

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Marketingo ir prekybos vadybos programa
kodas 62103S117

DOMANTAS ŠIMOLIŪNAS

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

SOCIALINIŲ ĮMONIŲ YPATYBĖS LIETUVOJE

Kaunas 2006

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

DOMANTAS ŠIMOLIŪNAS

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

SOCIALINIŲ ĮMONIŲ YPATYBĖS LIETUVOJE

Darbo vadovas _____
(parašas)

doc. dr. Gintaras Žilinskas
(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2006

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 LENTELĖ Įmonės “Senieji kapsai” finansiniai rodikliai.....	45
2 LENTELĖ Įmonės “Biglis” finansiniai rodikliai.....	48
3 LENTELĖ Įmonės “Atropa” finansiniai rodikliai.....	49
4 LENTELĖ Įmonės “Selita ir Ko” finansiniai rodikliai.....	51
5 LENTELĖ Įmonės Amber Pasta” finansiniai rodikliai.....	52

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 PAVEIKSLAS Įmonės “Senieji kapsai” darbuotojų pasiskirstymas.....	46
2 PAVEIKSLAS Įmonės “Senieji kapsai” tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais.....	47
3 PAVEIKSLAS Įmonės “Biglis” darbuotojų pasiskirstymas.....	48
4 PAVEIKSLAS Įmonės “Biglis” tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais.....	49
5 PAVEIKSLAS Įmonės “Atropa” darbuotojų pasiskirstymas.....	50
6 PAVEIKSLAS Įmonės “Atropa” tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais.....	50
7 PAVEIKSLAS Įmonės “Selita ir Ko” darbuotojų pasiskirstymas.....	51
8 PAVEIKSLAS Įmonės “Selita ir Ko” tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais.....	52
9 PAVEIKSLAS Įmonės “Amber pasta” darbuotojų pasiskirstymas.....	53
10 PAVEIKSLAS Įmonės “Amber pasta” tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais.....	53
11 PAVEIKSLAS Įmonės reorganizavimo procesas.....	55
12 PAVEIKSLAS Pagrindiniai socialinės įmonės statuso privalumai.....	55
13 PAVEIKSLAS Pagrindiniai socialinės įmonės statuso trūkumai.....	56
14 PAVEIKSLAS Darbdavių siūlomi LR Socilainių įmonių įstatymo pakeitimai.....	58

TURINYS

ĮVADAS	5
1. SOCIALINĖS ĮMONĖS – NAUJAS REIŠKINYS LIETUVOJE	6
1.1. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ SAMPRATA	6
<i>Žvelgiant iš socialinio darbo prizmės, vyriausybė turi stiprias pozicijas nustatydamą poreikius, skirsydamą išteklius ir pateikdamą adekvačią socialinę infrastruktūrą vietiniame ir regioniniame lygiuose, kad palengvintų aktyvų socialinių interesų prisijungimą prie vystymosi.</i>	8
1.2. SOCIALINĖS ĮMONĖS EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE	13
1.2.1. Socialinių įmonių modeliai.....	14
1.2.2. Socialinių įmonių kūrimosi ar veiklos teisinio reglamentavimo ypatumų nustatymas Europos Sąjungoje	15
1.3. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS SOCIALINĖSE ĮMONĖS	22
2. LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINIŲ ĮMONIŲ TEISĖS AKTŲ ANALIZĖ	28
2.1. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ KŪRIMOSI PRIELAIDOS LIETUVOJE	28
2.2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ POŽYMIAI.....	33
2.3. DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI SOCIALINĖMS ĮMONĖMS	35
2.4. SOCIALINĖS ĮMONĖS STATUSO ĮGIJIMAS IR NETEKIMAS	37
2.5. VALSTYBĖS PARAMA SOCIALINĖSE ĮMONĖSE.....	39
2.6. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ PELNO APMOKESTINIMAS	41
3. ĮMONIŲ, ĮGIJUSIŲ SOCIALINĖS ĮMONĖS STATUSĄ, FINANSINĖ EKONOMINĖ ANALIZĖ	44
3.1. TYRIMO METODOLOGIJA.....	44
3.2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS ANALIZĖ KAUNO RAJONE	45
3.3. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS	54
IŠVADOS	60
PASIŪLYMAI	60
S U M M A R Y	62
LITERATŪRA	63
1 PRIEDAS	66
2 PRIEDAS	69

IVADAS

Šiuolaikinės rinkos sąlygomis darbas yra vienas iš svarbiausių asmens pragyvenimo šaltinių. Jis daugumai asmenų yra pagrindinė sąlyga, leidžianti patenkinti būtinuosius poreikius. Vis dėl to šiuolaikinės verslo ar darbo rinkos tendencijos lemia tai, kad tam tikros socialinės asmenų grupės yra nepajėgios konkuruoti, kad gautų darbą ar pradėtų verslą, todėl daugumai Europos Sąjungos valstybių tenka prisiimti socialinę atsakomybę ir išspręsti šių asmenų socialines, ypač nedarbo, problemas. Iš pradžių dauguma valstybių minėtas problemas bandė spręsti pasyvaus socialinio aprūpinimo priemonėmis, t. y. mokėdamos pinigines pašalpas, suteikdamos nemokamas maitinimo, apgyvendinimo paslaugas ar teikdamos kitą labdaringą materialią paramą. Tokios socialinės paramos formos tik tiesiogiai patenkindavo kai kuriuos asmens fiziologinius poreikius, tačiau nesugebėdavo išspręsti pagrindinės asmens problemos – nepadėdavo asmeniui įsitvirtinti darbo ar verslo rinkoje kaip lygiaverčiam visuomenės nariui. Pamažu pradėta akcentuoti, kad pagrindinė valstybės pareiga yra ne tiesiogiai patenkinti asmens fiziologinius poreikius, bet sudaryti jam lygias galimybes konkuruoti darbo ar verslo rinkoje. Ši nuostata šiuo metu yra įtvirtinta daugelyje Europos Sąjungos institucijų priimtų dokumentų, todėl valstybės šias nuostatas realizuoja taikydamos aktyvias socialinės paramos formas:

- 1) teikdamos tokias socialines paslaugas, kuriomis siekiama padidinti asmens galimybes konkuruoti darbo rinkoje (reikalingų darbo įgūdžių suteikimas, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir pan.);
- 2) finansuodamos darbo vietas kūrimą ir išlaikymą – taip darbdaviai skatinami priimti darbo rinkoje negalinčius lygiavertiškai konkuruoti asmenis;
- 3) suteikdamos lengvatinėmis sąlygomis subsidijas verslui pradėti.

Viena iš nedarbo problemos sprendimo priemonių bei viena iš valstybės socialinės atsakomybės realizavimo formų – socialinės įmonės kūrimosi skatinimas.

Šio darbo **tikslas** – ištirti socialinės įmonės statusą įgijusių įmonių padėtį Lietuvos rinkoje ir išanalizuoti valstybės paramos pakankamumą šių įmonių veiklai.

Šiam tikslui įgyvendinti yra išskelti tokie **uždaviniai**:

- išaiškinti socialinės įmonės sampratą ir kūrimosi prielaidas;
- išanalizuoti užsienio valstybių patirtį;
- išanalizuoti socialinių įmonių įstatyminę bazę;
- išanalizuoti esamą socialinių įmonių ekonominę padėtį ir plėtros galimybes.

Šiame darbe naudojami **metodai**: mokslinės literatūros bei teisės aktų analizė ir interpretavimas, loginė analizė, apibendrinimo metodai.

1. Socialinės įmonės – naujas reiškinys Lietuvoje

1.1. Socialinių įmonių samprata

Pastaraisiais metais socialinės įmonės didelio susidomėjimo susilaukė visoje Europoje. Jų populiarumą lėmė daugelis veiksnių: globalizacijos procesai, besikeičianti užimtumo strategija Europoje, nuolat augantis ilgalaikių bedarbių skaičius.

Anot R. Vilimienės socialinės įmonės yra pelno siekiančios organizacijos, kartu įgyvendinančios ir socialinius tikslus. Jos jungia socialiai remtinus žmones į bendruomenes socialinei ir ekonominei naudai gauti (Vilimienė, R., 2001, p.15).

Šių įmonių kūrimas sprendžia nemažai problemų. Socialinės įmonės – tai vienas iš darbo užimtumo politikos reguliavimo bei nedarbo mažinimo instrumentų. Kaip ir paprastos verslo įmonės, jos siekia pelno bei dalyvauja rinkoje. Svarbus yra ir socialinis valdymas – socialinės įmonės yra savarankiškos, nuosavybės teise priklausomos ir valdomos dalininkų bei jų atstovo. Gautas pelnas yra perskirstomas kaip dividendai įmonės dalininkams arba panaudojamas bendruomenės labui, socialinių užimtumo įmonių fondams.

Socialinė įmonė – tai verslo įmonė, kuri gauna valstybės paramą. Kaip žinome, kiekvieną verslą reikia planuoti. Planavimas reikalingas tam, kad įmonė galėtų tikslingai veikti, būtų nustatyti prioritetai ir nurodyti keliai įmonės tikslams pasiekti. Planavimas – tai saugus žvilgsnis į ateitį, kuri kupina pavojų. Įmonė savo planuose turėtų numatyti visas veiklos alternatyvas, tų alternatyvų kaštus ir privalumus (Socialinės įmonės įstatymo koncepcija, 2001).

Kadangi socialinės įmonės steigiamos ir jų veikla vykdoma ne vien siekiant pelno, bet ir dėl aiškių socialinių tikslų, šiose įmonėse įdarbinami asmenys, turintys ypatingų sunkumų integruotis į darbo rinką. Kitaip tariant, ieškant būdų pasirūpinti šiais asmenimis bandoma juos sutelkti į bendruomenę bendram tikslui, tai leidžia jiems integruotis į visuomenę, didina motyvaciją dirbti, skatina užsiimti tam tikra veikla (Čepienė, A., 2003, p.8-10).

Sąvoka socialinė įmonė arba socialinė organizacija yra ganėtinai siaura ir sunkiai įtalpinama į apibrėžimą, kuriuo būtų galima ją apibūdinti. Kad įmonė būtų apibrėžta kaip „socialinė įmonė“ ji turi atitikti tokius kriterijus:

- socialinė įmonė yra verslo forma, kad būtų sukurtos darbo vietos žmonėms, turintiems negalią arba dėl kitų priežasčių negalintiems būti konkurencingiems darbo rinkoje;
- tai verslas, kuris orientuotas į prekių ir paslaugų gamybą, kad laikytųsi savo socialinės misijos;
- didžioji jos darbuotojų dalis yra turintys negalią darbuotojai arba asmenys, dėl kitų priežasčių negalintys būti konkurencingi darbo rinkoje;

- visiems darbuotojams yra mokamas rinkos nustatytas atlyginimas pagal atlikto darbo rezultatus, nepriklausomai nuo jų gamybinių pajėgumų;
- galimybės darbui yra vienodos pasiturintiems ir nepasiturintiems darbuotojams. Visi darbuotojai turi vienodas įdarbinimo teises ir įsipareigojimus.

Socialinės įmonės skiriasi nuo likusios socialinės ekonomikos arba trečiojo sektoriaus tuo, kad:

- jos koncentruojasi ties socialinių paslaugų teikimu bendruomenei, arba ties prekių ir paslaugų gamyba, kad būtų sukurtos darbo vietos nepasiturintiems žmonėms.
- jos turi daug tarpininkų.

Socialinė įmonė turėtų būti privati, pakankamai autonomiška, skirta bendro naudojimo prekėms gaminti ir parduoti, turi turėti juridinį statusą kaip ne pelno siekiančios organizacijos ir įtraukti vartotojų, personalo ir bendruomenės dalyvavimą savo veikloje. Jos pajamos turėtų bent jau būti proporcingos atliekamai gamybai.

Skubotas ir paviršutiniškas įstatymų ir duomenų tyrimas apie socialines įmones susiduria su labai didele apibrėžimų įvairove. Pavyzdžiui, Italijoje socialinė organizacija yra siejama su socialiniu kooperatyvu, Jungtinė Karalystė praktiškai šį fenomeną išdalino į daugelį formų, tokių kaip kreditų unijas, darbuotojams priklausantį verslą, kooperatyvus, socialines firmas, tarpininkaujančias įdarbinimo kompanijas, bendruomeninį verslą ir labdaros organizacijas.

Socialinė įmonė siejasi su veiklomis, kuriomis yra užsiimama dėl viešo susidomėjimo, naudojant atitinkamas verslo strategijas. Ji palaiko idėją, jog išvalgumas versle gali būti taikomas bendriems atvejams, kad būtų pasiektas ekonominių ir socialinių išteklių perkėlimas nepasiturinčioms grupėms arba asmenims. Anot *G. Zappala* (2001, p. 43): socialinė organizacija yra galimybė pelno siekiančioms įmonėms maksimizuoti savo su misija susijusius rezultatus, plėtojant naujas įmones arba reorganizuojant veiklas, kad būtų pagerintas ekonominis efektyvumas. Tai siejasi su labai daug veiklų, įtraukiant, socialiai remtinus žmones, kurie padėtų vystyti įmonės veiklą bei didintų jos pelną.

Ekonomikos plėtra ir su ja susijusios veiklos yra puikiai įdiegtos strategijos, kuriomis siekiama socialinės ir ekonominės plėtros organizacijose. Šio tipo iniciatyvų pavyzdžiai būtų vietinės įdarbinimo įmonės, kavinės, restoranai ir savitarnos paslaugos. Nepaisant minimalaus pelno, dėl šių veiklų yra pagerintas priėjimas prie materialinių ir socialinių išteklių individams ir bendruomenei.

Atnaujintas žvilgsnis į socialinę įmonę iš dalies gali būti priskirtas dabartiniams socialinio aprūpinimo sektoriaus pokyčiams, ypač keičiantis politiniam ir organizaciniam paslaugų teikimo bendruomenėse kontekstui. Vieša politinė arena, kurioje atsirado socialinė įmonė ir kurioje veikia socialiniai darbai, yra turbulencinėje būsenoje, kadangi daugelis socialinio aprūpinimo užtikrinimo

priemonių yra draudžiamos arba trukdomos. Kaip pažymi *M. Conside* (2000), pokyčius apima „darbo rinkos restruktūrizavimas ir programos pasikeitimas nuo bendrų vyriausybės sąlygų iki kontraktų sudarymo kryptingumo, privatizacijos ir galios verslo bei pusiau verslo sektoriui suteikimo“. Socialinė įmonė išlaiko galimybę iš naujo pateikti modelį kaip praktiškai pritaikyti socialinę rūpybą, kad būtų sustiprintas jos ryšys su performuota socialinės rūpybos būseną.

Socialinės įmonės atsiradimas gali būti siejamas ir su išteklių apribojimais ne pelno siekiančios bendruomenės paslaugų sektoriuje. Didėjant vyriausybės finansavimui socialinės rūpybos organizacijoms, nebuvo spėjama eiti kartu su šių paslaugų didėjančia paklausa. Kaip naujų valdymo reformų rezultatas, socialinių paslaugų agentūrų finansavimas iš vyriausybės yra vis labiau pririšamas prie paslaugų kontraktų su iš anksto nustatytais paslaugų teikimo rezultatais (*K. Crimeen, L. Wilson, 1997, p. 50*). Šiame finansinio griežtumo ir kontrolės kontekste, socialinė organizacija aprūpina bendruomeninių paslaugų agentūras naujų paslaugų rėmimo alternatyvomis, kurios tiksliai nesiderina su vyriausybinio finansavimo nuorodomis, tokiomis kaip bendrų įmonių kūrimas, kad būtų galima sukurti užimtumo galimybes arba socialinius išteklius.

Kai kurie ne pelno siekiančios bendruomenės paslaugų sektoriaus nariai socialinę įmonę mato kaip „šiek tiek daugiau nei bendruomenės vystymą, tik kitaip pateiktą“, todėl galime daryti išvadą, kad dalyvaujančio vartotojo, socialinių vertybių rėmimas ir įtraukimas, bei socialinio teisingumo laikymasis turėtų būti labai reikšmingas. Taigi socialinė įmonė čia yra matoma kaip pastangos veikti prieš globalizacijos, centralizacijos ir internacionalizacijos jėgas, bei nukreipti jų poveikį vietiniams kontekstams, kur atsiranda galimybė generuoti išteklius skirtingomis priemonėmis ir per finansinius išteklius, tokius kaip partnerystė ir pelno siekiančių socialinių įmonių inicijavimas. Tai reiškia atviras galimybes išteklių negaunančioms organizacijoms.

Verslininkai, kurie kuria socialines įmones, skiriasi savo įsitikinimais dėl vyriausybės vaidmens. Kai kurie palankiau vertina laisvos rinkos būdus, kur vyriausybė turėtų siekti pašalinti biurokratiją ir kontrolę, o taip pat kaip įmanoma labiau leistų verslo veikloms plėstis palankiais sprendimais ir reguliavimais. Kitiems, vyriausybės vaidmuo yra būtinas nustatant ir įgyvendinant standartus, kurie apsaugo ir stiprina teises ir galimybes, bei užtikrina vienodą prieinamumą.

Žvelgiant iš socialinio darbo prizmės, vyriausybė turi stiprias pozicijas nustatydamą poreikius, skirsydama išteklius ir pateikdama adekvačią socialinę infrastruktūrą vietiniame ir regioniniame lygiuose, kad palengvintų aktyvų socialinių interesų prisijungimą prie vystymosi.

Taigi, kad klestėtų socialinės įmonės, reikia didesnės vyriausybės paramos. Joms reikia lanksčios ir atviros vyriausybės, kuri palaikytų įvairovę, o ne vienodumą. Kaip rodo *M. Conside* (2000) tyrimai ir eksperimentai – didelė institucinių sprendimų įvairovė priklauso vyriausybės atsakomybei (*M. Conside, 2000, p. 305*).

Palaikant geresnį verslo vaidmenį paslaugų teikimo sferoje, kai kurie apie verslą kalba kaip apie homogenišką vienetą. Šis stereotipas ignoruoja sektoriaus įvairovę, kurią sudaro didelės bendros organizacijos, motyvuojamos didelio pelno, o taip pat įvairaus dydžio verslas skirtinguose sektoriuose, kovojantis už išlikimą. Daugelis verslų veikia dominuojančiu būdu ir kategoriškai nepriima teiginio, kad „daryti gerai“ ne visada yra naudinga, kalbant apie pelną. Taigi reikia labai daug darbo, kad būtų sukurta efektyvi verslo ir bendruomenės partnerystė, o vyriausybė turėtų tai skatinti, pavyzdžiui, atlikdama mokesčių reformas, kad palengvintų verslo plėtrą socialinėje įmonėje.

Socialinė įmonė pabrėžia „bendruomenę“ kaip išteklių ir intervencijos vietą. Jos šalininkai siekia socialinės ir ekonominės bendruomenės erdvės pripažinimo ir vystymo, bei trokšta, kad visuomenė žintų mažų bendruomenių priklausomybę (*R. Simons, 2001, p.15*). Nepasikliaudamos vien tik ekspertais ir profesionalais, jos siekia, kad bendruomenė būtų įtraukta į ekonominės plėtros veiklas.

Anot *B. Jordan (2002)* socialinė įmonė negali klestėti be stiprios institucinės bazės, kurią teikia bendruomeninių paslaugų nevyriausybinių organizacijos (svarbi trečiojo sektoriaus dalis). Žmonės versle, specialistai, savanoriai ir vietinės bendruomenės visada dirbo kartu kūrybingai, teikdamos paslaugas ir programas, palaikydamos ir lobistiškai išsikovodamos pokyčius, veikdamos kaip stebėtojai ir kovodamos su vyriausybe dėl neteisingos politikos ar praktinio jos pritaikymo. Kai kurie socialinės verslininkystės gynėjai yra linkę to nepastebėti, ir kritikuoti socialinės rūpybos priklausomybę. Nors pozityvus socialinės įmonės aspektas yra ilgalaikių rezultatų akcentavimas individams, grupėms ir bendruomenei, atsiranda pavojus, kad tai gali palikti spragų trumpalaikiuose veiksmuose ir sukurti stiprius suvaržymus nedidelėms organizacijoms.

Dauguma socialinės organizacijos šalininkų tiki, kad jie gali nutraukti socialinės rūpybos priklausomybės ratą. Nors bandymai patobulinti individualias socialines ir ekonomines sąlygas yra sveikintini.

Svarbu nuspręsti, ar sąvoka socialinė įmonė yra tinkama apibūdinti veiklas, su kuriomis ji yra siejama. Viena vertus, sąvoka socialinė įmonė, kaip socialinis kapitalas, gali būti matoma kaip strateginis įrankis, kuris nukreipia dėmesį į socialinės sferos produktyvumą. Ji plėtoja požiūrius, kurie tradiciškai siejami su verslo sektoriumi, kad būtų galima atpažinti daugelio paslaugų sektorių kūrybiškumą ir verslumo kriterijų. Taip pat yra metamas iššūkis vyriausybei, verslo ir bendruomeninių paslaugų sektoriaus atskyrimui ir perkeliamas dėmesys į kiekvieno iš jų sugebėjimus ir atsakomybę prisidedant prie bendruomenės gerovės. Kita vertus, socialinės įmonės sąvoka netinka daugeliui ne pelno siekiančio sektoriaus organizacijų, ypač toms, kurios siekia išlaikyti atstumą tarp pasaulinės komercinės rinkos ir pelno. Socialinė įmonė gali būti artimai siejama su naujojo liberalizmo politine srove ir todėl gali siekti socialinių pokyčių rėmimo

vietiniame, instituciniame ir struktūriniame lygyje. Taip pat ji gali būti matoma kaip vyriausybės atsakomybės perkėlimas iš socialinių prekių ir paslaugų į verslo arba bendrą sektorių (*P. Crofts, M. Gray, 2001, p. 148-150*).

Induktyvios analizės procese yra išskiriami keturi etapai, siekiant surinkti duomenis, padėsiančius suprasti marketingą, siejamą su įmonės veikla bei žmogiškaisiais ištekliais socialinės įmonės kontekste (*D. Smallbone, 2001, p. 134-136*):

1 etapas: galimybių nustatymas.

Galimybių nustatymas yra pripažintas esminiu verslininkystės procese, ir jam buvo skirtas ypatingas dėmesys marketingo literatūros šaltiniuose. Teigiama, kad organizacijoms rinkodaroje taikant verslumo būdą yra lengviau nustatyti ir iširti galinčias iškilti galimybes ir grėsmes. Viena pagrindinių paskatų įkurti socialinę įmonę arba dalyvauti tokios įmonės veikloje yra ta, kad nustatydami spragas paslaugų teikimo procese, o kartu ir nepatenkintus socialinius poreikius, verslininkai savo varomąją jėgą laiko kūrimo ir vystymosi procesą. Kartu su tradiciniais arba į pilną orientuotais verslininkais, nepatenkintų socialinių poreikių nustatymas ir ištyrimas yra pagrindinis motyvacijos šaltinis tiems, kurie įsitraukia į socialinės įmonės kūrimą ir valdymą. Socialinės įmonės yra siejamos su troškimu paveikti pokyčius ir pamatyti skirtumus, patenkinti vietinius poreikius ir išspręsti socialines problemas. Šios priežastys buvo pakartotinai nustatomos kaip pagrindiniai motyvaciniai faktoriai socialinėms įmonėms kurtis ir augti. Kartu su į pilną orientuotomis organizacijomis, socialinės įmonės yra aktyviai įtraukiamos į galimybių nustatymą ir tyrimą, išsiaiškinant nepatenkintus socialinius poreikius. Tačiau kita vertus, reikėtų nepamiršti, kad socialinės įmonės yra suvaržytos ir gali nustatyti ir patenkinti tik vietinius socialinius poreikius.

2 etapas: pastangos versle.

Antra svarbi tema, „verslininkystės pastangos“, kurios yra nustatytos kaip būtinos verslo įmonių augimui ir plėtrai. Kadangi būtent verslininkystės pastangomis atskleidžiama kaip sąsaja su socialinių įmonių kūrimu ir ilgalaikiu vystymusi.

Šalia tokių pastangų aspektų, kuriuos apibūdino (*Carson ir kiti, 1995, p.59-65*) – energija, uolumas, atsidavimas, ryžtingumas, atkaklumas, galimybės ir akcentai, pademonstruoti verslininko arba valdymo komandos – gauti rezultatai parodo, kad socialinių organizacijų kūrėjai turi savybes, kurias reikia išlaikyti antrepreneriškai pozicijai viso jo gyvavimo ciklo metu. Taip pat buvo nustatyta, kad dalyvaujančiose socialinėse įmonėse, jų steigėjų tarpusavio ir žmonių valdymo įgūdžiai, valdymo komandos ir savanoriai taip pat yra labai svarbūs.

3 etapas: verslo organizacinė kultūra.

Verslo kultūra yra būtina, jei įmonės nori nustatyti ir panaudoti galimybes, išlikti lanksčiomis dinaminėje aplinkoje ir sėkmingai konkuruoti su didesnėmis organizacijomis. Ypač buvo teigiama, kad jei organizacijos savo rinkodaroje taikys verslumo būdą, jos turi apimti su

verslu siejamą organizacinę kultūrą. Dėl šios priežasties socialinių įmonių kultūra yra nustatyta kaip aukščiausia vertybė. Kadangi daugelyje socialinių įmonių įsigalėjusi kultūra prisidėjo prie marketingo iš verslo perspektyvos.

