

2.2 Οργανωτική δομή κοινωνικών επιχειρήσεων και εισαγωγή στις αρχές διοίκησης επιχειρήσεων



ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory
“Social Forces”

4.9.2: Design and Development of the Training Material





Περιεχόμενα

1η Ενότητα: Διαχείριση ανθρώπινου Δυναμικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις

- ☐ Το ανθρώπινο δυναμικό στις ελληνικές κοινωνικές επιχειρήσεις
- ☐ Το ανθρώπινο δυναμικό στις βουλγαρικές κοινωνικές επιχειρήσεις

2η Ενότητα: Επιχειρηματική Ηθική στην Κοινωνική Οικονομία

- ☐ Η σημασία της Επιχειρηματικής Ηθικής
- ☐ Πλεονεκτήματα από την εφαρμογή των αρχών της Επιχειρηματικής Ηθικής στο εργασιακό και φυσικό περιβάλλον
- ☐ Άξονες της Επιχειρηματικής Ηθικής
- ☐ Κοινωνικές Επιχειρήσεις & Ηθική Επιχειρηματικότητα

1^η Ενότητα

Διαχείριση ανθρώπινου Δυναμικού
στις κοινωνικές επιχειρήσεις

Το ανθρώπινο δυναμικό στις ελληνικές κοινωνικές επιχειρήσεις (1)

- ❖ Οι κοινωνικές επιχειρήσεις υποχρεούνται σε συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους.
- ❖ Οι Κοιν.Σ.Επ. δύνανται να διαθέτουν:
 - εργαζόμενα μέλη
 - μη εργαζόμενα μέλη
 - εργαζόμενα μη μέλη τα οποία δεν ξεπερνούν το 40% του συνόλου των εργαζομένων τους.
- ❖ Δυνατότητα αξιοποίησης **εθελοντών και μη εργαζομένων**, των οποίων η απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 16 ώρες εβδομαδιαίως.



Το ανθρώπινο δυναμικό στις ελληνικές κοινωνικές επιχειρήσεις (2)

Ανάλογα με την κατηγορία, οι κοινωνικές επιχειρήσεις διαθέτουν συγκεκριμένο αριθμό μελών από ειδικές κατηγορίες πληθυσμού:

Κατηγορία Κοιν.Σ.Επ.	Ποσοστό μελών ειδικών κατηγοριών
Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων	30% (κατ' ελάχιστον) των μελών και των εργαζομένων τους ανήκει υποχρεωτικά σε <u>Ευάλωτες Ομάδες πληθυσμού</u>
Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων	50% (κατ' ελάχιστον) των μελών και των εργαζομένων τους ανήκουν υποχρεωτικά σε κατηγορίες <u>Ειδικών Ομάδων Πληθυσμού</u>

Το ανθρώπινο δυναμικό στις ελληνικές κοινωνικές επιχειρήσεις (3)

Τα μέλη ενός φορέα της Κ.ΑΛ.Ο. που δεν είναι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα στη διανομή των κερδών.

- Εξαιρούνται τα μέλη των Αστικών Συνεταιρισμών του Ν. 1667/1986 (Α' 196), που έχουν αποκτήσει την ιδιότητα του Φορέα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, για τα κέρδη που προκύπτουν από τις συναλλαγές μεταξύ των μελών με το συνεταιρισμό, τα οποία και καλούνται πλεόνασμα.

