care să includă nu doar măsuri economice clare ci și indicatori de impact, responsabilități asumate și termene de realizare.
3. România a adoptat o serie de Convenții europene și internaționale relevante pentru prevenirea și combaterea corupției, în special a mitei, însă implementarea și operaționalizarea acestora rămân ineficiente. Ca urmare, pentru ca efectul acestora să fie unul pozitiv, considerăm că standardele și bunele practici în materie ar trebui impuse ca instrumente adiționale în implementarea politicilor publice de combatere a evaziunii fiscale sau a corupției din contractările publice, pentru a crea un climat de bazat pe etică și integritate, stimulant pentru investițiile străine. Totodată, implementarea acestor măsuri trebuie facilitată prin asigurarea resurselor și independenței sistemului judiciar care investighează aceste cazuri, precum și prin capitalizarea și protejarea avertizorilor de integritate ca facilitatori în descoperirea încălcărilor legii în sectorul public și în cel privat.
4. Numeroasele schimbări legislative și instituționale generate de politicile anti-criză, precum și suspiciunile permanente de corupție au afectat mediul de afaceri autohton, dar și investițiile străine. TI Romania apreciază că scăderea Investițiilor Străine Directe este rezultatul lipsei de coordonare strategică în privința măsurilor legislative și instituționale, ceea ce a condus la vulnerabilizarea tuturor pilonilor de integritate și la afectarea credibilității reformelor și a României în general. Asigurarea unui cadru de reglementare comprehensiv și predictibil pentru sectorul privat este esențială, atât pentru asigurarea transparenței operațiunilor de pe piață, cât și pentru stimularea unor noi investiții. Re-credibilizarea României ca economie de piață funcțională trebuie să fie un efort comun al sectorului privat (prin construirea unor sisteme de integritate corporativă care să răspundă riscurilor de corupție) și al sectorului public (prin norme de calitate și predictibile, dar mai ales prin implementarea de măsuri active pentru combaterea corupției, a practicilor neconcurențiale și a cheltuirii ineficiente și opace a banilor publici).

B. Context național

Aderarea României la UE în 2007 a avut un dublu impact pentru mediul de afaceri autohton, pentru partenerii sociali și societatea civilă. Oportunitățile de extindere și creștere economică au constituit un avantaj, chiar dacă nu au estompat provocările și problemele de competitivitate pe plan european și internațional. Pentru majoritatea companiilor, adâncirea competiției la nivelul economiei globale a însemnat intrarea în competiție cu firme de talie mondială, fapt ce generat **nevoia reorganizării me-**

diului de afaceri și a pieței muncii. Globalizarea, aderarea la UE și încheierea tranziției spre economia de piață, au impus un efort de adaptare major pentru mediul antreprenorial românesc, fapt atestat de documentele strategice, naționale și europene, în domeniu.

Strategiile europene în domeniu își concentrează liniile directoare pe creșterea dezvoltării economice și ocupare. În acest sens se recunoaște că, pentru a se pune în practică schimbări structurale pe piața muncii, este nevoie de o creștere economică durabilă. Documentele naționale precum Programul Național de Reforme transpun aceste preocupări, punând accent pe îmbunătățirea funcționării piețelor. Această fapt implică, însă, creșterea transparenței pe piața din România și armonizarea regulilor interne cu cele europene.

Importanța mediului de afaceri pentru dezvoltarea unei economii moderne, dinamice, bazată pe cunoaștere, care să contribuie la crearea de noi locuri de muncă devine astfel o prioritate asumată. Aceasta însă poate fi un motor al dezvoltării doar în condițiile dublării sale de asigurarea unei bune guvernări, bazată pe implicare și transparență. Documentele programatice recunosc astfel importanța dialogului social și civic prin implicarea partenerilor sociali și a societății civile în reformele structurale. În acest sens, Planul Național de Dezvoltare identifică stimularea inițiativelor pentru partenerii sociali ca pe un domeniu prioritar, în vederea realizării obiectivelor privind învățarea, ocuparea deplină și incluziunea socială. Promovarea inițiativelor partenerilor sociali este o intervenție menită să dezvolte o cultură partenerială puternică, în concordanță cu principiile europene.

La acest context european se adaugă, în mediul antreprenorial național, presiuni generate de starea actuală a economiei globale. Acestea țin atât de activitățile economice ca atare (nevoi legate de noi oportunități de a oferi produse de calitate superioară, la prețuri rezonabile, amenințarea reprezentată de competitorii străini), cât și de relația cu comunitatea (cerințele părților implicate și ale guvernelor de a fi din ce în ce mai transparenți, limitările generate de protecția mediului, așteptările angajaților pentru un loc de munca sigur etc).

Întreprinzătorii trebuie să se adapteze astfel la o piață concurențială și competitivă, în care relațiile cu mediul extern se bazează pe încredere inter și intraorganizațională. Ieșirea din tiparele geografice a evidențiat aceste limite și a deschis noi domenii de relaționare între părțile implicate. Acestea sunt cunoscute sub numele de responsabilitate socială și civică a întreprinderilor în societate. Tot în context românesc, studii citate de Programul Național de Reforme indică un grad scăzut de participare la cursuri destinate managerilor sau angajaților, dar și o slabă capacitate a partenerilor sociali și a societății civile de a se implica în responsabilizarea lor. Acestea mai arată că programele de FPC nu au o structură flexibilă care să stimuleze participarea angajaților și interesul angajatorilor în a promova acest tip de activitate.

Proiectul vizează abordarea, ca grup țintă, atât a personalului din mediului de afaceri (camere de comerț și industrie, antreprenori, asociații ale oamenilor de afaceri etc.), cât și a partenerilor de dialog



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



social (sindicate, patronate, societate civilă). În vederea creșterii adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor, ca obiectiv al Axei prioritare 3 a POSDRU, proiectul va susține dezvoltarea resurselor umane în scopul îndeplinirii exigențelor firmelor privind calificarea, cerințe esențiale pentru asigurarea competitivității. Astfel, proiectul sprijină implicarea activă, concomitență și formarea mediului de afaceri, a partenerilor sociali și ai societății civile în promovarea bunei guvernări la nivel antreprenorial. Nevoile identificate inițial vor fi fundamentate prin studii, ce vor fi materializate în acțiuni vizând dezvoltarea durabilă prin intermediul parteneriatului, dialogului social, integrității și responsabilității sociale și civice.

OBSERVAȚII FINALE

Considerăm că atât contextul global cât și cel național impun un set de politici bazate pe principii de integritate și Cod de Etică în mediul privat precum și în cel de stat. Credem că o schimbare reală și profundă în abordarea fenomenului corupției – clădit pe lipsa integrității și eticii – poate să vină din partea sectorului privat. O abordare unitară și solidară la nivelul sectorului privat poate genera masa critică necesară pentru o economie de piață autentică și un sistem competitiv real, esențiale pentru o creștere economică durabilă.

III. Introducere

Prin studiul de față ne propunem să realizăm o privire de ansamblu asupra modului în care politicile de integritate și codurile de etică sunt respectate, aplicate de către companiile private din România. Fiind primul dintr-o serie de sașe studii prevăzute în proiectul *"Împreună pentru integritate, responsabilitate socială și dezvoltare durabilă"*, documentul de față are drept scop obținerea unei imagini generale a locului în care se află astăzi sectorul privat din România din punct de vedere al implementării Codurilor de Etică și politicilor de integritate. Ulterior, pe măsură ce vom dezvolta metodologia necesară, vom analiza modalitățile prin care sectorul privat din România poate contribui la îmbunătățirea competitivității și mediului de afaceri, dar și la o mai bună guvernare corporatistă, prin adoptarea unui set unitar de politici de integritate îmbrățișate de cât mai multe companii private din România.

A. Rolul sectorului privat

Sectorul privat joacă un rol central în îmbunătățirea calității vieții în cadrul societății, atât la nivel de comunitate cât și la nivel individual, prin crearea de produse vitale, locuri de muncă și prosperitate. Adresarea cu succes a riscurilor generate de corupția în sectorul privat poate face diferența între o piață și o societate care își atinge potențialul oferit de resursele disponibile și un spațiu disfuncțional, dominat de sărăcie și lipsa oportunităților în afaceri. Lecțiile crizei financiare pentru comunitatea globală, dar mai ales pentru economia nematurizată a României, a arătat mai convingător ca niciodată, interdependența dintre economii și piețe, între dezvoltarea sustenabilă, stabilitatea politică și calitatea vieții unei societăți.

Sectorul privat poate fi o sursă de inovare și de creștere. Cu toate acestea, el nu poate să se dezvolte atunci când corupția sapă la temelia credibilității organizațiilor. Concurența neloyală, creșterea economică bazată pe acaparea de resurse prin orice mijloace, lipsa de încredere a personalului în propria organizație, lipsa de considerație pentru condițiile de securitate și siguranță la locul de muncă precum și pentru drepturile angajaților, sunt toate elemente care subminează direct atât propria existență a companiilor, cât și comunitatea în care aceasta își desfășoară activitatea.

În ciuda scandalurilor de corupție proeminente și a lipsei de transparență și responsabilitate, care s-au dovedit a se afla la originea crizei financiare, au fost înregistrate progrese încurajatoare în ceea ce privește integritatea corporativă. Cu toate acestea, performanța corporativă în lupta împotriva corupției încă nu se potrivește de cele mai multe ori cu angajamentele sectorului privat și al celui public în această privință. România este pentru mulți o dovadă că vulnerabilitățile în materie de integritate și lipsă de transparență, sunt probleme endemice, care persistă în toate industriile și politicile transversale, din sectorul public până în cel privat.

Tema cea mai importantă pentru România este legată de dezvoltarea statului și creșterea performanței economice, subiect care a cuprins agenda publică predominant în acești ani, subiect care nu poate fi abordat în afara transparenței decizionale și a integrității publice. Acest subiect a fost însă abordat de o manieră unidirecțională, cu neglijarea completă a temei corupției și a nevoii de asigurare a integrității publice, ca premise esențiale în asigurarea standardelor de bună guvernare. Ignorarea fenomenului corupției, care s-a agravat în ultimii ani, a condus la ruina tuturor politicilor de ajustare economică și dezvoltare inițiate de executivul de la București.

Nivelul corupției, care afectează deopotrivă sectorul public și sectorul privat, este îngrijorător de mare. Din păcate, nu este neobișnuit pentru firmele românești și pentru multinaționalele prezente în țara noastră să plătească mită pentru a obține contracte de achiziții publice. De asemenea, există suspiciuni că, din zona marilor afaceri se exercită presiuni nelegitime asupra instituțiilor statului care duc la „capturarea” acestora și influențarea lor în stabilirea unor reglementări favorabile investițiilor anumitor companii sau organizații.

Astfel de practici sunt prea adesea încurajate sau înlesnite de cooperarea cu funcționari publici, mulți dintre aceștia plătiți insuficient, sau liderii politici care folosesc politica pentru obținerea de foloase financiare proprii folosite ulterior pentru atingerea unor obiective politice sau pentru a obține sprijinul politic pentru anumite afaceri. Influența corupției instituționale și decontărilor din bugetul public a datoriiilor de campanie electorală - prin achiziții care favorizează clientela de partid atât în procedurile de licitații la nivelul administrației centrale cât și la nivelul administrației locale - se răsfrânge la nivelul fiecărui cetățean, fie că este vorba de bugetari sau de contribuabili care nu beneficiază de serviciile publice pe care le plătește. De asemenea, este aproape un truism faptul că dinamismul cât și creșterea economică - care ar trebui să fie o consecință a concurenței loiale - sunt semnificativ afectate de corupția din mediul privat.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

B. Cum afectează lipsa de integritate afacerile?

Efectele corupției nu se limitează la subminarea concurenței sănătoase sau la paralizarea creșterii economice. Provocările de politică publică cu care ne confruntăm astăzi vor fi abordate corect numai atunci când mediul de afaceri își va asuma în totalitate responsabilitățile sale în conturarea regulilor jocului, care însă trebuie să fie completate de reglementări eficiente și o negociere transparentă a intereselor legitime ce pot apărea în interacțiunea pe piața din România.

De asemenea, provocările lansate de corupție pentru sectorul privat merg dincolo de mită, iar studii precum *Global Corruption Report 2009* al Transparency International³ oferă o radiografie comprehensivă a tipurilor clasice și emergente de corupție în business, printre acestea numărându-se:

- Nepotismul și corupția în interacțiunile din sectorul privat necesită mai multă atenție
- Corupția din interiorul companiilor este o amenințare la adresa performanței sustenabile și a responsabilității
- Corupția din piață subminează concurența liberă, prețurile corecte și eficiența afacerilor

În acest context, viziunea antreprenorială, integritatea și responsabilitatea corporativă pot și trebuie să joace un rol central în acest context. Structurile statale fragile precum cea din România se prezintă o provocare în plus. Evidențierea corupției și consolidarea integrității corporative devin astfel o agendă provocare, dar una cu ample oportunități pentru implicarea tuturor actorilor relevanți. O strategie importantă este de a stabili și a pune în aplicare cadrele normative naționale și internaționale împotriva corupției. La nivel intern, România are deja legi anticorupție și politici care au fost adoptate fie ca urmare a eforturilor de integrare în Uniunea Europeană, fie pentru a răspunde necesităților de a fi parte a Convențiilor internaționale relevante din domeniu. Din păcate, acestea sunt adesea neutralizate prin aplicarea neuniformă și superficială sau chiar nepunerea lor în aplicare.

De asemenea, la nivelul comunităților de afaceri, alăturarea la inițiative precum Global Compact sau PACI devine o decizie strategică pentru tot mai multe companii, reflectând atât o responsabilizare a acestora, cât și dorința de a face din integritate un element cheie al comportamentului în business. Pe lângă inițiativele specifice de luptă împotriva corupției, elementele de integritate corporativă sunt tot mai adesea integrate în normele de responsabilitate socială corporativă (CSR), constituindu-se într-un mijloc esențial de protejare a reputației. Astăzi, un număr tot mai mare de decizii legate de investițiile pe piețele străine sunt luate cu observarea atentă a sistemelor de control intern legate de etica în afaceri și de integritatea corporativă ca dovadă de bune practici și bună gestiune a investiției. Totodată, societatea civilă și opinia publică au devenit elemente de presiune ce nu pot fi ignorate în combaterea corupției care afectează sectorul de afaceri. Societatea civilă poate ajuta statul în elaborarea unor strategii adecvate de luptă împotriva corupției, dar pot constitui și un partener pentru mediul de afaceri în a pune presiune socială pentru urmărirea angajamentului politic de susținere a unui mediu de piață sustenabil și transparent.

Indiciile sunt clare și arată că integritatea în business trebuie abordată la toate nivelurile și prin diferite canale de intervenție și de reglementare. Prin identificarea priorităților de acțiune și schițarea unor abordări decisive pentru angajament, studiul demonstrează că toate părțile interesate trebuie să joace un rol în creșterea transparenței și responsabilității în afaceri, România fiind nevoită să se adapteze la acest mod de a face față provocărilor globale de politică publică ale economiilor.