4 etapas: tinklai ir tinklų kūrimas.

Tinklai yra pripažinti kaip svarbi antrepreneriško marketingo priemonė, o tinklų kūrimas buvo apibūdinamas kaip būtinas antrepreneriško marketingo sugebėjimas. Labai svarbus momentas yra tinklai ir tinklų kūrimas socialinėse įmonėse. Daugeliui socialinių įmonių tinklai ir tinklų kūrimas yra labai svarbus dėl tokių priežasčių, kaip įgijimas informacijos apie klientus ir rinką; galimybių nustatymas ir susipažinimas su galimais finansavimo šaltiniais. Kadangi tinklai, į kuriuos socialinės įmonės yra įsijungusios, turi sužinoti apie vietines sąlygas ir padėti joms nustatyti vietinius socialinius poreikius, kurie nebuvo patenkinti, bei pagelbėti vystant ryšius tarp pačių socialinių įmonių.

Teigiama, kad nedidelės socialinės įmonės kuria pasitikėjimą ir patikimumą sąveikaudamos su savo tinklo nariais. Kadangi socialiniai poreikiai dažniausiai yra nukreipiami socialinėms įmonėms, galima teigti, kad tinklų kūrimas socialinėje įmonėje yra svarbus kuriant pasitikėjimą ir patikimumą, kuris yra būtinas, ypač vietiniu mastu, kad bendruomenė būtų skatinama remti jų veiklas.

Taigi aukščiau pateiktos pagrindinės temos parodo, kad socialinės įmonės taiko savo marketinge verslumo būdą. Socialinėms įmonėms reikia didelių pastangų, kadangi esant nepakankamai išteklių įmonėms, kurios taiko marketingą, jos dar turi susidoroti su socialinėmis problemomis, atsiradusiomis dėl šio išskyrimo. Kalbant apie verslo organizacijų kultūrą, galima teigti, kad pačioje aktyviausioje socialinėje įmonėje turi būti „atvira“ ir „kūrybinga“ kultūra. Vis dėlto, priešingai nei pelno siekiančios organizacijos, kolektyvinė struktūra ir socialinių organizacijų pobūdis parodo, kad tik keletas įmonių steigėjų yra patenkinti, kad yra pripažįstami kaip „socialiniai verslininkai“, kurie veda savo organizaciją link jos tikslo. Tai labiau reiškia, kad daugelio socialinių organizacijų kolektyvinė prigimtis nėra patogi apibūdinant organizacijos pasiekimus individualiame lygyje (*D. Stokes, 2002, p. 397*).

Tačiau priešingai nedidelėms į pilną orientuotoms firmoms, kurios gali būti apibūdinamos kaip aptarnaujančios vietinės rinkos poreikius ir tam tikrą nišą, socialinėms organizacijoms adresuojami poreikiai ir veiklos, kuriomis jos užsiima, yra apribotos iki vietinio masto, dažnai iki bendruomenės lygio. Socialinės organizacijos nustatytos galimybės ir tinklai, kuriuose jos veikia, yra išdėstyti vietiniame, dažnai bendruomenės lygyje. Viena iš vietinio socialinių organizacijų įsitvirtinimo priežasčių yra ta, kad daugelis steigėjų gyvena teritorijoje, kurioje jie nustatė nepatenkintus socialinius poreikius. Antra priežastis siejasi su socialinių poreikių tipų suvokimu, kurie yra adresuojami socialinei įmonei. Taigi yra būtina naudoti vietinius tinklus, kad būtų

sukurtas patikimumas, ir pritraukta vietinė bei bendruomenės parama ir įsitraukimas į socialinių įmonių darbą.

Socialinės įmonės kūrimo pradžia – verslo plano sudarymas. Verslo planas yra socialinės įmonės veiklos orientyras 3-5 metams. Jame numatoma veiklos kryptis turi būti tiksli ir aiški, suprantama potencialiems investuotojams, kreditoriams ir kitiems verslo partneriams. Verslo planą turėtų sudaryti socialinės įmonės steigėjas, kuriam gali padėti atitinkami specialistai arba steigėjo įgaliotas asmuo – konsultantas. Konkretus verslo plano sudarymas priklauso nuo socialinės įmonės tikslo, planavimui skirto laikotarpio, vadovo ir darbuotojų kompetencijos, jų žinių, patirties ir kitų veiksnių.

Verslo plano struktūra priklauso nuo daugelio aplinkybių: verslo idėjos, tikslo, projekto sudėtingumo, socialinės įmonės dydžio ir pan. Tačiau jame turėtų atsispindėti tokios pagrindinės verslo plano dalys: socialinės įmonės steigimo idėja, įmonės steigėjai, įmonės charakteristikos, rinkos įvertinimas, konkurencinė analizė, marketingo planas, organizacinis planas, finansinis planas.

Reikėtų plačiau panagrinėti kiekvieną iš verslo plano dalių.

1. Įmonės steigimo idėja. Gera verslo idėja – tai idėja, atitinkanti vartotojų poreikius, norus, tai numatomo gaminti/teikti produkto/paslaugos reikalingumas, kaina, rinkos faktoriai. Naujų idėjų šaltiniai gali būti: verslo partneriai, publikacijos, prekių parodos ir mugės, specialistai, konkurentai ir pan. Rengiant verslo planą, reikėtų nuolat savęs klausti: „ar ši verslo idėja racionali?“ Jeigu kyla abejonių, idėją reikia nedvejotant keisti.
2. Įmonės steigėjai. Tai įmonę steigiantys asmenys, jų stipriosios ir silpnosios pusės, profesinis pasirėngimas, vadybiniai sugebėjimai. Kitaip tariant, įmonės steigėjas ar steigėjai turėtų gebėti panaudoti turimas profesines žinias, savo asmenines savybes, kurdami įmonę turėtų mokėti bendrauti, suprasti ir motyvuoti darbui būsimus socialinės įmonės darbuotojus, gebėti koordinuoti ir integruoti būsimos socialinės įmonės interesus ir veiklą.
3. Įmonės charakteristika. Šioje dalyje trumpai apibūdinama socialinė įmonė, pateikiamos tos verslo šakos, kuriai ji priklauso, plėtros tendencijos, perspektyvos, įmonės nuosavybės forma, jos juridinis statusas. Aprašoma įmonės vieta tarp kitų įmonių, jos geografinė padėtis siejama su verslo sumanymo idėja.
4. Rinkos įvertinimas. Tai prekės pasiūlos ir paklausos analizė, nustatanti prekių pardavimo apimtį natūriniais vienetais. Nuo teisingo šio rodiklio apskaičiavimo priklauso tolesni skaičiavimai, susiję su organizacine įmonės struktūra, žaliavų ir medžiagų naudojimu, darbuotojų skaičiumi, finansinių įdėjimų apimtimi. Būtina rinkos prognozė, kurią sudaro potencialių vartotojų nustatymas, pirkėjų pajamų lygio nustatymas, jų biudžeto išlaidų

struktūra, infliacijos sparta, anksčiau pirktos analogiškos prekės, pardavimų apimtys ir apytikslės kainos, už kurią pirkėjai galės įsigyti prekių, prognozė.

5. Konkurencinė analizė. Vertinant konkurentus, reikia įvertinti jų produkcijos privalumus ir trūkumus. Būtina išnagrinėti konkurentų prekių pardavimo apimtį, jų produkcijos kokybę, pagrindines technines charakteristikas, kainas, kainų politiką, tiekimo ir realizavimo sistemą.
6. Marketingo planas. Marketingo plano dalyje reikėtų išanalizuoti visas priemones, skatinančias naudotis įmonės paslaugomis arba raginančias pirkti jos prekes, t.y. numatyti reklamą (spauda, reklaminiai lapeliai siūlant asmeniškai); produkcijos platinimo metodus, skirstymą į pardavimo vietas; aptarnavimo organizavimą; kelius, kuriais paslaugos/prekės pateks pirkėjams/vartotojams; visuomeninės nuomonės formavimą apie įmonę ir jos produkciją.
7. Organizacinis planas. Reikia pateikti gamybos valdymo organizacinę schemą, kurioje apibrėžiama darbuotojų ir tarnybų sudėtis, jų tarpusavio sąveika, numatoma veiklos koordinacija ir kontrolė, keitimasis informacija. Pristatoma valdymo grupės sudėtis, atsakomybė, išsilavinimas, profesinis pasirengimas, aptariamoms aukščiausios valdymo grandies apmokėjimo sąlygos.
8. Finansinis planas. Šioje dalyje pateikiamas investicijų planas, apyvartinis planas, perspektyvinis planas 3 metams, likvidacinis planas.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinė įmonė atsirado kaip svarbus aspektas moksliniuose debatuose dėl socialinės rūpybos ateities tiek nacionaliniame, tiek tarptautiniame lygiuose. Socialinė įmonė yra ir visada buvo socialinio darbo verslas, kadangi ji siejasi su veiklomis, per kurias yra integruojami socialiniai ir ekonominiai tikslai, siekiant bendruomeninės gerovės.

1.2. Socialinės įmonės Europos Sąjungos valstybėse

Socialinės įmonės veikia beveik visose Europos šalyse ir jų vis daugėja, bet jų teisinis apibrėžimas ir atitinkamų teisinių sistemų pripažinimas yra visiškai skirtingas daugelyje Europos šalių. Dar labai svarbu yra tai, kad socialinės įmonės yra kuriamos ir vystomos, kad būtų sureaguota į tam tikrus socialinius ir ekonominius poreikius ir kartais yra inicijuojamos politinių jėgų. Socialinių įmonių įstatymiškas apibrėžimas turėtų palengvinti jų kaip tam tikrų teisinių vienetų pripažinimą ir dėl to turėtų būti paprasčiau kurti būtent joms skirtas programas ir veiklos priemones.

1.2.1. Socialinių įmonių modeliai

Socialinių įmonių idėja pirmiausia buvo įgyvendinta Prancūzijoje. Tokias įmones valstybė oficialiai pripažino 1980 metais. Ši idėja pamažu persikėlė į kitas Europos Sąjungos valstybes: Belgija, Ispanija, Italija, Portugalija, Švedija, Liuksemburgą, Airiją ir Didžiąją Britaniją. Europos Sąjungos valstybėse veikia apie 900 tūkst. socialinių įmonių, kurių pagaminta produkcija ar suteiktos paslaugos sudaro beveik 10 proc. bendrojo valstybinio produkto, o jose dirba 10 proc. visų darbuotojų. Socialinės įmonės kūrimas yra ekonominiu požiūriu veiksminga nedarbo problemos sprendimo priemonė: statistiniai tyrimai rodo, kad vieno bedarbio išlaikymas biudžetui kainuoja penkis kartus brangiau nei vienos darbo vietos rėmimas socialinėje įmonėje. Šis skaičius beveik vienodas visose Europos Sąjungos valstybėse.

Specialius teisės aktus, reglamentuojančius socialinių įmonių veiklą turi nemažai šalių: Belgija, Italija, Prancūzija, Vokietija, Portugalija ir kt. Belgijoje socialinės įmonės samprata buvo įtvirtinta 1995 metais, akcentuojant dvigubus tikslus – siekiant ne pelno siekiančios organizacijos veikla geriau apibrėžti finansines procedūras, derinant jas su organizacijų tikslais. Įstatymas pirmiausia skirtas toms organizacijoms, kurios labiau siekia socialinių nei pelno tikslų. Socialinės įmonės paprastai nesiskiria nuo kitų įmonių. Bet kokios egzistuojančios įmonės gali įgyti socialinės įmonės statusą, jeigu jos tenkina kai kuriuos reikalavimus ir sugeba įveikti rinkos sąlygomis atsirandančias problemas.

Skirtingose valstybėse yra steigiami labai įvairūs socialinių įmonių, kurios siekia pelno, modeliai bei formos. Atsižvelgiant į pagrindines tendencijas, galima išskirti du modelius:

Pirmojo modelio socialinės įmonės – tai tokios komercinės įmonės, kuriose dirba teisės aktais nustatytas darbo rinkoje remtinų asmenų skaičius. Kad darbdavius paskatintų įdarbinti darbo rinkoje pažeidžiamus asmenis, valstybė socialinės įmonės statusą įgijusioms komercinėms įmonėms suteikia subsidijų darbo vietai steigti ar įrengti arba kompensuoja darbo rinkoje remtinam asmeniui mokamą darbo užmokestį (arba tam tikrą jo dalį).

Antrojo modelio socialinės įmonės – tai darbo ar verslo rinkoje negalinčių konkuruoti asmenų bendrai įkurta komercinė įmonė, kuri siekia dviejų pagrindinių tikslų: pelno ir socialinių savo narių poreikių patenkinimo. Kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse socialinės įmonės – tai įprastos komercinės įmonės, tačiau daugelyje valstybių socialinės įmonės pripažįstamos kaip atskira speciali komercinės įmonės rūšis. Šiuo modeliu labiau siekiama ne finansiškai skatinti priimti į darbą darbo rinkoje remtinus asmenis, bet pagal Europos Sąjungos politikos ir teisės nuostatas sudaryti remtiniams asmenims lygias galimybes konkuruoti verslo ar darbo rinkoje. Antrojo modelio pagrindinės valstybių taikomos priemonės yra šios:

1. Gražintinos paskolos socialinei įmonei įsteigti teikimas lengvatinėmis sąlygomis asmenims, kurie kitaip negali gauti paskolos verslui pradėti, t. y. negali naudotis valstybėje funkcionuojančios bankų sistemos paslaugomis.
2. Socialinės įmonės kūrimosi ar veiklos teisinio reglamentavimo ypatumų nustatymas: tai – specialaus analizuojamų įmonių statuso sukūrimas, kad būtų pašalintos kai kurios finansinės, organizacinės bei teisinės kliūtys šioms įmonėms įsteigti, bei sudarytos sąlygos įkurtai įmonei siekti socialinių tikslų savo narių socialinių poreikių užtikrinimo.

Daugelyje valstybių gražintinas paskolas socialinei įmonei įsteigti teikia specialiai įkurti fondai. Šiuos fondus gali steigti įvairūs asmenys. Kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse tuo rūpinasi pati valstybė ar tam tikros atskiros valstybės institucijos. Šie fondai veikia visoje valstybėje. Kai kuriose Europos Sąjungos šalyse tokie fondai yra kaip atskiri privatūs juridiniai asmenys, įkurti bendra valstybės ir bendruomenės arba tiesiog tik privačių asmenų iniciatyva. Šių fondų lėšos, iš kurių yra teikiamos minėtos lengvatinės paskolos, taip pat gali būti formuojamos įvairiai: iš valstybės subsidijų, tam tikrų fondų dotacijų ar privačių asmenų įnašų. Būtina nurodyti daugumai Europos Sąjungos valstybių narių būdingą tendenciją: tokių fondų lėšas papildo ir socialinių įmonių, įkurtų iš suteiktų paskolų, mokami mokesčiai (yra nustatyta, kad socialinė įmonė privalo tam tikrą gauto pelno procentą mokėti lengvatines paskolas socialinėms įmonėms įkurti teikiantiems fondams). Taip pat svarbu tai, kad daugelyje valstybių tokie fondai teikia ne tik lengvatines paskolas, bet taip pat ir kai kurias socialines paslaugas, kurios suteikia galimybę socialinę įmonę įkuriantiems asmenims užtikrinti sėkmingesnę jos veiklą, t. y. dažniausia organizuoja mokymus, per kuriuos suteikiama asmenims reikalingų profesinės kvalifikacijos ir verslo žinių. Taigi tokių fondų tikslinėms įmonėms lengvatinės paskolos suteikimas padeda įgyvendinti du tikslus: sukuria darbo vietas ir moko valdyti verslą.

1.2.2. Socialinių įmonių kūrimosi ar veiklos teisinio reglamentavimo ypatumų nustatymas Europos Sąjungoje

Formuojant specialų įmonių statusą, t. y. nustatant jų reglamentavimo ypatumus, išskiriami keturi pagrindiniai bruožai, kurie skiria socialinę įmonę nuo įprastos komercinės įmonės:

1. Įmonės valdymas.
2. Įmonės pelno skirstymas ir rezerviniai fondai.
3. Trečiųjų asmenų dalyvavimas įmonės veikloje ir valdyme.
4. Mokesčių lengvatos.

Įmonės valdymas. Socialinės įmonės dažniausiai vadovaujasi tokiais principais:

- a) Lygybės principu „Vienas narys – vienas balsas“;

- b) „Atvirų durų“ principu;
- c) Teritoriniu principu (Graikijoje).

Įprastose komercinėse įmonėse valdo, t. y. priima sprendimus dėl įmonės veiklos, įmonės pelno panaudojimo ir pan., akcininkai – asmenys, kurių indėliais (investicijomis) remiantis įsteigta komercinė įmonė arba atliekama jos veikla. Paprastai akcininkai gali dalyvauti įmonės valdyme pagal savo indėlio dydį, t. y. jeigu akcininko indėlis sudaro 51 proc. įmonės kapitalo, tai jis ir turi teisę į sprendžiamąjį balsą. Socialines įmones įkuria asmenys, kurie neturi daug pajamų. Valdant tokią įmonę pagal tuos pačius principus, kaip yra valdoma įprasta komercinė įmonė, iškyla rizika, kad toks asmuo gali būti nušalintas nuo įmonės valdymo, jeigu atsiras turtingų indėlininkų. Pavyzdžiui, vienas iš socialinę įmonę įsteigusių asmenų gali padidinti savo indėlį ir taip nulemti, kad socialinės įmonės veikla tenkintų tik jo interesus. Tada iškyla grėsmė, kad socialinė įmonė sieks tik pelno ir nebesieks kito pagrindinio tikslo – patenkinti kitų socialinę įmonę įkūrusių asmenų socialinius interesus.

Dažniausiai socialinės įmonės yra valdomos pagal principą „vienas asmuo – vienas balsas“. Socialinę įmonę įkūrė ar į ją investavę asmenys, kurie ir tiesiogiai dalyvauja jos vykdomoje veikloje (teikia paslaugas ar gamina prekes), turi po vieną balsą, nesvarbu, kiek jie yra investavę į šią įmonę. Taip yra užtikrinama, kad kiekvienas socialinės įmonės narys būtų pilnateisis narys, nesvarbu, kokia jo turitinė padėtis, o įmonė, kurią demokratiškai valdo lygiateisiai nariai, visada sieks vieno iš pagrindinių jos įkūrimo tikslų – patenkinti įmonės narių socialinius interesus. Šis principas yra taikomas visose Europos Sąjungos valstybėse, kuriose veikia analizuojamas socialinės įmonės modelis. Vis dėlto yra pastebėta, kad kartais toks socialinės įmonės valdymo principas gali sukelti kai kurių pavojų: gali iš dalies pažeisti asmens nuosavybės teises, mažinti asmenų suinteresuotumą daugiau investuoti arba net sudaryti sąlygas piktnaudžiauti daugumai mažesnius indėlius turinčių įmonės narių. Todėl įvairiose valstybėse gali būti nustatomos įvairios šio principo išimtys. Viena iš dažniausiai nustatomų išimčių yra ši: tam tikromis sąlygomis socialinės įmonės nariams, kurių indėlis, palyginti su kitų įmonės narių indėliais, yra labai didelis, suteikiama teisė turėti daugiau nei vieną balsą. Vis dėlto būtina pastebėti, kad visose valstybėse, kuriose taikoma tokia šio principo išimtis, yra nustatomos tam tikros ribos, kurios užtikrina, kad joks įmonės narys neįgytų sprendžiamąjo balso teisės. Kitaip tariant, nustatomas toks didžiausias balsų, galimų suteikti vienam įmonės nariui, skaičius, kuris nesukeltų rizikos demokratiniam socialinės įmonės valdymui.

Kitas svarbus įmonės valdymo principas – tai „Atvirų durų“ principas, kuris leidžia į socialinės įmonės veiklą ir valdymą laisvai įsitraukti bet kuriam darbo rinkoje pažeidžiamam asmeniui. Taip pat bet kuris socialinės įmonės steigime dalyvavęs narys gali bet kada pasitraukti iš socialinės įmonės. Vis dėlto, jei nariai masiškai išeitų, įmonė patirtų krizę, todėl kai kuriose šalyse

imtasi teisinio reguliavimo ribų. Pavyzdžiui, Graikijoje yra nustatyti apribojimai: žemės ūkio socialinėse įmonėse negalima išeiti per pirmus finansinius metus.

Teritorinis principas taikomas Graikijos valstybėje. Jis neįteisintas įstatymiškai, bet įteisintas pagal kooperatyvų struktūrą. Iš tiesų Žemės ūkio kooperatyvų įstatymas numato tris kooperatyvo lygius:

- „pirmos eilės“ kooperatyvai sudaryti iš individų ir gali kooperuoti tik mieste;
- „antros eilės“ kooperatyvų pagrindas – „pirmos eilės“ kooperatyvai, esantys viename regione (toks kooperatyvas regione gali būti tik vienas);
- „trečios eilės“ kooperatyvų pagrindas – „antros eilės“ kooperatyvai; šalyje gali būti tik vienas toks kooperatyvas, jis gali būti vadinamas asociacijos konfederacija arba nacionaline asociacijos konfederacija.

Tokiais principų taikymo apribojimais siekiama išvengti įmonių koncentracijos, susijusios su įmonės valdymu, sprendimų priėmimu ir jų darbuotojų išlikimu.

Įmonės pelno paskirstymas. Kadangi socialinė įmonė yra įsteigiama tik su kitų narių (fondų, valstybės institucijų ir pan.) pagalba, valstybė pasilieka sau teisę kištis į įmonės valdymą teisės aktų nuostatomis ir taip riboti indėlininkų nuosavybės teises. Valstybė turi užtikrinti, kad socialinė įmonė sieks savo socialinio tikslo patenkinti savo narių socialinius interesus, o pelno paskirstymo reguliavimas šiuo atveju yra efektyviausia priemonė. Todėl socialinės įmonės privalo teisės aktais nustatyti pelno dalį skirti: įmonės rezerviniams fondams papildyti (kad būtų užtikrintas ilgesnis socialinės įmonės egzistavimas); įmonės narių socialinėms reikmėms finansuoti (tuo stengiamasi užtikrinti, kad socialinė įmonė siektų tenkinti jos narių socialinius interesus).

Trečiųjų asmenų dalyvavimas įmonės veikloje ir valdyme. Kad sustiprėtų socialinės užimtumo įmonės padėtis rinkoje, tenka sudaryti galimybę investuoti kapitalą į socialines įmones ir tiems asmenims, kurie savo darbu neprisidės tiesiogiai prie įmonės vykdomos veiklos. Tretiesiems asmenims yra leidžiama dalyvauti socialinės įmonės valdyme, jiems yra suteikiamas tam tikras balsų skaičius, proporcingas jų indėliui, bet yra nustatomas didžiausias tretiesiems asmenims galimų suteikti balsų skaičius, kad įmonė būtų valdoma demokratiškai. Socialinėms užimtumo įmonėms tai pat yra taikomos mokesčių lengvatos, kurių sistema priklauso nuo valstybės nacionalinių socialinės - ekonominės aplinkos, kurioje veikia socialinės įmonės, ypatumų.

Neįgaliesiems ir kitiems riboto darbingumo asmenims socialinė įmonė turi reikšti:

1. Priklausomybę grupei, turinčiai bendrų poreikių. Tai galimybė bendradarbiaujant su kitais išsiaiškinti savo poreikius ir surasti būdą juos patenkinti. Šis apibūdinimas taip pat išryškina socialinių įmonių skirtumus pagal tai, kiek juose akcentuojamas bendrumo jausmas ir koks dėmesys yra skiriamas grupės darbui ir kompetencijos vystymui.

2. Savanorišką narystę tokioje organizacijoje. Yra neįmanoma nurodyti ar kitu būdu priversti ką nors dalyvauti įmonės veikloje. Savanoriška narystė verčia prisiimti atsakomybę, ir daugeliui žmonių tai reiškia išsilaisvinimą iš pasyvaus paciento ar kliento vaidmens.
3. Darbą demokratiškoje įmonėje. Dirbdamas ir bendradarbiaudamas žmogus vystosi kaip asmenybė ir gali pamatyti save kito akimis, kadangi turi galimybę išnaudoti savo sugebėjimus ir resursus.
4. Demokratiškos įmonės kolektyvinį darbą. Socialinė įmonė yra organizacija, užsiimanti verslu. Kaip tokios įmonės narys, neįgalusis savo darbu prisideda prie prekių ar paslaugų, reikalingų rinkai, sukūrimo. Tai yra koncepcijos „būti reikalingam“ dalis – nariai kuria, gamina tai, ko reikia ir už ką mokama.

Mokesčių lengvatos. Būtina išskirti dar vieną daugumos Europos Sąjungos valstybių taikomą aktyvios socialinės paramos formą, kuria siekiama integruoti į darbo ar verslo rinką pažeidžiamus asmenis, sudaryti jiems lygias konkurencijos galimybes. Tai mokesčių lengvatų taikymas socialinėms įmonėms. Įvairiose valstybėse taikoma mokesčių lengvatų sistema priklauso nuo kiekvienos valstybės ekonominės-socialinės aplinkos, kurioje veikia socialinės įmonės, ypatumų.