Κάθε κοινωνική επιχείρηση υποχρεούται, από τη δεύτερη χρήση λειτουργίας της, να παρουσιάζει ετήσια **δαπάνη μισθοδοσίας τουλάχιστον ίση με το 25% του κύκλου εργασιών της προηγούμενης χρήσης.**

- Η υποχρέωση αυτή αφορά επιχειρήσεις με *κύκλο εργασιών και έσοδα επιχορηγήσεων της προηγούμενης ετήσιας χρήσης μεγαλύτερα από το 300% του ετήσιου κόστους μισθοδοτικής δαπάνης ενός υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης, με βάση τον κατώτατο θεσμοθετημένο μισθό χωρίς επιδόματα.*

Το ανθρώπινο δυναμικό στις βουλγαρικές κοινωνικές επιχειρήσεις (1)

Στην **Κοινωνική επιχείρηση Κατηγορίας Α**, κατά την ημερομηνία έναρξης των νόμιμων εργασιακών σχέσεων, **τουλάχιστον το 30%** των ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση (και τουλάχιστον τρία άτομα), θα πρέπει να είναι :

- ☑ Άτομα με μόνιμη αναπηρία
- ☑ Μακροχρόνια άνεργοι που δικαιούνται μηνιαία κοινωνική ενίσχυση
- ☑ Άτομα κάτω των 29 ετών χωρίς προηγούμενη επαγγελματική πείρα
- ☑ Άτομα που στεγάζονται εκτός της οικογένειάς τους
- ☑ Άνεργοι άνω των 55 ετών
- ☑ Άτομα που ανατρέφουν παιδιά με μόνιμη αναπηρία και λαμβάνουν ενίσχυση
- ☑ Άτομα στα οποία έχει επιβληθεί ποινή φυλάκισης για περίοδο όχι μικρότερη των 5 ετών



Το ανθρώπινο δυναμικό στις βουλγαρικές κοινωνικές επιχειρήσεις (2)

- ☑ Άτομα εθισμένα στο αλκοόλ ή τοξικομανείς που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία θεραπευτική αγωγή ή πρόγραμμα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης τα τελευταία δύο χρόνια πριν από την πρόσληψη σε μια θέση εργασίας
- ☑ Άστεγοι
- ☑ Αλλοδαποί στους οποίους χορηγήθηκε άσυλο στη Δημοκρατία της Βουλγαρίας
- ☑ Άτομα στα οποία έχει χορηγηθεί καθεστώς ειδικής προστασίας στο πλαίσιο της διαδικασίας που προβλέπεται από τον Νόμο για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων
- ☑ Άτομα που έχουν πέσει θύματα ενδοοικογενειακής βίας



Το ανθρώπινο δυναμικό στις βουλγαρικές κοινωνικές επιχειρήσεις (3)

Στην **Κοινωνική επιχείρηση Κατηγορίας A+** τουλάχιστον **30 απασχολούμενοι** είναι άτομα από συγκεκριμένες κατηγορίες, όπως αναφέρονται ανωτέρω στην περίπτωση των Κοινωνικών επιχειρήσεων Κατηγορίας A, τα οποία εργάστηκαν στην επιχείρηση κατά τους τελευταίους έξι μήνες.



Το ανθρώπινο δυναμικό στις βουλγαρικές κοινωνικές επιχειρήσεις (4)

Επιπρόσθετα...

- ⇒ Τα **ιδρύματα** που ενεργούν για ιδιωτικό όφελος θα πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον ένα όργανο διοίκησης.
- ⇒ Τα **ιδρύματα δημοσίου συμφέροντος** πρέπει να διαθέτουν δομή διοίκησης δύο επιπέδων, αποτελούμενη από ένα ανώτατο συλλογικό όργανο (διοικητικό συμβούλιο) και ένα διαχειριστικό όργανο (συλλογικό ή μη).
- ⇒ **Μόνο οι ενώσεις έχουν μέλη.**
- ⇒ Οι συνεταιρισμοί είναι υποχρεωμένοι να έχουν **Διοικητικό Συμβούλιο & Συμβούλιο Ελέγχου**.
- ⇒ Οι εξειδικευμένες επιχειρήσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες είναι υποχρεωμένες να έχουν τουλάχιστον έναν **Διαχειριστή**. Μπορούν επίσης να διορίσουν έναν επόπτη για να επιβλέπει τη διεύθυνση της εταιρείας.

