

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Jurgita GEDMINIENĖ

**SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS ŠIAULIŲ MIESTE SOCIALINIO
IR EKONOMINIO EFEKTYVUMO ANALIZĖ**

Magistro darbas

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Jurgita GEDMINIENĖ

**SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS ŠIAULIŲ MIESTE SOCIALINIO
IR EKONOMINIO EFEKTYVUMO ANALIZĖ**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)**

Magistro darbo autorius Jurgita Gedminienė.....
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas prof. hab. dr. Algis Šileika.....
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Jurgita Gedminienė

Socialinių įmonių veiklos Šiaulių mieste socialinio ir ekonominio efektyvumo analizė.

Magistro darbas

Magistro darbe aptarta socialinių įmonių samprata, raidos veiksniai, išanalizuota užsienio šalių socialinių įmonių įvairovė. Antroje magistro darbo dalyje yra analizuojamas Šiaulių miesto socialinių įmonių efektyvumas. Valstybės pagalbos būtinumui pagrįsti naudojama pelningumo rodiklių be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis analizė. Atlikus sociologinį tyrimą išsamiai išanalizuoti socialinio efektyvumo rodikliai. Socialinių įmonių ekonominis efektyvumas tyrime buvo vertinamas lyginant šalies konsoliduoto biudžeto pajamas ir išlaidas.

Patvirtinta suformuluota hipotezė, kad socialinių įmonių veikla yra efektyvi tiek socialiniu, tiek ekonominiu požiūriu.

SUMMARY

Jurgita Gedminienė

Effectiveness and economic efficiency analysis of activity social enterprises in the town of Siauliai. Master's work

In the master's work there is discussed conception of social enterprises, factors of evolution and there analyzed social enterprises practice of foreign countries. In the other part of the master's work there is analyzed effectiveness of Siauliai town social enterprises. To motivate the necessity of the state help there is used analyze of profitability rates without state subsidies and with state subsidies. Social effectiveness rates were analyzed properly by social test. Social enterprises economic effectiveness was evaluated by comparing state consolidated budget incomes and outlay.

The hypothesis is formulated and confirmed as follows: „Social enterprises activity is efficient in economic and social terms in Lithuania“.

TURINYS

IVADAS	5
1. SOCIALINĖS ĮMONĖS SAMPRATA IR JOS SOCIALINĖ REIKŠMĖ.	8
1.1. Socialinės įmonės, kaip aktyvi darbo rinkos politikos priemonė.....	8
1.2. Socialinių įmonių idėjos įgyvendinimas Europos Sąjungoje.....	11
1.3. Socialinės įmonės Lietuvos užimtumo politikos kontekste.	14
1.4. Teisinis ir ekonominis socialinių įmonių reglamentavimas Lietuvoje	15
2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS SOCIALINIO IR EKONOMINIO EFEKTYVUMO ANALIZĖ	23
2.1. Metodologinis tyrimo pagrindimas.....	23
2.2. Socialinių įmonių charakteristikos.....	27
2.3. Pelningumo rodiklių analizė.....	29
2.4. Šiaulių miesto socialinių įmonių socialinio efektyvumo analizė.....	44
2.4.1. Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų apklausos rezultatų analizė.....	44
2.4.2. Šiaulių miesto socialinių įmonių darbdavių apklausos rezultatų analizė.....	55
2.5 Šiaulių miesto socialinių įmonių ekonominio efektyvumo analizė.....	58
3. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS GERINIMO KRYPTYS IR PRIEMONĖS	63
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	67
LITERATŪRA	70
PRIEDAI	74
1 priedas. VŠĮ „N1“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.	75
2 priedas. UAB „N2“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.	76
3 priedas. UAB „N3“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.	77
4 priedas. Socialinių įmonių darbuotojų, priklausančių tikslinėms grupėms, anketa	78
5 priedas. Sociologinio tyrimo diagramos	82
6 priedas. Valstybės mokestinės pajamos	83
7 priedas. Valstybės išlaidos	84

ĮVADAS

Ilgalaikių bedarbių bei kitų asmenų, praradusių profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvių, negalinčių lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, įdarbinimas ir darbo vietų išsaugojimas yra sudėtinga ir prieštaringa problema, kurią įtakoja daugelis veiksnių: valstybės ekonominio išsivystymo lygis, darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis, darbdavių požiūris į žmogų darbo rinkoje, pačių ilgalaikių bedarbių profesinis pasirengimas bei darbo motyvacija, gebėjimas mokytis, pasitikėjimas savimi bei socialinės apsaugos sistemos galimybės.