Graikijoje socialinėms įmonėms taikomi visi mokesčių įstatymai, išskyrus tam tikrus atvejus, kai nereikia mokėti pelno mokesčio. Žemės ūkio socialinės įmonės atleidžiamos nuo: korporacijos mokesčio, žemės mokesčio, maito mokesčių.

Prancūzijoje atleidimas nuo mokesčių ar mokesčių lengvatos yra taikomas tik tai pelno daliai, kuri skirta kompensuoti įmonės nariams teikiamų paslaugų ar parduodamų prekių sumą, arba pelno dalį, kuri yra kaip subsidijos, skirtos kitoms socialinėms įmonėms kurti, arba kuri teikiama kaip labdara. Šios mokesčių lengvatos netaikomos, jeigu įmonė savo prekes parduoda asmenims, kurie nėra įmonės nariai.

Italijoje įmonei taikomos mokesčių lengvatos, jei ji atitinka kai kuriuos reikalavimus:

- neskirsto savo rezervinio fondo įmonės nariams;
- moka nustatytas įmokas fondams, kurie finansuoja socialinių įmonių kūrimąsi.

Paprastai nuo mokesčių įmonė yra atleidžiama ta pelno dalimi, kuri yra skiriama rezerviniams fondams papildyti arba kuri yra sumokama kaip įmoka į fondus, teikiančius subsidijas socialinių įmonių kūrimuisi ir vystymuisi. Mokesčių lengvatos yra taikomos tam, kad socialinėms įmonėms būtų sudarytos lygios konkurencijos galimybės. Dažniausiai valstybės mokesčių lengvatos siejamos su pelno dalies paskyrimu į specialius fondus, kurie padeda steigti socialines įmones.

Taigi galima teigti, kad plėtojant socialinių įmonių tinklą Europos Sąjungos valstybėse, susiduriama su kai kuriais sunkumais:

1. Riboto darbingumo asmenys įmonėse gana dažnai keičiasi; paliekantys įmones darbuotojai taip ir neįgyja motyvacijos dirbti, jų netenkina darbo užmokestis ar darbo pobūdis.
2. Dažnai nepakanka lėšų organizuoti įmonių steigėjų ir personalo, dirbančio su riboto darbingumo asmenimis, mokymų. Be to, trūksta ir pačių mokytojų mokymo programų, kurios jiems suteiktų ne tik vadybos žinių, bet ir vadybos derinimo su socialiniu darbu išmanymo.
3. Socialinė įmonė paprastai finansuojama iš keleto šaltinių, įvairių fondų. Kiekvienas jų kelia savo reikalavimus dėl lėšų panaudojimo ir ataskaitų rengimo. Šie fondų reikalavimai sunkina įmonių veiklą. Manoma, kad įmonėms būtų lengviau, jei visų fondų lėšos, skirtos socialinėms įmonėms remti, būtų kaupiamos viename specialiaame fonde ir būtų rengiama vienoda visiems fondams priimtina ataskaita.

Belgijos Volano miestas ir Flamanų žemės turi savo teisės aktus, kuriais išskiriamos dvi pagrindinės socialinės paskirties įmonių rūšys: pelno siekiančios ir ne pelno organizacijos. Bet kuri įmonė gali pasirinkti vieną iš šių statusų. Visos šios įmonės turi siekti socialinių tikslų, t.y. įdarbinti tam tikrą skaičių socialiai pažeidžiamų grupių asmenų. Įmonės dažniausiai taiko integravimo schemas: mokymąsis įmonėje dirbant (tranzitinės programos) ir darbo integravimo socialinės įmonės (tikslas – reintegruoti bedarbius į darbo rinką sudarant su jais neterminuotas darbo sutartis).

Prancūzijoje yra svarbus tarpministerinis aplinkraštis, kur viešosios įstaigos kviečiamos tapti komercinėmis įstaigomis, turinčiomis įdarbinimo ar integravimo priemones ir sudaryti sutartis su valstybinėmis ir kitomis įstaigomis dėl prekių ar paslaugų pirkimo. Įmonių pinigines pajamas sudaro pajamos gautos pardavus paslaugas ir prekes. Darbo integravimo socialinėms įmonėms iš viešųjų fondų dengiamos išlaidos, reikalingos papildomai priežiūrai, mažesnio produktyvumo kaštams padengti ir darbuotojams remti. Su darbuotojais sudaromos mokymo arba laikinos darbo sutartys (remtasi Prancūzijos patirtimi).

Vokietijos Žemutinėje Saksonijoje yra priimtas norminis aktas „Dėl paramos finansuojant ilgalaikes darbo vietas socialinėse įmonėse“ suteikia galimybes gauti lėšų ilgalaikių bedarbių integracijai iš Žemutinės Saksonijos Žemės administracijos. Parama teikiama bet kokio tipo įmonėms, kurios tenkina kai kuriuos reikalavimus. Įmonė remiama penkerius metus. Parama palaipsniui mažinama. Ją sudaro vienkartinė investicija kiekvienai darbo vietai, darbdavio darbo užmokesčio ir socialinių įmokų išlaidos, įdarbintųjų darbo užmokesčio, o taip pat trečiųjų asmenų darbo užmokesčio išlaidos. Leidimą socialinei įmonei veikti ir teisę gauti finansinę paramą suteikia Federalinės Žemutinės Saksonijos žemės konsultacinė integracijos ir užimtumo tarnyba (Dėl paramos finansuoti ilgalaikes darbo vietas socialinėse įmonėse, 2000).

Portugalijos vyriausybė „socialinės užimtumo rinkos“ sąvoką įvedė 1996 metais. Bet kuri įmonė gali gauti socialinės užimtumo rinkos statusą ir gauti techninę bei finansinę pagalbą. Tokios įmonės statusą teikia Užimtumo ir profesinio mokymo institutas, t.y. jis vertina parengtą įmonės veiklos planą bei finansinį pagrįstumą. Įmonė privalo turėti taip vadinamą socialinės integracijos grupę (sociologai, psichologai ir socialiniai darbuotojai). Įdarbintiems darbuotojams yra numatyta „paskata“ kuri apskaičiuojama priklausomai nuo darbuotojo padarytos pažangos ir bet kokios kitos paramos, kurią jis gavo ar gaus (Užimtumo ir profesinio mokymo institutas, 1996).

Švedijos socialinės įmonės pavyzdys – SAMHALL įmonė. Tai valstybinė įstaiga, kurią sudaro viena pagrindinė įmonė ir trylika subkompanijų, išdėstytų visoje šalyje. Veiklos koncepcija – siekti prasmingo ir padedančio tobulėti užimtumo žmonėms su profesine negalia. „Prasmingas“ reiškia – gaminamos prekės ir teikiamos paslaugos, kurios turi duoti pelną.

Tobulėjimo tikslas – asmenybės ir profesinis mokymasis ir vystymasis, motyvacijos ir pasitikėjimo savimi didinimas. Kai kada tai padeda žmonėms susirasti kitą darbdavį. Kiekvienas darbuotojas turi savo asmeninio tobulėjimo planą. 90 proc. visų įmonės samdomų darbuotojų sudaro profesinę negalią turintys asmenys (psichikos, proto ar kiti neįgalieji). Asmenys įdarbinami padedant valstybinėms vietinėms užimtumo tarnyboms kartu su Galimybių dirbti vertinimo institutu, kuris nustato darbo įmonėje tinkamumą konkrečiam asmeniui.

Personalo vystymo procesas – darbas organizuojamas gerai parinktose komandose; vyksta kasmetinės personalo karjeros diskusijos ir patariami planai; organizuojami mokymai tobulėti personaliai ir profesine prasme; darbo užduotys nustatomos taip, kad neįgalūs galėtų efektyviai dirbti (techninis pritaikymas ar trečio asmens asistavimas); darbo užmokesčio politika skatina asmeninį tobulinimąsi ir padeda pasiekti ilgalaikių veiklos tikslų.

Įmonės pajamas sudaro pajamos iš prekių ir paslaugų bei vyriausybės mokama kompensacija už papildomas išlaidas, reikalingas įmonės tikslams rinkoje pasiekti. Kiekvienais metais kompensaciją skiria šalies Parlamentas. Papildomas išlaidas sudaro darbo vietos modifikacija, pritaikymas, papildomas plotas įrengimams darbo vietai, darbuotojo darbo vietos išlaikymas esant struktūriniais pasikeitimams, išplėstinė sveikatos priežiūra ir papildomi mokymai.

Įmonės paslaugos ir produkcija parduodama rinkos kainomis. Valstybės lėšos kainų politikoje nenaudojamos. Įmonė laikosi Švedijos ir Europos Sąjungos konkurencijos įstatymų. Firma padeda visuomenei sumažinti priežiūros paslaugų kaštus bei pasyvaus rėmimo pinigais apimtį. Daugelio studijų įrodyta, kad tokia įmonė yra visuomenei ekonomiškai pelninga.

Pagal penkiose Europos šalyse atliktą tyrimą 2004 metais yra mažiausiai dvi rizikos, pastebimos socialinės organizacijos ryšiuose su kitais dviem ekonomikos sektoriais – pelno ir viešojo administravimo sektoriumi:

1. Yra polinkis laikyti juos kaip kitas organizacijas, todėl galiausiai prarandama jų tapatybė ir misija (t.y. jų socialinė prigimtis);

2. Yra rizika, kad jų statusas bus sumažintas iki paprasčiausio viešojo administravimo papildu, perleidžiant jam vis daugiau funkcijų ir išteklių, dėl ko galiausiai bus pakenkta socialinės įmonės nepriklausomybei.

Socialinė įmonė kaip tokia nėra apibrėžiama Ispanijos, Vokietijos, Prancūzijos, Belgijos ir Italijos teisinėse sistemose. Pirmose trijose šalyse, ir beveik visoje Europoje egzistuojančios ne pelno siekiančios organizacijų formos atitinka savo apibrėžimą. Belgija ir Italija (greitai Graikija ir Portugalija) yra vienintelės šalys, kuriose yra apibrėžiama bent viena socialinių organizacijų grupė: socialinis kooperatyvas Italijoje ir Societes a Finalite Sociale Belgijoje. Be to, Italijos įstatymai taikomi įvairiomis formomis, kadangi be socialinių kooperatyvų yra leidžiama steigti tokius ne pelno siekiančius vienetus kaip asociacijas ir įstaigas verslui plėtoti. Belgijoje kooperatyvai, socialiai orientuotos visuomeninės organizacijos ir visuomenė bei asociacijos veikia kaip socialinės organizacijos.

Prancūzijoje, pagal A. Lipietz pranešimą, socialinės įmonės aspektą sudaro: vietinis bendruomeninis verslas, integracinės įmonės, apsaugotos organizacijos, tarpinės asociacijos; pagalbos namų ūkiams asociacijos, prieglaudų centrai ir socialiniai reabilitacijos centrai, vidinės mainų sistemos, bendros visuomeninės organizacijos, sveikatos draudimo kompanijos ir su jomis susijusios paslaugos, slaugos mokyklos ir turizmo asociacijos.

Nors socialinių organizacijų Prancūzijoje vis daugėja, vis dar yra aiškiai atskiriamos ekonominės veiklos ir socialiai orientuotos veiklos. Dėl to iškyla tam tikrų problemų:

- neįmanoma suformuoti organizacijos su daug tarpininkų;
- sunku ne pelno siekiančiai organizacijai įsitraukti į ekonomines veiklas;
- sunku ne pelno siekiančiai organizacijai įgyti finansinių išteklių (kapitalo).

Mažiausiai turi būti atstovaujamos trys narių kategorijos, iš jų būtinai turi būti darbuotojų ir vartotojų. Jos turi gaminti arba teikti socialiai naudingus produktus ir paslaugas, atitinkančias bendrus interesus. Taigi jų tikslas yra nukreipti nepatenkintus bendrus poreikius ir įtraukti žmones į ekonominių ir socialinių problemų sprendimą darbo rinkoje.

Nors trečiasis ekonomikos sektorius didina savo produktyvumą, socialinės įmonės yra vaizduojamos dvejomis pagrindinėmis juridinėmis formomis: pelno siekiantis modelis ir pelno nesiekiantis modelis. Vis dėlto ir ši taisyklė turi išimtį. Tai verčia Europos Sąjungą ir jos nares geriau susipažinti su šia kryptimi ir sukurti jai tinkamus juridinius pamatus, bei ekonominių palaikymą. Socialinė ekonomika atlieka svarbų vaidmenį susidorojant su tokiomis problemomis kaip nedarbas, socialinės rūpybos krizė, ir socialinio veiksnio apribojimai; iš esmės, ji padeda

sukurti darbo vietas ir patenkinti dalį iki šiol nepatenkintų poreikių, atkurdama socialiai nuskriaustų asmenų orumą ir ekonomines perspektyvas.

Europos Sąjungos valstybės narės privalo remti aktyvią darbo politiką, prisidedančią prie ekonomikos plėtros ir finansinio planavimo programų, kurios padėtų trečiam ekonomikos sektoriui, t.y. socialiniam sektoriui, užimti savo vietą šalia kitų dviejų sektorių: valstybės ir rinkos. Sistemiškas ir nustatytas trijų sektorių atstovų koordinavimas (t.y. institucijų, verslo ir socialinių agentūrų) yra būtinas, jei norime pakeisti esamą spontanišką ir nevienodą socialinių organizacijų peraugimą į daug vienodesnę, struktūrinę, ekonominę ir socialinę sistemą (*D. Giuseppe, 2002, p.77-90*).

1.3. Žmogiškųjų išteklių valdymas socialinėse įmonėse

Žmogiškųjų išteklių valdymas – neatsiejama kiekvienos organizacijos veiklos dalis, ypač svarbi socialinėse įmonėse. Socialinių įmonių kūrimo tikslas – padėti žmonėms, dėl vienu ar kitu priežasčių negalintiems ar nesugebantiems integruotis į darbo rinką, todėl toks didelis dėmesys čia skiriamas organizacijoje dirbančiam žmogui, jo integracijai, poreikiams. Ne mažiau svarbus tokios organizacijos uždavinys – gauti pelną. Šių dviejų tikslų suderinimas – didžiausias išbandymas socialinių įmonių steigėjams. Jam prisiimti reikia ne tik drąsos ir noro, bet ir gero žmogiškųjų išteklių bei organizacijos valdymo išmanymo.

Apžvelkime pagrindines socialinių įmonių žmogiškųjų išteklių valdymo sistemas, jų galimybes ir ypatumus. Kadangi Lietuva šiuo metu yra pradinėje socialinių įmonių kūrimosi stadijoje, daugiausia bus remiamasi užsienio šalių patirtimi.

Lietuvoje jau įprasta, kad prireikus darbuotojo skelbiamas konkursas, pradedama ieškoti potencialių kandidatų, po to jie atrenkami ir įvertinami. Viena pagrindinių problemų, su kuria susiduria daugelio verslo organizacijų vadovai – tinkamų, kvalifikuotų specialistų trūkumas, todėl organizacijos naudojasi įvairiausiais būdais: skelbimais laikraščiuose, interneto svetainėse, samdo konsultacines kompanijas, naudojasi darbo biržos paslaugomis ar ieško tiesiogiai, t.y. pervilioja darbuotojus iš kitų organizacijų. Šis procesas atima daugybę laiko, reikalauja nemažai pastangų bei finansinių išteklių.

Socialinei įmonei darbuotojų ieškoti lengviau ir tai gali tapti vienu iš socialinių įmonių kūrimosi stimulu. Pavyzdžiui, Švedijoje socialines įmones dažniausiai įkuria tikslinių grupių atstovai, o po to patys jose dirba ir jas valdo, todėl ieškoti darbuotojų tiesiog nereikia. Tokios organizacijos dažniausiai būna nedidelės, tačiau net ir plėsdamos jos nesunkiai randa darbuotojų: yra daugybė įvairių tikslinių grupių organizacijų, be to, visada galima pasinaudoti ir pačių steigėjų pažįstamųjų ratu.

Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje socialinėmis įmonėmis tampa įprastinės organizacijos, įdarbindamos tam tikrą rizikos grupės žmonių skaičių. Jos taip pat nesusiduria su didesniais sunkumais ieškodamos darbuotojų.

Ieškant darbuotojų Lietuvos socialinėms įmonėms didelių problemų taip pat neturėtų kilti, nes darbo rinkoje pažeidžiamų asmenų grupių yra tikrai daug, o jų poreikis nėra didelis. Galbūt pagrindinė galinti iškilti problema – informacinė. Sunku būtų surinkti informaciją iš daugybės šaltinių, todėl būtų tikslinga sukurti vieningą duomenų bazę, kurioje būtų galima rasti informacijos apie potencialius socialinių įmonių darbuotojus ar jų paieškos šaltinius: organizacijas, sąjungas, bendrijas ir kt.

Daug sudėtingesnė darbuotojų atranka. Įprastinėse organizacijose dažniausiai nustatomi specifiniai vertinimo kriterijai ir siekiama atsirinkti tinkamiausią ir geriausią darbuotoją. Kadangi socialinių įmonių tikslas – ne tik pelnas, bet ir socialinė integracija, kyla klausimas, kuo remiantis pasirinkti vieną ar kitą darbuotoją. Ar etika leidžia pasirinkti darbuotoją pagal tinkamumą? Kaip apibrėžti, kuris darbuotojas tinkamesnis: tas, kuris atneš daugiau pelno, ar tas, kuriam sunkiau integruotis į visuomenę? Švedijos socialinių įmonių modelyje pabrėžiamas integracijos vaidmuo, tačiau tam reikia didesnių investicijų, kurios ne visuomet atsiperka.

Vokietijos modelyje ypač pabrėžiama pelningumo svarba. Tačiau renkantis šį atrankos kriterijų iškyla reali grėsmė labiausiai pažeidžiamiems tikslinių grupių žmonėms. O tai savo ruožtu prieštarautų pačiai socialinių įmonių koncepcijai. Lietuviškų socialinių įmonių kūrėjai turėtų patys atrasti atsakymus į šiuos klausimus.

Dar daugelyje Lietuvos organizacijų darbo vietoms paruošti skiriamas nepakankamas dėmesys. Socialinėse įmonėse darbo vietai paruošti dažniausiai yra specifinių reikalavimų. Ypač tai svarbu kalbant apie neįgaliuosius. Darbo vietos įranga turi sudaryti palankiausias sąlygas žmogaus veiklai, jo sveikatai ir darbingumui išsaugoti. Ji turi atitikti darbo specifiką, darbuotojų poreikius.

Ruošiant darbo vietą socialinėse įmonėse būtinas individualus požiūris. Reikia aiškiai apibrėžti kiekvieno darbuotojo specifinius poreikius: jo atvykimą į darbą, darbo vietos pasiekimą, patį darbo procesą bei grįžimą namo. Be techninių, turi būti sprendžiamos ir socialinės darbuotojų problemos. Organizacijoje skatinamos kurtis grupelės, kurios nuolat organizuoja įvairius renginius, padeda savo nariams darbo, karjeros vystymo klausimais.

Lietuvos Socialinių įmonių įstatyme yra numatytos subsidijos darbo vietoms steigti arba pritaikyti. Reikia tikėtis, kad nebus pamirštas sektinas užsienio šalių darbo vietos pritaikymo požiūris ir bus ieškoma individualaus sprendimo, užtikrinančio kiekvienam darbuotojui visas sąlygas darbui atlikti.

Naivu būtų tikėtis, kad socialinės įmonės Lietuvoje galės sau leisti turėti darbo vietas pritaikymo konsultantus. Šį uždavinį galima būtų spręsti centralizuotai, panaudojant tam numatytas valstybės subsidijas.

Paprastai socializacijos – adaptacijos periodas trunka nuo 1 iki 3 mėnesių. Dėl socialinių įmonių integracijos principo čia adaptacija vyksta nuolat ir nenutrūkstamai, tačiau pirminis susipažinimas su įmone, darbuotojais, darbo procesais gali užtrukti iki metų. Be abejonės, šis periodas gali kisti priklausomai nuo darbuotojo galimybių, tačiau gerai paruošta programa padeda greičiau ir efektyviau įsilieti į organizaciją ir tapti visaverčiu jos nariu.

Šiuolaikinėje darbo rinkoje mokymas užima svarbų vaidmenį. Dar neseniai mokymas organizacijose buvo suprantamas kaip darbui reikiamų žinių suteikimas naujiems darbuotojams. Pastaruoju metu vis populiarenes tampa mokymosi visą gyvenimą bei besimokančios organizacijos sąvokos. Vis daugiau tiek užsienio, tiek Lietuvos organizacijų moko ne tik ateinantį, bet ir jau dirbantį personalą, suteikdami jiems vis naujų žinių bei užpildydami esamų žinių spragas. Verslo organizacijų vadovai suprato, kad naujausios žinios tampa pagrindiniu pranašumu konkurencinėje kovoje, todėl darbuotojų mokymas suprantamas kaip puiki investicija ne tik į darbuotojus, bet ir į visos įmonės gerovę.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad verslo konsultacijos bei mokymas yra vienas svarbiausių faktorių, lemiančių sėkmingą socialinių įmonių veiklą. Britų socialinių įmonių ekspertai nustatė, kad įprastinės verslo organizacijos ir socialinės įmonės organizacinė struktūra mažai kuo skiriasi. Pagrindinis ir didžiausią reikšmę turintis skirtumas, anot jų, - socialinėse įmonėse didesnis dėmesys skiriamas mokymui ar dažniausiai jose yra papildomas mokymo personalas.

Praktinė mokymo reikšmė labai aiški: žmonės, kurie sunkiai prisitaiko darbo rinkoje, neturi pakankamai žinių ir įgūdžių, todėl juos reikia mokyti ir padėti tų žinių bei įgūdžių gauti.

Reikia pažymėti, kad dažniausiai šių žmonių mokymo procesas yra sudėtingesnis ir ilgesnis. Visų pirma, asmenys iš skirtingų socialinių grupių nevienodu tempu įsisavina gaunamą informaciją, sunkiau įgyja norimų įgūdžių. Žinios ir įgūdžiai, kurių siekia socialinių įmonių darbuotojai, apima ne tik profesinius, bet kartais net svarbesnius – socialinius aspektus. Dėl šių priežasčių socialinėse įmonėse reikia mokymo ekspertų, kad jie sugebėtų padėti darbuotojams integruotis į darbo rinką profesine ir socialine prasme. Šiems ekspertams keliami ypatingi reikalavimai. Jie turi ne tik išmanyti savo sritį, bet ir valdyti mokymo procesą, kad būtų įgyvendinti tiek darbo rinkoje pažeidžiamų darbuotojų, tiek ir pačių socialinių įmonių tikslai.

Efektyvus mokymo procesas organizacijoje apima penkis etapus.

1. Poreikio analizė. Šiame etape išsiaiškinama, kokių žinių reikia ir kokie įgūdžiai pagerins darbo kokybę. Kadangi vienas pagrindinių socialinių įmonių tikslų – ne tik profesinė, bet ir socialinė integracija, didelis dėmesys turėtų būti skiriamas būtent socialiniams įgūdžiams

tobulinti. Taip pat šiame etape susipažįstama su būsimais „mokiniais“, kad būtų užtikrinta, jog mokymo programa atitiks jų išsilavinimo lygį, patirtį, įgūdžius, požiūrį. Reikia pabrėžti principą, jog ne darbuotojas turi taikytis prie mokymo programos, bet mokymo programa prie darbuotojo. Tai ypač svarbu socialinėse įmonėse, kur darbuotojui reikia individualaus dėmesio.

2. Mokymo proceso projektavimas. Šiame etape, atsižvelgiant į pirmojo etapo rezultatus, kuriama mokymo programa: formuluojami mokymo tikslai bei metodai, komplektuojamos mokymo priemonės, nustatomas mokymo turinys, nuoseklumas ir t.t. Planuojant mokymo procesą socialinių įmonių darbuotojams, svarbu atsižvelgti į auditorijos ypatumus: kokios trukmės gali būti mokymosi užsiėmimai, kokią medžiagą ir kokiomis priemonėmis pateikti, kaip suplanuoti patogią fizinę erdvę bei priemones – tai tik keli svarbūs klausimai, į kuriuos turi atsakyti mokymo ekspertas.
3. Veiksmingumo patikrinimas. Šiame etape mokymo programa išbandoma pavyzdinei auditorijai. Tai leidžia padaryti galutines pataisas prieš prasidedant tikrajam mokymui ir užtikrina programos efektyvumą. Kadangi Lietuvoje nėra socialinių įmonių darbuotojų mokymo praktikos, šis etapas ypač svarbus, juk bus kuriamos naujos programos.
4. Įgyvendinimas. Tai etapas, kurio metu vykdoma suplanuota mokymo programa. Mokymo rezultatų įvertinimas ir įtvirtinimas. Dažnai šis mokymo etapas lieka nuošalyje, nors jis turi didelę reikšmę kuriant bei tobulinant mokymo programas. Be to, įmonė investuodama į mokymą turi būti garantuota, kad lėšas naudoja efektyviai. Vertinant mokymų programas svarbi tiek besimokančiųjų nuomonė, tiek ir įtaka jų darbo rezultatams. Kuriant bei įgyvendinant mokymo programas socialinės įmonės darbuotojams, svarbu atsižvelgti į auditorijos ypatumus. Deja, reikia pripažinti, jog patirties šioje srityje neturime, todėl labai vertinga būtų perimti užsienio patirtį. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje yra kuriamos specialios mokymo programos žmonėms, dirbantiems su socialinėmis įmonėmis ar norintiems jas steigti. Idomu, kad specialios programos yra sukurtos verslo bei mokymo konsultantams, kurie dirba ar ruošiasi dirbti su socialinėmis įmonėmis. Tokios patirties perėmimas Lietuvoje galėtų paspartinti socialinių įmonių darbuotojų mokymo procesą ir prisidėti prie sėkmingos jų veiklos. Kita svarbi užsienio patirtis, galinti sėkmingai prigyti ir Lietuvoje – socialinių įmonių mokymo ekspertų – konsultantų tinklo kūrimas. Sunku tikėtis, kad Lietuvos socialinės įmonės galės sau leisti turėti etatinius ekspertus, be to, tam reikėtų paruošti daugybę šios srities profesionalų.
5. Vadovavimas – tai dar viena žmogiškųjų išteklių valdymo sričių, kuriai socialinėse įmonėse turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys. Socialinėse įmonėse vadovas privalo išmanyti apie

organizacijos valdymą, turėti tinkamų įgūdžių ir sugebėti prisitaikyti prie specifinių reikalavimų.