C. Elemente de impact în context românesc

România este un caz unic în rândul economiilor europene, raportând patru semestre consecutive de recesiune. Confruntându-se cu condiții de piață mai aspre și incapacitatea guvernului de a genera strategii coerente de redresare economică, companiile au fost forțate să își reconsidere planul de afaceri local. În timp ce formulau soluții pentru problemele cu care se confruntă mediul de afaceri, reprezentanții companiilor au afirmat totuși că situația nu este chiar sumbră.

Conform unei estimări a Oficiului de Statistică Român creșterea reală a PIB-ului în 2010 a fost de -1.2% estimându-se că PIB-ul real Q410 s-a redus cu 0.6% în ultimul an. Acest fapt indică un al doilea an consecutiv de recesiune. În timp ce evaluarea pe termen scurt a României este mult mai optimistă, indiciile sunt pentru un optimism precaut iar predicțiile indică o creștere economică de 2.1% pe parcursul anului 2011.

Producția industrială evaluată în decembrie indică o creștere cu 6.5% în ultimul an, o îmbunătățire față de câștigul de 4.0% observat în luna precedentă. Față de anul 2010 observat în ansamblu, producția industrială a României a crescut cu 4.1% după contractarea cu 5.7% în 2009. Analistii consideră că sectorul manufacturilor și cel industrial vor forma baza recuperării economice în 2011, încurajate de cererea externă robustă pentru produse românești. Într-adevăr, în timp ce cererea internă a fost inhibată de rota ridicată a șomajului și de austeritatea fiscală aflată în creștere, industria Românească a dovedit o recuperare amplă - cu activitate ce înregistrează deja nivele record.

Deși România a continuat să se confrunte în decembrie 2010 cu cea mai ridicată rată a inflației prețurilor de consum dintre toate țările Uniunii Europene, indiciile asupra motivației BNR de a se alătura inițiativelor Polonei și Serbiei sunt vagi. Analistii consideră că autoritățile monetare vor aștepta disiparea efectului tranzitoriu al unui punct TVA de 5% și semne concrete de stabilitate în economia internă înainte să reinstaureze instanța neutră. Aceiași analiști estimează că rata politicii bancare va rămâne la 6.25% până la finalul anului. Cu toate acestea, foarte multe depind de stabilizarea cadrului legal, și de angajamentul clasei politice românești de a elabora și aplica strategii sectoriale solide.

Strategia Europa 2020 pentru ieșirea din criză și pregătirea economiei UE pentru deceniul următor identifică trei factori cheie pentru creșterea economică, de aplicat prin acțiuni concrete la nivelul UE și la nivel național: o creștere inteligentă (promovarea cunoașterii, inovării, educației și societății digitale), o creștere durabilă (o producție mai competitivă, cu o utilizare mai eficientă a resurselor) și o creștere



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



economică favorabilă incluziunii (o mai mare participare la piața forței de muncă, dobândirea de competențe și lupta împotriva sărăciei). Această bătălie pentru creștere economică și locuri de muncă necesită asumarea responsabilității la cel mai înalt nivel politic și mobilizarea tuturor părților interesate din întreaga Europă. Sunt stabilite cinci obiective care definesc nivelul la care ar trebui să se situeze Europa în 2020, în raport cu care vor fi evaluate progresele.

Programul anti-criză susținut de Fondul Monetar Internațional (FMI), Uniunea Europeană (UE) și Banca Mondială (BM) a continuat să joace un rol crucial în stabilizarea economiei românești, eliminarea dezechilibrelor economice, recâștigarea încrederii piețelor financiare și crearea premiselor pentru creșterea economică durabilă. Activitatea economică s-a stabilizat și se așteaptă ca în 2011 aceasta să se redreseze.

În pofida acestor ameliorări, redresarea se menține vulnerabilă la evoluții negative. De aceea, în martie 2011, Guvernul a adoptat un nou acord cu FMI pe o perioadă de doi ani pentru o linie de credit de câteva miliarde de euro de la UE și FMI pe care o va utiliza în situația în care economia reintră în derapaj. Obiectivele principale ale noului program sunt: (i) continuarea procesului de ajustare fiscală, lărgind în același timp sfera de aplicare a acestuia pentru a include problemele ce țin de venituri, de eficiența cheltuielilor și de arierate; (ii) continuarea efortului de cultivare a încrederii, de facilitare a unor fluxuri mai mari de capital privat și de generare a creșterii sustenabile; (iii) relansarea potențialului de creștere prin reforme structurale și printr-o mai mare flexibilizare a economiei, ce va permite creșterea continuă a competitivității pe măsură ce România se pregătește să adere la zona Euro.

Pentru a se alinia zonei euro, România trebuie să îndeplinească o serie de condiții legate de inflație, deficitul bugetar, datoria publică, cursul de schimb și dobânzi. Potrivit unui raport al Comisiei, România îndeplinește doar un criteriu dintre cele necesare adoptării monedei europene, mai precis cel privind stabilitatea bugetară. Cu toate acestea, țelurile autorităților române sunt optimiste, considerând că România ar putea adopta moneda euro în 2015, cu un an mai târziu decât se estimase. Părerile agențiilor de evaluare sunt cu totul diferite de cele ale oficialilor români; acestea invocă o serie de motive - atingerea standardelor care să ducă România la nivelul mediu de dezvoltare din UE, deficitul bugetar și leul slab – care îndepărtează distanța România de la procesul de convergență. Astfel, rămâne de văzut dacă 2015 va fi momentul intrării în Eurozone.

Planul Strategic Instituțional al MMFPS 2011-2013 propune două tipuri de intervenții de interes pentru implementarea proiectului. Pe de o parte, acestea vizează măsuri de aliniere a legislației în domeniul relațiilor de muncă la normele comunitare și asigurarea respectării acesteia și combaterea muncii nedeclarate (adaptarea permanentă și rapidă a legislației în domeniul muncii la schimbările impuse de calitatea României de stat membru al UE, precum și de implicațiile adaptării permanente la evoluția pieței muncii; modificarea Codul muncii în vederea promovării unor relații de muncă mai flexibile; modificarea legislației privind comitetului european de întreprindere, în vederea alinierii la ultimele evoluții legislative europene în acest domeniu; intensificarea procesului de aplicare a măsurilor instituționale care vizează reducerea

muncii la negru). Pe de altă parte, o serie de măsuri vizează îmbunătățirea calității dialogului social, prin: revederea întregului pachet de legi privind sindicatele, patronatele, negocierile colective, conflictele de muncă; restructurarea și revitalizarea dialogului social la nivel național prin revizuirea legislației privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social în ceea ce privește adaptarea acesteia la nivelul practicii din Uniunea Europeană și țările membre; organizarea și monitorizarea ședințelor de comisie de dialog social la nivelul ministerului precum și acordarea de asistență tehnică de specialitate la solicitarea partenerilor sociali, altor organizații ale societății civile precum și instituțiilor cu interes în domeniu.

În ceea ce privește mediul intern al actorilor din mediul de afaceri, perioada post- criza a adus schimbări majore. În sectorul privat, companiile sunt din ce în ce mai presate să introducă pe agenda lor responsabilitatea socială și transparența.

Sectorul non-guvernamental (ONG-uri și parteneri sociali) a suferit, de asemenea, consecințele crizei financiare. Finanțările publice, precum și fondurile private a scăzut, în timp ce tensiunile sociale sunt în creștere, aplicând astfel o presiune suplimentară asupra ONG-urilor, asupra organizațiilor voluntare și asupra altor entități non-profit ce deja rulează cu bugete mici. În acest context, propunerile pentru un „plan de salvare” a sectorul non-profit au fost exprimate într-o serie de forumuri non-guvernamentale peste tot în lume.

IV. Obiectivele și structura proiectului

Obiectivul general al proiectului în cadrul căruia se realizează acest prim studiu este dezvoltarea „capacității partenerilor sociali, a organizațiilor societății civile și a actorilor economici de a acționa împreună pentru dezvoltarea durabilă și creșterea adaptabilității mediului privat românesc la standardele europene, prin promovarea unui mediu antreprenorial etic și responsabil social. Acest obiectiv converge cu obiectivul operațional al DMI 3.3 prin dezvoltarea capacității partenerilor de dialog social de a participa la procesul decizional și la dezvoltarea durabilă a comunităților lor. Proiectul propune o abordare integrată pentru creșterea integrității în mediul de afaceri din România – un element important pentru un mediul de afaceri sănătos și o dezvoltare economică pe termen lung, sustenabilă. Acești factori cheie în dezvoltarea economică și socială a României se regăsesc în următoarele obiective specifice:

1. Implementarea responsabilității sociale, a integrității în mediul de afaceri, a dialogului cu actorii sociali relevanți, ca premise ale unor inițiative comune pentru dezvoltarea durabilă, ocupare și incluziune socială. La nivel global, se așteaptă ca afacerile să fie responsabile, să aducă valoare adăugată în comunitățile lor de interes, dincolo de orientarea spre profit. Mai mult, efectele pe care le generează în rândul membrilor comunității se măsoară prin noi standarde, cum sunt cele de integritate și etică, la care mediul antreprenorial românesc trebuie adaptat.

- Creșterea capacității și expertizei actorilor relevanți pe piața muncii de a se adapta la standardele europene și internaționale privind dezvoltarea durabilă și responsabilitatea civică și socială. În condițiile globalizării și integrării europene, piața muncii din România trebuie să răspundă nevoii companiilor de a se adapta permanent cerințelor de creștere a competitivității. Acestea presupun politici de ocupare elaborate în comun cu mediul de afaceri, reprezentanții lucrătorilor și ai asociațiilor profesionale, dar și adaptarea antreprenorilor și angajaților la standardele de reglementare a relațiilor de muncă impuse de acest context (responsabilitate socială, respectarea standardelor de calitate, etică și integritate, egalitate de șanse, respectarea drepturilor angajaților etc.).
- Dezvoltarea capacității actorilor locali, regionali și naționali de a participa la dialogul social privind politicile, strategiile și prioritățile de coeziune economico-socială, pentru a promova principiul bunei guvernări și principiul parteneriatului public-privat în sprijinul ocupării și incluziunii sociale. O bună guvernare înseamnă, conform Planului Național de Dezvoltare, implicare, transparență, consens în privința orientării și sensibilizării, responsabilitate, eficiență și eficacitate, precum și echitate și aplicarea legii. Acestea pot fi asigurate doar prin resurse umane profesionale, relații benefice între actorii implicați în procesele de dezvoltare și atitudini pozitive privitoare la mediul de afaceri. Acestea pot susține pe termen lung dezvoltarea durabilă, implicarea actorilor relevanți în atingerea obiectivelor de coeziune socială și economică.

Parte din activitățile eligibile ale proiectului, capitolul destinat studiilor și cercetărilor semestriale are la bază trei piloni:

- 1) Stabilirea temelor de cercetare și a metodologiei de cercetare-stabilirea obiectivelor, metodelor, planului de lucru și a expertizei necesare
- 2) Realizarea cercetărilor și întocmirea unor studii, rapoarte, documente de poziție
- 3) Analiza rezultatelor cercetărilor și valorificarea lor în cadrul activităților de formare, de informare și de promovare.

Pentru studiile și cercetările semestriale precum și pentru fundamentarea acțiunilor de conștientizare și de formare, se vor avea în vedere următoarele modalități:

- Studiile se vor baza pe cercetări privind obiectivele proiectului: responsabilitate socială, integritate în mediul de afaceri și dialog social.
- Studiile se vor derula la nivel național în jurul analizei mediului afaceri românesc (reglementări, standarde etice existente, stadiul implementării unor inițiative de responsabilitate socială, gradul de participare la dialogul social), a reglementărilor privind dialogul social, dezvoltarea durabilă și comparația cu standardele în materie.
- Studiile vor urmări analiza impactului codurilor de conduită în companii, precum și alte subiecte ce vor fi stabilite după primele contacte cu actorii relevanți (pentru a răspunde nevoilor acestora).

- Rezultatele studiilor vor servi la stabilirea priorităților de acțiune pentru campania de conștientizare a nevoilor de formare, ca și la stabilirea punctelor de interes pentru inițiative comune de advocacy în domeniu

Potrivit proiectului "Impreună pentru integritate, responsabilitate socială și dezvoltare durabilă", studiile de cercetare vor promovate ca material de suport în implementarea proiectului și vor fi susținute de o serie de activități:

1. Dezvoltarea unei rețele inter-instituționale de dialog social
2. Campanie de informare și conștientizare și evenimente de promovare
3. Elaborarea și implementarea programului de formare



1. Dezvoltarea unei rețele interinstituționale de dialog social

Semnarea unor pacte de integritate, adoptarea unui set de măsuri și modalități de creștere a interesului angajatorilor față de responsabilitatea socială și față de investiția în resursele umane. Acestea vor fi promovate, iar actorii relevanți pentru rețea vor fi atrași în cadrul activității A3. Grupuri de lucru formate din actorii relevanți pentru elaborarea instrumentelor Pactelor de responsabilitate socială și integritate.

Dezbateri publice regionale pe tema responsabilității sociale, a dialogului social, a dezvoltării durabile ca elemente cheie pentru creșterea competitivității și adaptabilității întreprinderilor, angajaților, partenerilor sociali și ai societății civile la standarde europene prin dezvoltarea resurselor umane. Dezvoltarea unui centru de resurse (consultanță și asistență) pentru sprijinirea inițiativelor și a proiectelor care promovează integritatea, responsabilitatea socială, dialogul social și dezvoltarea durabilă a economiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



2. Campanie de informare, conștientizare și promovare

Campanie de informare, conștientizare și promovare va viza promovarea obiectivelor și activităților proiectului, elaborarea și implementarea concomitentă a unei campanii naționale de conștientizare pentru promovarea integrității și responsabilității sociale în afaceri

- Elaborarea strategiei de promovare a activităților proiectului, a planului de comunicare și a materialelor de promovare (identitatea vizuală, comunicate de presă, materiale promoționale, suporturi de curs și alte materiale de formare personalizate)
- Elaborarea conceptului și planului campaniei de informare și conștientizare „Un mediu de afaceri integru și responsabil”- identificarea priorităților, a mediilor de promovare, a structurii publicului-țintă, a materialelor de promovare
- Evenimentele de promovare trimestriale vor include conferințe de lansare și de finalizare a proiectului, mese rotunde, dezbateri publice pentru promovarea acțiunilor proiectului
- Implementarea campaniei naționale de informare și conștientizare va fi sprijinită de o firmă de specialitate contractată pentru elaborarea materialelor de campanie A3.5. Realizarea și actualizarea paginii web dedicate care va fi utilizată ca instrument de promovare și platformă de comunicare, va fi baza pentru asigurarea complementarității acțiunilor de informare cu cele de formare. Ea va cuprinde prezentarea proiectului, cercetări, resurse legislative, forum, știri, bibliotecă online etc. Informațiile vor fi actualizate periodic.

3. Elaborarea și implementarea programului de formare profesională

Acesta va continua pe tema „Responsabilitate socială și integritate pentru dezvoltare durabilă”. Cursurile vor viza personalul partenerilor sociali, cel al membrilor pactelor regionale pentru ocupare și incluziune socială și al parteneriatelor locale, personalul organizațiilor societății civile, al asociațiilor profesionale, al Camerelor de Comerț și Industrie, al asociațiilor IMM-urilor și al asociațiilor oamenilor de afaceri.