2004 m. birželio mėnesį priimtas LR Socialinių įmonių įstatymas sudaro palankias prielaidas minėtų asmenų grupių įdarbinimui, darbo vietų išsaugojimui bei socialinei integracijai. Pasinaudojus valstybės pagalba steigiamos naujos darbo vietos, pritaikomos esamos, gerinama darbo ir poilsio aplinka, subsidijuojamos asistento išlaidos.

Socialinės įmonės turi dvigubą prigimtį - ekonominę ir socialinę. Tai lemia jų veiklos prioritetus: siekti pelno ir dalyvauti rinkos santykiuose bei remti atskirų gyventojų grupių užimtumą ir socialinę integraciją. Socialinės įmonės – viena iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, sistemiškai įgyvendinanti Europos Sąjungos užimtumo ir socialinės politikos tikslus bei Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų strategijoje numatomas nuostatas: „ekonominė plėtra, derinama su tinkamai orientuota asmens motyvacija, skatinančia socialine užimtumo politika, suteiks galimybę gerokai sušvelninti ir ilgai išspręsti užimtumo, aprūpinimo būstu, skurdo, socialinės atskirties, nepakankamo socialinės apsaugos lygio problemas“.

Tyrimo aktualumas. Lietuvoje mažėjant registruotam nedarbiui, darbo rinka netampa labiau subalansuota, priešingai, konvergencijos į ES bendrąją rinką laikotarpiu išryškėja nepageidautinos darbo rinkos tendencijos. Nepakankamas darbo jėgos lankstumas ir mobilumas šalyje didina nedarbo problemas: didėja užimtumo ir socialinės plėtros lygio diferenciacija, išryškėja silpniau ekonomiškai išsivystę regionai bei labiausiai pažeidžiamų asmenų grupių problemos. Vis plačiau įgyvendinami įvairūs projektai, plečiamas priemonių taikymas. Socialinės įmonės bendrame darbo rinkos politikos priemonių kontekste išsiskiria savo aktualumu dėl šių priežasčių: pirma, Lietuvoje yra sukurta socialinių įmonių veiklą reguliuojanti įstatyminė bazė, kurią būtina nuolat tobulinti, antra, įgyvendinimo formų ir veiklos lankstumas lėmė spartų socialinių įmonių skaičiaus didėjimą, trečia, vykdant aktyvią užimtumo politiką, norint, kad būtų garantuojamas valstybės finansavimas darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimui, labai svarbu analizuoti kaip veikia šios politikos įgyvendinimo mechanizmas, tikslinga ištirti galimybes racionaliau naudojant lėšas, be papildomų išlaidų gauti didesnę visuomeninę naudą.

Taigi, perėjimas nuo bedarbiams teikiamų paslaugų kiekybinės plėtros prie jų kokybės gerinimo t.y. efektyvumo tyrimų, rodo nagrinėjamos temos aktualumą.

Pastaraisiais metais socialinių įmonių tematika Lietuvoje organizuotos konferencijos, publikuota straipsnių periodinėje literatūroje, tačiau pasigendama detalesnės socialinių įmonių veiklos ekonominio ir socialinio efektyvumo vertinimo ir tobulinimo galimybių analizės. Ši problema Lietuvoje nebuvo išsamiau tyrinėta.

Iš užsienio autorių pirmiausia norėtusi išskirti tyrėjų grupės vadovą Marthe Nyssens, taip pat Carlo Borzaga, Jacques Defourny, Mary O'shaughnessy, Ingo Bode, Adalbert Evers ir Andreas Schulz.

Tyrimo objektas - socialinių įmonių veiklos teoriniai klausimai ir Šiaulių miesto socialinių įmonių veikla.

Tyrimo dalykas - Šiaulių miesto socialinių įmonių veiklos ekonominio ir socialinio efektyvumo aspektai.

Tyrimo tikslas - išanalizuoti Šiaulių miesto socialinių įmonių socialinį ir ekonominį efektyvumą, bei pagrįsti efektyvumo didinimo kryptis.

Uždaviniai:

1. Pateikti socialinės įmonės kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonės sampratą, išanalizavus požiūrių į socialinių įmonių prigimtį, esmę, realizavimo galimybes, įvairovę.
2. Atlikti Šiaulių miesto socialinių įmonių pelningumo rodiklių su valstybės subsidijomis ir be valstybės subsidijų analizę.
3. Įvertinti socialinių įmonių veiklą naudos, kaštų ir visuomeninio ekonominio efektyvumo požiūriu.
4. Atlikti socialinių įmonių veiklos socialinio efektyvumo analizę.
5. Atliktų empirinių tyrimų pagrindu parengti pasiūlymus dėl socialinių įmonių veiklos tobulinimo ir plėtros galimybių.