Kitaip nei daugelis verslo organizacijų, socialinės įmonės siekia tiek pelno, tiek ir socialinių tikslų. Kaip jau buvo minėta, šių dviejų tikslų suderinimas – didžiulis išbandymas vadovui. Jis turi ne tik efektyviai organizuoti įmonės veiklą, bet ir suprasti, pažinti kiekvieną darbuotoją, jo poreikius, sudaryti sąlygas jam vystytis, tobulėti, spręsti nestandartines jo problemas.

Švedų socialinių įmonių modelis vadovo vaidmenį labiau orientuoja į bendravimą, psichologinio bei socialinio komforto kurimą. Šios šalies socialinėse įmonėse ypač skatinamas lygiateisio valdymo principas: kiekvienas darbuotojas turi vienodą sprendimo galią. Toks vadovavimo modelis turi kelis svarbius privalumus: darbo rinkoje pažeidžiamiems asmenims lengviau integruotis į organizaciją, jie mokomi atsakomybės, skatinamas pasitikėjimas ir komandinis darbas. Tačiau bendruomeninis vadovavimas tinka tik labai smulkioms įmonėms. Moko ne tik ateinantį, bet ir jau dirbantį personalą, suteikdami jiems vis naujų žinių bei užpildydami esamų žinių spragas. Verslo organizacijų vadovai suprato, kad naujausios žinios tampa pagrindiniu pranašumu konkurencinėje kovoje, todėl darbuotojų mokymas suprantamas kaip puiki investicija ne tik į darbuotojus, bet ir į visos įmonės gerovę.

Vokietijos socialinių įmonių modelyje pabrėžiama vadovo verslumo svarba. Bet kuriai, o ypač mažai pelno siekiančiai organizacijai ši vadovo savybė didelę dalimi lemia įmonės sėkmę. Vargu ar galima būtų tiksliai atsakyti į klausimą, koks vadovas tinkamas socialinei įmonei. Apskritai sėkmingo organizacijos vadovo apibrėžti neimanoma, nes skirtingos savybės tam tikrose situacijose gali virsti tiek privalumu, tiek ir trūkumu. Visų pirma socialinės įmonės vadovas turėtų gerai suvokti pačią tokios įmonės kūrimo idėją ir prasmę. Be jokios abejonės, jis negali remtis vien tik finansine nauda, tačiau koncentracija vien į darbuotojų poreikius būtų pražūtinga pelno siekiančiai organizacijai.

Kuriant socialinę įmonę, neišvengiamos problemos ir sunkiai sprendžiami uždaviniai: kaip numatyti pelningą verslą, pasirinkti darbuotojus, pasirūpinti jų gerove darbe, išmokyti naujos veiklos, suderinti integracijos ir verslumo tikslus. Be to, ir įmonę administruoti dėl jos išskirtinumo yra sudėtinga. Nors sunkumų daug, vertėtų pabrėžti ir pagrindinius socialinių įmonių privalumus.

Kaip jau buvo minėta, dėl didelio darbo rinkoje pažeidžiamų asmenų kiekio ir pakankamai nedidelės jų paklausos lengva pasirinkti darbuotojus. Efektyviai panaudojus valstybės numatomas skirti subsidijas, galima išsiugdyti gerus, lojalius darbuotojus. Tikėtina, kad pasirinkus tinkamas marketingo priemones, socialinių įmonių pagaminta produkcija ar teikiamos paslaugos bus patrauklios daugeliui potencialių pirkėjų.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad daugeliui darbo rinkoje pažeidžiamų žmonių pats darbas yra puiki motyvavimo priemonė todėl socialinės įmonės turi puikią galimybę turėti lojalius, motyvuotus

darbuotojus, nekurdamas ypatingų motyvacijos sistemų. Galimybė sukurti pelningą verslą ir kartu padėti žmonėms turėtų paskatinti aktyvią socialinių įmonių veiklą.

2. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių teisės aktų analizė

2.1. Socialinių įmonių kūrimosi prielaidos Lietuvoje

Nagrinėjant Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą galima konstatuoti, kad neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms taikomos mokesčių ir kitos įstatymu numatytos lengvatos. Šioms įmonėms taikomos lengvatos ir pirmumas teikiant valstybinius užsakymus. Vyriausybė gali suteikti teisę tik invalidų visuomeninių organizacijų įmonėms gaminti tam tikras produkcijos rūšis.

Pridėtinės vertės mokesčio įstatyme nurodyta, kad neįgaliųjų visuomeninių organizacijų akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kurių visos akcijos priklauso neįgaliųjų visuomeninėms organizacijoms, kitų rūšių įmonės, kurių steigėjai yra tik neįgaliųjų visuomeninės organizacijos, apskaičiuotas mokėti į biudžetą PVM skirtumas mažinamas 100 procentų. Neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms, proporcingai šiose įmonėse dirbančių asmenų skaičiui, dalinai dengiamos energetiniu ištekliumi ir valstybinio socialinio draudimo įmokų išlaidos. Lėšos skiriamos iš valstybės biudžeto per Valstybinės neįgaliųjų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programą. Kiekvienais metais Vyriausybė patvirtina šioms išlaidoms skirtas lėšas. Lietuvos neįgaliųjų reikalų taryba 2004 metais 29 įmonėms, kuriose dirbo riboto darbingumo dirbantieji, kompensavo 2,4 mln.Lt valstybinio socialinio draudimo įmokų ir energetinių išteklių išlaidų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1990 m. rugsėjo 26 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl gamybinių įmonių ir organizacijų, naudojančių riboto darbingumo dirbančiuosius, apmokestinimo tvarkos“ nurodo, kas laikomi riboto darbingumo dirbančiaisiais sprendžiant apmokestinimo klausimą ir pelno (pajamų) mokesčio lengvatų taikymą.

Juridinių asmenų pelno mokesčio (Pelno mokesčio įstatymas) įstatyme nurodoma, kad, jei riboto darbingumo dirbančiųjų dalis tarp visų dirbančiųjų sudaro daugiau kaip 50 procentų, apskaičiuoto pelno (pajamų) mokesčio dalis sumažinama 100 procentų. Įmonės, kurių realizavimo pajamos už pačių pagamintą produkciją sudaro daugiau kaip 50 proc. visų gautų pajamų ir kuriuose dirba riboto darbingumo asmenys, mažina apskaičiuotą pelną pagal riboto darbingumo dirbančiųjų dalį tarp visų dirbančiųjų.

Pagal Pridėtinės vertės mokesčio įstatymą įmonės, kurios įsteigtos iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, pataisos darbų įstaigos, kuriose dirba nuteistieji, sveikatos priežiūros įstaigų darbo terapijos dirbtuvės, kuriose dirba ligoniai, apskaičiuotą mokėti į biudžetą PVM skirtumą mažina 100 procentų.

2000 m. kovo 21 d. priimtu Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo 32 straipsnio papildymo įstatymu buvo reglamentuoti pirkimai iš įkalinimo įstaigų, valstybės įmonių, kurių steigėja yra Vidaus reikalų ministerija ar Teisingumo ministerija, ir kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų nuteistųjų, įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų invalidų, bei įmonių prie

sveikatos priežiūros įstaigų, kuriose darbo terapijos pagrindais dirba ne mažiau kaip 50 procentų pacientų, t.y. įteisinta papildoma pirkimo iš vienintelio šaltinio sąlyga, numatanti, kad pirkimas iš vienintelio šaltinio galimas, jeigu iš nurodytų įmonių (įstaigų) perkamos jų pagamintos prekės, teikiamos paslaugos ar atliekami darbai. Perkančiosios organizacijos ne konkurso būdu, o taikydamos pirkimo iš vienintelio šaltinio būdą be atskiro Lietuvos Respublikos Vyriausybės sutikimo gali pirkti iš nurodytų įmonių prekes, paslaugas ar darbus.

Siekdama pagerinti įmonių, kuriose dirba riboto darbingumo asmenys, gamybos ir pardavimų apimtis, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu „Dėl kai kurių prekių, gaminamų pataisos darbų įstaigose, valstybės įmonėse prie pataisos darbų kolonijų, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų nuteistųjų, įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų neįgaliųjų, taip pat įmonėse prie sveikatos priežiūros įstaigų, kuriose darbo terapijos pagrindais dirba daugiau kaip 50 procentų pacientų ir jų teikiamų paslaugų pirkimo“ įpareigojo Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigas, ministerijas, įstaigas prie ministerijų ir joms pavaldžias įstaigas – Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto asignavimų valdytojas užtikrinti, kad jos, vykdydamos viešąjį pirkimą Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis, ne mažiau kaip 10 procentų visų asignavimų, numatytų išlaidų sąmatoje aprangai ir patalynei, kitoms prekėms, ilgalaikiam materialiajam turtui įsigyti ir teikiamoms paslaugoms pirkti, skirtų minėtų pataisos darbų įstaigų, valstybės įmonių prie pataisos darbų kolonijų, neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonių, taip pat įmonių prie sveikatos priežiūros įstaigų pagamintoms prekėms ir teikiamoms paslaugoms pirkti, išskyrus tuos atvejus, kai joms reikiamų prekių šios įstaigos ir įmonės negamina ir paslaugų neteikia. Savivaldybėms ir iš savivaldybių biudžeto išlaikomoms įstaigoms ir organizacijoms rekomenduojama taip pat laikytis minėto nutarimo nuostatų. Jei valstybės ir savivaldybių biudžetų asignavimų valdytojai laikysis šio nutarimo nuostatų, turėtų padidėti įmonių gaminamos produkcijos pardavimas bei gamybos apimtys.

Kalbant apie įmonių, kurios įdarbino papildomai darbo rinkoje remiamus asmenis, rėmimą, pridėtinės vertės mokesčio įstatymas numato, kad gamybinės įmonės, kuriose dirba III grupės neįgalieji, apskaičiuotą į biudžetą mokėtiną skirtumą tarp PVM sumos už parduotas prekes bei suteiktas paslaugas ir atskaitomos sumos sumažina faktiškai per mokesčio laikotarpį apskaičiuotą su darbo santykiais susijusiu pajamų sumą, neviršydamos kiekvienam asmeniui vieno Lietuvos Respublikos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, skelbiamo Statistikos departamento prie Vyriausybės „Valstybės žiniuose“.

Gamybinės įmonės, kuriose dirba I ir II grupių neįgalieji, apskaičiuotą į biudžetą mokėtiną skirtumą tarp PVM sumos už parduotas prekes bei suteiktas paslaugas ir atskaitomos sumos sumažina faktiškai per mokesčio laikotarpį nurodytiems asmenims apskaičiuotą su darbo santykiais

susijusių pajamų sumą, neviršydamos kiekvienam asmeniui 1,5 Lietuvos Respublikos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas numato, kad siekiant integruoti I ir II grupės neįgaliuosius į darbo rinką, darbdaviams kasmet nustatomos jų įdarbinimo arba papildomų darbo vietų jiems steigimo kvotos (nuo 2 iki 5 procentų), iš Užimtumo fondo 18 mėnesių mokamos subsidijos tokių darbo vietų steigimo ar pritaikymo išlaidoms padengti. Tuo atveju, kai darbo birža per 3 mėnesius nepasiūlo darbo III grupės asmeniui ir kitiems papildomai darbo rinkoje remiamiems bedarbiams, darbo biržos siuntimu juos įdarbinusiems darbdaviams mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietoms steigti. Šios subsidijos mokamos 12 mėnesių.

Įmonių, priklausančių invalidų visuomeninėms organizacijoms, prie pataisos darbų kolonijų, veikiančių padėties apžvalga. Šioje koncepcijoje išvardinti teisės aktai rodo, kad įmonėms, įdarbinusioms riboto darbingumo asmenis, neįgaliųjų organizacijų, kalėjimų bei gydymo įstaigoms priklausančioms įmonėms taikoma nemažai lengvatų. Tačiau, nežiūrint į tai, daugelio šių įmonių ekonominė padėtis yra sunki.

2003 metais atlikta neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonių situacijos analizė išskyrė šias įmonių veiklą ribojančias problemas:

- dažniausiai dėl neįgalumo ar profesinių įgūdžių neturėjimo riboto darbingumo asmenys nepajėgia „uždirbti“ nustatytos minimalios algos ar minimalaus valandinio atlygio. Tačiau pagal Darbo apmokėjimo įstatymą įmonės savo dirbantiems privalo mokėti nustatytą minimalų darbo užmokestį;
- neprocentinių kreditų naujų technologijų įdiegimui ribojimas. Dėl išsiskolinimų ir dirbančiųjų kontingento, bankai šioms įmonėms atsisako suteikti kreditus ūkinei veiklai vystyti;
- pagaminamos produkcijos realizacijos problema vietos rinkoje (užsakymų trūkumas, nelygiavertė konkurencija (įvežamiems analogiškiems gaminiams nėra taikomi maito mokesčiai).

Dėl šių priežasčių susidarė išsiskolinimai valstybės (savivaldybių), valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetams; dėl nelaiku atliktų atsiskaitymų su biudžetais, areštuotos įmonių sąskaitos bankuose, o taip pat reikia mokėti ir gautų paskolų priskaičiuotus delspinigius; reikia apmokėti priverstines prastovas; didelė našta įmonėms yra išeitinių pašalpų išmokėjimas atleistiems darbuotojams, o taip pat kiti įmonei privalomi mokėti mokesčiai. Išvardintos problemos svarbumo prasme ypač aktualios Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos įmonėms. Panaši padėtis šiuo metu yra ir valstybinių įmonių prie pataisos darbų kolonijų. Šios įmonės specializuojasi elektros instaliacijos ir elektrotechnikos gaminių, siuvinių, avalynės, ketaus liejinių, metalo apdirbimo, medienos apdorojimo bei baldų gamyboje. Jų technologiniai įrenginiai yra eksploatuojami 20 ir

daugiau metų. Didesnė įrengimų dalis yra fiziškai ir morališkai susidėvėję. Esant ribotai gaminamos produkcijos paklausai, gaunama nepakankamai pajamų padengti gamybos išlaidoms, technologiniams įrengimams atnaujinti bei naujiems gaminiams įsisavinti.

Valstybės įmonėse įdarbinami nuteistieji neturintys specialybės, nuo alkoholizmo ar kitaip degradavę asmenys, jų darbo našumas yra mažesnis, tuo pačiu gamybos kaštai didesni. Be to padaugėjus neįgaliųjų ir vienkartinių užsakymų, neretai sudėtingų užsakymų, padidėja išlaidos gamybos paruošimui. Todėl valstybės įmonėse pagaminta produkcija gali konkuruoti tik dėl mažesnės kainos, kurią sąlygoja Juridinių asmenų pelno ir Pridėtinės vertės mokesčių lengvatos. Nuo 2002 metų liepos 1 d. isigaliojus naujam Pridėtinės vertės mokesčio įstatymui pridėtinės vertės mokesčio lengvatos neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms ir kitoms įmonėms, kuriose didžiąją dalį darbuotojų sudaro riboto darbingumo asmenys, buvo taikomos tik iki 2003 m. gruodžio 31 d. Vėliau šios įmonės atsidūrė greta visų kitų įmonių, su kuriomis jos vienodomis sąlygomis (mokėdamos tokio pat dydžio mokesčius) turėjo konkuruoti rinkose. Šios įmonės realiai negalėjo išlaikyti konkurencijos dėl ypač specifinio darbuotojų kontingento, kuris negali dirbti efektyviai ir našiai dėl įvairių aplinkybių (neįgalumo, laisvės apribojimų, profesinių įgūdžių neturėjimo ir pan.). Nenumačius tokioms įmonėms konkrečios paramos, šios įmonės, kurių dauguma šiuo metu turi finansinių ekonominių problemų, pasmerkiamos žlugti, o jų darbuotojai netenka darbo ir pajamų šaltinio (Pridėtinės vertės mokesčio įstatymas, 2002).

Pagal Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą neįgaliesiems Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti suteikiami kreditai lengvatinėmis sąlygomis verstis ūkine komercine veikla arba verslui organizuoti. Tačiau ligi šiol tokia tvarka nėra nustatyta ir lengvatiniai kreditai neteikiami. Paprastai įmonėms, kuriose dirbančiųjų daugumą sudaro neįgalieji ar kiti riboto darbingumo asmenys, bankai vengia teikti komercinius kreditus, ypač kai Lietuvoje neįgaliųjų įmonės turi didžiulius įsiskolinimus (Invalidų socialinės integracijos įstatymas, 1991).

Šiuo metu Bedarbių rėmimo įstatymu numatytos subsidijos darbo vietos steigimui mokamos dalimis kas mėnesį tik po to, kai papildomai remiamas asmuo įdarbinamas. Darbdaviams dažnai reikalingos papildomos lėšos darbo vietai įrengti, ypač kai darbo vieta pritaikoma neįgaliesiems. Darbo vietos įrengimui reikalingą sumą darbdavys turi sumokėti iš karto. Tokios vienkartinės subsidijos darbo vietai įrengti minėtame įstatyme nėra numatytos (Bedarbių rėmimo įstatymas, 1996).

Todėl socialinių įmonių atsiradimo skatinimas svarbus sprendžiant šalies nedarbo problemas. Respublikinės darbo biržos duomenimis Lietuvoje nedarbo lygis šiek tiek sumažėjo daugiau atsirandant sezoninių darbų. Dėl lėšų trūkumo aktyvioms darbo rinkos programoms ir menko bedarbių dalyvavimo jose, darbo rinkos institucijos kol kas nepajėgios sumažinti nedarbą. Be to, šios programos pernelyg orientuotos į laikinus darbus, kuriems tenka 1/3 visų išlaidų

programoms. Trumpalaikis įdarbinimas nepadeda išspręsti ilgalaikio įdarbinimo problemos. Kas trečias bedarbis – ilgalaikis.

Todėl labai aktualu ir Lietuvoje pradėti taikyti socialinės užimtumo įmonės modelį, kuris skatintų tokių įmonių kūrimąsi, ypač sprendžiant ilgalaikiais pripažintų ir kitų į darbo rinką sunkiai įsiliejančių asmenų nedarbo problemą.

2004 m. birželio 1 d. priimtas Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas, kuriame:

1. Nustatytos juridinių asmenų, kuriems suteiktas socialinės įmonės statusas, su šiuo statusu susijusias teises ir pareigas, šio statuso įgijimo ir netekimo pagrindus ir tvarką, apibrėžia socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslines grupes, nustato darbo santykių šiose įmonėse ypatumus, reglamentuoja valstybės pagalbą socialinėms įmonėms.
2. Įstatymo nuostatos yra suderintos su šio įstatymo priede nurodytais Europos Sąjungos teisės aktais.

Socialinių įmonių tikslas – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį.

Taigi 2004 m. liepos 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priimtu nutarimu, Nr. 852 dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą, buvo suteikta kompetencija valstybinėms institucijoms spręsti tokius klausimus:

1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija buvo įgaliota parengti ir patvirtinti tokius teisės norminius aktus:
 - 1.1. tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalies nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarkos aprašą (parengta);
 - 1.2. socialinių įmonių ataskaitų apie iš visų šaltinių gautą ir panaudotą valstybės pagalbą teikimo tvarkos aprašą (parengta);
 - 1.3. socialinės įmonės statuso suteikimo juridiniams asmenims tvarkos aprašą (parengta);
 - 1.4. socialinės įmonės ir neįgaliųjų socialinės įmonės pažymėjimų formas (parengta);
 - 1.5. socialinių įmonių veiklos (verslo) plano struktūrą ir šio plano vertinimo kriterijų sąrašą (parengta);
 - 1.6. tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių plano struktūros aprašą ir šio plano vertinimo kriterijų sąrašą (parengta);
 - 1.7. sutarties dėl subsidijos išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos tipinę formą (parengta);
 - 1.8. socialinės įmonės statuso suteikimo supaprastinta tvarka aprašą (parengta);
 - 1.9. socialinių įmonių patikrinimų tvarkos aprašą (neparengta).

2. Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją buvo įgaliota parengti ir suderinti su Finansų ministerija valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašą (parengta);
3. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos buvo įgaliota:
 - 3.1. administruoti valstybės biudžeto lėšas, skirtas socialinių įmonių rėmimui;
 - 3.2. svarstyti prašymus suteikti socialinės įmonės statusą ir priimti sprendimus dėl socialinės įmonės statuso suteikimo ir panaikinimo juridiniam asmeniui, taip pat dėl socialinės įmonės statuso suteikimo terminuotam laikotarpiui;
 - 3.3. teikti socialinėms įmonėms valstybės pagalbą (priimti, nagrinėti, svarstyti socialinių įmonių paraiškas dėl dalinės kompensacijos, subsidijų skyrimo bei subsidijuojamos dalies dydžio ir priimti atitinkamus sprendimus, sudaryti su socialinėmis įmonėmis sutartis dėl subsidijų išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos), priimti sprendimus dėl subsidijų grąžinimo;
 - 3.4. kaupti informaciją apie konkrečioms socialinėms įmonėms pagal Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą suteiktą valstybės pagalbą ir įstatymų nustatyta tvarka teikti ją Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos institucijoms, atliekančioms valstybės pagalbos teikimo priežiūrą;
 - 3.5. vertinti socialinių įmonių pateiktas jų veiklos ir lėšų panaudojimo ataskaitas, teikti metines suvestines ataskaitas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai;
 - 3.6. priimti sprendimus dėl socialinių įmonių patikrinimo, organizuoti ir atlikti socialinių įmonių patikrinimus;
 - 3.7. prireikus organizuoti mokymus socialinių įmonių vadovams ir personalui;
 - 3.8. rengti ir įgyvendinti projektus, skirtus socialinių įmonių veiklai gerinti ir plėsti;
 - 3.9. atlikti kitus veiksmus, būtinus organizuojant socialinių įmonių veiklą.

2004 m. lapkričio 29 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašo patvirtinimo (Skelbta: „Valstybės Žinios“, 2004.12.02, Nr.: 173, Publikacijos Nr.: 6399).

2.2. Socialinių įmonių požymiai

Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas suformuoja metodologinius kriterijus, leidžiančius įmonei pretenduoti įgyti socialinės įmonės statusą.

1. Įmonė turi atitikti smulkaus ir vidutinio verslo įmonės statusą.
 - Smulkaus ir vidutinio verslo subjektai yra vidutinės įmonės, mažos įmonės (tarp jų ir mikroįmonės) bei fiziniai asmenys, įstatymų nustatyta tvarka turintys teisę verstis savarankiška komercine, gamybine arba profesine ir kita panašaus pobūdžio veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą.