Programul de formare va integra formarea clasică și cea online, în sprijinul nevoii de perfecționare în TIC a acestor actori, cât și a personalului pentru FPC ce nu poate fi dislocat.

- Realizarea unui studiu-analiză de nevoi privind adaptabilitatea mediului privat român la standardele europene și internaționale de etică, integritate și responsabilitate socială, dar și referitor la participarea actorilor relevanți la dialogul social în impunerea acestora – metodologie de cercetare, implementare (chestionare, focus grupuri), realizarea studiului, analiza datelor.
- Realizarea unui Ghid de integritate și responsabilitate în sectorul privat care va cuprinde modele de bune practici, recomandări, instrumente aflate la îndemâna companiilor și a partenerilor sociali și ai societății civile etc. și ce va fi folosit pentru crearea suportului de curs.

- Elaborarea și mentenanța platformei de formare profesională integrată - constituirea grupului de experți care va lucra la programul de formare, la realizarea materialelor de formare clasică și online.
- Sesiuni de formare clasică - sesiunile se vor desfășura interactiv și vor cuprinde o parte teoretică (în jurul temelor de formare identificate în analiza de nevoi și în Ghid) și exerciții practice (elaborare de coduri de etică, planuri de acțiune pentru implementarea lor, simulări de dialog social și de negociere pe o politică publică).
- Sesiuni de formare online prin platforma educațională și a comunității online/biblioteca virtuală. Formarea va fi interactivă, în completarea formării clasice, va prelungi durata de formare și va familiariza cursanții cu participarea la o comunitate-retea de dialog social.

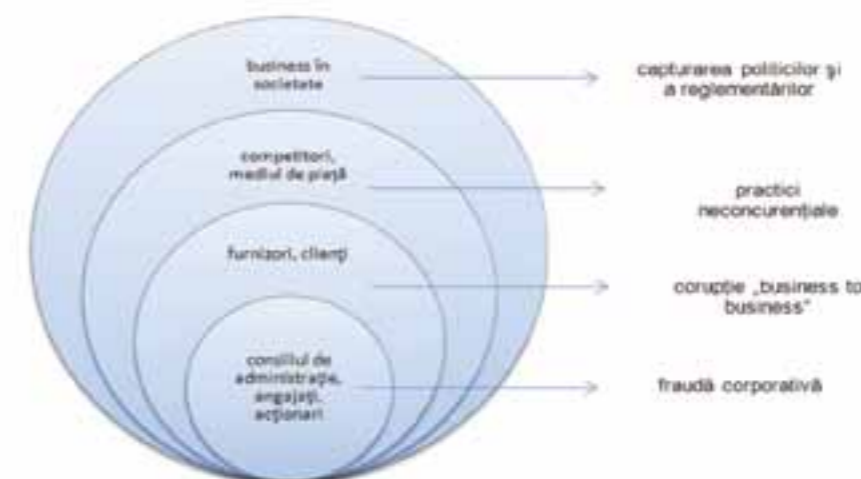
V. Notă metodologică

Studiul de față reprezintă o primă analiză a tendințelor globale și locale precum și a instrumentelor privind integritatea și codurile de etică în mediul de afaceri. Capitolele care urmează vor oferi pretextul unui diagnostic al riscurilor pe care lipsa de integritate și corupția le pun domeniului economic.

Punctul de pornire al cercetării l-a constituit modelul clasic al guvernancei corporative. Pe baza acestuia am încercat să examinăm sistematic elementele-cheie, instrumentele și stakeholderii implicați în sistemele de integritate corporativă. Modelul presupune patru zone de intervenție (vezi Graficul 1), fiecare cu vulnerabilități specifice în ceea ce privește integritatea. Aceste zone de intervenție implică o serie întreagă de actori, toți cu interese specifice, adesea divergente.

Grafic 1

Prima parte (Secțiunea VI) conține un inventar al instrumentelor de integritate care există la ora actuală. Am încercat să oferim un reper pentru ceea ce înseamnă eforturile globale de a încuraja companiile





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



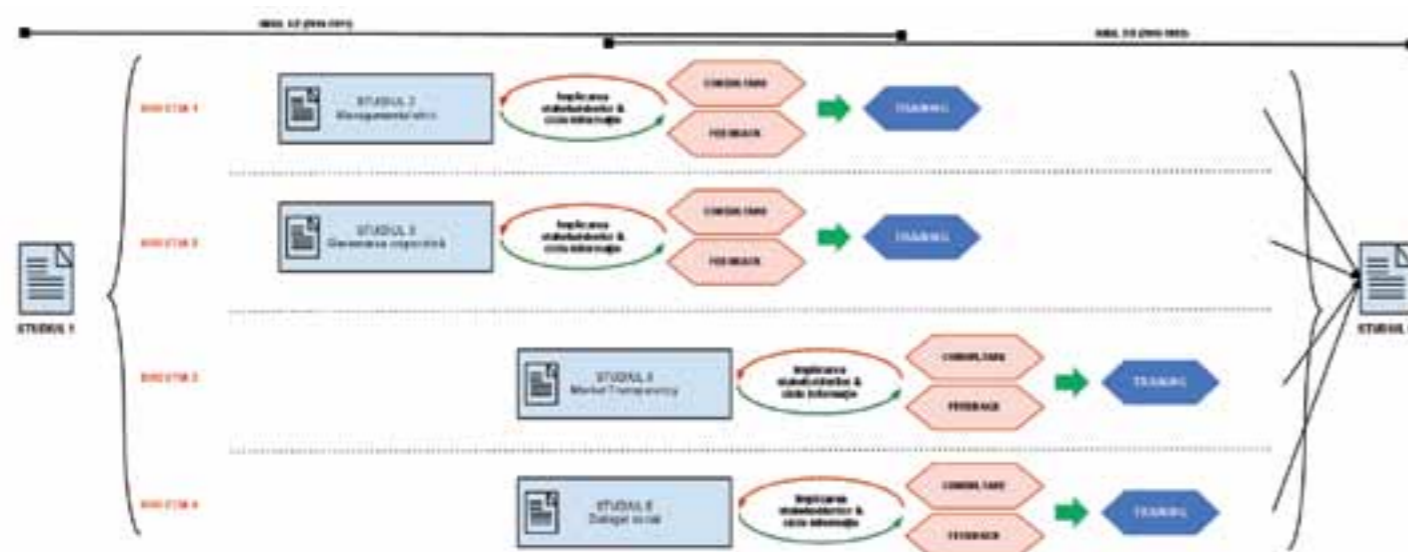
să adopte un comportament economic caracterizat de integritate și responsabilitate. În deschiderea listei de instrumente am încercat să arătăm posibile corelații între acestea și să le punem în niște categorii care să facă inventarul cât mai ușor de înțeles și utilizat de oamenii de afaceri și alți stakeholderi.

În ce-a de-a doua parte (Secțiunea VII), am prezentat abordarea TI cu privire la integritatea în mediul de afaceri, accentuând tendințele în domeniul integrității și eticii la nivel European. Am descris problematica integrității și eticii în mediul de afaceri văzută și discutată de experți locali și internaționali, așa cum a fost discutată cu ocazia evenimentului de lansare a Centrului pentru Integritate în Business, parte a proiectului amintit.

În cea de-a treia parte (Secțiunea VIII) am prezentat pozițiile desprinse în urma consultărilor pe tema guvernancei corporatiste, integritate și codurile de etică în mediul de afaceri românesc. De data aceasta, scopul nostru nu a fost să punem un diagnostic privitor la dinamica corupției în sectorul economic, ci doar să luăm pulsul opiniei generale cu privire la acest fenomen în economia românească. Această primă analiză joacă un rol esențial în stabilirea direcțiilor pe care le va aborda proiectul pe parcursul desfășurării sale.

Aceste direcții tematice vor fi precizate în a doua parte a prezentului studiu. Precizăm că studiile ulterioare prevăzute în proiect sunt cele care vor avea drept obiectiv abordarea temelor *in extenso*. Aici nu vor fi decât trasate cele mai importante direcții de investigat.

VI. Instrumente în domeniul integrității și eticii la nivel internațional



Această secțiune conține o listă de instrumente care vizează integritatea în mediul de afaceri. Unele dintre ele se referă în mod direct la modul cum funcționează companiile, altele se referă la condițiile economice, sociale și politice în care aceste își desfășoară activitatea, deoarece am dorit să menționăm și instrumentele care pot semnală anumite probleme la nivelul economiilor naționale. În această categorie se încadrează, de exemplu, *Press Freedom Survey* al Freedom House (133), *Press Freedom Index* al Reporters

without Borders (134). Deși ele se referă la libertatea presei, este de la sine înțeles că o țară cu un nivel scăzut de libertate pentru instituțiile media este o țară cu un potențial de corupție extrem de mare întrucât rolul jurnaliștilor de watchdogs este suprimat sau restrâns și, în consecință, este foarte probabil ca mediul economic din țara respectivă să fie viciat și lipsit de integritate și etică.

Lista este departe de a fi completă, însă este un prim pas pentru cei interesați de integritate în mediul de afaceri. Ea este disponibilă pe site-ul Centrului pentru Integritate în Business și va fi adusă la zi ori de câte ori este necesar astfel încât să fie cât mai utilă celor interesați de promovarea integrității și eticii în mediul de afaceri.

Revenind la instrumente, menționăm că în spatele lor se află o diversitate de metodologii și audiențe. Pentru a înțelege cum funcționează lista, oferim o cheie cu care să poată fi descifrat inventarul instrumentelor pe care le vom prezenta în cele ce urmează. Nu avem pretenția de a fi singura cheie posibilă, dar este cea pe care noi o vom angaja în studiul de față.

Înainte de toate, trebuie să distingem între:

- (1) Instrumente care funcționează la nivel internațional;
- (2) Instrumente regionale (naționale)
- (3) Instrumente la nivel de organizații

A. Instrumente la nivel internațional

La nivel internațional, întâlnim în mod special metodologii și instrumente al căror rol este acela de a permite oamenilor de afaceri și companiilor să ia decizii informate dacă doresc să facă afaceri într-o anumită țară. De exemplu, *Country Risk Review* al Global Insight⁴ oferă informații despre stabilitatea sistemului economic și tipurile de riscuri la care este expusă economia fiecărei țări analizate în parte. *Index of Economic Freedom*,⁵ al Heritage Foundation și Wall Street Journal, măsoară gradul de deschidere al economiilor, în timp ce *Regulatory Discretion and the Unofficial Economy* al Băncii Mondiale vizează reglementările fiscale și nivelul economiei subterane. Unele dintre aceste instrumente sunt accesibile gratuit, altele sunt instrumente dezvoltate de companii care oferă servicii de analiză a riscurilor.

Guvernarea corporatistă

O altă categorie de instrumente sunt cele care încearcă să ghideze comportamentul agenților economici de mari dimensiuni. Aceste instrumente se referă în mod special la guvernarea corporatistă, adică la acele mecanisme, politici și instituții interne care permit un control mai bun al companiilor. Un astfel de instrument este reprezentat de *Principiile Guvernancei Corporatiste* ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) adoptate în 2004.⁶ Tot aici putem încadra și *Global Governance. The Foundation for Corporate Citizenship and Sustainable Business* al UN Global Compact.⁷ Acest document propune un



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

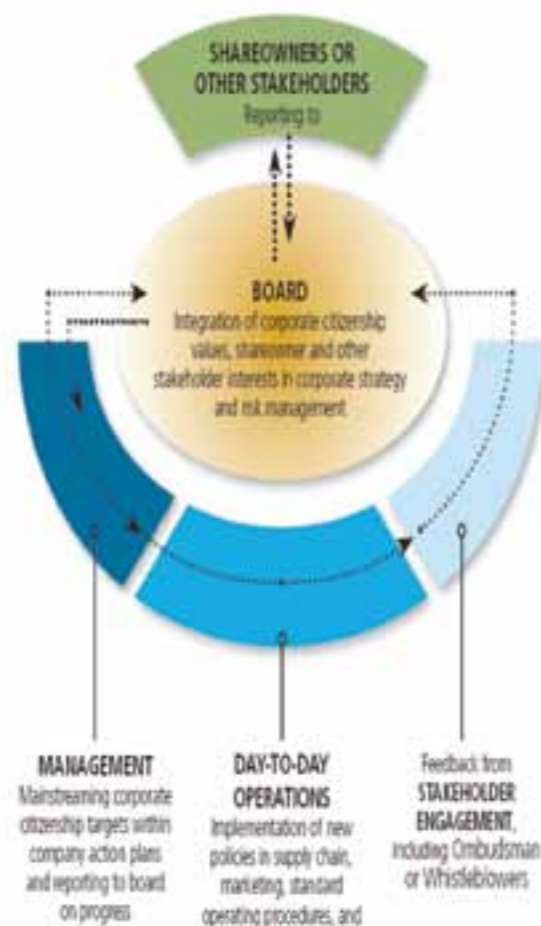


Instrumente Structurale
2007-2013



model prin care guvernanta corporatistă vine integrată cu viziunea privind responsabilitatea în mediul de afaceri și profiturile sustenabile. Acest document vine să suplimenteze instrumentul principal al UN Global Compact. La data elaborării acestui document, Georg Kell, directorul executiv al UN Global Compact, afirma:

„O companie bine guvernată adoptă o viziune pe termen lung, care integrează responsabilitățile de mediu și sociale în analiza riscurilor, descoperind oportunități și alocând capital în interesul acționarilor. Nu poate exista o metodă mai bună de a redobândi încrederea publică atât în organizații cât și în piețe, și să construiască un viitor prosper.”⁸



Tot în domeniul guvernantei corporative, putem să încadrăm și *BASEL III*, destinat sectorului bancar. La baza acestui cadru de principii, standardizat la nivelul unui sector economic și adoptat de Basel Committee on Banking Supervision,⁹ stau și elemente care țin de integritatea și responsabilitatea organizațiilor.

Responsabilitate socială corporatistă

Există un grup de instrumente care funcționează la nivel global și care răspunde problematicii responsabilității sociale a companiilor. Aceste inițiative cunosc și ele diferite forme: unele presupun doar angajamentul față de niște principii care se doresc să fie universal acceptate – privind drepturile omului, privind drepturile angajaților, privind impactul asupra mediului și asupra comunității etc. – și propun sub forma unor ghiduri pattern-uri de management al responsabilității organizaționale. Altele, mai elaborate,

au construit set-uri de indicatori de performanță astfel încât să se poată măsura ce fac companiile în acest domeniu. GRI Reporting Framework, ISO 26000, SA 8000, AA1000 fac parte din acest al doilea grup, în timp ce UN Global Compact, Fairtrade Standards și Responsible Entrepreneurs Achievement Programme se încadrează în primul grup.