2η Ενότητα

Επιχειρηματική Ηθική στην Κοινωνική Οικονομία

Η σημασία της Επιχειρηματικής Ηθικής

Επιχειρηματική ηθική: μια γενικότερη κουλτούρα η οποία θα πρέπει να διαχέεται μέσα από πρακτικές στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, να επικοινωνείται δηλαδή στο προσωπικό και εν συνεχεία να εκδηλώνεται και στο εξωτερικό περιβάλλον.

Στην εποχή της αιφόρου ανάπτυξης, της κλιματικής αλλαγής και της υποβάθμισης του περιβάλλοντος η ανάγκη για εφαρμογή της επιχειρηματικής ηθικής γίνεται πιο επιτακτική.



Πλεονεκτήματα από την εφαρμογή των αρχών της Επιχειρηματικής Ηθικής στο εργασιακό και φυσικό περιβάλλον

- ✓ Ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των υπαλλήλων.
- ✓ Σύσφιγξη σχέσεων μεταξύ της εταιρείας και των πελατών – προμηθευτών της.
- ✓ Ενίσχυση εταιρικής κουλτούρας.
- ✓ Προστασία και διατήρηση της εταιρικής φήμης.
- ✓ Προώθηση του εθελοντισμού.
- ✓ Συνεισφορά στη βιώσιμη ανάπτυξη.
- ✓ Αποτίμηση απολογισμού κοινωνικής υπευθυνότητας.
- ✓ Απόκτηση αξιοπιστίας ως προς τους μετόχους.

Άξονες της Επιχειρηματικής Ηθικής (1)

1. Εταιρική Διακυβέρνηση
2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε)

Οι δύο άξονες της επιχειρηματικής ηθικής μαζί με τη **Βιώσιμη Ανάπτυξη**, αποτελούν τους *τρεις θεμελιώδεις πυλώνες της σύγχρονης επιχειρηματικότητας* η οποία στοχεύει σε βιωσιμότητα για κάθε επιχείρηση που θέλει να αναπτύσσεται σε στέρεο κοινωνικό έδαφος.



Άξονες της Επιχειρηματικής Ηθικής (2)

Εταιρική Διακυβέρνηση

Το σύστημα με το οποίο οι εταιρείες ελέγχονται και επιπλέον συγκεκριμενοποιούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου, των ανώτατων εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, των μετόχων (shareholders) και των λοιπών ενδιαφερομένων (stakeholders), όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές και οι πελάτες.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η ηθική συμπεριφορά μιας επιχείρησης στις σχέσεις της με την κοινωνία. Λόγω του πολυσύνθετου χαρακτήρα της έννοιας δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός σε παγκόσμιο επίπεδο, παρόλο που χρησιμοποιείται ευρύτατα στο δημόσιο διάλογο διεθνώς.

Κοινωνικές Επιχειρήσεις & Ηθική Επιχειρηματικότητα



Οι κοινωνικές επιχειρήσεις αποτελούν τους κατεξοχήν φορείς που ενσωματώνουν τις αρχές της ηθικής επιχειρηματικότητας καθώς ο κύριος καταστατικός σκοπός τους είναι η **επιδίωξη του συλλογικού οφέλους**.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις **εξυπηρετούν σε σημαντικό βαθμό την έννοια της επιχειρηματικής ηθικής:**

- ✓ Τοπική και Βιώσιμη ανάπτυξη.
- ✓ Κοινωνική ενσωμάτωση: Δημιουργία θέσεων εργασίας και προώθηση της επιχειρηματικότητας σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού.
- ✓ Πρόληψη κοινωνικών ανισοτήτων.
- ✓ Ενίσχυση του κοινωνικού ιστού/ συνοχή/αλληλεγγύη και ενδυνάμωση του κοινωνικού κεφαλαίου.
- ✓ Ανάπτυξη δημοκρατικών και συμμετοχικών δομών.
- ✓ Προτεραιότητα στα άτομα και την εργασία έναντι του κεφαλαίου/κέρδους