- Vidutinė įmonė – tai įmonė, kuri atitinka visas šias sąlygas:
 - 1) įmonėje dirba mažiau kaip 250 darbuotojų;
 - 2) įmonės metinės pajamos neviršija 138 mln. litų ar įmonės turto balansinė vertė yra ne didesnė kaip 93 mln. litų;
 - 3) įmonė pagal šio straipsnio 5 dalį yra savarankiška.
 - Maža įmonė – tai įmonė, kuri atitinka visas šias sąlygas:
 - 1) įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų;
 - 2) įmonės metinės pajamos neviršija 24 mln. litų ar įmonės turto balansinė vertė yra ne didesnė kaip 17 mln. litų;
 - 3) įmonė pagal šio straipsnio 5 dalį yra savarankiška.
 - Mikroįmonė – tai maža įmonė, kuri atitinka visas šias sąlygas:
 - 1) įmonėje dirba mažiau kaip 10 darbuotojų;
 - 2) įmonės metinės pajamos neviršija 7 mln. litų ar įmonės turto balansinė vertė yra ne didesnė kaip 5 mln. litų;
 - 3) įmonė pagal šio straipsnio 5 dalį yra savarankiška.
 - Savarankiškomis laikomos tokios įmonės, kurių $\frac{1}{4}$ ar daugiau balsavimo teisių neturi įmonės, neatitinkančios smulkaus ir vidutinio verslo įmonių statuso.
 - Įmonė tampa vidutine įmone, maža įmone ar mikroįmone, jei įmonės metinėje finansinėje atskaitomybėje dvejus finansinius metus iš eilės fiksuojami duomenys atitinka nurodytas sąlygas. Vidutinė įmonė, maža įmonė ar mikroįmonė atitinkamai praranda tokį statusą, jei įmonės metinėje finansinėje atskaitomybėje dvejus finansinius metus iš eilės fiksuojami duomenys neatitinka šių sąlygų. Steigiamų arba naujai įsisteigtų įmonių atitikimas nurodytoms sąlygoms nustatoma pagal planuojamas įmonės pajamas ir turto balansinę vertę bei įmonės pajamas ir turto balansinę vertę per finansinius metus.
2. Darbuotojai, priklausantys įstatyme nurodytoms tikslinėms asmenų grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, bet tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi. Neįgaliųjų socialinė įmonė – socialinė įmonė, kurioje darbuotojai, priklausantys neįgaliųjų tikslinei grupei, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų jos metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, iš jų I ir II grupės invalidai – ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.
 3. Steigimo dokumentuose yra nurodyti šio juridinio asmens veiklos tikslai, susiję su tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimu, jų darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimu bei socialine integracija.

4. Įmonės nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, kuri patvirtino Socialinės apsaugos ir darbo ministras, arba iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 procentų visų šio juridinio asmens pajamų. 2004 m. lapkričio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1501 buvo patvirtintas neremtinų veiklos rūšių sąrašas. Į šį sąrašą įeina:

- Medžioklės, gaudymo spąstais ir medžioklės patirties skleidimo ir susijusių paslaugų veikla (01.50).
- Kasyba ir karjerų eksploatavimas (C sekcija)
- Gėrimų gamyba (15.91-15.95).
- Tabako gaminių gamyba (16).
- Kokso, rafinuotų naftos produktų ir branduolinio kuro gamyba (DF sekcija).
- Laivų statyba ir remontas (35.11).
- Statybos ar griovimo įrenginių nuoma (su operatorių samdymu) (45.5).
- Variklinių transporto priemonių ir motociklų pardavimas; automobilių degalų mažmeninė prekyba (50.1, 50.3-50.5).
- Didmeninė ir komisinė prekyba, išskyrus prekybą variklinėmis transporto priemonėmis ir motociklais (51).
- Mažmeninė prekyba, išskyrus variklinių transporto priemonių ir motociklų prekybą; Asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas (52.1-52.4, 52.6).
- Transportas, sandėliavimas ir ryšiai (60.1-63.2, 63.4, 64.2).
- Finansinis tarpininkavimas (J sekcija).
- Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla (70-71)
- Teisinė veikla (74.11).
- Tyrimo ir apsaugos veikla (74.6).
- Azartinių lošimų ir lažybų organizavimo veikla (92.71).

2.3. Darbo santykių ypatumai socialinėse įmonėse

Galima išskirti tam tikrus darbo santykių ypatumus socialinėse įmonėse, lyginant su Darbo kodekse nustatytu bendru teisiniu reguliavimu.

1. Šalių susitarimu su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei, gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis, bet ne trumpesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui (Darbo kodeksas draudžia sudaryti neterminuotas sutartis, jei darbas turi nuolatinį pobūdį).
2. Sudarant darbo sutartis su šiais darbuotojais negali būti nustatytas bandomasis laikotarpis. Ši nuostata kritikuotina bent dviem aspektais. Pirma, bandomasis laikotarpis yra nustatomas ne

tik norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, bet ir stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui (DK 105 str. 1 d.). Šiuo požiūriu, tokia nuostata turėjo būti suformuota tiksliau, nurodant kad išbandymo laikotarpis negali būti taikomas siekiant nustatyti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, paliekant galimybę susitarti dėl darbo tinkamumo darbuotojui (tai atitiktų DK 105 str. 3 d., kuriame išskirtos silpnesnės asmenų grupės, kurioms negali būti taikomas išbandymas priimant siekiant nustatyti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui). Iš kitos pusės, bet kuriame darbe, taip pat ir socialinėse įmonėse, gali pradėti dirbti asmenys, kurie neatitinka keliamų reikalavimų ir nerodo jokių pastangų, siekiant adaptuotis ir perprasti darbo specifiką. Tokiu atveju darbdavys pateks į sudėtingą situaciją, kai turės spręsti tokio asmens atleidimo iš darbo problemą (ji atsiras natūraliai), nes galės atleisti tik darbuotojo prašymu, šalių susitarimu, turės fiksuoti drausmines nuobaudas arba atleisti darbdavio iniciatyva ir mokėti tokiam darbuotojui išeities kompensacijas. Turint galvoje, kad pati socialinė įmonė reiškia silpnėsių ir labiau pažeidžiamų visuomenės narių organizaciją, tokia nuostata dėl bandomojo laikotarpio draudimo nėra argumentuota ir pagrįsta.

3. Darbuotojams, priklausantiems tikslinėms grupėms, jų pageidavimu ir darbdavio sutikimu gali būti nustatyta skirtinga kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga ir ne visas darbo laikas.
4. Darbo įstatymų nustatyta tvarka tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems asmenims gali būti nustatytos mažesnės darbo normos, negu jos paprastai nustatytos analogiškiems darbams toje pačioje socialinėje įmonėje ar kitose panašiose įmonėse, tačiau šių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių normų bei mažesnio darbo našumo negali būti sumažintas. Papildomas darbdavio išlaidas dėl mažesnio šių darbuotojų darbo našumo šio įstatymo nustatytais būdais kompensuoja valstybė.
5. Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalyvavimo jų darbo laiku mokymuose ir socialinių įgūdžių lavinimo priemonėse laikas įskaitomas į jų darbo laiką ir už jį mokamas ne mažesnis kaip jų vidutinis darbo užmokestis.

Socialinių įmonių įstatyme deklaruojami tokie socialinių įmonių steigimo tikslai: įdarbinti asmenis, jei jie priklauso nurodytoms tikslinėms grupėms ir jei jie yra praradę profesinį ir bendrąjį darbingumą ar yra ekonomiškai neaktyvūs, ar negali lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje; skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Nurodyti tikslai nesiejami su įstatyme įtvirtintų tikslinių grupių specifika, ir tai apsunkina įstatymo įvertinimą efektyvumo požiūriu. Visoms šioms grupėms, neabejotinai, yra reikalinga darbinė ir socialinė adaptacija, tačiau šiai adaptacijai turėtų būti keliami skirtingi reikalavimai. Įstatymų

leidėjas įtvirtino tik nuostatą, kad visos tikslinės grupės (išskyrus neįgaliuosius) remiamos vienerius metus, o kitokios diferenciacijos tikslų požiūriu įstatymų leidėjas neįtvirtino.

Lietuvos socialinės įmonės modelio užuomazgoje galima išvelgti prielaidas sunkumams, su kuriais jau susidūrė Europa: motyvacinės sistemos nesukūrimas; didelė darbuotojų migracija; didelis biurokratizmas registruojant ir atsiskaitant už socialinių įmonių veiklą ir pan.

Kritikuotina nuostata, kai neįgalus asmens buvimas tikslinėje grupėje yra neribojamas. Priklausomai nuo negalios pobūdžio ir sunkumo, tam tikroms grupėms neįgaliųjų turėtų būti nustatytas tam tikras laikotarpis, per kurį jis turi įgyti darbinius ir socialinius įgūdžius ir palikti tikslinę grupę.

Lietuvos įstatymų leidėjas, priimdamas socialinių įmonių įstatymą, išlaiko ankstesnę tendenciją ir nustato įvairias socialines grupes liečiantį teisinį reguliavimą. Tačiau įstatymų leidėjas neturi aiškios nuostatos, ar tikslai yra bendri visoms išskiriamoms socialinėms grupėms, ar jie yra skirtingi ir priklauso nuo socialinės grupės išskirtinumo. Atkreiptinas dėmesys, kad visos tikslinės grupės skiriasi, todėl visoms joms buvo būtina nustatyti specifinį teisinį reguliavimą (tikslų požiūriu). Bet kokių atveju tai turėtų būti daroma bent jau tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių ruošimo lygmenyje.

Nedarydamas skirtumo tarp šių socialinių grupių ir netikslindamas tikslų kiekvienos iš jų atžvilgiu, įstatymų leidėjas sukuria prielaidas situacijai, kai bus nelengva įvertinti, ar pasiekti socialinių įmonių įstatymo tikslai. Atkreiptinas dėmesys, kad kartu ypač išsiskiriančius reikėtų įvardinti asmenis, grįžusius iš laisvės atėmimo vietos, kai jų laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai. Esant šiandieninei bausmių liberalizacijos politikai ir diegiant principą, kad laisvės ribojimas yra išskirtinė bausmė, taikytina tik ypatingais atvejais, įstatymo leidėjo nustatytas ilgesnis negu 6 mėn. laisvės ribojimo terminas leidžia įtarti, kad į socialines įmones pateks asmenys, nubausti už sunkius nusikaltimus.

Kadangi įstatymų leidėjas nediferencijavo savo politikos skirtingų tikslinių grupių atžvilgiu tikslų požiūriu, tai turėtų būti daroma bent jau tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių ruošimo lygmenyje.

Kritikuotina socialinių įmonių įstatyme įtvirtinta nuostata, kad įmonėje netaikomas bandomasis laikotarpis, nes toks laikotarpis yra taikomas ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo interesais ir valia. Be to, bandomasis laikotarpis būtinas, siekiant kurti motyvacinę sistemą.

2.4. Socialinės įmonės statuso įgijimas ir netekimas

Juridinis asmuo, siekiantis įgyti socialinės įmonės statusą (toliau – pareiškėjas), pateikia teritorinei darbo biržai tiesiogiai arba registruotu paštu užpildytą nustatytos formos prašymą suteikti socialinės įmonės statusą bei šiuos dokumentus:

- 1) juridinio asmens registravimo pažymėjimo kopiją;
- 2) juridinio asmens steigimo dokumentų kopijas;
- 3) veiklos (verslo) planą;
- 4) tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių planą;
- 5) praėjusių dvejų metų finansinės atskaitomybės dokumentus;
- 6) paskutinio ketvirčio Valstybinio socialinio draudimo ir sveikatos draudimo fondo lėšų finansinės ataskaitos (4 forma) kopiją;
- 7) Valstybinės mokesčių inspekcijos pažymą apie atsiskaitymus su valstybės ir savivaldybių biudžetais (pažyma turi būti išduota ne anksčiau kaip 30 kalendorinių dienų iki paraiškos pateikimo dienos);
- 8) jeigu buvo atliktas paskutinių finansinių metų auditas, jo ataskaitų ir išvadų dėl įmonės veiklos tęstinumo kopijas;
- 9) turto (pastato, žemės ir kt.) nuosavybę patvirtinančių dokumentų, susijusių su darbo vietų steigimu ar pritaikymu, kopijas.

Lietuvos darbo birža gautą prašymą ir kitus dokumentus perduoda Socialinių įmonių reikalų komisijai rekomendacijai dėl socialinės įmonės statuso suteikimo pareiškėjui gauti. Komisijos sudėtį iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, atstovaujančių darbuotojų interesus ginančias organizacijas (profesines sąjungas, susivienijimus, asociacijas ar kitas organizacijas), darbdavių interesus atstovaujančias organizacijas (susivienijimus, asociacijas ir kitas organizacijas) bei valstybės institucijų (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos darbo biržos, Valstybinės mokesčių inspekcijos, Valstybinės darbo inspekcijos, savivaldybių ir kitų institucijų atstovai), tvirtina ir jos darbo reglamentą nustato Lietuvos darbo biržos direktorius. Lietuvos darbo biržos direktorius negali būti komisijos narys. Komisija per ne ilgesnį kaip 15 dienų laikotarpį išnagrinėja pateiktus dokumentus, nustato, ar pareiškėjas atitinka socialinei įmonei keliamas sąlygas, ir pateikia Lietuvos darbo biržos direktoriui motyvuotą rekomendaciją, suteikti ar nesuteikti pareiškėjui socialinės įmonės statusą.

Vyriausybės įgaliota institucija bet koku atveju ne vėliau kaip per 30 dienų nuo visų būtinų dokumentų pateikimo dienos privalo išnagrinėti gautą prašymą suteikti socialinės įmonės statusą ir priima sprendimą dėl socialinės įmonės statuso suteikimo. Atsisakius suteikti socialinės įmonės statusą (t.y. kai įmonė neatitinka įstatymo socialinėms įmonėms keliamų reikalavimų), tas pats juridinis asmuo gali iš naujo kreiptis dėl jo suteikimo ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo dienos, kurią buvo priimtas sprendimas nesuteikti socialinės įmonės statuso. Socialinės įmonės statusas paprastai suteikiamas neterminuotam laikui, kol juridinis asmuo atitinka įstatymo nustatytas sąlygas. Vyriausybės įgaliotos institucijos motyvuotu sprendimu socialinės įmonės statusas gali būti

suteiktas ir kitam laikotarpiui, bet ne trumpesniai kaip treji metai. Pasibaigus šiam laikotarpiui, socialinės įmonės statusas juridiniam asmeniui gali būti suteikiamas šio įstatymo nustatyta tvarka.

Tikslinės grupės darbuotojų skaičius nustatomas pagal pareiškėjo užpildytą pateiktą pažymą apie darbuotojų skaičių. Tuo atveju, jeigu juridinis asmuo prašymo suteikti socialinės įmonės statusą pateikimo metu neatitinka šios sąlygos, jo veiklos (verslo) plane turi būti numatyta įdarbinti šiame punkte nurodytą tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičių. Jeigu socialinė įmonė nevykdo veiklos (verslo) plano ir neįdarbina šiame punkte nurodyto tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičiaus, Lietuvos darbo birža priima sprendimą dėl socialinės įmonės statuso panaikinimo.

Socialinės įmonės statuso netekimo pagrindai yra šie:

- 1) juridinis asmuo pateikia prašymą panaikinti socialinės įmonės statusą;
- 2) juridinis asmuo raštu praneša apie priimtą sprendimą jį pertvarkyti ar reorganizuoti;
- 3) socialinė įmonė daugiau kaip šešis mėnesius per praėjusių kalendorinių metų laikotarpį neatitiko įstatymo nustatytų sąlygų;
- 4) socialinė įmonė nesilaiko sutartinių įsipareigojimų pagal sutartį dėl subsidijų išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos;
- 5) paaiškėja, kad socialinė įmonė piktnaudžiavo savo socialinės įmonės statusu ar vykdė nesąžiningą konkurenciją, ar netinkamai naudojo pagalbai skirtas lėšas, ar nepateikė apie jas ataskaitos arba kitaip pažeidė jos veiklą reglamentuojančius teisės aktus.

Socialinė įmonė privalo pranešti socialinės įmonės statusą suteikusiai institucijai apie visus pagrindus, kuriems atsiradus gali būti panaikinamas socialinės įmonės statusas, per 15 dienų nuo tų pagrindų atsiradimo dienos. Sprendimą panaikinti socialinės įmonės statusą įgaliota institucija priima ne vėliau kaip per 15 darbo dienų nuo pagrindo priimti sprendimą panaikinti šį statusą nustatymo dienos.

2.5. Valstybės parama socialinėms įmonėms

Socialinei įmonei gali būti skiriama šių rūšių valstybės pagalba:

1) darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija;

Darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija yra skirta kompensuoti socialinei įmonei papildomas išlaidas, susijusias su tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų darbinių įgūdžių stoka, jų mažesniu darbo našumu ar ribotu darbingumu. Kompensacija apskaičiuojama procentais nuo kiekvienam socialinėje įmonėje dirbančiam tikslinei grupei priklausančiam darbuotojui tą mėnesį apskaičiuoto visų rūšių darbo užmokesčio, tačiau neviršijant dviejų tą mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų minimalių mėnesinių algų dydžio ir nuo šio

darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos. Už kiekvieną I ar II invalidumo grupę turintį neįgalų darbuotoją skiriama kompensacija sudaro 60 procentų prieš tai nurodytos sumos. Už kiekvieną III invalidumo grupę turintį neįgalų darbuotoją ir už kiekvieną kitoms tikslinėms grupėms priklausantį darbuotoją skiriama kompensacija sudaro 50 procentų nurodytos sumos.

2) subsidija darbo vietoms įsteigti, neįgalių darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti;

Subsidija darbo vietai socialinėje įmonėje įsteigti gali būti skiriama tik tuo atveju, jeigu ją įsteigus socialinės įmonės vidutinis sąrašuose esančių darbuotojų skaičius padidėja, palyginti su vidutiniu sąrašuose esančių darbuotojų skaičiumi per praėjusius 12 kalendorinių mėnesių. Ši darbo vieta turi būti bus išlaikyta ne trumpiau kaip 36 mėnesius ir į šią darbo vietą gali būti įdarbinti tik asmenys, priklausantys tikslinėms grupėms. Subsidijos darbo vietai įsteigti dydis gali sudaryti ne daugiau kaip 70 procentų (neįgalaus darbuotojo darbo vietai įsteigti – ne daugiau kaip 90 procentų) visų tam tikslui reikalingų išlaidų, tačiau subsidija vienai darbo vietai negali būti didesnė kaip 40 subsidijos skyrimo mėnesį galiojančių Vyriausybės patvirtintų minimalių mėnesinių algų dydžio.

Subsidija neįgalaus darbuotojo darbo vietos pritaikymo ir jo darbo priemonių įsigijimo ar pritaikymo išlaidoms kompensuoti gali būti skiriama tik jei šios išlaidos reikalingos pašalinti kliūtims įmonėje, atsirandančioms dėl darbuotojų negalios ir trukdančioms jam atlikti darbo funkcijas. Subsidijos neįgalaus darbuotojo darbo vietai pritaikyti ir jo darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti dydis gali sudaryti ne daugiau kaip 90 procentų visų tam tikslui reikalingų išlaidų, tačiau ši subsidija vienai darbo vietai negali būti didesnė kaip 40 subsidijos skyrimo mėnesį galiojančių Vyriausybės patvirtintų minimalių mėnesinių algų dydžio.

3) subsidija tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti;

Šie mokymai turi būti skiriami socialinės įmonės veiklai, reikalingai darbuotojų kvalifikacijai kelti. Subsidija tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti gali sudaryti:

- 1) bendrojo pobūdžio mokymui, t.y. tokiam, kuris nėra tiesiogiai nesusijęs su asmens atliekamu darbu ar pareigomis arba kurio metu gautus įgūdžius bei žinias asmuo galėtų pritaikyti ir kitoje darbovietėje, - iki 80 procentų reikalingų išlaidų;
- 2) specialiam mokymui, t.y. tokiam, kuris nėra tiesiogiai susijęs su atliekamu darbu ar pareigomis socialinėje įmonėje ir kurio metu gauti įgūdžiai ir žinios negali būti pritaikyti arba gali būti ribotai pritaikyti kitoje darbovietėje, - iki 45 procentų reikalingų išlaidų.

Subsidijuojamos šios bendrojo pobūdžio ir specialiam mokymui reikalingos išlaidos: išlaidos mokytojų (auklėtojų, instruktorių, socialinių darbuotojų) darbo apmokėjimui ir socialiniam draudimui už tą laiką, kai jie tiesiogiai dirba su besimokančiais asmenimis; mokytojų (auklėtojų,

instruktorių, socialinių darbuotojų) ir besimokančių asmenų kelionių, susijusių su mokymu, išlaidos; kitos būtinos išlaidos (metodinė literatūra, smulkios priemonės, darbo medžiaga ir pan.); darbo užmokestis besimokantiems asmenims, apskaičiuotas už jų mokymosi laiką.

Neįgaliųjų socialinei įmonei gali būti skiriama **papildoma** šių rūšių valstybės pagalba:

1) subsidija papildomoms administracinėms, neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti;

Įstatymų leidėjas šiuo atveju turi galvoje pašalinimą kliūčių, trukdančių neįgaliam darbuotojui patekti į darbo vietą ar įmonėje esančias poilsio patalpas ir pritaikyti šias patalpas neįgaliesiems. Subsidija šioms išlaidoms kompensuoti gali sudaryti ne daugiau kaip 70 procentų šių išlaidų sumos.

2) Subsidija papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti;

Įstatymų leidėjas įtvirtino subsidiją papildomoms administracinėms išlaidoms kompensuoti, tačiau nedetalizavo, kokios išlaidos bus laikomos joms. Be to, tais atvejais, kai neįgaliųjų socialinė įmonė organizuoja šioje įmonėje dirbančių neįgalių darbuotojų, turinčių I ar II invalidumo grupę, vežimą į darbą ir iš darbo ir šių neįgaliųjų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi, šiai įmonei gali būti skiriama subsidija jos transporto kuro išlaidoms kompensuoti. Nurodyti kiekvienos subsidijos dydžiai gali sudaryti ne daugiau kaip 70 procentų visų reikalingų išlaidų.

3) subsidija asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti;

Šiame straipsnyje, matyt, įtvirtinta plačioji asistento samprata, reiškianti tam tikrą specializuotą pagalbą visoms negalios rūšims. Įstatymų leidėjas įtvirtino nuostatą, kad I ar II invalidumo grupę turintiems neįgaliųjų socialinių įmonių darbuotojams darbo funkcijoms atlikti būtina asistento pagalba, ir numatė specialiai tam skirtą subsidiją šioms išlaidoms kompensuoti. Visiškai neaišku, kas šiuo atveju turėta galvoje, nes asistentai reikalingi neįgaliesiems patekti į darbą ir išvykti iš jo, bet jokia būdu ne darbo funkcijoms atlikti. Todėl ši nuostata turėtų būti aiškinama ir tikslinama. Nurodyta subsidija sudaro 30 procentų subsidijos skyrimo mėnesį galiojančios Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio už kiekvieną I invalidumo grupę turintį neįgalų darbuotoją ir 20 procentų – už kiekvieną II invalidumo grupę turintį neįgalų darbuotoją, atsižvelgiant į faktiškai dirbtą laiką.

2.6. Socialinių įmonių pelno apmokestinimas

Lietuvos įstatymų leidėjas, sukurdamas tokį specifinį darinį kaip socialinės įmonės, siekė nustatyti ir tam tikrus svirtus, skatinančius socialines įmones kurti ir organizuoti jų darbą. Vienas iš tokių svirtų – pelno mokesčio lengvatos, taikomos šiai įmonių rūšiai.

Priėmus socialinių įmonių įstatymą, Pelno mokesčio įstatymas yra papildytas nuostatomis dėl socialinių įmonių apmokestinimo pelno mokesčiu, nustatant šio mokesčio lengvatą įmonėms, kurios atitinka socialinių įmonių požymius.

Pelno mokesčio įstatymo 5 str. 5 d. yra nustatyta, kad Lietuvos vienetų apmokestinamasis pelnas gali būti apmokestinamas taikant 0 procentų mokesčio tarifą, jeigu:

- 1) Per mokestinį laikotarpį vieneto darbuotojų, priklausančių Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnyje nurodytoms tikslinėms asmenų grupėms, skaičius sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.
- 2) Per mokestinį laikotarpį vienetas nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, tvirtinamą Lietuvos Respublikos Vyriausybės, arba per mokestinį laikotarpį iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 procentų visų vieneto pajamų.
- 3) Mokestinio laikotarpio paskutinę dieną vienetai turi socialinės įmonės statusą.

Apmokestinti pelną 0 tarifu galima tik tais atvejais, kai yra visos trys nurodytos sąlygos. Šios nuostatos taikomos apskaičiuojant 2005 metais prasidėjusio mokestinio laikotarpio ir vėlesnių mokestinių laikotarpių apmokestinamąjį pelną.

Atkreiptinas dėmesys, kad pelno lengvatos yra taikomos įmonei, jei ji yra įgijusi socialinės įmonės statusą iki mokestinio laikotarpio paskutinės dienos. Jeigu įmonė mokestinio laikotarpio metu praranda socialinės įmonės statusą, jam mokestinė lengvata netaikoma už visą mokestinį laikotarpį.

Kadangi dabartinis sukurtas socialinių įmonių modelis labiau primena pasenusios „pasyvios“ valstybės pagalbos teikimą, o ne bandymus sukurti kitokią sistemą, reikėtų lygiagrečiai galvoti ir apie integruotų darbo vietų steigimą neįgaliesiems bendro pobūdžio komercinėse įmonėse ar valstybinės tarnybos struktūrose, iškeliant tokias idėjas, skatinant tokius pavyzdžius ir kovojant už valstybės pagalbą finansuojant darbo vietas ir darbinės aplinkos pritaikymą bei dotuojant dalį darbo užmokesčio.

Svarstyтина nuostata dėl būtinybės steigti viešąją įstaigą, kuri sukauptų finansinius šaltinius ir padėtų neįgaliųjų socialinėms įmonėms ruošti verslo, socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių planus, ataskaitas ir pan. Atskirų pastangų reikalautų specialių fondų steigimas jų finansavimo šaltinių paieška, kurie galėtų naujai steigiamoms įmonėms palankesnėmis sąlygomis teikti kreditus.

Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinktas socialinių įmonių modelis rodo jo pastangas kiek įmanoma mažiau skausmingai transformuoti jau esančias ir remiamas neįgaliųjų įmones, tačiau koncepcijos nenuoseklumas ir neišbaigtumas leidžia spėti, kad socialinės įmonės bus brangiai

visuomenei kainuojantis ir vegetuojantis institutas, taip ir nepasiekiantis galutinio tikslo – visuomeninės integracijos ir bendro darbo rinkoje.

3. Įmonių, įgijusių socialinės įmonės statusą, finansinę ekonominę analizę

3.1. Tyrimo metodologija

Šio tyrimo objektas - įmonės įgijusios socialinės įmonės statusą Kauno rajone. Tyrimas atliktas kiekybinio tyrimo su kokybiniais elementais metodu. Kiekybinis tyrimas yra struktūrizuotas, besiremiantis iš mokslinės problemos išplaukiančia hipoteze – socialinių įmonių įstatymas skatina verslo įmones siekti socialinės įmonės statuso ir į veiklą įtraukti tikslinių grupių asmenis.

Tyrimo metodikoje yra kokybinio tyrimo elementų. Kokybinis tyrimo metodas leidžia giliau ir plačiau pažvelgti į problemą, atskleisti tuos aspektus, kurie liktų nepastebėti kiekybinio tyrimo eigoje.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti socialinės įmonės statusą įgijusių įmonių finansinę ir ekonominę situaciją, bei išsiaiškinti jų privalumus ir trūkumus verslo aplinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

- Ištirti socialinių įmonių ekonominę-finansinę padėtį.
- Išsiaiškinti socialinių įmonių privalumus ir trūkumus verslo aplinkoje.
- Pateikti siūlymus socialinių įmonių plėtros tobulinimui.

Tyrimo tikslui pasiekti buvo naudojami metodai:

- Teisinių dokumentų analizė.
- Parengta anketa.
- Atlikta anketinė apklausa.
- Finansinių ir ekonominių rodiklių analizė.
- Duomenys apdoroti statistiniais duomenų paketais *MS EXCEL* ir *SPSS 9.0*.

Tyrimo tikslui pasiekti: socialinių įmonių Kauno mieste ir rajone veiklos efektyvumui nustatyti, valstybės paramos pakankamumui ir galimybių konkuruoti rinkoje tyrimui buvo sudaryta speciali anketa iš uždarų klausimų (Priedas 1).

Tyrimas atliktas anketinės apklausos metodu. Iš visų Kauno mieste ir rajone veikiančių įmonių socialinės įmonės statusą turi tik 9 įmonės. Apklausoje dalyvauti atsisakė 4 įmonės, t.y. 35 proc. Dėl srities specifiškumo respondentais buvo tik įmonių vadovai.

Ieškota atsakymų į tokius pagrindinius klausimus:

- Dėl kokių priežasčių siekėte socialinės įmonės statuso?
- Kaip pasikeitė įmonės situacija gavus socialinės įmonės statusą?
- Kokius matote privalumus/trūkumus socialinių įmonių įstatyme?

Taigi pagrindiniai tyrimo klausimai buvo skirti išsiaiškinti LR Socialinių įmonių įstatymo privalumus bei trūkumus verslo atžvilgiu. Pati anketa prasideda klausimais, kuriais siekiama nustatyti pagrindinius įmonės sunkumus, siekiant socialinės įmonės statuso. Bet pagrindinę dalį anketos sudaro klausimai apie įmonės dabartinę situaciją, todėl tai padeda labiau įvertinti apklausiamos socialinės įmonės patiriamą naudą bei sunkumus.

Taigi tyrime naudota sisteminė, lyginamoji bei loginė analizės. Atsakymai į daugelį anketos klausimų apdorojami ir analizuojami naudojant *MS EXCEL* ir *SPSS 9.0* programinius paketus. Jų grupavimas, sisteminimas, nagrinėjimas vyko šių programinių paketų, o taip pat įvairių lentelių bei grafikų pagalba.

Tyrimas buvo atliekamas 2006 metų balandžio mėnesį. Tyrimo pagrindą sudarė duomenys, gauti iš pirminių informacijos šaltinių. Šiuo atveju, pirminiai informacijos šaltiniai (respondentai) – tai vienas iš pačių patikimiausių būdų gauti duomenis, reikalingus tyrimo tikslui pasiekti. Tad šiame tyrime pagrindiniai duomenys gauti panaudojus apklausos metodą, o tiksliau – anketinę apklausą. Anketinė apklausa iš kitų apklausos metodų prioritetiškai buvo pasirinkta dėl mažo atsisakymų skaičiaus, didelio informacijos rinkimo greičio, mažos nesusipratimų ir dviprasmybių tikimybės. Respondentai buvo apklausiami ir užduodant papildomus klausimus, tokiu būdu gaunant ir papildomos (ne anketinės) informacijos, kuri buvo papildomai fiksuojama. Užfiksuoti papildomi teiginiai buvo panaudoti apibendrinant rezultatus juos sistematizuojant ir analizėje kaip papildoma tyrimo medžiaga.

Be to, buvo atliekama tiriamų įmonių finansinės atskaitomybės dokumentų už 2005 metus analizė. Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti tyrime dalyvavusių įmonių finansinę ekonominę padėtį ir iš valstybės gaunamų dotacijų pakankamumą. Šiam tyrimui reikalingi duomenys buvo gauti iš VĮ „Registrų centras“ ir VĮ „Lietuvos darbo birža“. Tyrimo duomenys buvo apdoroti *MS EXCEL* programiniu paketu.

3.2. Socialinių įmonių veiklos analizė Kauno rajone

UAB „Senieji kapsai“ pagrindinis veiklos tikslas yra Lietuvos invalidų draugijos socialinės programos įgyvendinimas, parama jai lėšomis, neįgaliųjų žmonių įdarbinimas, jų socialinė integracija, reabilitacija kompensacinėmis priemonėmis bei kitos su tuo susijusios funkcijos. Pagal ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių, įmonė vykdo tris veiklos rūšis:

1. rūbų siuvimas (darbo rūbai);
2. medicinos ir chirurgijos įrangos bei ortopedijos aparatų gamyba ir remontas.

(Invalidų vežimėlių, vaikštynių, tualetinių kėdžių, funkcinė lovų ir kitos kompensacinės technikos);

3. kiti baigiamieji statybos darbai (Vadovaujantis specialiais reikalavimais statybos ir remonto brigada pritaiko neįgaliesiems būstą ir aplinką.).

1 lentelė

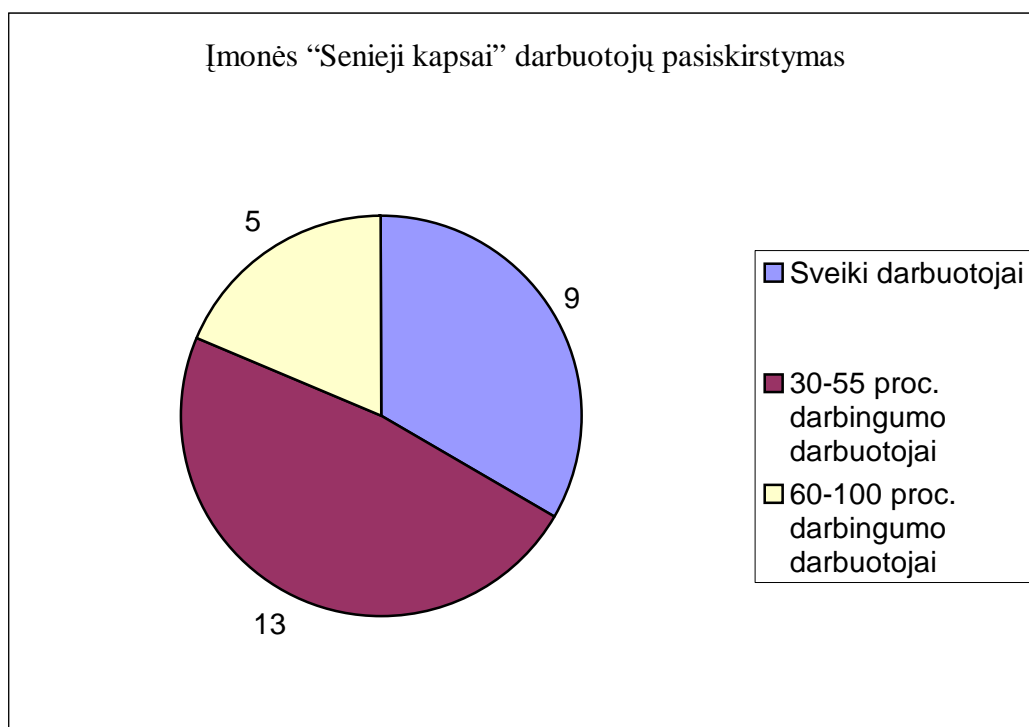
Įmonės „Senieji kapsai“ finansiniai rodikliai

Nr.	Pavadinimas	Suma Lt
1.	Įmonės apyvarta 2005 metai	195873,00
2.	Įmonės pelnas 2005 metai	55421,00
3.	Gauta parama darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti 2005 m.	62900,00

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Senieji kapsai“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

Įmonėje dirba 27 darbuotojai, iš jų 30-55 procentų darbingumą turi 48,2 proc. ir 60-100 procentų darbingumą turi 18 proc. darbuotojų.

Socialinės įmonės statusas suteiktas nuo 2005 02 01, neįgaliųjų socialinės įmonės statusas suteiktas nuo 2005 03 01.

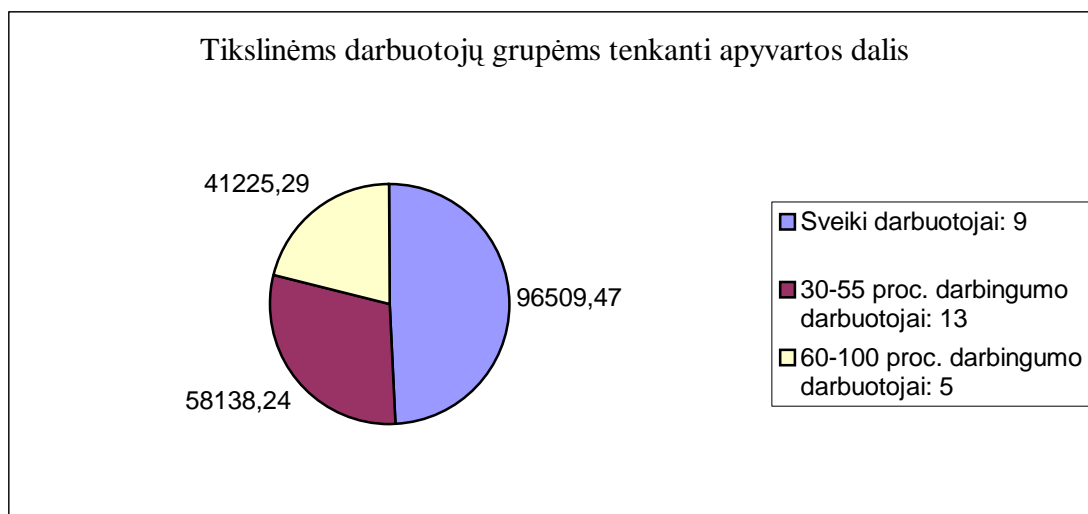


Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Senieji kapsai“ 2005 m. dokumentais

1 pav. Įmonės „Senieji kapsai“ darbuotojų pasiskirstymas

Kaip matome iš 1 paveikslo įmonėje dirba 66,67 proc. darbuotojų turintys dalinį darbingumą.

Darbuotojų, turinčių dalinį darbingumą, atliekamo darbo efektyvumas yra mažesnis už sveikų žmonių atliekamo darbo efektyvumą. Atsižvelgiant į įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbingumo procentą galima apskaičiuoti jų įnašą į bendrą įmonės apyvartą.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Senieji kapsai“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

2 pav. Įmonės „Senieji kapsai“ tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais

Iš 2 paveikslo matome, kad sveikų darbuotojų įmonėje yra tik 9, tačiau jie sudaro 49,27 proc. visos įmonės apyvartos. Iš šio rodiklio galime daryti išvadą, kad įmonei pakaktų 18,5 sveikų žmonių tai pačiai apyvartai pasiekti.

Už kiekvieną I ar II invalidumo grupę arba vidutinį neįgalumo lygį turintį neįgalų darbuotoją ar neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas 30-55 procentų darbingumo lygis, skiriama kompensacija sudaro 60 procentų, o už kiekvieną III invalidumo grupę arba 60-100 procentų darbingumo neįgalų darbuotoją skiriama 50 procentų darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacija.

Šioje įmonėje 30-55 procentų darbingumo neįgalieji gavo 47800,00 Lt, o 60-100 procentų darbingumo neįgalieji gavo 15100,00 Lt darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacijos.

Taigi ši darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacija padengia šių neįgaliųjų darbuotojų neatliekamo darbo darbo užmokestį ir valstybinį socialinį draudimą, tačiau įmonėje atsiranda prarasti kaštai dėl neįgaliųjų neatliekamos darbo dalies. Taip pat įmonė turi išlaikyti daugiau neefektyviai naudojamų darbo vietų, neefektyviai naudojami energetiniai išteklių dėl lėtesnės neįgaliųjų darbo spartos, atsiranda didesnė rizika ir kaštai siekiant užtikrinti įmonėje darbų saugos ir higienos reikalavimus, atsiranda prastovos dėl prastos neįgaliųjų sveikatos ir dažno

neįgaliųjų darbuotojų susirgimo atvejų, taip pat dėl šios priežasties įmonė praranda patikimumą dėl laiku nespėjamų atlikti užsakymų.

UAB „Biglis“ užsiima makaronų gamyba. Įmonėje dirba 13 darbuotojų, iš jų 6 – 25-55 proc. darbingumo ir 1- 60-100 proc. darbingumo.

2 lentelė

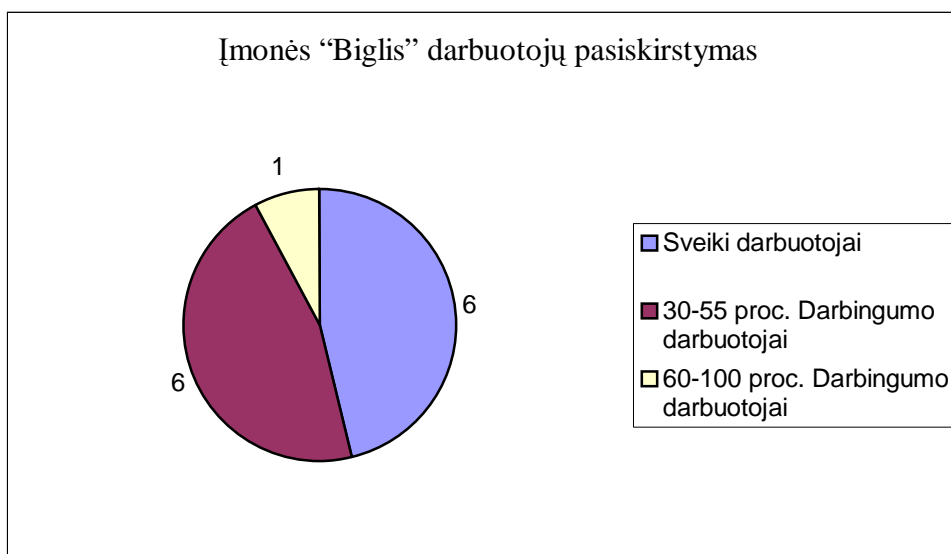
Įmonės „Biglis“ finansiniai rodikliai

Nr.	Pavadinimas	Suma Lt
1.	Įmonės apyvarta 2005 metai	2063531.00
2.	Įmonės pelnas 2005 metai	1165023.00
3.	Gauta parama darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti 2005 m.	58200.00

Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Biglis“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

Įmonė gavo socialinės įmonės statusą nuo 2005 01 01, o neįgaliųjų socialinės įmonės statusą gavo nuo 2005 02 01.

Įmonės tikslinėms grupėms proklausančiams darbuotojams mokama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija 58200.00Lt

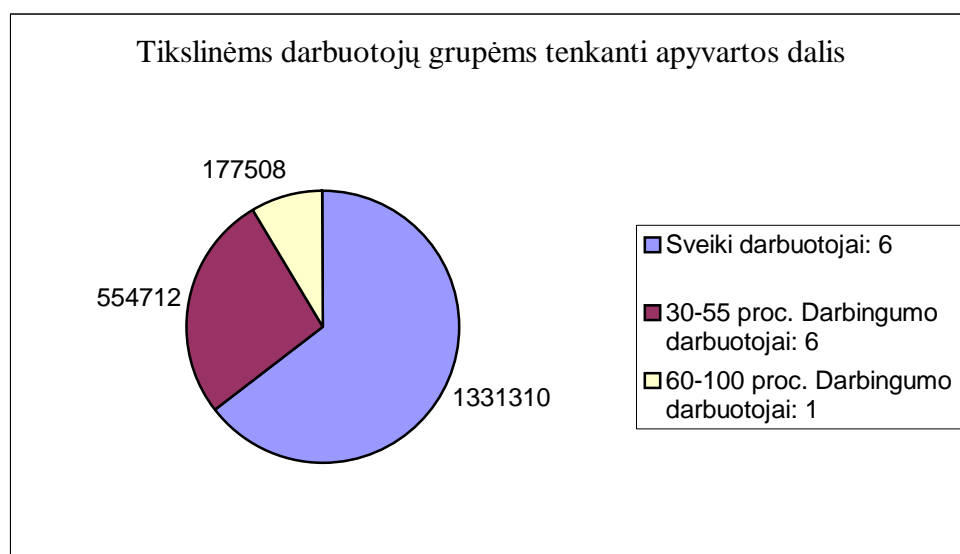


Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Biglis“ 2005 m. dokumentais

3 pav. Įmonės „Biglis“ darbuotojų pasiskirstymas

Kaip matome iš 3 paveikslo įmonėje dirba 53,85 proc. darbuotojų turintys dalinį darbingumą.

Darbuotojų, turinčių dalinį darbingumą, atliekamo darbo efektyvumas yra mažesnis už sveikų žmonių atliekamo darbo efektyvumą. Atsižvelgiant į įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbingumo procentą galima apskaičiuoti jų įnašą į bendrą įmonės apyvartą.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Biglis“ 2005 m. dokumentais

4 pav. Įmonės „Biglis“ tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais

Iš 4 paveikslo matome, kad sveikų darbuotojų įmonėje yra 6, tačiau jie sudaro 64,52 proc. visos įmonės apyvartos. Iš šio rodiklio galime daryti išvadą, kad įmonei pakaktų 9 sveikų žmonių tai pačiai apyvartai pasiekti.

Šioje įmonėje tikslinėms grupėms priklausantys darbuotojai gavo 58200,00 Lt darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacijos. Taigi galime daryti išvadą, kad ir šioje įmonėje kompensacija padengia remiamų darbuotojų neatliekamo darbo rezultatus, tačiau nepadengia atsirandančių papildomų išlaidų dėl didesnio darbuotojų skaičiaus įmonėje administravimo.

UAB „Atropa“ užsiima viršutinių ir apatinių drabužių siuvimu. Įmonėje dirba 146 darbuotojai, iš jų 63 darbuotojai 0-55 proc. darbingumo ir 13 darbuotojų 60-100 proc. darbingumo.

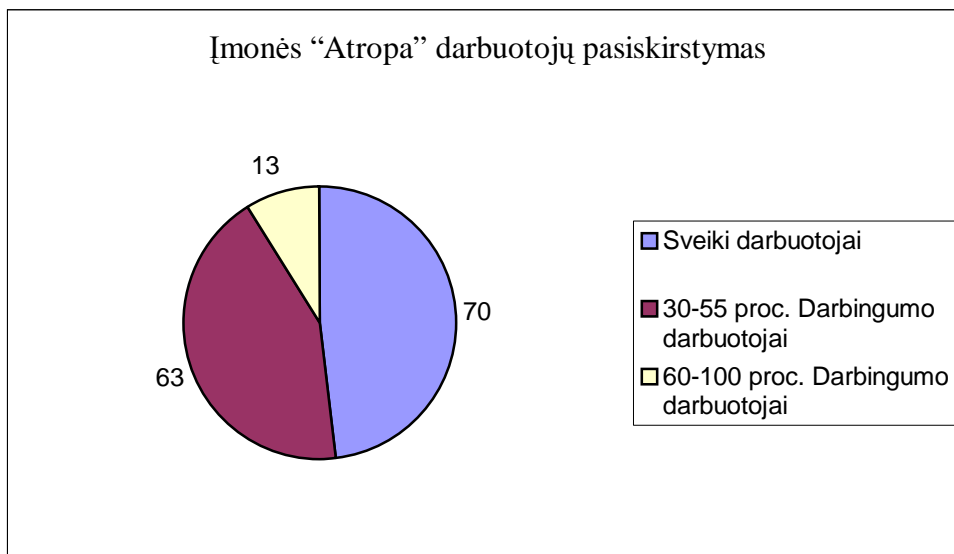
3 lentelė

Įmonės „Atropa“ finansiniai rodikliai

Nr.	Pavadinimas	Suma Lt
1.	Įmonės apyvarta 2005 metai	1023380,00
2.	Įmonės pelnas(Nuostoliai) 2005 metai	-89614,00
3.	Gauta parama darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti 2005 m.	302200,00

Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Atropa“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

Neįgaliųjų socialinės įmonės statusą gavo nuo 2005 02 01. Įmonės tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija 302200,00Lt.

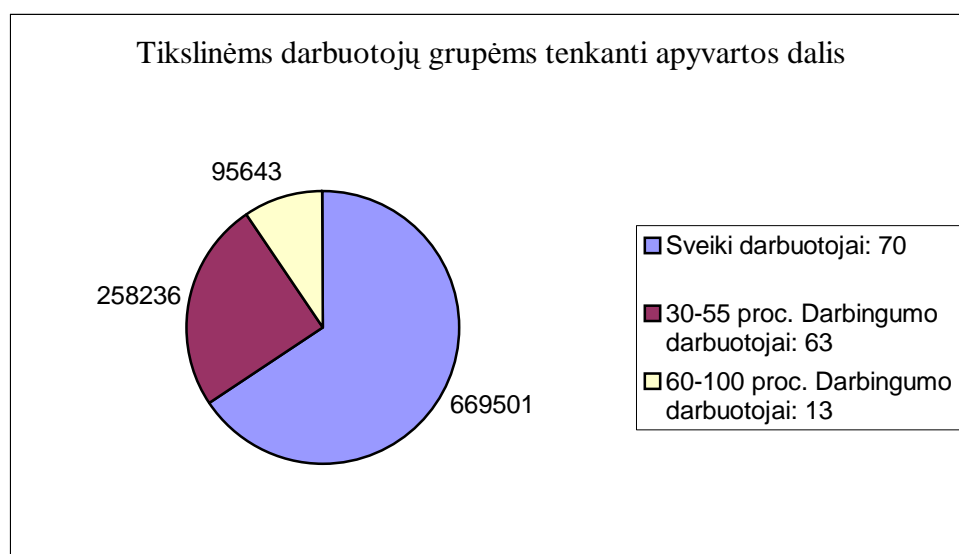


Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Atropa“ 2005 m. dokumentais

5 pav. Įmonės „Atropa“ darbuotojų pasiskirstymas

Kaip matome iš 5 paveikslo įmonėje dirba 52,05 proc. darbuotojų turintys dalinį darbingumą.

Darbuotojų, turinčių dalinį darbingumą, atliekamo darbo efektyvumas yra mažesnis už sveikų žmonių atliekamo darbo efektyvumą. Atsižvelgiant į įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbingumo procentą galima apskaičiuoti jų įnašą į bendrą įmonės apyvartą.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Biglis“ 2005 m. dokumentais

6 pav. Įmonės „Atropa“ tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais

Iš 6 paveikslo matome, kad sveikų darbuotojų įmonėje yra 70 ir jie sudaro 65,42 proc. visos įmonės apyvartos. Iš šio rodiklio galime daryti išvadą, kad įmonei pakaktų 107 sveikų žmonių tai pačiai apyvartai pasiekti.

Šioje įmonėje tikslinėms grupėms priklausantys darbuotojai gavo 302200,00 Lt darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacijos. Taigi galime daryti išvadą, kad ir šioje įmonėje kompensacija padengia remiamų darbuotojų neatliekamo darbo rezultatus. Šioje įmonėje, kaip ir prieš tai nagrinėtose, kompensuojamas tik neatliekamo darbo užmokestis, bet įmonė negavo jokių kitų socialinių įmonių įstatyme numatytų paramos formų, kuriomis galėtų kompensuoti kitas išlaidas, atsiradusias dėl tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų. Šios įmonės veikla buvo nuostolinga.

UAB „Selita ir Ko“ užsiima mineralinio vandens ir gaiviųjų gėrimų gamyba. Įmonėje dirba 48 darbuotojai, iš jų 17,28 darbuotojai turi 0-55 proc. darbingumą ir 2,4 darbuotojo turi 60-100 proc. darbingumą. Socialinės įmonės statusą gavo nuo 2005 03 01.