Instrumente privind Responsabilitatea Socială a Companiilor

- **UN Global Compact [178]**
United Nations (Națiunile Unite)
www.unglobalcompact.org
- **AA 1000 [177]**
AccountAbility (Responsabilitate)
www.accountability.org
- **SA 8000 [176]**
SocialAccountability (Responsabilitate Socială)
www.sa-intl.org
- **ISO 26000 [178]**
International Standard Organization (Organizația Internațională a Standardelor)
www.iso.org
- **GRI Reporting Framework [178]**
Global Reporting Initiative (Inițiativa de Raportare Globală)
www.globalreporting.org
- **Fairtrade Standards [178]**
Fairtrade International (Comerț Internațional Echitabil)
www.fairtrade.net
- **Responsible Entrepreneurs Achievement Programme [178]**
United Nations Industrial Development Organization (Organizația Națiunilor Unite de Dezvoltare Industrială)
www.unido.org

O parte din aceste instrumente fac parte din grupul standardelor, similar unei certificări privind calitatea în managementul unei organizații (i.e., ISO 9001). De exemplu, SA 8000, AA 1000, Fairtrade reprezintă



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



standarde cu instituții autorizate să evalueze și să certifice organizațiile că sunt în conformitate cu prevederile din documentațiile aferente. Pe de altă parte, deși GRI Reporting Framework conține instrumente cu indicatori de performanță, nu există o instituție autorizată să acorde vreo certificare specială. În cazul GRI, evaluarea este voluntară și se face în temeiul ideii că o organizație care subscrie la GRI va trebui să dea dovadă de transparență maximă, făcându-și o evaluare proprie și publicând această evaluare pe site-ul propriu pentru a fi consultată de toți stakeholderii săi. Pe site-ul Global Reporting Initiative se publică anual lista companiilor care raportează conform acestui cadru. Au existat situații în care companii din România au emis raportări timp de un an bazate pe standardul GRI, iar în următorii doi ani au încetat să mai facă acest lucru, fiind „declassate”, adică scoase de pe lista GRI.

Dintre toate instrumentele anterior amintite, doar unul dintre acestea are un „marker” vizibil. Este vorba de eticheta Fairtrade care se aplică pe ambalajul produselor care au fost evaluate și certificate în acest sens. Eticheta respectivă este o dovadă ca acele produse sunt realizate în condiții care țin seama de impactul economic, social și de mediu – Triple Bottom Line – pe care îl au liniile de producție. Altfel spus, o marcă de cafea, de exemplu, este etichetată Fairtrade atunci când produsul provine de la furnizori/fermieri care respectă drepturile omului, care nu mituiesc oficialități pentru a înlesni transportul și/sau comercializarea produsului dintr-o țară aflată sub embargo, care respectă normele de informare a consumatorilor privind toate ingredientele și modul cum a fost obținut produsul. În România, s-au făcut foarte puțini pași înspre conștientizarea rolului pe care îl are inițiativa Fairtrade în promovarea dezvoltării economice pe baze corecte, morale și legale, în țările de unde provin produsele consumate de cetățenii români.

Din această perspectivă, problema integrității în mediul de afaceri nu ține doar de ceea ce se întâmplă în diferitele sectoare economice ale României, ci și de impactul pe care agenții economici români sau cu sediul în România îl au dincolo de granițele țării.

Toate aceste instrumente deschid într-o mare măsură apetitul companiilor înspre diferite instrumente de management al eticii. Însă nu trebuie confundate cu ceea ce se numește „infrastructura etică”, adică sistemele complexe de management al eticii și conformității.

B. Instrumente la nivel local

Multiplele scandaluri din mediul economic, din Statele Unite, Europa sau alte zone geografice au condus la apariția unor inițiative locale sau regionale. De exemplu, în 2001/2002, după scandalul ENRON, în Statele Unite a fost întocmită o comisie specială care a redactat un document legislativ cunoscut sub denumirea Sarbanes-Oxley Act, titlul complet fiind „Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act”. Legea stabilește un cadru foarte strict pentru companiile de pe piața reglementată, referindu-se în mod special, la responsabilitatea managerilor și politicile interne de integritate și etică. De asemenea, stabilește criterii clare de transparență.

Tot în Statele Unite putem menționa și existența unei legi din 1977 care sancționează drastic mita acordată de companiile americane în străinătate. Acest document, *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), sta-

bilește și condiții de transparență pentru companiile americane. FCPA a fost amendată în 1998 pe baza OECD Anti-Bribery Convention, iar noua lege poartă numele *International Anti-Bribery and Fair Competition Act*.¹⁰

În Marea Britanie, în 2010, a fost adoptată o lege care este considerată la nivel internațional ca fiind unul dintre cele mai bune documente legislative de luptă împotriva corupției. *The Bribery Act*,¹¹ se referă atât la mita din sectorul public, cât și la cea din sectorul privat. O secțiune specială din lege, secțiunea 7,¹² privește incapacitatea unei organizații comerciale de a preveni mita pentru sau în numele său. De asemenea, legea menționează că pentru a preveni corupția, organizațiile comerciale trebuie să adopte documente interne în acest sens, dar mai mult trebuie să se preocupe de reputația și integritatea partenerilor lor de afaceri.

Instrumente locale privind corupția
<ul style="list-style-type: none"> • Sarbanes-Oxley Act [178] Statele Unite ale Americii • Foreign Corrupt Practices Act [177] Statele Unite ale Americii • The Bribery Act [176] Marea Britanie
Instrumente internaționale privind corupția
<ul style="list-style-type: none"> • OECD Anti-Bribery Convention [176] Organization for Economic Cooperation and Development • United Nations Convention against Corruption [178] United Nations
Instrumente locale privind guvernarea corporatistă
<ul style="list-style-type: none"> • Green Paper on Corporate Governance [176] Comisia Europeană • UK Corporate Governance Code 2010 [178] Marea Britanie



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



C. Instrumente la nivel organizațional

Multe companii și-au dezvoltat propriile politici de integritate, documente complexe care definesc comportamentele necorespunzătoare (imorale și ilegale) din perspectiva principiilor organizației în cauză. Majoritatea documentelor de acest gen conțin norme de comportament sau referiri la codurile de etică și instrumente pentru limitarea situațiilor în care managementul și angajații se pot comporta necorespunzător:

- De exemplu, unele documente de acest gen menționează explicit că utilizarea bunurilor companiei, inclusiv a mașinilor de serviciu, pentru alte scopuri decât cele pentru care au fost date în grija angajaților constituie o încălcare a unor reguli de natură etică
- Cât privește instrumentele pentru limitarea situațiilor în care s-ar putea adopta un comportament necorespunzător, se vorbește adesea despre declarațiile de interese și angajamentele de confidențialitate, despre rotația posturilor și auditul de etică și conformitate.

Astfel de politici vin la pachet cu un sistem de raportare anonimă și cu o funcție care să gestioneze aspectele de etică și conformitate.

Pe lângă politica de integritate, pot exista alte politici care sunt specifice profilului organizației. De exemplu, în sectorul bancar, există politici anti-fraudă, politici privind confidențialitatea datelor clienților etc. În domeniul medical, în spitalele private, există politici foarte stricte cu privire la consimțământul informat. În domeniul farmaceutic, companiile producătoare de medicamente au politici privind integritatea în cercetare ș.a.m.d. De la început aceste documente sunt gândite ca instrumente prin care companiile să se protejeze de abuzuri interne și externe. Dificultatea intervine atunci când o companie adoptă o politică de integritate care nu corespunde profilului său sau când ea a fost realizată doar că să servească unui scop particular, de exemplu, sancționării celor care folosesc datele clienților companiei în scopuri personale. În ultimii 30 de ani, atât organismele internaționale¹³ care militează pentru o societate mai puțin coruptă cât și specialiștii¹⁴ în etică în afaceri și management strategic au vorbit despre nevoia de a aborda acest fenomen de instituționalizare a eticii în mod coerent și comprehensiv. S-a spus adesea că nu este suficient să ai o politică de integritate dacă lipsesc instrumentele de a o implementa și de a monitoriza eficacitatea ei. Prin urmare, în studiile care vor urma va fi nevoie să vedem care sunt tendințele actuale în managementul eticii în companii.

VII. Abordarea TI Romania – trenduri în domeniul integrității și eticii în Europa

Deși numărul inițiativelor care vizează creșterea responsabilității corporatiste a crescut considerabil în ultimele două decenii, încă nu există o viziune unică asupra conceptului și a aplicării acestuia. În unele cazuri aceste acțiuni au cu adevărat în vedere creșterea valorii inițiativelor de depășire a provocărilor etice

prin colaborare cu stakeholderii dar, din păcate, frecvent, programele de responsabilitate socială sunt percepute drept acțiuni de imagine.

În timp ce programele de responsabilitate corporatistă continuă să se dezvolte, provocarea apare prin necesitatea de a dezvolta, în paralel, o mișcare anticorupție care să sprijine strategia oricărei companii ce își asumă o asemenea misiune.

Prin misiunea de a asigura sustenabilitatea afacerii și a comunității unde își desfășoară activitatea, companiile trebuie să își asume și acțiuni care vizează guvernarea corporatistă și eforturi credibile anticorupție pentru a atenua riscurile și pentru a promova un comportament responsabil în afaceri.

Cu toate acestea, se observă cu ușurință că programele de responsabilitate socială și cele de guvernare corporatistă s-au dezvoltat în paralel. Fenomenele care au devenit publice la începutul anului 2008, odată cu izbucnirea crizei financiare, au ilustrat clar înțelegerea superficială a conceptului de "responsabilitate corporatistă", relația în care se afla cu guvernarea corporatistă și cum ambele instrumente, folosite corect și coerent, pot contribui la construirea unei abordări holiste a constructului de integritate corporatistă.

În acest context, Transparency International România, alături de mișcarea Transparency International din Europa și Asia centrală, consideră că este esențial ca în coordonarea activităților să fie avută în vedere relația bazată pe valorile de utilitate și funcționalitate dintre furnizor, producător și consumatorul final, relația aflată în centrul tuturor activităților desfășurate de orice agent economic ce acționează pe o piață liberă. Luând în considerare acest fapt, promovăm acțiuni anticorupție care să urmărească:

- Intensificarea dialogului cu principalele inițiative de responsabilitate corporatistă pentru a garanta că dimensiunea anticorupție primește atenția pe care o merită
- Strânsa cooperare cu comunitățile de responsabilizare corporatistă și investiții pentru a promova adoptarea unor politici și programe anticorupție bazate pe instrumentele TI precum *Principiile de Afaceri pentru Combaterea Mitei*
- Promovarea transparenței prin responsabilitate corporatistă
- Creșterea credibilității programelor anticorupție și corelarea lor cu instrumentele care sprijină asigurarea independenței acestora.

Instituțiile europene și internaționale fac tot mai mult apel la creșterea rigurozității legislației interne iar necesitatea de a dezvolta politici sustenabile, într-un mediu economic post-crișă, obligă Guvernul României să asigure un cadru adecvat pentru o economie competitivă în care companiile să investească în vederea creșterii echitabile și sustenabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



În contextul în care numeroase practici din trecut, acceptate în derularea afacerilor în cele mai multe regiuni ale lumii, sunt considerate acum intolerabile, Transparency International Romania, în colaborare cu Transparency International Secretariat, a desfășurat în perioada 1-3 iunie 2011 Conferința Regională pentru Integritate, reunind specialiști în domeniu atât din țară cât și din străinătate. Acesta a reprezentat primul eveniment de anvergură organizat de TI în cadrul proiectului „*Impreuna pentru Integritate, responsabilitate sociala și dezvoltare durabilă*”. Cu ocazia conferinței, a fost lansat și **Centrul pentru Integritate în Business**, un pilon important al proiectului.

Cu această ocazie, a fost conturat parteneriatul cu acele organizații (camere de comerț bilaterale, companii private, ambasade, alte ONG-uri) care joacă un rol fundamental în implementarea politicilor de integritate pentru a le face cunoscute principiile și valorile de integritate și pentru a le oferi șansa de a își face cunoscute așteptările:

- Promovarea dezvoltării sustenabile și adaptarea mediului corporatist la standardele Uniunii Europene
- Promovarea antreprenoriatului etic și responsabil social
- Introducerea pe agenda acestor organizații a temelor relevante pentru implementarea politicilor de bună guvernare
- Prezentarea principiilor și valorilor de integritate care ar trebuie cunoscute, asumate, implementate, și promovate de managementul, angajații și acționarii companiilor private

A. Integritatea pe timp de criză

Sesiunea de deschidere a conferinței, intitulată „Integritatea pe timp de criză” a avut drept obiectiv prezentarea contextului creat de criza economică începută în 2008, din perspectiva lipsei de transparență și de responsabilitate manifestată în rândul companiilor private, în special a celor din sectorul financiar-bancar. În cadrul acestei dezbateri a fost subliniat rolul și impactul pe care promovarea integrității în mediul privat l-ar putea avea pentru diminuarea efectelor dezastruoase ale crizelor asupra încrederii publice în mediul de afaceri și în sectorul guvernamental.

În acest cadru mai larg, prevenirea corupției în sectorul privat este considerată esențială având în vedere rolurile pe care actorii interesați trebuie să și le asume pentru implementarea unui model de business solid, responsabil și sustenabil.

Discuțiile au inclus prezentări ale unor posibile soluții strategice disponibile pentru depășirea cauzelor ce au determinat criza financiară și a consecințelor în plan economic, adresându-se deficitului de integritate pe următoarele căi:

- Prezentarea metodelor prin care este încurajată nevoia de transparență și integritate;
- Unde ne aflăm din punct de vedere al anti-corupției în România și angajamentelor viitoare

- Ce presupune efortul reunit anti-corupție – G20 în planul afacerilor și al guvernării.

Discuția a fost moderată de Marian V. Popa, în calitate de Președinte al Transparency International – Romania, cu intervenția domnului Miklos Marschall, Director Adjunct al Transparency International, a lui Cornel Calinescu, Director în cadrul Ministerului de Justiție și a domnului Patrick Moulette, Șeful Diviziei AntiCorupție din cadrul OECD.

B. Integritate: percepții eronate și neînțelegeri

Această sesiune a fost dedicată revizuirii soluțiilor propuse de diverși actori (Guvern, afaceri, organizații internaționale), propunerii unui vocabular comun al integrității, precum și analizării pașilor de urmat pentru a asigura un angajament coerent cu dezvoltarea sustenabilă. Reuniunea a avut ca rezultat o diagnoză a lecțiilor învățate în urma crizei financiare în domeniul integrității în mediul de afaceri, realizată pe baza analizei de profunzime a următoarelor teme:

- Lecțiile învățate în urma crizei financiare cu efecte asupra angajamentului anticorupție
- Nevoia unor noi pași în urma dezastrului cauzat de criza financiară
- Stabilirea unui limbaj comun între sectorul privat și cel public cu privire la integritate?

Dezbaterea a fost moderată de Cristina Vasiloiu, reprezentantă a European Mentoring and Coaching Council, autoritate recunoscută în România și Europa Centrală și de Est pentru consilierea oferită companiilor de pe această piață dar și pe piețele emergente pentru construirea unor strategii de succes.

Printre speakeri s-au numărat Ray Breden, Președinte al Camerei de Comerț Româno-Britanice și Director Tax Services în cadrul KPMG, Radu Merica, Președinte al Camerei de Comerț Româno-Germane, Cristian Ducu, Director de Programe al Centrului de Cercetare în Etică Aplicată în cadrul Universității din București și Marian V. Popa, Președinte Transparency International Romania.

C. De ce este importantă promovarea integrității?

Acest panel a atras atenția asupra impactului pe care criza economică și financiară l-a avut asupra Europei și Asiei Centrale și asupra necesității de a implementa reforme care să aibă la bază angajamente ferme privind integritatea din partea actorilor principali ai unei societăți/economii.

Sesiunea a urmărit abordări strategice anti-corupție, rafinarea celor existente și reorganizare în vederea creșterii eficienței în combaterea fenomenului, din perspectiva integrității și eticii în afaceri.

Au fost analizate:

- Noul angajament UE anticorupție: Programul Stockholm și Europa 2020
- Remodelarea rolurilor și a responsabilităților în cadrul organizațiilor din perspectiva implementării



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



integrității și Conduirilor de Etică

- Construirea strategiilor pe termen lung pentru integritate – ce soluții funcționează?

Discuția a fost moderată de Ray Breden, Președinte al Camerei de Comerț Româno-Britanice și Director Tax Services în cadrul KPMG iar discuția a fost asistată de Steven Van Groningen, CEO Raiffeisen Bank Romania și Cristina Vasilescu, membră a European Mentoring and Coaching Council.

D. Consens asupra standardelor de integritate și responsabilitate

Panelul a prezentat noile instrumente folosite împotriva corupției în piețele din Europa, subliniind atât strategiile de succes cât și practicile bazate pe angajamente anti-corupție concepute pe mai multe sectoare.

Dialogurile din aceasta sesiune au vizat:

- Împărtășirea valorilor: standardele de referință care definesc integritatea și responsabilitatea
- UK Bribery Act și în ce măsură este un document de referință pentru standardele anti-corupție
- Construirea mecanismelor de răspuns disponibile pentru mai mulți stakeholderi împotriva corupției

Adina Sădeanu, jurnalist cu zece ani de experiență, a coordonat dezbaterile la care au participat experți români și străini: Siri Schubert, Senior Project Manager în cadrul Institutului de Guvernanță de la Basel, Chandrashekar Krishnan, Executive Director al Transparency International UK, Dan Pascariu, Președinte Non-Executiv al Boardului Unicredit Țiriac Bank, Paula Lavric, Manager ERS la Deloitte, și Victor Alistar, Director Executiv al Transparency International Romania.

E. Implementarea integrității în sectorul privat

Dincolo de importanța recunoașterii rolului buneii guvernante și a diminuării corupției pentru a facilita creșterea economică sustenabilă, participanții în cadrul acestui panel au analizat îngrijorările crescânde ale investitorilor și societății civile cu privire la riscurile generate de corupție și daunele pe care lipsa de transparență le produce companiilor.

Încrederea publică în corporații și în capacitatea guvernelor de a media efectele regresului economic sunt în continuă scădere. În acest context prezentat de moderatorul discuției Finn Heinrich, Director de Programe în cadrul Secretariatului Transparency International, participanții au recunoscut nevoia de a demara noi acțiuni pentru implementarea unor măsuri anti-corupție în sectorul corporatist dar și necesitatea de a dezvolta o abordare holistică pentru a introduce problemele de etică și integritate în practica zilnică.

Au participat la această sesiune Peter Wilkinson, Senior Adviser pe relația cu sectorul privat în cadrul Transparency International, Maria Maxim, Chief Compliance Officer- Romtelecom și de Gilda Lazăr, Di-

rector Corporate Affairs & Communications pentru Romania și Moldova la JTI Romania. Una din concluziile dezbaterii vizând importanța de a micșora decalajul dintre așteptările pentru integritate în mediul public și în cel privat.

În cadrul întâlnirii au fost propuse și soluții practice pentru funcționalitatea conceptului de integritate și au fost identificate principalele obstacole, de la reglementări la mecanismele de implementare a acestora. Una din principalele concluzii a fost necesitate unui program corporatist de rezistență în fața corupției și a unor abordări unitare, comprehensive care să includă cât mai multe companii private.

F. Atenție la reputație: noi reguli și capcane

Această reuniune a fost moderată de Cristina Vasilescu, în calitate de membră a European Mentoring and Coaching Council și de reprezentantă a UN Global Compact Romania. Vorbitorii au examinat instrumentele de evaluare a vulnerabilităților asociate corupției în afaceri.

Analiza realizată cu sprijinul lui Peter Wilkinson, Senior Adviser pe Sectorul Privat al Transparency International, Marco Loretto, Expert al Băncii Europene de Investiții. Cei doi experți internaționali au evaluat lacunele din sistemul anti-corupție la nivel european și modul în care, printr-o reacție fermă a mediului corporatist, breșelor de integritate pot fi corectate.

Argumentele au prezentat căile comune de promovare a unor standarde de integritate care să fie apoi aduse în atenția publicului la nivel local și național. Ambele abordări urmăresc aceleași obiective: identificarea și susținerea acelor modele de integritate care pot încuraja un mediu corporatist capabil să răspundă eficient actelor de corupție, prin oferirea unor exemple de responsabilitate și bună practică. O primă abordare a avut în vedere în principal sectorul bancar, printre cele mai afectate de deficitul de încredere și integritate generat de criza economică declanșată în 2008. Publicul a fost format din reprezentanți ai sectorului bancar dar și din reprezentanți ai mediului de afaceri local.

Experții participanți la discuție au fost discutat despre utilizarea de noi instrumente în mediul internațional. În acest context au fost prezentate în amănunt: riscurile și prețul real al (non)credibilității țării sau sectoarelor, controlul riscurilor reputaționale prin cunoașterea partenerilor și securizarea clienților. Tema de reflecție abordată pentru încheierea întâlnirii a fost identificarea răspunsurilor la două întrebări: „Poate fi integritatea etichetată?” și „Cum pot câștiga mai multă putere utilizatorii finali?”

G. Ce costă mai mult: investiția în integritate sau pierderea ei?

Grupul de lucru coordonat de Adina Sădeanu, fondator al platformei online Hard Views, a atras atenția asupra implicării băncilor de investiții occidentale în tranzacții financiare și vânzări de produse derivate în absența unei minime transparențe și, în unele cazuri, cu încălcarea Codurilor de Etică. Acesta s-au dovedit



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

păguboase pentru clienții și acționarii acestora, generând un val de suspiciune care a dominat piețele financiare și a dus la prăbușirea încrederii în sistemul financiar-bancar occidental.

Potențialul băncilor de a combate corupția și riscurile reputaționale generate de criza economică au fost dezbătute de: Dan Pascariu, Președinte non-executiv al UniCredit Țiriac Bank, Paula Lavric, Manager în cadrul Deloitte România, Călin Negoțiu, Director CEC Bank-Sibiu, Raluca Robu, expert BNR pe guvernare corporatistă și Cristina Vasiloiu.

Expertul BNR a atras atenția asupra noilor standarde și reguli solicitate de Banca Centrală în concordanță cu cerințele pentru mai multă transparență formulate în contextul internațional. În acest context s-a arătat că sectorul bancar poate contribui constructiv la adoptarea standardelor internaționale menite să promoveze integritatea.

Discuția a fost coordonată pe baza a două subiecte importante. Primul subiect a fost „Integritatea în Sectorul Bancar” în cadrul căruia participanții la discuție au abordat mai multe sub-teme: costul integrității, cum poate fi ignoranța voită folosită pentru a atrage profit, care sunt cele mai noi soluții pentru creșterea transparenței, studii de caz fiind folosite pentru a completa dialogul. Cel de al doilea subiect a fost cel al „Soluțiilor disponibile pentru politicilor adresate răspunsurilor colective”. În acest caz au fost invocate direcțiile de acțiune ce pot fi urmate având în vedere reglementările sectoriale, atât cele din partea autorităților cât și cele auto-reglementările, diferențele dintre regulile interne și standardele din sectorul care vizează construirea integrității. Acțiunile colective aduse în discuție au fost: eforturile de lobby și susținerea oferită de societatea civilă și stakeholderii internaționali pentru promovarea eticii și integrității în afaceri.

H. Soluții noi pentru probleme vechi

Această reuniune a avut loc în contextul mai amplu al consultărilor lansate de Ministerul Justiției pentru elaborarea Strategiei Naționale Anticorupție. Dezbaterile au fost coordonate de Cornel Călinescu, Șef de departament în cadrul Biroului pentru Prevenire Criminalității și de Cooperare cu Oficiile de Recuperare a Creanțelor din

Statele Membre ale UE din cadrul Ministerului Justiției. La eveniment au participat și Francesco Checchi, coordonatorul programului anti-corupție în cadrul Programului de Dezvoltare al Națiunilor Unite (UNDP) din Bratislava, Codru Vrabie, membru al Consiliului Național de Integritate, Alina Bica, State Secretar de stat la Ministerul Justiției și Victor Alistar, Director Executiv al Transparency International Romania.

Dincolo de nevoia de a crea un angajament al tuturor actorilor relevanți în lupta împotriva corupției, prin participarea la elaborarea politicilor guvernamentale și a programelor în domeniu, miza principală a fost identificarea cauzelor și soluțiilor necesare pentru a garanta un impact semnificativ al acestor politici.

Participarea reprezentanților mai multor instituții cu expertiză semnificativă în acest domeniu a oferit o perspectivă largă asupra strategiilor și celor mai bune practici la nivel regional în acest domeniu. Temele abordate au vizat strategiile anticorupție, tiparul regional prin care este atacată problema și soluțiile ce funcționează sau nu. Nu au fost neglijate cele mai noi practici și cele mai noi abordări iar, ca miză a discuției, au fost prezentate angajamentul decidenților și acțiunile lor viitoare.

I. Promovarea transparenței prin utilizarea noilor tehnologii

Această reuniune a fost moderată de Thomas Quine, membru al Secretariatului Transparency International, a avut ca principal obiectiv prezentarea unor abordări sigure și inovatoare prin care instituțiile guvernamentale să fie responsabilizate în lupta împotriva corupției și prin care acțiunile TI de promovare a integrității în afaceri să devină cunoscute în rândul publicului larg. În cadrul schimbului de experiență au fost invitați reprezentanții Transparency International din Georgia, Slovacia, Germania și Rusia care au realizat prezentări ale instrumentelor folosite în lupta împotriva corupției.

În continuarea acestei discuții s-au desfășurat sesiuni paralele cu următoarele teme supuse dialogului:

- Avertizarea de integritate în sectorul public și în cel privat
- Cooperarea între sectorul public și cel privat – strângerea de fonduri și dezvoltarea capacităților
- Realizarea impactului prin planificare strategică eficientă
- Progresul OECD: Metodologie, proces și finalitate
- Principii și îndrumare pentru ONG-uri în combaterea corupției
- Monitorizarea Progresului în anticorupție

Discuțiile au fost încheiate printr-o reuniune plenară moderată de Victor Alistar, Director Executiv la Transparency International Romania, în care au fost prezentate concluziile temelor abordate, obiectivele atinse și noile teme supuse atenției.

VIII. Integritatea în mediul de afaceri din România

În perioada iunie-iulie 2011, echipa de proiect a analizat un set de aproximativ 40 de problematice legate de integritate și etică în mediul privat, pe care le-a propus companiilor din topul 100 al „Ziarului Financiar”, între acestea aflându-se și companii care au participat la *Conferința de lansare* a proiectului, organizată la Sibiu, în perioada 1-3 iunie 2011, precum și la consultările privind rezultatele obținute la acest eveniment. Companiile accesate fac parte din 69 de domenii de activitate (a se vedea figura 2.1), de la producție până la comerț cu ridicata, de la import până la servicii imobiliare. Faptul că s-a acoperit o arie atât de largă de domenii a fost dictată de nevoia proiectului de a vedea percepțiile reprezentanților cât mai multor companii, percepții ce provin dintr-o gamă extrem de variată de experiențe personale și organizaționale în economia românească.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Cele aproape 40 de probleme adresate au fost transmise organizațiilor amintite atât în limba română cât și în limba engleză. În felul acesta am putut ca să includem și managementul străin al companiilor care activează în România. Acest grup de reprezentanți a funcționat ca un grup de control sau ca o linie de nivel în ceea ce privește integritatea în mediul de afaceri românesc. În urma contactului cu acești reprezentanți – direct, online, telefonic – am observat o reticență generalizată de a răspunde la întrebări legate de existența codurilor de etică și modul cum funcționează acestea, de incidența cazurilor de lipsă de integritate cu care s-au confruntat ș.a.m.d. La momentul actual, credem că această reticență se datorează în mod special cutumei de a nu vorbi în public despre probleme de corupție, despre documentele interne și comportamentele imorale din organizațiile locale. Cu toate acestea, discrepanța care există între nemulțumirea generală față de nivelul extrem de ridicat de corupție din economia românească și pozițiile exprimate public pun în discuție cu o urgență maximă necesitatea unor programe de conștientizare și de advocacy pentru integritate și anti-corupție în mediul de afaceri.

Chiar și în aceste condiții de reticență generală, scopul nostru nu a fost să construim o cercetare cu valoare sociologică, ci să luăm pulsul poziției pe care o adoptă managerii față de tema proiectului și să vedem care ar fi temele cele mai importante din perspectiva lor.

Distribuitori de materiale de construcții Sectorul lacurilor și vopselurilor Consultanță imobiliară Siderurgie Metalurgie Șantiere navale Producători și importatori auto Aparate și echipamente electrice Industria chimică Producători de mase plastice Industria farmaceutică Distribuția de medicamente Rețele de farmacii Retaileri ElectroIT Producători și importatori ElectroIT Prelucrarea lemnului Industria mobilei Industria celulozei și hârtiei Tipografii și edituri locale Producători de textile Producători de îmbrăcăminte și încălțăminte Producători agricoli Comercianți agricoli Piața produselor din carne Piața zahărului Piața uleiului Piața margarinei Piața producătorilor de lactate Piața produselor de panificație Piața dulciurilor, a snack-urilor, ceaiurilor și cafelei Piața berii Piața băuturilor non-alcoolice Industria vinului Piața băuturilor distilate Piața producătorilor de țigarete	Piața producătorilor și importatorilor de cosmetice Piața bunurilor de larg consum nealimentare Piața de retail IT Piața de distribuție de hardware IT Piața producătorilor de software Piața comunicațiilor electrice Piața locală de soluții integrate IT&C Piața de retail de telefoane mobile Piața echipamentelor telecom B2B Piața de publisheri online Piața transporturilor terestre de mărfuri Piața transporturilor terestre de călători Piața serviciilor de poștă și curierat Piața operatorilor aerieni Piața serviciilor portuare și aeroporturilor Piața de distribuție a bunurilor de larg consum Comerțul cu dominantă alimentară Sectorul bancar Sectorul pensiilor private facultative Sectorul fondurilor private obligatorii Sectorul fondurilor de private equity Domeniul consultanței Sectorul de leasing Sectorul societăților de brokeraj SIF-uri Clinici private Piața de recrutare Piața serviciilor de avocatură Sectorul hotelier Domeniul restaurantelor și cafenelelor Sectorul agențiilor de turism Piața de pază și securitate Sectorul cercetării de piață Grupuri de publicitate
--	---

Figura 2.1

Domeniile în care activează companiile consultate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Cele 40 de teme au fost structurate pe 2 categorii majore, împărțite la rândul lor în arii mai restrânse de interes (Figura 2.2). Din cele :

A. Instrumente de management al eticii și guvernarea corporativă
A1. Codul de etică și politici privind integritatea
A2. Funcționarea infrastructurii etice
A3. Eficacitatea instrumentelor interne de guvernare corporativă
B. Percepția privind integritatea și corupția în mediul de afaceri românesc
B1. Percepția privind integritatea și corupția în interiorul organizației
B2. Percepția privind integritatea și corupția în exteriorul organizației

Figura 2.2
Tematica consultării

A.1. Codul de etică și politici privind integritatea

Prima problemă pe care am supus-o atenției a fost cea a existenței codurilor de etică și/sau a normelor de integritate. Din discuțiile cu reprezentanții companiilor, a rezultat că în organizațiile pe care le reprezintă există cel puțin un cod de etică. O singură dată a fost menționată și existența unei politici de integritate. Această idee sprijină observația că organizațiile economice care activează în România sunt preocupate cel puțin la nivelul existenței unor documente interne privind comportamentul imoral.