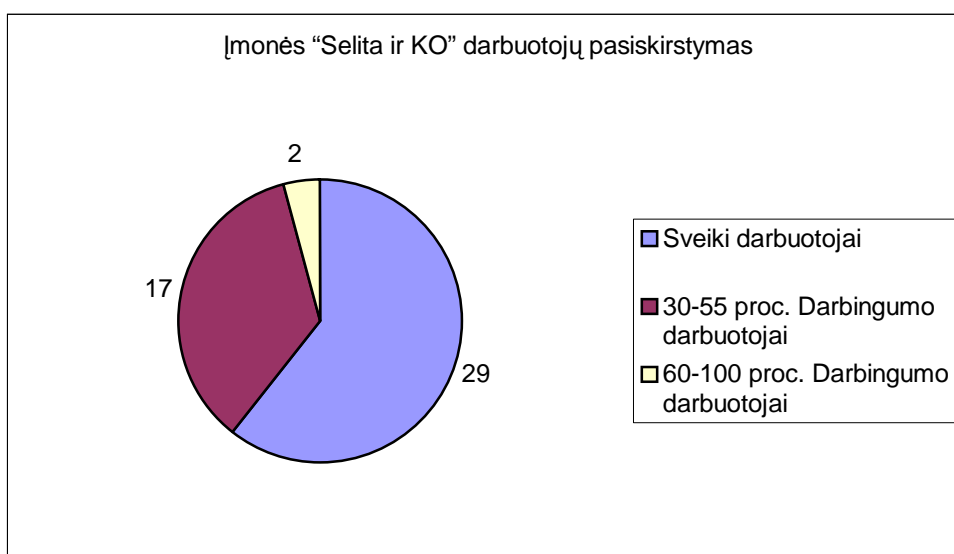
4 lentelė

Įmonės „Selita ir KO“ finansiniai rodikliai

Nr.	Pavadinimas	Suma Lt
1.	Įmonės apyvarta 2005 metai	6852219.00
2.	Įmonės pelnas 2005 metai	94407.00
3.	Gauta parama darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti 2005 m.	146100.00
4.	Darbo vietų kūrimui	89960.00

Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Selita ir Ko“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

Įmonės tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija 146100,00Lt, Darbo vietų kūrimui 89960,00Lt.

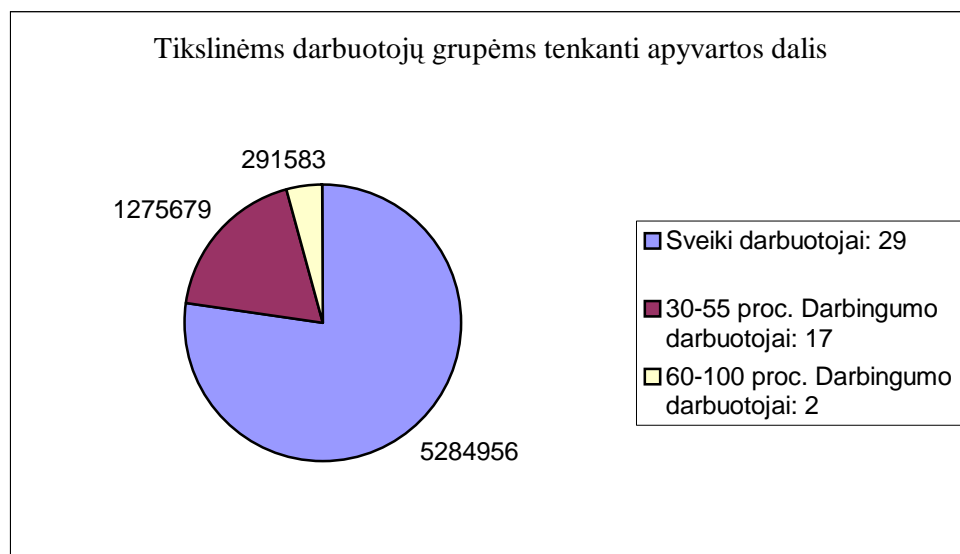


Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Selita ir Ko“ 2005 m. dokumentais

7 pav. Įmonės „Selita ir Ko“ darbuotojų pasiskirstymas

Kaip matome iš 7 paveikslo įmonėje dirba 39,58 proc. darbuotojų turintys dalinį darbingumą.

Darbuotojų, turinčių dalinį darbingumą, atliekamo darbo efektyvumas yra mažesnis už sveikų žmonių atliekamo darbo efektyvumą. Atsižvelgiant į įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbingumo procentą, galima apskaičiuoti jų įnašą į bendrą įmonės apyvartą.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis UAB „Selita ir Ko“ 2005 m. dokumentais

8 pav. Įmonės „Selita ir Ko“ tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais

Iš 8 paveikslo matome, kad sveikų darbuotojų įmonėje yra 29, tačiau jie sudaro 77,13 proc. visos įmonės apyvartos. Iš šio rodiklio galime daryti išvadą, kad įmonei pakaktų 37,5 sveikų žmonių tai pačiai apyvartai pasiekti.

Ši įmonė vienintelė iš šiame darbe nagrinėtų įmonių, gavusi paramą ne tik darbo užmokesčiui ir VSD kompensuoti, bet ir darbo vietoms kurti, taigi ši įmonė padengia didesnę dalį išlaidų, kylančių dėl tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų įdarbinimo.

UAB „Amber pasta“ užsiima makaronų ir dribsnių gamyba. Įmonėje dirba 89 darbuotojai, iš jų 33 turi 0-55 proc. darbingumą ir 25 – 60-100 proc. darbingumą.

Nuo 2005 01 01 suteiktas socialinės įmonės statusas. Neįgaliųjų socialinės įmonės statusas suteiktas nuo 2005 02 01.

5 lentelė

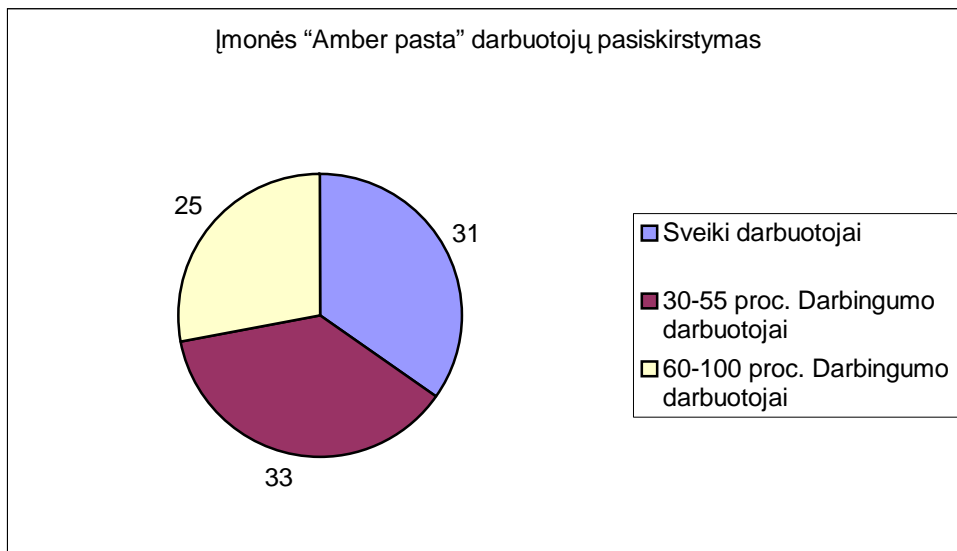
Įmonės „Amber pasta“ finansiniai rodikliai

Nr.	Pavadinimas	Suma Lt
-----	-------------	---------

1.	Įmonės apyvarta 2005 metai	4700836,00
2.	Įmonės pelnas (Nuostoliai) 2005 metai	-3936631,00
3.	Gauta parama darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti 2005 m.	278600,00

Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Amber pasta“ 2005 m. Finansiniais atskaitomybės dokumentais

Įmonės tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija 278600,00Lt

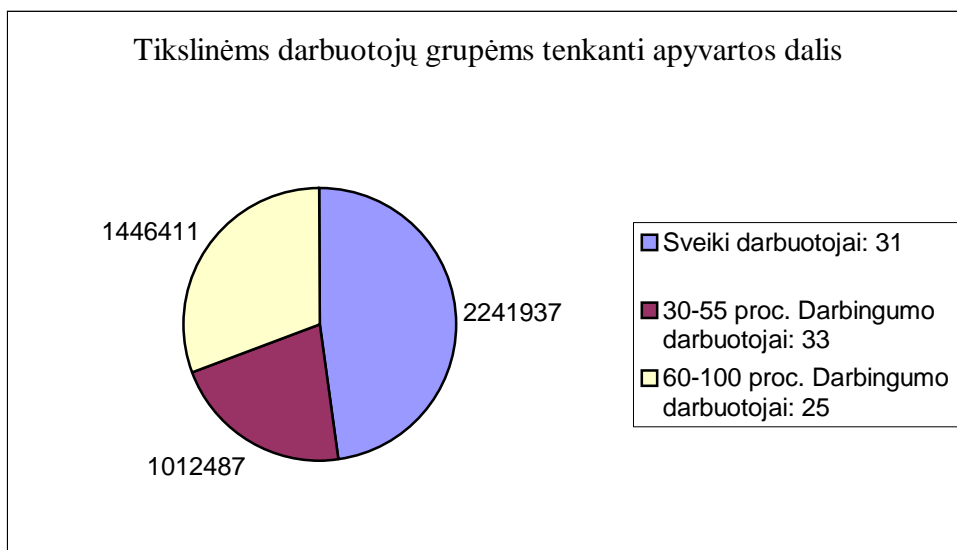


Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Amber pasta“ 2005 m. dokumentais

9 pav. Įmonės „Amber pasta“ darbuotojų pasiskirstymas

Kaip matome iš 9 paveikslo, įmonėje dirba 65,17 proc. darbuotojų turintys dalinį darbingumą.

Darbuotojų, turinčių dalinį darbingumą, atliekamo darbo efektyvumas yra mažesnis už sveikų žmonių atliekamo darbo efektyvumą. Atsižvelgiant į įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbingumo procentą galima apskaičiuoti jų įnašą į bendrą įmonės apyvartą.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, reminatis UAB „Amber pasta“ 2005 m. dokumentais

10 pav. Įmonės „Amber pasta“ tikslinėms darbuotojų grupėms tenkanti apyvartos dalis, litais

Iš 10 paveikslo matome, kad sveikų darbuotojų įmonėje yra 31, tačiau jie sudaro 47,69 proc. visos įmonės apyvartos. Iš šio rodiklio galime daryti išvadą, kad įmonei pakaktų 65 sveikų žmonių tai pačiai apyvartai pasiekti.

Šioje įmonėje įdarbinta didelė dalis tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų, net 65 proc. tačiau įmonė gavo kompensaciją tik darbo užmokesčio ir VSD kompensuoti, nors tam reikėjo nemažai investuoti ir patirti papildomų išlaidų siekiant pritaikyti darbo vietas, praplėsti gamybines patalpas, padidėjo ir įmonės administravimo išlaidos, todėl įmonės veikla buvo nuostolinga.

3.3. Tyrimo rezultatų aptarimas

Remiantis socialinių įmonių vadovų apklausos duomenimis, išryškėja pagrindiniai socialinių įmonių veiklos privalumai bei trūkumai. Anketos duomenų analizė buvo atlikta su statistikos paketu *SPSS 9.0*.

Į klausimą „Ar patyrėte sunkumų siekdamas socialinės įmonės statuso?“ buvo gauti tokie rezultatai: visi apklaustųjų socialinių įmonių vadovai (tai yra 100 proc. respondentų) teigia, kad patyrė tam tikrų sunkumų, siekiant socialinės įmonės statuso.

Antruoju klausimu apie patiriamus sunkumus respondentai atsakė taip:

Pagrindiniai sunkumai, kuriuos išskyrė respondentai yra tokie:

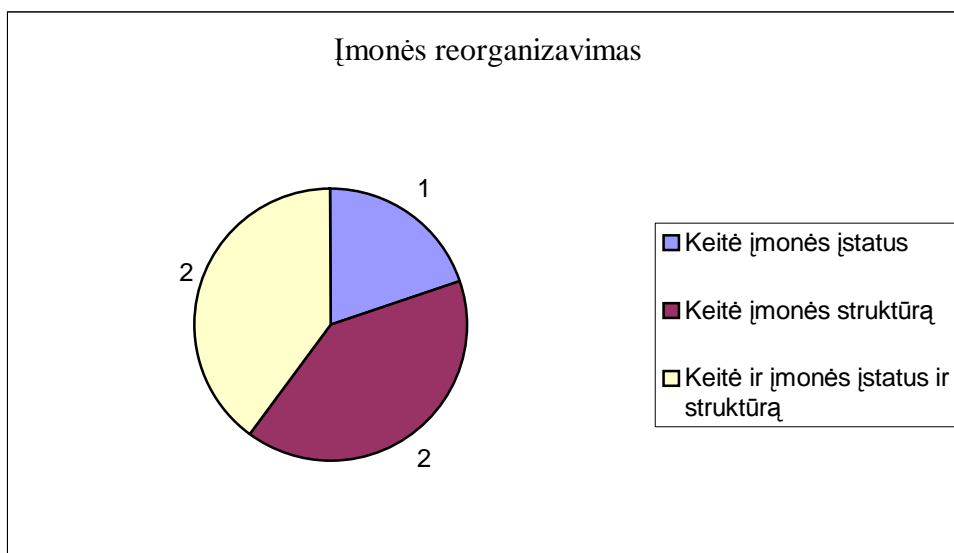
- Finansiškai brangus pasiruošimas – 2 respondentai;
- Darbui imlus procesas – taip atsakė 2 respondentai;
- Sudėtingas „biurokratinis“ mechanizmas – 1 respondentas.

Kaip matome iš respondentų atsakymų, dauguma mano, kad tai yra finansiškai brangus ir darbui imlus procesas. Tai parodo, jog įmonei siekiant gauti socialinės įmonės statusą, reikia atlikti daug pasiruošiamųjų darbų, kurie reikalauja tiek finansinių, tiek laiko išteklių. Be šių pagrindinių sunkumų, 1 respondentas paminėjo ir pernelyg didelį „biurokratinį“ mechanizmą, kuris taip pat atima iš verslininkų nemažą dalį laiko ir lėšų.

Į klausimą „Kiek laiko užtruko socialinės įmonės statuso įgijimas?“ respondentai atsakė: 2 respondentai atsakė, kad šis procesas užtruko nuo 3 iki 6 mėnesių, o 3 atsakė, kad šis procesas užtruko nuo 6 iki 9 mėnesių. Todėl galima teigti, kad šis procesas užtrunka pernelyg ilgai ir įmonė, siekianti šio statuso, ilgą laiką dirba neefektyviai, daug išteklių skirdama šiam statusui įgyti ir per tą laiką praranda daug lėšų, darbo našumo ir už šį pereinamąjį laikotarpį negauna jokių kompensacijų.

„Ar reikėjo kreiptis į ekspertus ruošiant socialinės įmonės statuso gavimo dokumentaciją?“ atsakymai buvo tokie: TAIP atsakė 3 respondentai, NE atsakė 2. Iš šių atsakymų galima daryti išvadą, kad šiam statusui gauti yra reikalinga per daug specifinės dokumentacijos, kurią parengti verslininkams yra pakankamai sudėtinga ir tenka samdyti ekspertus, o tai sudaro papildomas išlaidas.

Kalbant apie įmonės reorganizavimą gauti šie rezultatai:

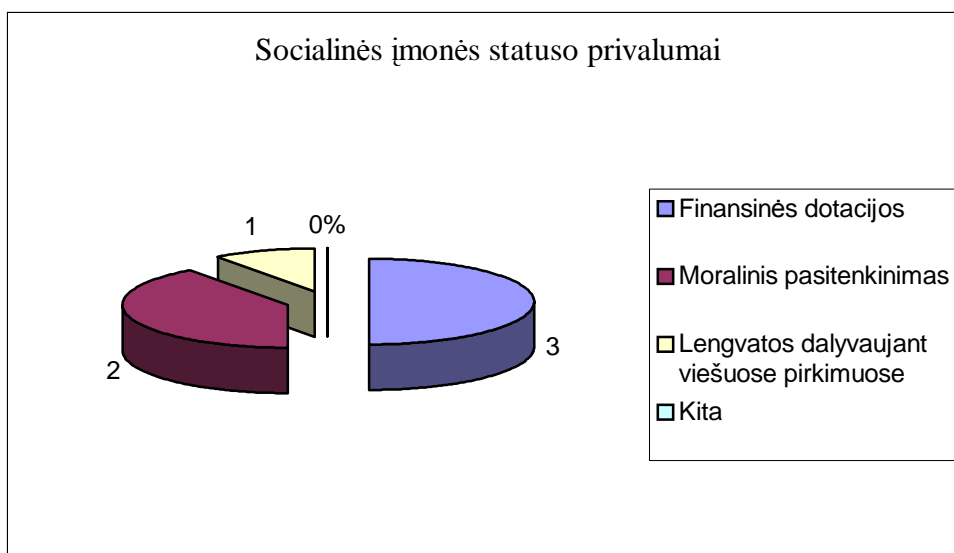


Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis apklausos duomenimis.

11 pav. Įmonės reorganizavimo procesas

2 respondentai teigė, kad reikėjo keisti įmonės įstatus ir struktūrą, 1 keitė tik įmonės įstatus, o likusi dalis 2 keitė tik įmonės struktūrą. Ir tai parodo, kad verslininkai turi dar papildomų laiko ir finansinių išlaidų siekdami socialinės įmonės statuso.

Apklaustieji socialinių įmonių vadovai išskyrė tokius privalumus, kuriuos patiria įgijus socialinės įmonės statusą. (žr. 12 pav.):



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis apklausos duomenimis

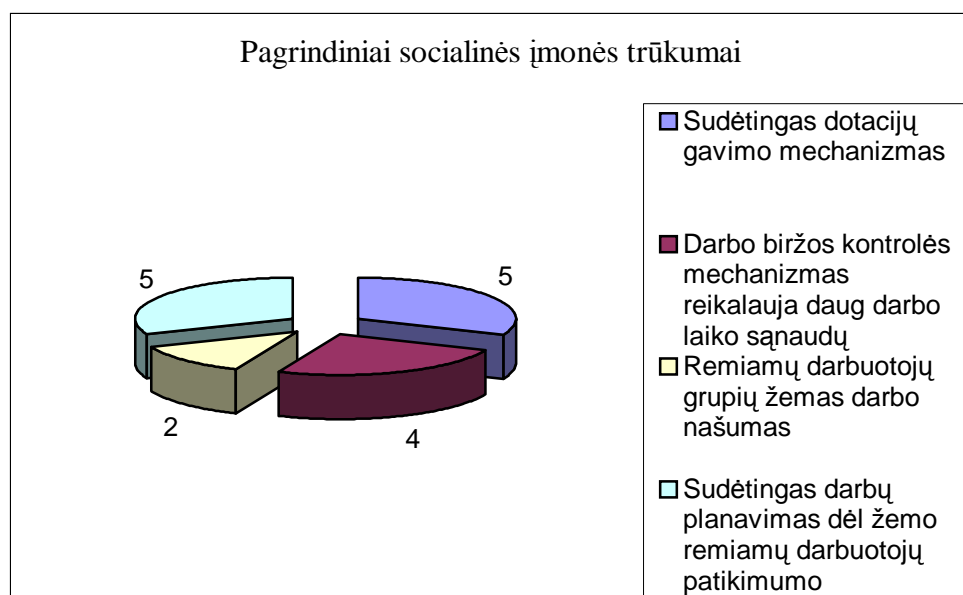
12 pav. Pagrindiniai socialinės įmonės statuso privalumai

Remiantis „Socialinių įmonių įstatymu“ yra išskiriamos šios subsidijų rūšys:

- Darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinę kompensaciją;
- Subsidiją darbo vietoms įsteigti;
- Subsidiją neįgaliųjų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti;
- Subsidiją tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokėti.
- Subsidiją neįgaliųjų darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti;
- Subsidiją papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti;
- Subsidiją asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti.

Klausimo „Kokiomis dotacijų rūšimis pasinaudojo respondentai?“ atsakymai pasiskirstė taip: pagal apklausos rezultatus, 100 proc. respondentų pasinaudojo darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinę kompensaciją, bei 1 respondentas pasinaudojo subsidiją darbo vietoms įsteigti. Kaip matome įmonės pasinaudojo tik dviejų rūšių valstybės teikiamomis subsidijomis.

Pagrindinės priežastys, dėl kurių įmonės nesinaudojo kitų rūšių subsidijomis: atsakymai buvo tokie: 100 proc. respondentų teigia, kad tai yra sudėtingas procesas gauti kitas subsidijas ir 1 respondentas teigia, kad tai ekonomiškai nenaudinga. Iš šių rezultatų galima spręsti, kad visomis įstatyme numatytais subsidijomis yra sudėtinga pasinaudoti dėl itin sunkaus proceso siekiant šių subsidijų, arba įmonėms keliami reikalavimai yra per dideli, kad net nėra pagrindo kai kuriomis subsidijomis pasinaudoti.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis apklausos duomenimis.

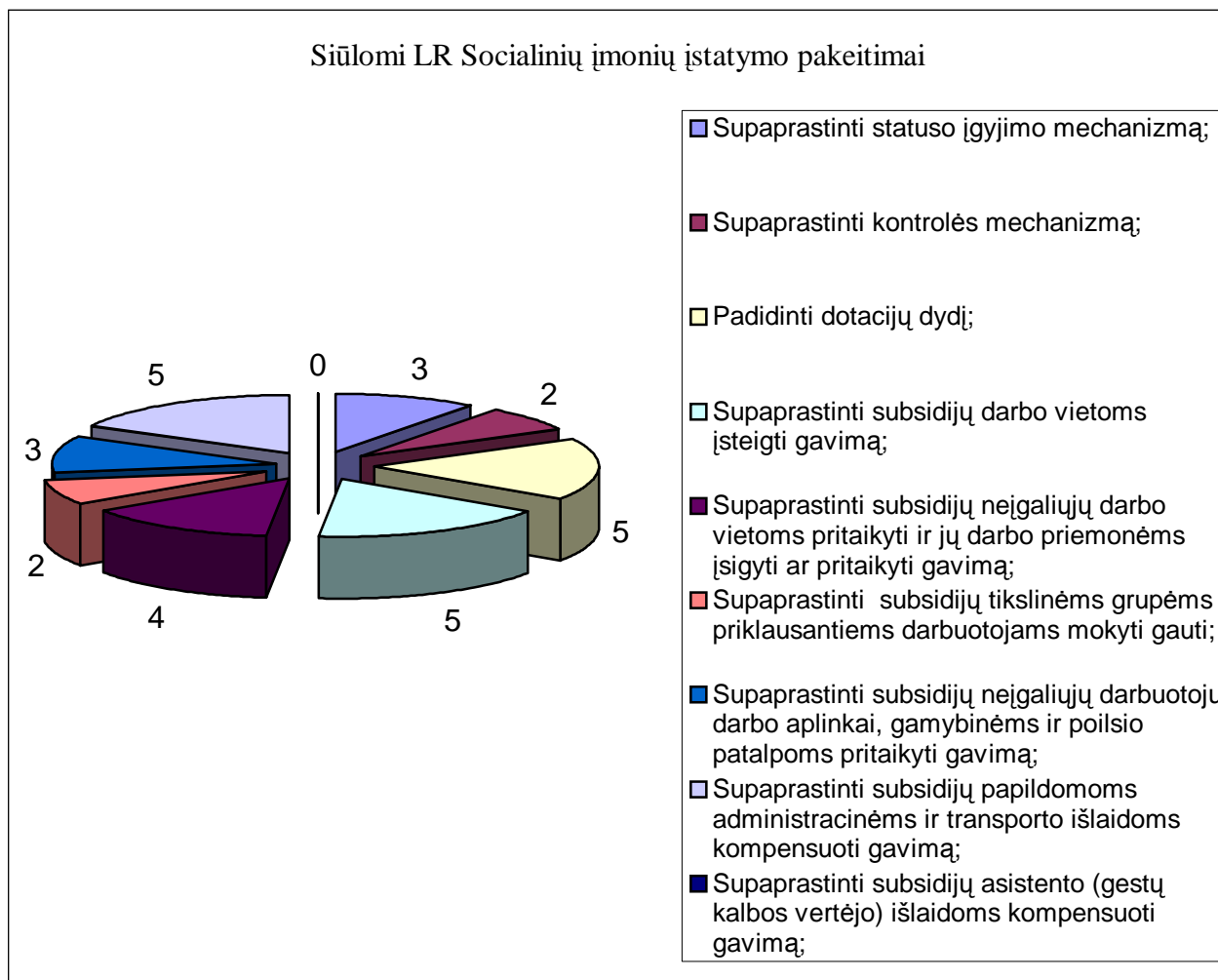
13 pav. Pagrindiniai socialinės įmonės statuso trūkumai

Pasak respondentų, patys didžiausi socialinės įmonės trūkumai yra sudėtingas dotacijų gavimo mechanizmas ir darbų planavimas dėl žemo remiamų darbuotojų patikimumo, šiuos atsakymų variantus pasirinko visi 100 proc. vadovų. Dėl sudėtingo dotacijų gavimo mechanizmo mes jau galėjome pastebėti ir prieš tai buvusiuose vadovų atsakymuose ir tai leidžia padaryti išvadą, kad tai yra viena iš didesnių problemų socialinėms įmonėms. Dar vienas trūkumas žemas remiamų darbuotojų patikimumas, šį faktorių sukelia silpna dirbančių neįgaliųjų sveikata, dėl to nukenčia darbo sparta, sudėtinga planuoti užsakymų įvykdymą dėl dažno neįgaliųjų susirgimo atvejų ir reikalingo ilgesnio poilsio nei sveikiems. Prie socialinių įmonių trūkumų, 80 proc. respondentų paminėjo ir pernelyg sudėtingą darbo biržos kontrolės mechanizmą, kuris reikalauja daug laiko ir darbo išteklių. 40 proc. respondentų prie trūkumų priskiria remiamų darbuotojų grupių žemą darbo našumą. Šis trūkumas skausmingai atsiliepia įmonėms, nes yra prarandama dalis apyvartos kurios nepagamina remiami darbuotojai ir įmonė priversta iš paramos dengti atsirandančius nuostolius dėl žemo darbuotojų našumo. Be šių vadovų nurodytų socialinių įmonių trūkumų galime priskirti ir išlaidas atsirandančias dėl investicijų dar siekiant socialinės įmonės statuso.