Majoritatea codurilor de etică ale organizațiilor accesate a fost adoptată la jumătatea anilor 2000. Din cercetări anterioare desfășurate de echipa proiectului „Managementul eticii și conformității în organizațiile publice și private din România” (MECOPP) - coordonat de firma Smart Solutions & Support, în parteneriat cu Centrul de Cercetare în Etică Aplicată al Facultății de Filosofie, Universitatea din București - se confirmă că perioada 2003-2008 a fost una de creștere exponențială a numărului de coduri de etică nu doar la nivelul organizațiilor economice, ci și la nivelul altor instituții. Specialiștii proiectului MECOPP au corelat anii în care au apărut diverse proiecte legislative prin care s-a impus anumitor organizații sau profesii să aibă astfel de documente normative (a se urmări fenomenul în domeniul educației, sănătății și administrației publice) cu anii în care companiile avute în vedere de ei și-au dezvoltat în mod voluntar codurile proprii.

Ce am mai observat din discuții este că se pune semnul egal între anul adoptării unui cod de etică și anul implementării lui. Făcând o legătură între această chestiune și modul cum a fost introdus codul de etică în organizație, ne dăm seama că etapele de realizarea-adopție a codului și implementare a lui sunt privite minimalist, fără o legătură directă cu nevoia de a genera atașamentul angajaților față de normele incluse în el.

Analizând răspunsurile reprezentanților companiilor, observăm că cele mai multe coduri au fost preluate de la companiile mamă. Foarte puține coduri au fost realizate cu consultanți externi, experți în domeniu. De asemenea, a fost relevat și faptul că unele companii au preluat codul valabil pentru tipul de activitate desfășurată. Din perspectiva acestor informații, nu putem trage o concluzie privitoare la un pattern în adoptarea codurilor de etică în companiile românești. Acest lucru ar trebui investigat separat, într-un studiu ulterior.

Când a fost introdusă în discuție conținutul codurilor de etică, am încercat să aflăm dacă acestea conțin și norme de integritate. Răspunsurile au fost în majoritatea lor pozitive, însă comentariile au demonstrat că există o confuzie cu privire la ce sunt normele de integritate. Este sub semnul întrebării dacă respondenții stabilesc vreo legătură între normele de integritate și politica de integritate. Și acest lucru necesită o abordare ulterioară.

O altă temă care ne-a interesat în mod particular a fost cea legată de sursa de inspirație pentru codul de etică. De această dată, respondenții au precizat că acest document intern a fost inspirat de prevederi legale, iar jumătate dintre ei au menționat că la bază au stat atât norme naționale, cât și norme internaționale. Nu s-au precizat care ar fi aceste norme, dar am putea conchide că există o posibilă suprapunere a codurilor de etică cu aceste legi, ceea ce ar conduce la o dublare inutilă a prevederilor legale.

O problemă specială în cazul codurilor de etică, care a primit o atenție deosebită din partea specialiștilor (Muel Kaptein, Mark S. Schwartz și mulți alții),¹⁵ este cea legată de niveluri organizaționale la care se aplică prevederile codului de etică. Deși unii sunt sceptici cu privire la eficiența codurilor la anumite nivele, se consideră adesea că acestea nu pot discrimina între manageri și simplii angajați. Reprezentanții companiilor pe care le-am avut în vedere în acest proiect au menționat că, în cazul organizațiilor lor, codul se aplică deopotrivă managementului și angajaților. Unii dintre aceștia au făcut precizarea suplimentară că sunt incluși și partenerii/furnizorii și clienții. Întrucât nu am intenționat să facem o cercetare calitativă a codurilor de etică, nu putem spune dacă nu cumva a fost vorba de o confuzie între obligațiile pe care le au membrii unei organizații față de parteneri, furnizori și clienți, pe de o parte, și funcționarea codului companiei lor pentru aceștia, care sunt membri ai altor organizații, pe de altă parte. O astfel de temă va trebui să fie cercetată mult mai consistent.

Dificultatea majoră a constat în a afla dacă organizațiile accesate pretind și altor companii cu care colaborează să aibă un cod. Răspunsurile primite s-au polarizat înspre absența unei astfel de pretenții. Prin urmare, putem deduce că oamenii de afaceri din economia românească nu țin seama de existența unui cod de etică în cazul companiilor cu care lucrează atunci când trebuie să ia o decizie cu privire la colaborare. Iar argumentul adus a fost acela că este nerelevantă existența unui cod pentru a stabili o relație de afaceri. Această explicație nu face altceva decât să susțină părerea că, de cele mai multe ori, codurile de etică sunt gândite ca „sperietori” pentru angajați, nu ca instrumente pe care managementul și angajații, deopotrivă, să-și întemeieze deciziile, alături de alte instrumente specifice muncii lor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



A.2. Funcționarea infrastructurii etice

Spre deosebire de alte studii, am preferat să tratăm despre implementarea codului de etică și prezența sancțiunilor ca parte din infrastructura etică, considerând că instituția trainingului de etică și cea a sancțiunii sunt elemente distincte într-un sistem de management al eticii și conformității. Iar din această perspectivă, am întrebat companiile care sunt modalitățile prin care își informează angajații asupra reglementărilor din codul de etică. Aceștia au indicat cu precădere 3 metode:

- 1) Informările periodice;
- 2) Trainingurile (cu precizarea că și la angajare se fac traininguri pe marginea prevederilor codului de etică);
- 3) Intranet-ul organizației.

Răspunsurile respective ne spun că există o foarte mică varietate de instrumente utilizate de companii ca să formeze comportamentul angajaților. De exemplu, nu a fost adus în discuție niciodată leadership-ul etic, la fel cum nu au fost menționate nici auto-training-urile de etică. Pe de altă parte, faptul că s-a răspuns cu titlul generic de „training” nu ne face să credem că este vorba de traininguri de etică, care acestea, la rândul lor, sunt de multe feluri (de conștientizare, de formare a gândirii morale, de schimbare de comportament, de intervenție etc.).

Cât privește rolul Departamentului de Resurse umane în promovarea principiilor de etică, răspunsurile au avut două constante: training-ul și coaching-ul. Altfel spus, există o percepție generală după care rolul departamentului de resurse umane este acela de a derula programe de training de conștientizare/informare cu privire la principiile de etică ale companiei. Pe lângă cele două roluri, au mai fost menționate și team building-ul, „raportările punctuale ale unor nereguli” sau „periodice asupra respectării standardelor de integritate în companie”, avertizările și chestionarele anonime. Acest confuzii ne îndreptățesc să ridicăm un mare semn de întrebare în ceea ce privește eficacitatea codurilor de etică și să propunem ca unul din studiile ulterioare să aibă în vedere și funcționarea întregii infrastructuri etice.

La capitolul sancțiuni, respondenții consultării noastre au înclinat ușor înspre lipsa sancțiunilor. Iar în acest context, se pune întrebarea dacă un cod de etică poate fi eficace în lipsa unor sancțiuni. Cum ar putea un angajat să respecte codul de etică atunci când știe că orice ar face împotriva prevederilor din cod el nu va primi nici o sancțiune?

Dintre cei care totuși au menționat că au aplicat sancțiuni, au comunicat trei tipuri de sancțiuni adoptate:

- (1) Sancțiuni de avertizare;
- (2) Sancțiuni care au implicat concedierea;
- (3) și Sancțiuni care au presupus solicitarea de daune în instanță.

Ultimele două tipuri de sancțiuni ne îndeamnă să credem că faptele celor vizați au fost de o gravitate destul de mare. Însă nu am putut afla dacă există un sistem intern de raportare anual privitor la sancțiunile care au fost date în temeiul prevederilor codului de etică. Ar fi extrem de important de analizat inclusiv deciziile luate în baza codului pentru a vedea dacă normele morale sunt cele care duc la sancțiuni în sfera juridică – concediere, solicitare de daune – sau de fapt sunt norme tehnice, de natură profesională.

A.3. Eficacitatea instrumentelor interne de guvernare corporativă

Pentru tema guvernării corporative, am optat să întrebăm într-o primă fază dacă există sisteme de guvernare, respectiv structuri interne, mecanisme și proceduri de prevenire a abuzurilor și combatere a corupției. Răspunsurile au fost unanim pozitive, ceea ce relevă că există un interes cel puțin minimal și în mediul de afaceri pentru combaterea abuzurilor și combaterea corupției.

Când consultarea s-a concentrat asupra organismelor interne însărcinate cu monitorizarea și evaluarea sistemului de guvernare corporativă, am sesizat o tendință de a plasa guvernarea corporativă în aria Departamentului de Resurse Umane. Un singur respondent a menționat Departamentul de Etică și

Conformitate, iar alte două Departamentul de Audit Intern, respectiv, Comitetul de Audit. Această plasare eronată arată că există confuzii consistente între responsabilitățile diferitelor departamente din organizații, dar și o neînțelegere a conceptului de guvernare corporativă.

Această convingere ne-a fost întărită când discuția s-a mutat la rolul ofițerului/departamentului de conformitate. Aproape nici unul dintre oamenii de afaceri consultați nu a putut să precizeze rolul acestuia, deși în anumite sectoare economice, cum este cel bancar și cel farmaceutic, existența unui astfel de departament este reglementată prin documente specifice domeniului de activitate. Ca atare, este nevoie ca studiile ulterioare din acest proiect să trateze în mod consecvent și despre structurile și mecanismele de guvernare corporativă.

De altfel, transparența, care este instrumentul principal al oricărui sistem intern de guvernare corporativă, pare a lipsi în multe cazuri. De exemplu, urmărind răspunsurile oferite setului de problematice pe baza cărui s-a realizat consultarea, foarte puțini oameni de afaceri au menționat că numele acționarilor și numele și atribuțiile fiecărui membru al conducerii sunt informații confidențiale. Cu toate acestea, atribuțiile directorilor de departamente, raportarea investițiilor anuale, cheltuieli generale, cheltuielile de protocol și costuri & proceduri aferente achizițiilor, nu sunt publice și doar în puține cazuri sunt disponibile în interiorul organizației, între departamente. Statutul de informații confidențiale vine în contradicție cu toate bunele practici din domeniul guvernării corporative, care impun o raportare transparentă a pozițiilor cu responsabilitate majoră și a cheltuielilor pe care le angajează o companie. Considerăm că această transparență poate fi un instrument foarte bun pentru a întări angajamentul pentru un comportament organizațional integru și care să descurajeze corupția.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



B.1. Percepția privind integritatea și corupția în exteriorul organizației

Întrebați fiind în ce măsură prevederile în vigoare ale companiei asigură o bună guvernare corporatistă, părerile oamenilor de afaceri sunt destul de împărțite: unii cred că nu asigură o bună guvernare a organizațiilor în timp ce alții cred că sunt destul de eficiente. Acest aspect ține foarte mult de specificul companiei și de gradul de dezvoltare a acesteia. Este destul de greu de măsurat sociologic percepția respondenților date fiind experiențele lor extrem de diverse, dar putem să luăm drept ipoteză de lucru faptul că răspunsurile indică unele deficiențe la nivelul guvernării corporatiste, lucru menționat anterior.

Din poziția respondenților cu privire la incidența cazurilor de încălcări ale principiilor etice și de guvernare corporatistă (abuzuri și corupție), pare că managementul comite la fel de multe încălcări ale principiilor etice și de guvernare corporatistă ca și angajații fără funcții de conducere. Însă am dorit să ridicăm miza chestionarului și am întrebat oamenii de afaceri care cred că sunt zonele/departamentele cele mai expuse corupției din cadrul unei firme. Rolul întrebării a fost acela de a identifica zone de risc în interiorul organizațiilor românești. Din răspunsurile oferite, este de reținut faptul că departamentele de achiziții și vânzări sunt zonele cele mai expuse fenomenului corupției, toate acestea având de-a face cu contract și dispunând de capacitatea de a lua decizii directe. Două alte răspunsuri merită semnalate: unul privește departamentele care au contact cu instituțiile statului, celălalt vizează managementul companiilor. Datele oferite sunt în concordanță cu alte studii care plasau corupția în zona achizițiilor.

Iar breșele care invită la acte de corupție sau abuzuri în mediul privat, din perspectiva lor, sunt lacunele din procedurile interne. Acestea sunt cele mai des întâlnite, deși nu sunt deloc de neglijat răspunsurile care au indicat salariile demotivante, permisivitatea în prevenirea și sancționarea conflictului de interese, și lipsa de transparență la nivel organizațional.

Observăm aici o convergență a tensiunii la nivelul transparenței organizaționale. Atât sistemele de guvernare corporativă, cât și breșe care permit abuzurile, sunt cu atât mai ineficiente, respectiv mai permisive, cu cât transparența este mai scăzută. Iar din discuții a reieșit că problema transparenței se pune cu stringență chiar și atunci când companiile consultante sunt membre ale unor convenții internaționale care privesc integritatea și anti-corupția.

Un subiect aparte de consultare l-a constituit importanța recomandărilor auditorilor și eficiența organismelor interne de supervizare ale companiei. În ceea ce privește primul element, perspectiva celor care au participat la consultare este clară: recomandările auditorilor sunt eficiente. Ele permit companiilor să intervină atunci când există probleme punctuale. Cu toate acestea, problema independenței auditorilor față de cei auditați rămâne o problemă la nivel global. Cazul legăturii mult prea strânse dintre ENRON și compania de audit Arthur Andersen face ca tema independenței auditorilor să fie reluată cu fiecare ocazie când se discută despre raportare financiară și guvernare corporatistă.

În cazul organismelor de supervizare, nu am observat o discrepanță între răspunsurile primite. Cu toții cred că instituțiile interne de prevenire și combatere a abuzurilor și actelor de corupție au fost eficiente și foarte eficiente. Asta ne face să credem că există o încredere mare în propriile organisme de combatere a fraudei, de conformare cu legea și alte standarde, de ghidare a comportamentului moral.

Reticența de care vorbeam în deschiderea acestei secțiuni intervine atunci când li s-a cerut reprezentanților de companii să precizeze dacă organizațiile din care fac parte au fost supuse la presiuni din partea unor agenți publici care solicitau mită sau au comis abuzuri. Ei au identificat două zone vulnerabile – cea a autorizațiilor și cea a contractelor –, unde astfel de presiuni ar putea să intervină. Iar aceasta se corelează perfect cu discuția anterioară care menționa ca posibilă zonă de apariție a comportamentelor abuzive pe cea a achizițiilor.