100 proc. vadovų pažymėjo, kad turėjo papildomų išlaidų siekdami socialinės įmonės statuso darbo vietoms aplinkai pritaikyti ir papildomiems darbo saugos ir higienos reikalavimams, bei 40 proc. respondentų turėjo papildomų išlaidų gamybinėms patalpoms išplėsti.

Į klausimą „Ar susidūrėte su planavimo problemomis?“ vadovai pažymėjo šiuos atsakymus: TAIP atsakė 2, o IŠ DALIES atsakė 3 respondentai. Tarp priežasčių buvo paminėta prasta remiamų darbuotojų sveikata, žemas darbų našumas, pakankamai dažna neįgalių darbuotojų kaita, bei žemas patikimumas.

Į klausimą „Ar socialinės įmonės statusas patenkino respondentų lūkesčius?“ atsakymai pasiskirstė taip: TAIP atsakė 2, IŠ DALIES atsakė 3 respondentai.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis apklausos duomenimis.

14 pav. Darbdavių siūdomi LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimai

Kaip matome 14 paveikslo., socialinių įmonių vadovai turi nemažai pastebėjimų ir siūlymų pakoreguoti LR socialinių įmonių įstatymą siekiant supaprastinti statuso įgyjimo ir subsidijų skirstymo bei kontrolės sistemas taip, kad šis įstatymas būtų lengviau prieinamas verslui, tuomet jis bus naudingesnis ir įstatyme nustatytų grupių žmonėms ir taip būtų pasiektas optimalus įstatymo veiksmingumas.

Atlikus šį tyrimą matome, kad iškelta hipotezė “socialinių įmonių įstatymas skatina verslo įmones siekti socialinės įmonės statuso ir į veiklą įtraukti tikslinių grupių asmenis” iš dalies nepasitvirtino. Išnagrinėjus respondentų atsakymus ir atlikus tiriamų įmonių finansinę – ekonominę analizę galime pastebėti, kad verslininkus užsiimančius socialinių įmonių verslu slegia nemažai problemų kylančių dėl netobulai sukurto socialinių įmonių įstatymo, kuris sudaro verslui nepakankamai palankias sąlygas plėtoti socialinių įmonių verslą.

Išnagrinėjus Lietuvos socialinių įmonių teisinę bazę matoma, kad naujai kuriamų ir mažų įmonių galimybės siekti socialinės įmonės statuso yra ribojamos įstatyme nustatytais darbuotojų

skaičiaus ir turimo turto reikalavimais. Todėl yra teikiama maža galimybė socialinės rizikos grupėms priskirtiems asmenims kurti savo verslą. Tarp tyrime dalyvaujančių įmonių taip pat nėra naujai įsteigtų įmonių, visos yra jau seniau veikiančios ir turinčios daugiau nei 10 darbuotojų įmonės, reorganizuotos ir gavusios socialinės įmonės statusą. Kita problema yra per daug biurokantiška tvarka tiek siekiant socialinės įmonės statuso, tiek jos administravime. Socialinės įmonės patiria sunkumų ir siekdamos gauti dotacijas, kurios yra numatytos įstatyme. Tyrimas parodė, kad buvo naudojamosi tik daline darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo kompensacija, bei viena įmonė pasinaudojo darbo vietos kūrimui skirta kompensacija, tai parodo pernelyg aukštus reikalavimus, nustatytus norintiems gauti kitų rūšių kompensacijas numatytas LR Socialinių įmonių įstatyme. Prie didesnių problemų galime priskirti ir salyginai ilgą statuso suteikimo laikotarpį kuris trunka nuo 3 iki 9 mėnesių bei aplinkos, darbo saugos ir higienos reikalavimų pritaikymas.

IŠVADOS

1. Socialinių įmonių įstatymas nepakankamai skatina verslininkus užsiimti socialinių įmonių verslu ir įtraukti į veiklą tikslinių grupių žmones .
2. Naujai kuriamų ir mažų įmonių galimybės siekti socialinės įmonės statuso yra ribojamos įstatyme nustatytais minimalaus darbuotojų skaičiaus ir turimo turto reikalavimais.
3. Socialinės įmonės statuso įgijimas yra sudėtingas, brangus, daug laiko ir specifinių žinių reikalaujantis procesas. Iš visų Kauno mieste ir rajone veikiančių įmonių, socialinės įmonės statusą turi tik 9 įmonės.
4. Socialinių įmonių įstatyme numatytų kompensacijų skyrimo tvarka yra per sudėtinga ir kelianti per daug reikalavimų kompensacijų siekiančioms įmonėms. Visos įmonės pasinaudojo daline darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacija ir tik viena iš analizuotų įmonių pasinaudojo darbo vietų kūrimo kompensacija. Kitomis kompensacijų rūšimis nepasinaudojo nei viena iš šių įmonių.
5. Vyriausybės priimta ydinga (per griežta ir neapgalvota) neremtinės veiklos koncepcija (pvz., įmonė, kurioje dirba daugiau kaip 20 neįgaliųjų, negalės pretenduoti į socialinės įmonės statusą, jei jos įplaukos iš prekybos viršys 20 % („Verslo žinios“, 2004 m. gruodžio 30 d.).
6. Neįtvirtinama prioritetinga socialinių įmonių padėtis Viešųjų pirkimų metu.
7. Darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo dotacijos padengia nuostolius, atsirandančius dėl tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų žemo darbo našumo, tačiau nepadengia papildomų išlaidų atsirandančių administruojant socialinę įmonę.

PASIŪLYMAI

1. Panaikinti minimalaus darbuotojų skaičiaus ir turimo turto reikalavimus. Tokiu būdu socialinės įmonės statuso galėtų siekti tiek naujai kuriamos įmonės, tiek mažos, turinčios keleta darbuotojų įmonės.
2. Sukurti mechanizmą kuris numatytų naujai kuriamų socialinių įmonių galimybę gauti beprocentinę paskolą su valstybės garantu. Taip būtų skatinamas naujų socialinių įmonių kūrimas. Taikant šią socialinių įmonių verslo skatinimo priemonę būtų paskatinti savo verslą kurti ir patys tikslinėms grupėms priklausančios asmenys ir mažos įmonės gautų galimybę išplėsti savo verslą.
3. Supaprastinti socialinių įmonių statuso suteikimo tvarką, sumažinti reikiamų pateikti dokumentų kiekį, liberalizuoti reikalavimus įmonės struktūrai. Šiuo metu galiojanti tvarka apkrauna verslininką papildomais rūpesčiais ruošiant daugybę dokumentų, kurių paruošimui

dažnai reikia samdyti ekspertus dėl srities specifiškumo, tap pat papildomų rūpesčių kelia ir įmonės struktūros pritaikymas keliamiems reikalavimams. Visas šis procesas užtrunka pakankamai ilgai ir verslininkas gaišta laiką dokumentacijos ruošimui o ne verslo klausimų sprendimui, bei patiria papildomų išlaidų ekspertų samdymui ir konsultantams. Supaprastinus šiuo metu galiojančią tvarką būtų sutaupyta laiko ir lėšų kurias verslininkas galėtų investuoti į verslo plėtrą.

4. Sumažinti nerenntinų veiklų sąrašą. Tokiu būdu būtų sudaroma galimybė laisviau kurtis socialinėms įmonėms įvairiose verslo srityse, būtų paprastesnis įmonės veiklos planavimas, nereikėtų įmonėms atsisakyti pelningos veiklos kuri yra neleidžiama socialinei įmonei. Įmonės galėtų pilnai išnaudoti savo galimybes.
5. Aiškiai nustatyti prioritetinę socialinių įmonių padėtį viešųjų pirkimų metu. Prioritetinė padėtis viešuosiuose pirkimuose socialinėms įmonėms suteiktų papildomų galimybių išsilaikyti konkurencinėje rinkoje.
6. Supaprastinti kompensacijų skyrimo tvarką, bei sumažinti reikalavimus jų siekiančioms įmonėms. Pakeitus šiuos reikalavimus socialinės įmonės galėtų pasinaudoti visomis įstatyme numatytais kompensacijų rūšimis. Tokiu būdu socialinės įmonės turėtų daugiau galimybių konkuruoti rinkoje ir tuo pat metu vykdyti socialinę veiklą.

S U M M A R Y

Domantas Simoliunas. *The Peculiarities of Social Firms in Lithuania*// MBA Graduation Paper.- Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University, 2006.- 61 p.

This master's final paper analyses peculiarities of Social enterprises in Lithuania. Social enterprises are brand – new, even not investigated appearance in Lithuania, which is characterized as one of unemployment's decision measures. Subject of final paper- social enterprises in the region of Kaunas. Objective of final paper- research situation of social enterprises in Lithuania market and analyse the sufficiency of country support for the work of social enterprises. There was analyses financial and economical situation of social enterprises in the research and created suggestions and opportunities of social enterprises. In this final paper “The Peculiarities of Social Firms in Lithuania” the hypothesis- the Law of Social Enterprises induces to aim the social enterprise state for the purposeful groups into these business. So it's needed to improve the the Law of Social Enterprises in Lithuania.

LITERATŪRA

1. BJERKE, B. and HULTMAN, C.E. (2002), *Entrepreneurial Marketing: The Growth of Small Firms in the New Economic Era*, Edward Elgar, Aldershot.
2. CARSON, D. and CROMIER, S. (1989), "Marketing planning in small enterprises: a model and some empirical evidence", *Journal of Marketing Management*, Vol. 5 No. 1, p. 33-49.
3. COLLINSON, E. and SHAW, E. (2001), "Entrepreneurial marketing: a historical perspective on development and practice", *Management Decision*, Vol. 39 No. 9, pp. 761-6.
4. CONSIDINE M (2000), Competition, quasi-markets and the new welfare state. In: O'Connor I, Smyth P & Warburton J (eds), *Contemporary Perspectives on Social Work and the Human Services: Challenges and Change*. Longman, Surrey Hills.
5. CRIMEEN K.& WILSON L. (1997), Economic rationalism or social justice: A challenge for social workers. *Australian Social Work*, 50 (4), 47–52.
6. CROFTS P & GRAY M (2001), Social entrepreneurship: Is it the business of social work? Paper presented at the 16th Asia and Pacific Social Work Conference: *Millennium Challenges and Action for Social Work Education and Practice*, 31 July–3 August 2001, Singapore.
7. ČEPIENĖ, Aurelija. *Socialinės įmonės- nauja paramos forma*. Socialinės įmonės kokių keliu. Vilnius, 2003. p. 7-11. ISBN 9955-548-14-2
8. DHOOPER, SURJIT S., SHARON E. Moore. *Social work practice with culturally diverse people*, 2002.
9. GORAN, Ahrne. *Social organization: interaction inside, outside and between organizations*, 2001.
10. GOISEPPE D. *The Social Enterprise in Europe*. *Essentials of Marketing Research*, 2002 Vo. 31. No3, p. 76-91.
11. JORDAN, Bill. *Social work and the third way: tough love as social policy*, 2002.
12. KUMAR, V., AAKER, A.D. and DAY, G.S. (1997), *Essentials of Marketing Research*, John Wiley & Sons, New York, NY.
13. MAČERNYTĖ- PANOMARIENĖ, I. *Socialinės užimtumo įmonės*. *Jurisprudencija, mokslo darbai*, tomas 56(48), 2004 m. p. 20-29.
14. MALIŠAUSKIENĖ, Sonata. *Socialinės užimtumo įmonės modeliai Europos Sąjungoje*. Socialinės įmonės kokių keliu. Vilnius, 2003. p.13- 44. ISBN 9955-548-14-2
15. MULGAN, G. and LANDRY, L. (1995), *The Other Invisible Hand: Remaking Charity for the 21st Century*, Demos/Comedia, London.

16. OMURA, G.S., CALANTOLA, R.J. and Schmidt, J.B. (1993), “*Entrepreneurialism as a market-satisfying mechanism in a free market system*”, in Hills, G.E. and Mohan-Neill, S.T. (Eds), *Research at the Marketing/Entrepreneurship Interface*, University of Illinois at Chicago, Chicago, IL, pp. 161-71.
17. PIVORIENĖ, Jolanta. *Judėjimo negalią turinčių asmenų socialinė integracija*: daktaro disertacijos santrauka, 2001.
18. PETRAUSKAS, Antanas. *Lygiomis sąlygomis darbo rinkoje negalinčiųjų konkuruoti užimtumą didins socialinės įmonės*: daktaro disertacijos santrauka, 2004.
19. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas. Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. birželio 1 d. įsakymo Nr. IX-2251.
20. SMALBONE, D., EVANS, M., EKANEM, I. and BUTTERS, S. (2001), *Researching Social Enterprise: Final Report to the Small Business Service, Centre for Enterprise and Economic Development Research*, London.
21. SCHWARTS R.G. and TEACH, R.D. (2000), “*A model of opportunity recognition and exploitation: an empirical study of incubator firms*”, *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 2, p. 93-107.
22. STOKES, D. (2002), “*Entrepreneurial marketing in the public sector: the lessons of head teachers as entrepreneurs*”, *Journal of Marketing Management*, Vol. 18 No. 3-4.
23. Socialinės įmonės statuso suteikimo juridiniams asmenims tvarkos. Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. A1-225.
24. RAHEIM S. (1996), Micro-enterprise as an approach for promoting economic development in social work: Lessons from the self-employment demonstration. *International Social Work*, 39 (1), 69–82.
25. VILIMIENĖ R., LIEGIENĖ I. *Socialinės įmonės- kas tai?*. Vilnius: Inter Nos, 2001. p. 87
26. WESTHEAD, P. and WRIGTH, M. (1999), “*Contributions of novice, portfolio and serial founders located in rural and urban areas*”, *Regional Studies*, Vol. 33 No. 2, p. 157-73.
27. ZAPPALA G (2001), From ‘charity’ to ‘social enterprise’: Managing volunteers in public-serving nonprofits. *Australian Journal on Volunteering*, 6 (1), pp. 41–48.
28. *Socialinių įmonių kūrimas, pagrindiniai aspektai, valdymas, nauda ir perspektyvos*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: www.socialfirms.co.uk.htm
29. *Socialinės įmonės modelio kūrimas, jo sklaida*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. gegužės 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socialeconomybristol.org.uk/content/socialfirms.doc>

30. *Socialinės įmonės steigimo pradžia*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 gegužės 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.training.economicpartnerships.com/portfolio.htm>>
31. Neįgaliųjų konkurencija darbo rinkoje. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 gegužės 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/socialines%20imones.doc>
32. Švedijos socialinio darbo kooperatyvų asociacija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 birželio 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.skooopi.com>
33. Europos darbuotojų kooperatyvų, socialinių kooperatyvų ir kolektyvinių įmonių konfederacija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 gegužės 8 d.]. Prieiga per internetą: <www.cecop.org>
34. Social Enterprise Explained [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 gegužės 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sel.org.uk/socent/explained.html>>
35. Europos Sąjungos struktūriniai fondai. Europos socialinis fondas ir jo parama Lietuvai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 birželio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.euroverslas.lt/?1687200477>>
36. Socialinė įmonė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 birželio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.svv.lt/print.php?article=1017>>
37. Socialinių įmonių įstatymas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. gegužės 13 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/kaunas/naujienos/naujienos01.html>>
38. Nekonkurencingų asmenų nedarbą mažins socialinės įmonės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. Gegužės 13 d.] Prieiga per internetą: <http://www.takas.lt/verslas/vl_straipsniai.php?st=view&msg_id=863>
39. Teisės naujienos. [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 gegužės 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lass.lt/mz/200407/str04.htm>>

ANKETA

“Ar socialinių įmonių statusas yra naudingas verslo įmonėms?”

Anketinę apklausą atlieka Vilniaus Universiteto Kauno humanitarinio fakulteto studentas. Tyrimas yra atliekamas baigiamajam magistriniui darbui, kurio tema yra “Socialinių įmonių ypatybės Lietuvoje”. Ši anketa yra anoniminė, o surinkti duomenys bus naudojami tik mokymosi tikslams- magistrinio darbo rašymui.

Šios anketos tikslas yra išsiaiškinti pagrindinius įmonių, įgijusių socialinės įmonės statusą, privalumus bei trūkumus.

Atsakydami į klausimą, tinkamų atsakymų variantus pažymėkite “X” ženklu, o kur reikia įrašykite savo atsakymo variantą.

Iš anksto dėkojame už atsakymus.

1. Ar patyrėte sunkumų siekdamas socialinės įmonės statuso?

- TAIP
- NE

2. Jei taip, pažymėkite pagal svarbą?

- Darbui imlus procesas
- Sudėtingas “biurokratinis” mechanizmas
- Finansiškai brangus pasiruošimas
- Kita (įrašykite)

3. Kiek laiko užtruko socialinės įmonės statuso įgyjimas?

- iki 3 mėnesių
- nuo 3 iki 6 mėnesių
- nuo 6 iki 9 mėnesių
- 1 metus
- daugiau

4. Ar reikėjo kreiptis į ekspertus ruošiant socialinės įmonės statuso gavimo dokumentaciją?

- TAIP
- NE

5. Ar reikėjo reorganizuoti įmonę?

- Í Taip, reikėjo keisti įmonės įstatus
- Í Taip, reikėjo keisti įmonės struktūrą
- Í NE

6. Kokius privalumus patiriate turėdami socialinės įmonės statusą?

- Í Finansinės dotacijos
- Í Moralinis pasitenkinimas
- Í Lengvatos dalyvaujant viešuose pirkimuose
- Í Kita
(įrašyti).....

7. Kokiomis dotacijų rūšimis pasinaudojo įmonė?

- Í Darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinę kompensaciją;
- Í Subsidiją darbo vietoms įsteigti;
- Í Subsidiją neįgaliųjų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti;
- Í Subsidiją tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti.
- Í Subsidiją neįgaliųjų darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti;
- Í Subsidiją papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti;
- Í Subsidiją asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti.

8. Jei nepasinaudojote, dėl kokių priežasčių?

- Í Nebuvo būtinybės;
- Í Sudėtinga gauti;
- Í Ekonomiškai nenaudinga;
- Í Kita (įrašyti)

9. Kokius trūkumus matote socialinėse įmonėse?

- Í Sudėtingas dotacijų gavimo mechanizmas;
- Í Darbo biržos kontrolės mechanizmas reikalauja daug darbo laiko sąnaudų;
- Í Remiamų darbuotojų grupių žemas darbo našumas;
- Í Sudėtingas darbų planavimas dėl žemo remiamų darbuotojų patikimumo.

10. Ar buvo reikalingos papildomos investicijos siekiant socialinės įmonės statuso?

- Í Darbo vietų pritaikymui;
- Í Aplinkos pritaikymui;
- Í Gamybinių patalpų išplėtimui;
- Í Papildomiems darbo saugos ir higienos reikalavimams.

11. Ar susidūrėte su planavimo problemomis?

- Í TAIP
- Í Iš dalies
- Í NE
- Í Paminėkite priežastis

12. Ar socialinės įmonės statusas patenkino jūsų lūkesčius?

- Į TAIP
- Į Iš dalies
- Į NE

13. Ką, jūsų nuomone, reikėtų peržiūrėti (pakeisti) socialinių įmonių įstatyme?

- Į Supaprastinti statuso įgyjimo mechanizmą;
- Į Supaprastinti kontrolės mechanizmą;
- Į Padidinti dotacijų dydį;
- Į Supaprastinti subsidijų darbo vietoms įsteigti gavimą;
- Į Supaprastinti subsidijų neįgaliųjų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti gavimą;
- Į Supaprastinti subsidijų tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti gauti;
- Į Supaprastinti subsidijų neįgaliųjų darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti gavimą;
- Į Supaprastinti subsidijų papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti gavimą;
- Į Supaprastinti subsidijų asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti gavimą;
- Į Kita (įrašyti)

AČIŪ, kad sutikote ir radote laiko užpildyti šią anketą.

Konfidencialumą garantuojame.

2 PRIEDAS

KL_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	60,0	100,0	100,0
Missing	0	2	40,0		
Total		5	100,0		

KL_2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	40,0	50,0	50,0
	2	2	40,0	50,0	100,0
	Total	4	80,0	100,0	
Missing	0	1	20,0		
Total		5	100,0		

KL_2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	60,0	100,0	100,0
Missing	0	2	40,0		
Total		5	100,0		

Statistics					
		KL_2_1	KL_2_2	KL_2_3	
N	Valid	3	4	3	
	Missing	2	1	2	
Mean		2,00	1,50	1,00	
Std. Error of Mean		,000	,289	,000	
Median		2,00	1,50	1,00	
Mode		2	1(a)	1	
Std. Deviation		,000	,577	,000	
Minimum		2	1	1	

Maximum	2	2	1
a Multiple modes exist. The smallest value is shown			

KL_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	60,0	60,0	60,0
	3	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	40,0	40,0	40,0
	1	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_5_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	40,0	40,0	40,0
	1	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_5_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	20,0	20,0	20,0
	1	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_5_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	100,0	100,0	100,0

kl5_var					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	20,0	20,0	20,0
	2	2	40,0	40,0	60,0
	12	2	40,0	40,0	100,0

	Total	5	100,0	100,0	
--	--------------	---	-------	-------	--

KL_6_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_6_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	20,0	20,0	20,0
	1	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_6_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	80,0	80,0	80,0
	1	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl6_var					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	20,0	20,0	20,0
	11	2	40,0	40,0	60,0
	12	1	20,0	20,0	80,0
	123	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_7_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_7_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	80,0	80,0	80,0
	1	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_7_3					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	0	5	100,0	100,0	100,0

KL_7_4					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	0	5	100,0	100,0	100,0

KL_7_5					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	0	5	100,0	100,0	100,0

KL_7_6					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	0	5	100,0	100,0	100,0

KL_7_7					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	0	5	100,0	100,0	100,0

kl7_var					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	1	4	80,0	80,0	80,0
	12	1	20,0	20,0	100,0
	Tota l	5	100,0	100,0	

kl7_skc					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	1	4	80,0	80,0	80,0
	2	1	20,0	20,0	100,0
	Tota l	5	100,0	100,0	

KL_8_1					
		Freque nc	Perce	Valid	Cumulative

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	100,0	100,0	100,0

KL_8_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_8_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	80,0	80,0	80,0
	1	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl8_var					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	80,0	80,0	80,0
	23	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl8_skc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	80,0	80,0	80,0
	2	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_9_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_9_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	20,0	20,0	20,0
	1	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_9_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	60,0	60,0	60,0
	1	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_9_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

kl9_var					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	124	3	60,0	60,0	60,0
	134	1	20,0	20,0	80,0
	1234	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl9_skc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	80,0	80,0	80,0
	4	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_10_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_10_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_10_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	60,0	60,0	60,0
	1	2	40,0	40,0	100,0

	Total	5	100,0	100,0	
--	--------------	---	-------	-------	--

KL_10_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0
	Total				

kl10_var					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	124	3	60,0	60,0	60,0
	1234	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl10_skc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	60,0	60,0	60,0
	4	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	20,0	20,0	20,0
	2	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	60,0	60,0	60,0
	2	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	40,0	40,0	40,0
	1	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	60,0	60,0	60,0
	1	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_13_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	100,0	100,0	100,0

KL_13_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	20,0	20,0	20,0
	1	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	60,0	60,0	60,0
	1	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	40,0	40,0	40,0
	1	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

KL_13_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	5	100,0	100,0	100,0
--------------	----------	---	-------	-------	-------

KL_13_9					
		Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	100,0	100,0	100,0

kl13_skc					
		Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	60,0	60,0	60,0
	6	1	20,0	20,0	80,0
	8	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

kl13_var					
		Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13458	2	40,0	40,0	40,0
	34578	1	20,0	20,0	60,0
	234678	1	20,0	20,0	80,0
	12345678	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	