Pentru a observa mai bine comportamentul organizației în fața unor astfel de presiune, am întrebat care sunt metodele cele mai uzitate în companie în cazul unei achiziții. Invariabil, s-a afirmat că achiziția directă și prospectarea directă sunt alese. Acest lucru este de natură să arate că sistemele de guvernare corporatistă sunt slabe, iar companiile nu aleg întotdeauna mijloacele cele mai eficiente pentru a combate abuzurile.

B.2. Percepția privind integritatea și corupția în exteriorul organizației

După ce am văzut care este percepția oamenilor de afaceri privind integritatea și corupția în interiorul organizației, ne-am îndreptat atenția și înspre exteriorul organizației. În genere, respondenții au spus despre propria organizație că a refuzat să răspundă presiunilor venite din exterior, dar că există destul indicii care să îi facă să fie suspicioși cu privire la alte companii. De altfel, 99% din respondenți au indicat că au fost afectați de practici neconcurențiale pe piață. Iar marja de profit cel mai des selectată ca fiind pierdută din cauza corupției din sectorul în care activează compania a fost cea cuprinsă între 0 și 2%. Totuși, reprezentantul unei companii din domeniul IT&C și cel al unei firme de avocatură au indicat marje mai mari: 6-10% și respectiv 3-5%. Singura concluzie pe care o putem trage este aceea că există percepții destul de diferite cu privire la corupție, în funcție de segmentul de activitate.

Totodată, majoritatea au afirmat că fenomenul corupției în mediul de afaceri poate afecta în mod serios accesul companiilor la oportunitățile de afaceri. Iar unul dintre exemplele care ni s-a oferit a fost mai degrabă legat de corupția între companii și nu cea legată de instituții publice.

În mod special ne-a atras atenția o discrepanță majoră care a apărut între răspunsurile primite la versiunea în limba română a setului de problematică cu cele primite la versiunea în limba engleză. Întrebați fiind dacă au cunoștință de situații în care un competitor a fost avantajat pe piață datorită contribuțiilor făcute unor agenți facilitatori, toți respondenții care au primit setul în limba engleză au răspuns pozitiv; cei care au primit setul în limba română au răspuns într-o măsură covârșitoare cu „Nu știu”. Asta înseamnă,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA

din perspectiva noastră, că ne confruntăm cu o „lege a tăcerii” în mediul economic în ceea ce privește abuzurile și corupția. Singurii care par să discute deschis sunt managerii străini de la companiile care activează în România.

Dincolo de această discrepanță, oamenii de afaceri au direcționat către instituțiile publice și cadrul legislativ ineficiența sistemului de a preveni actele de corupție și abuzurile. Lipsa de reacție la nivelul autorităților și neclaritățile din legile românești par a fi cele mai mari obstacole. De altfel și teama angajaților că ar putea suferi repercursiuni este un obstacol.

Din nou, credem că se impune explorarea nevoii de a comunica mai mult și mai eficient pe teme de integritate și anti-corupție. Ea ne-a fost în mod direct sugerată atunci când s-a răspuns la întrebarea privitoare la nevoia de a derula campanii de conștientizare și de responsabilizare a companiilor în ceea ce privește corupția și integritatea. Cu toții au fost de acord că nu se face suficient.

Înspre finalul consultării am dorit să aflăm dacă măsurile legale din România sunt eficiente. Și de această dată ni s-a răspuns că există o ineficiență endemică de a preveni fenomenele anticoncurențiale de pe piață și de a stăvili corupția. Însă nu ni s-au oferit puncte de vedere cu privire la instrumentele cele mai eficiente care să încurajeze companiile să dezvăluie informații cu privire la presiunile care se pun pe ele. De altfel, 80% din respondenți consideră că este foarte greu să obții câștig de cauză în fața autorităților sau a reprezentanților acestora.

Ca teme pe care și-ar fi dorit să le discute, oamenii de afaceri ne-au precizat că un interes particular se îndreaptă înspre

- Lipsa instrumentelor statului de impunere a unor norme de integritate;
- Metode de încurajare a angajaților în raportarea cazurilor de corupție/abuz despre care au cunoștință
- Dezvoltarea durabilă

IX. Direcții privind cercetarea viitoare

Urmărind tendințele de la nivel internațional și național, se observă foarte ușor că organizațiile din România au nevoie de instrumente prin care să fie prevenite comportamentele lipsite de integritate atât la nivel organizațional și la nivel de profesii, cât și la nivelul instituțiilor publice. Existența codurilor de etică, codurilor de conduită sau codurilor deontologice, oricum s-ar numi ele, este o dovadă destul de elocventă.

În ultimii 6-9 ani de zile, numărul codurilor de etică a crescut exponențial. Multe asociații profesionale au apelat la un astfel de document normativ ca să prevină abuzurile și comportamentele imorale. Iar

fenomenul nu a cuprins doar domeniul afacerilor (a se vedea cazul *Codului de conduită al funcționarilor publici*, codurilor din domeniul medical, codurilor de etică din universitățile românești, a căror existență este impusă prin lege, ș.a.m.d.).

Cât privește profesiile care au legătură directă cu sectorul economic, putem menționa:

- *Codul de conduită profesională* al Asociației Consultanților de Management din România (AMCOR), preluat după FEACO / ICMCI;¹⁶
- Codul de etică al auditorilor financiari
- *Codul etic național al profesioniștilor contabili* al Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR);¹⁷
- *Codul de conduită etică a auditorului intern*, care este lege și a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 128/12 feb 2004;
- *Codul privind conduita etică a auditorilor financiari* al Camerei Auditorilor Financiari din România (CAFR);¹⁸
- *Codul etic al brokerului imobiliar* al Asociației Brokerilor Imobiliari (ABI);¹⁹
- *Codul deontologic al profesiei de arhitect* al Ordinului Arhitecților din România, publicat și acesta în Monitorul Oficial.²⁰

La nivelul patronatelor și reprezentanților industriei:

- *Codul principiilor de etică profesională* al Asociației Naționale a Agențiilor de Turism din România (ANAT);²¹
- *Codul principiilor de etică în afaceri* al Camerei de Comerț și Industrie București (CCIB);²²
- *Codul deontologic* al Patronatului Societăților de Securitate (PATROSEC);²³
- *Codul de etică* al Patronatului Întreprinderilor Mici și Mijlocii Ialomița (PIMM Ialomița);²⁴
- *Codul etic* al Asociației Române a Distribuitorilor de Metal (ARDIMET);²⁵
- *Codul etic* al Asociației Naționale a Operatorilor și Distribuitorilor în Dezinsecție, Deratizare și Dezinfectie (ANODDD).²⁶

Referitor la codurile de etică din companiile românești, la o simplă căutare pe Internet apar sute de trimiteri către paginile agenților economici. Cercetări empirice longitudinale care să le vizeze în mod direct nu s-au realizat în România până acum, deși mediul academic autohton găzduiește câteva proiecte care tratează structura complexă din care fac parte codurile, și anume infrastructura etică.

Dintr-o primă analiză calitativă a codurilor de etică identificate în faza actuală a proiectului, a reieșit



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



că există multe confuzii privind rolul și conținutul codurilor de etică și că lipsesc instrumentele care să permită o implementare eficientă a lor. În cele mai multe dintre ele nu găsim norme morale, ci doar niște declarații cu privire la modul cum ar fi de dorit să se comporte un profesionist sau un angajat. În altele, normele morale lipsesc cu desăvârșire, locul lor fiind luat de norme tehnice sau norme juridice. De exemplu, *Codul de etică și de conduită în afaceri* al SIF Banat-Crișana are mai degrabă forma unei proceduri interne decât cea a unui cod de etică propriu-zis:

„Angajații vor semna un angajament de confidențialitate, anexă la contractul individual de muncă, privind regimul informațiilor clasificate la care au acces. Angajații și conducerea pot să consulte Direcția Juridică sau Compartimentul de Control Intern referitor la obligațiile sau interdicțiile de a dezvălui public informațiile pe care le dețin.”²⁷

S-a mers până într-acolo încât Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice (ANRMAR) a elaborat un *Cod de conduită etică în achiziții publice*²⁸ care preia secțiuni întregi din diferite legi.

Nu de puține ori am întâlnit cazuri în care utilizarea sintagmei „principiu etic” este confuză și se folosesc termenii care ascund încărcătura morală – de exemplu, se vorbește mai degrabă despre „principii de conduită” decât despre „principii etice”, unde conduita poate comporta diverse aspecte (morale, profesionale, juridice, religioase etc.) – pe care ar trebui să o aibă un astfel de document.

Un exemplu în această direcție este *Codul deontologic al membrilor Patronatului Societăților de Securitate*, care solicită angajaților:

1. Să acorde respectul cuvenit concurenței cu care se confruntă, să nu recurgă la acțiuni reprobabile sau la procedee financiare vădit neeconomicoase;
2. Să se sprijine reciproc pe piață, având o poziție corectă față de beneficiarii serviciilor;
3. Să nu desfășoare activități interzise de lege sau care lezează dreptul persoanelor la viață privată.²⁹

În aceste condiții credem că se impune ca una dintre direcțiile pe care să le avem în vedere în etapele viitoare să fie tocmai cea a modului cum funcționează codurile de etică în companiile românești și a infrastructurii etice care face ca un cod să producă efecte la nivelul culturii organizaționale și climatului etic.

În același timp în care se vorbește despre coduri de etică și norme privind integritatea în mediul de afaceri, există un curent din ce în ce mai puternic la nivelul Europei Centrale și de Est, precum și în Asia, Africa și America de Sud, care pune un accent sporit pe conceptul de responsabilitate corporativă. Așa cum am menționat și în primul capitol, în 2011 a fost adoptat de către comitetul special al Organizației Internaționale pentru Standarde (ISO) un document ghid privind responsabilitatea socială. Acest instrument

este menit să sporească într-un mod cuantificabil credibilitatea companiilor, dar nu numai, că modul cum își desfășoară activitatea este unul integru, care ține seama de exigențele de mediu, sociale, economice și legale.

Uniunea Europeană s-a arătat preocupată de acest domeniu, elaborând în 2001 un Green Paper strict pe tema Responsabilității Sociale Corporative (CSR). Deși rămas la acest stadiu, documentul a reprezentat pentru adepții din România ai CSR-ului o bună reprezentare a unei viziuni globale europene. Din păcate, apariția Green Paper-ului nu a fost urmată de constituirea unor instrumente proprii, adaptate situației din Europa.

Din perspectiva acestui document, aria a ceea ce se numește CSR sau RSC cuprinde patru mari zone:

- Angajații: recrutarea forței de muncă, diversitatea în companii, sănătatea și siguranța la locul de muncă, reprezentarea sindicală etc.
- Piața: relația cu furnizorii, clienții și, nu în ultimul rând, cu competitorii
- Mediul: poluarea, utilizarea necontrolată a resurselor etc.
- Comunitatea: dialogul social, parteneriatele pentru dezvoltarea comunităților etc.

Contrar acestei viziuni mult menționate de specialiștii în CSR din România, inițiativele locale privind CSR-ului s-au înscris mai degrabă în zona relației cu comunitatea și cu mediul natural. Uitându-ne peste dezbaterile de pe portalurile românești cu știri din domeniul CSR – www.responsabilitatesociala.ro, www.csr-romania.ro – observăm că mediul de afaceri local a fost interesat cu predilecție de filantropie corporativă, de reducerea consumului de energie și recuperarea deșeurilor de hârtie, de voluntariat și de susținerea unor cauze sociale, și aproape insignifiant de drepturile angajaților, respectarea regulilor competiției ori a drepturilor consumatorilor clienților.

Credem că este necesar să explorăm în ce măsură acest concept de „responsabilitate socială corporativă” este relevant pentru chestiunea integrității în mediul de afaceri și, în același timp, să vedem în ce măsură forma operațională pe care a căpătat-o sprijină dezvoltarea unui sector economic integru. Cu atât mai mult cu cât există din ce în ce mai multe voci din mediul academic și corporativ care acuză că RSC-ul nu este decât o formă de „window dressing”.

Dialogul social – instrument pentru cercetările viitoare

Dialogul social este procesul de negociere prin care diferiți actori sociali ajung la un consens pentru a colabora în elaborarea unor politici și în diferite activități. Dialogul social are loc la nivel sectorial, național și chiar European. Dialogul „bipartit” reunește angajați și angajatori, în timp ce dialogul social „tripartit” implică și guvernul sau reprezentanții ai Uniunii Europene³⁰. Dialogul social este un instrument flexibil care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



permite guvernelor și organizațiilor angajaților, respectiv ale angajatorilor, să construiască o schimbare și să atingă obiective economice și sociale.

Eforturile Transparency International - Romania vizează importanța cooperării între guverne și organizațiile angajaților și angajatorilor pentru a construi progresul social și economic. Dialogul între guvern și cei doi "parteneri sociali" în promovarea consensului și în implicarea democratică a stakeholderilor în domeniul de activitate.

Obiectivele specifice ale dialogului social vizează:

- Dezvoltarea capacității organizaționale a fiecăruia dintre parteneri;
- Promovarea și diseminarea de bune practici românești și europene în domeniul activității specifice, pentru consolidarea dialogului social;
- Dezvoltarea capacității interne a partenerilor sociali de a promova dezvoltarea resurselor umane cu accent pe respectarea normelor de transparență și integritate.

În cadrul proiectului, vor fi promovate semnarea unor pacte de integritate precum și adoptarea unui set de instrumente pentru creșterea interesului angajatorilor față de responsabilitatea socială și față de investiția în resursele umane. În acest fel, factorii relevanți pentru susținerea proiectului vor fi atrași în cadrul activității A3 – se vor crea grupuri de lucru formate din actorii relevanți pentru elaborarea instrumentelor Pactelor de responsabilitate socială și integritate.

Dezbateri publice regionale pe tema responsabilității sociale, a dialogului social, a dezvoltării durabile ca elemente cheie pentru creșterea competitivității și adaptabilității companiilor, angajaților, partenerilor sociali și ai societății civile la standarde europene prin dezvoltarea resurselor umane. Se are în vedere dezvoltarea unui centru de resurse (consultanță și asistență) pentru sprijinirea inițiativelor și a proiectelor care promovează integritatea, responsabilitatea socială, dialogul social și dezvoltarea durabilă a economiei.

Tradiția politică a unei țări are un impact important asupra mediului său instituțional. Guvernele diferă în rolul lor de facilitatori ai schimbării instituționale și efectul pe care îl au asupra practicilor de afaceri. Culturile politice autocratice cărora le lipsește transparența în domeniile unde actorii politici sunt predispuși să încalce domnia legii tind să fie un teren fertil pentru abuzul oficialilor publici, inclusiv pentru corupție. Prin contrast, societățile deschise, cu o cultură politică democratică și un mecanism stabil de limitări și echilibre prin care să fie limitate acțiunile actorilor politici, sunt mai puțin susceptibile acestui tip de abuzuri. Țările mai democratice tind să fie mai puțin corupte, în medie, reși rezultatul este slab și nu este sustenabil în toate specificațiile³¹.

Dar care sunt acele state dispuse să se angajeze în relații economice cu state despre care este un

fapt cunoscut că au un nivel ridicat de corupție în rândul oficialilor publici? Răspunsul îl oferă un studiu coordonat de Alvaro Cuervo- Cazorra³², Associated Professor, Sonoco International Business Department, Moore School of Business care, în lucrarea sa, examinează impactul corupției asupra investițiilor străine directe. El argumentează că rezultatul corupției nu este doar o reducere a investițiilor străine directe (ISD) dar și o schimbare în compoziția țării de origine a investitorului. Prima descoperire este cea conform căreia corupția are drept consecință un nivel al ISD mai scăzut din partea țărilor care au semnat Organizația pentru Cooperare Economică și Convenția de Dezvoltare pentru Combaterea Mitei asupra Oficialilor Publici Straini în Tranzacții Internaționale de Afaceri. Acest fapt sugerează că legile împotriva mituirii dincolo de granițe pot acționa ca inhibitori ai corupției în țări străine. În al doilea rând, corupția rezultă în ISD relativ mari din țări cu nivel ridicat al corupției. Acest fapt sugerează că investitorii care au fost expuși la corupție acasă ar putea să nu se arate reticenți la corupție afară, dar în schimb caută țări unde corupția este prevalentă. În acest context rezultă că, la intrarea pe o piață, străină sau nu, investitorul se poate sau nu să se bucure de încrederea consumatorului bunului. În acest sens își releva importanța componenta de dialog social în elaborarea parteneriatelor cu alte structuri care se bucură de mai mare credibilitate și care au o cunoaștere mai extinsă a nevoilor consumatorilor/ cetățenilor din respective țară.

În ultimele decenii, tendința pentru o implicare mai mare a companiilor private în atingerea unor obiective publice a devenit incontestabilă iar acest fenomen este cu atât mai pregnant în țările aflate în curs de dezvoltare. În aceste țări, companiile sunt obligate nu doar să execute activități ce privesc strict domeniul de interes, ci, în urma confruntării cu incapacitatea guvernelor de a răspunde unor nevoi de bază ale cetățenilor, să participe la umplerea acestui vid. După cum a recunoscut și fostul Secretar General al ONU, Kofi Annan, la momentul lansării UN Global Compact, "când mai mult de un miliard de oameni li se refuză demnitatea umană minimă, afacerile private nu își pot permite să fie percepute ca o problemă". Firmele s-au implicat în activități de interes public și în multe dintre cazuri au depășit limitele filantropiei tradiționale sau ale programelor convenționale de CSR prin plasarea companiilor în roluri cvasi-guvernamentale pentru adoptarea unor măsuri despre bunăstarea publică și furnizarea de servicii sociale. Prin aceste acțiuni companiile private sunt nevoite să coordoneze un set nou de responsabilități familiare mai degrabă guvernelor și organizațiilor non-guvernamentale. În condițiile în care granițele dintre aceste sectoare devin tot mai greu de trasat, cresc și provocările cu care ne confruntăm în eficientizarea dialogului social.

Strategiile de responsabilitate publică pot fi analizate pornind de la două categorii mari:

- Strategii care se concentrează pe *operațiunile centrale* ale firmei
- Strategii care se concentrează pe *operațiunile non-centrale* ale firmei

Companiile care țin seama spre primul tip de strategii vizează problema de bunăstare socială ca parte a modelului lor de afaceri. Putem oferi drept exemplu domeniul utilităților publice, serviciilor de sănătate, educație și securitate. Companiile care urmăresc realizarea unor schimbări prin activitățile lor publice - deși



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



activitățile lor centrale nu sunt corelate cu obiective publice - acționează în acest sens deoarece sunt motivate să sporească valoarea mediului social și politic în care performează.

O altă provocare importantă pentru această abordare, dedicată suplinirii unei nevoi publice, este dependența creată în comunitatea locală. Odată lansate public, angajamentele pot escalada și pot deveni ireversibile. Firmele se confruntă cu un risc reputațional semnificativ dacă se retrag din implicarea într-o inițiativă publică particulară cu implicații în zona reputațională. Mai mult, deoarece această abordare dacă este implementată de firmă în izolare, compania se poate bloca într-o activitate care se bucură de resurse puține, dar care generează rezultate cu valoare limitată pentru zonele înconjurătoare.

Companiile pot depăși acest impas accesând structurile instituționale existente din comunitate sau din rândul ONG-urilor astfel încât inițiativele sociale să poată fi mai rapid incorporate în rutinele și practicile existente, pot să beneficieze de feedbackul celor mai puternici afectați de inițiativele lor și pot câștiga un angajament mai puternic pentru longevitatea operațională.

În consecință, deși caracterul urgent al problemei sociale poate necesita atenția imediată a companiei, cercetarea și implicarea structurilor instituționale și sociale deja existente în comunitate și a ONG-urilor poate spori exponențial eficiența inițiativelor reducând dependența publică față de companie și astfel este redusă și posibilitatea de a crea *elefanți albi*³³.

Ca o modalitate eficientă de mobilizare în vederea realizării dialogului social sustenabil și eficient propunem semnarea unor pacte de integritate. Procesul consultativ prin care vor fi decise direcțiile de acțiune, care sunt acele aspecte care solicită o intervenție imediată și care sunt problemele pentru care se recomandă o abordare susținută va preveni crearea elefanților albi dar și expunerea unei singure companii la un risc major prin estimarea greșită a costurilor intervenției sau prin prearea unui plan de acțiune fără rezultate ca urmare a implicării unor resurse insuficiente.

Adoptarea unui set de măsuri și modalități de creștere a interesului angajatorilor față de responsabilitatea socială și față de investiția în resursele umane va produce urmări pozitive în două planuri: în sens restrâns va fi produsă schimbarea la nivelul angajaților implicați în acțiunile **Centrului de Integritate în Business**; în sens mai larg, ne propunem să participăm la încurajarea unui trend deja existent pentru implementarea cu succes a politicilor etice de integritate în sectorul de business. Actorii relevanți vor fi atrași în cadrul campaniei de informare și conștientizare care va viza promovarea atât a obiectivelor și activităților proiectului, cât și a conceptului de integritate și responsabilitate socială în mediul de afaceri. Vor fi stabilite grupuri de lucru formate din actorii relevanți pentru elaborarea instrumentelor Pactelor de responsabilitate socială și integritate și vor fi promovate Pactele de Integritate realizate în cadrul proiectului.

De asemenea, vor fi organizate dezbateri publice regionale pe tema responsabilității sociale, a dialogului social, a dezvoltării durabile ca elemente cheie pentru creșterea competitivității și adaptabilității întreprinderilor, angajaților, partenerilor sociali și ai societății civile la standarde europene prin dezvoltarea resurselor umane vor releva partenerilor importanța participării lor în calitate de promotori la acțiunile de

creștere a transparenței și integrității în mediul privat. În cadrul acestor reuniuni vor fi discutate beneficiile de imagine și de profitabilitate rezultate din participarea la această inițiativă. Dezvoltarea unui centru de resurse (consultanță și asistență) pentru sprijinirea proiectelor care promovează integritatea, responsabilitatea socială, dialogul social și dezvoltarea durabilă a economiei se dovedește un element esențial în contextual în care societatea din România, aflată, încă, în proces de tranziție la modelul occidental al capitalismului, nu stăpânește mecanisme proprii de analiză a informațiilor privind onestitatea agenților economici, iar încrederea în sectorul privat este șubrezită de evoluția pieței în anii privatizărilor forțate.

FOOTNOTES

1 A se consulta http://www.g20.org/Documents2010/11/seoulsummit_declaration.pdf.

2 "Semnal TI", nr. 2, 2011.

3 Disponibil la http://www.transparency.org/publications/gcr/gcr_2009#dnld

4 http://www.ihs.com/products/global-insight/index.aspx?pu=1&rd=globalinsight_com

5 <http://www.heritage.org/index/>

6 <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>.

7 http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Corporate_Governance/Corporate_Governance_IFC_UNGC.pdf

8 http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Corporate_Governance/Corporate_Governance_IFC_UNGC.pdf, pagina 2.

9 <http://www.bis.org/bcbs/index.htm>.

10 <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105publ366/content-detail.html>.

11 <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.justice.gov.uk/publications/bribery-act.htm>

12 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/section/7>

13 O bună sursă sunt rapoartele PUMA Policy ale OECD. În mod special, Building Public Trust. Ethics Measures in OECD Countries, model care a fost extins și la nivelul mediului de afaceri.

14 A se vedea Muel Kaptein, Ethics Management. Auditing and Developing the Ethical Content of Organizations; Kluwer, 1998. Donald Menzel, Ethics Management for Public Administrators; Sharpe, 2007. R. Jeurissen, Moral Complexity in Organizations; în M. Korthals, R. Bogers (eds.), Ethics for Life Scientists; Springer, 2005. G.J. Rossouw, L.J. van Vuuren, Modes of Managing Morality: A Descriptive Model of Strategies for Managing Ethics; în „Journal of Business Ethics”, vol. 46, 2003.

15 A se vedea cel puțin studiul The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model, semnat de Muel Kaptein și Mark S. Schwartz, în „Journal of Business Ethics”, vol. 77, 2008, nr. 2, pp. 111-127

16 <http://amcor.ro/menu/Etica/Codul-etic-al-profesiei.html>.

17 http://www.ceccar.ro/_b/ro/Codul_etic_2011.pdf.

18 <http://www.cafr.ro/sectiune.php?id=499>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSSRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ROMANIA

- 19 <http://abi.org.ro/cod-etic-abi/>.
- 20 www.oar.org.ro/upload/2005/cod_deontologic_2005.doc.
- 21 http://www.anat.ro/anat/codul_de_etica.html.
- 22 http://www.ccib.ro/Pag-72-Codul_Principiilor_de_Etica_in_Afaceri-ro.htm.
- 23 <http://www.patrosec.ro/download/COD%20DEONTOLOGIC.pdf>.
- 24 <http://www.pimmil.ro/#6>.
- 25 <http://www.ardimet.ro/etic.php>.
- 26 <http://www.anoddd.ro/content.php?pid=223>.
- 27 http://www.sif1.ro/guvernanta_corporativa/Cod_de_etica.pdf.
- 28 www.anrmap.ro/PDF/cod%20etica%20achizitii.doc.
- 29 <http://www.patrosec.ro/download/COD%20DEONTOLOGIC.pdf>.
- 30 <http://www.etuc.org/a/104>
- 31 Botea, Ciprian, INS: În România sunt 26.000 de multinaționale, <http://www.zf.ro/companii/ins-in-romania-sunt-26-000-de-multinationale-6073111/p.776>
- 32 Cuervo-Cazurra, Who Cares About Corruption?, Journal of International Business Studies, Vol. 37, No. 6, Three Lenses on the Multinational Enterprise: Politics, Corruption and Corporate Social Responsibility (Nov., 2006)
- 33 Stakeholderii pot fabrica răspunsuri pornind de la ce consideră ei că ar dori comunitatea să primească. Acest fenomen are ca rezultat "elefanți albi", adică facilități noi care nu reprezintă interesele comunității și nu sunt folosite ulterior.

X. Bibliografie

1. "Semnal TI", nr. 2, 2011.
2. Botea, Ciprian – INS: În România sunt 26.000 de multinaționale; URL: <http://www.zf.ro/companii/ins-in-romania-sunt-26-000-de-multinationale-6073111/p.776>.
3. Bribery Act 2010; URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/section/7>.
4. Building Public Trust. Ethics Measures in OECD Countries; URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/60/43/1899427.pdf>.
5. BURKE, Frances & Mark Blodgett & Patricia Carlson – Corporate Ethics Codes: A New Generations' Tool for Strategic Global Management and Decision-Making; in "International Journal of Value-Based Management", vol. 11, 1998, pp. 201-213.
6. Cod de conduită etică în achiziții publice; Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice (ANRMAP), URL: www.anrmap.ro/PDF/cod%20etica%20achizitii.doc.
7. Codul de conduită profesională; Asociației Consultanților de Management din România (AMCOR), URL: <http://amcor.ro/menu/Etica/Codul-etic-al-profesiei.html>.
8. Codul de etică și de conduită în afaceri; SIF Banat-Crișana, URL: http://www.sif1.ro/guvernanta_corporativa/Cod_de_etica.pdf.

9. Codul de etică; Patronatului Întreprinderilor Mici și Mijlocii Ialomița (PIMM Ialomița), URL: <http://www.pimmil.ro/#6>.
10. Codul deontologic al profesiei de arhitect; Ordinului Arhitecților din România, URL: www.oar.org.ro/upload/2005/cod_deontologic_2005.doc.
11. Codul deontologic; Patronatului Societăților de Securitate (PATROSEC), URL: <http://www.patrosec.ro/download/COD%20DEONTOLOGIC.pdf>.
12. Codul etic al brokerului imobiliar; Asociației Brokerilor Imobiliari (ABI), URL: <http://abi.org.ro/cod-etic-abi/>
13. Codul etic național al profesioniștilor contabili; Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR), URL: http://www.ceccar.ro/b/ro/Codul_etic_2011.pdf.
14. Codul etic; Asociației Naționale a Operatorilor și Distribuitorilor în Dezinsecție, Deratizare și Dezinfecție (ANO-DDD), URL: <http://www.anoddd.ro/content.php?pid=223>.
15. Codul etic; Asociației Române a Distribuitorilor de Metal (ARDIMET), URL: <http://www.ardimet.ro/etic.php>.
16. Codul principiilor de etică în afaceri; Camerei de Comerț și Industrie București (CCIB), URL: http://www.ccib.ro/Pag-72-Codul_Principiilor_de_Etica_in_Afaceri-ro.htm.
17. Codul principiilor de etică profesională; Asociației Naționale a Agențiilor de Turism din România (ANAT), URL: http://www.anat.ro/anat/codul_de_etica.html.
18. Codul privind conduita etică a auditorilor financiari; Camerei Auditorilor Financiari din România (CAFR), URL: <http://www.cافر.ro/sectiune.php?id=499>
19. Corporate Governance. The Foundation for Corporate Citizenship and Sustainable Businesses; URL: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Corporate_Governance/Corporate_Governance_IFC_UNGC.pdf.
20. Country Risk Review; URL: http://www.ihs.com/products/global-insight/index.aspx?pu=1&rd=globalinsight_com.
21. Cuervo-Cazurra, Alvaro – Who Cares About Corruption?; în „Journal of International Business Studies”, vol. 37, 2006, No. 6,
22. DUCU, Cristian – “Jos cu RSC-ul! Sus Etica în afaceri!” Regândind locul RSC în arhitectura organizațiilor; în Borțun, Dumitru (ed.) – Responsabilitatea socială corporativă: de la relațiile publice la dezvoltarea durabilă; SNSPA, București, 2011, pp. 68-83.
23. GARRIGA, Elisabet & Domenec Mele – Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory; în “Journal of Business Ethics”, vol. 53, 2004, pp. 51-71.
24. Global Corruption Report 2009; URL: http://www.transparency.org/publications/gcr/gcr_2009#dnld.
25. HIGGS-KLEYN, Nicola & Dimitri Kapelianis – The Role of Professional Codes in Regulating Ethical Conduct; în “Journal of Business Ethics”, vol. 19, 1999, pp. 363-374.
26. Index of Economic Freedom; URL: <http://www.heritage.org/index/>.
27. International Anti-Bribery and Fair Competition Act Of 1998; URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105pu-bl366/content-detail.html>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

NOTES