Tyrimo hipotezė: socialinių įmonių veikla yra efektyvi tiek socialiniu, tiek ekonominiu požiūriu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginimas ir apibendrinimas, grafinis vaizdavimas. Lietuvos Respublikos norminių aktų, reglamentuojančių socialinių įmonių veiklą, analizė. Vertinant valstybės subsidijų socialinėms įmonėms socialinį ir ekonominį efektyvumą, bus remiamasi Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų parengta aktyvių darbo rinkos politikos priemonių socialinio ir ekonominio efektyvumo vertinimo metodika adaptuojant ją prie socialinių įmonių veiklos specifiškumo.

Darbo struktūrą nulėmė tiriamo objekto turinys, tikslai ir pasirinkta tyrimo metodologija.

Pirmajame darbo skyriuje „Socialinės įmonės samprata ir jos socialinė reikšmė“ identifikuojamas tiriamas objektas – socialinių įmonių formų įvairovė, įtakota skirtingų istorinių -

kultūrinių bei politinių vertybių, užsienio šalyse, socialinis – ekonominis turinys bei atsiradimo prielaidos.

Socialinių įmonių koncepcijos teorinė analizė išryškino jų dvigubą prigimtį: socialinių ir ekonominių tikslų siekimą.

Antrame magistro darbo skyriuje „Socialinių įmonių veiklos socialinio ir ekonominio efektyvumo analizė“ pagrindžiama socialinių įmonių socialinio ir ekonominio efektyvumo vertinimo metodika ir ją panaudojant atliekamas Šiaulių miesto socialinių įmonių socialinio ir ekonominio efektyvumo vertinimas.

Apibendrinant socialinių įmonių efektyvumo analizę teigiama, kad socialinėse įmonėse dirbantys asmenys jų veiklą vertina labai palankiai, kadangi darbas suteikia jiems apčiuopiamą tiek materialinę, tiek psichologinę ir socialinę naudą.

Trečiajame darbo skyriuje „Socialinių įmonių veiklos gerinimo kryptys ir priemonės“ apibendrinami tyrimo rezultatai, pagrindžiamos efektyvumo didinimo kryptys ir priemonės, taip pat pateikiami tyrimo ribotumai bei motyvuojamos galimų tolimesnių tyrinėjimų kryptys.

1. SOCIALINĖS ĮMONĖS SAMPRATA IR JOS SOCIALINĖ REIKŠMĖ

1.1. Socialinės įmonės, kaip aktyvi darbo rinkos politikos priemonė

Išsivysčiusiose, socialiai orientuotose rinkos ekonomikos šalyse darbo santykių valstybinio reguliavimo sistema visiškai susiformavo po Antrojo Pasaulinio karo. Šį procesą įtakojo Tarptautinė darbo organizacija, priimdama konvencijas ir rekomendacijas. Svarbiausios darbo rinkos valstybinio reguliavimo kryptys: darbo užmokesčio, užimtumo, darbo režimo ir sąlygų reguliavimas.

Darbo rinkos politikos (DRP) reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal *objektus*, *kryptį* (didinančios (mažinančios) pasiūlą arba paklausą), *formas* (tiesioginės ir netiesioginės), *poveikio pobūdį* (stimuliuojančios ir ribojančios), *poveikio lygį* (bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje), pagal *turinį* (ekonominės ir administracinės), *finansavimo šaltinius* (biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo, komercinių organizacijų) taip pat pagal *metodus* (Navickas, 2003).

Pagal reguliavimo metodus išskiriama *pasyvi* ir *aktyvi* DRP.

Pasyviomis (finansinėmis) DRP priemonėmis siekiama sušvelninti nedarbo padarinius, pirmiausiai – pajamų praradimą. socialinio draudimo išmoka – svarbiausia pasyvios DRP priemonė, kurios tikslas - laikina materialinė parama asmenims netekusiems darbo. Tokia socialinė parama tiesiogiai patenkina kai kuriuos asmens fiziologinius poreikius, tačiau nesprenžia pagrindinės problemos – nepadedą konkuruoti darbo ar verslo rinkoje kaip lygiaverčiam visuomenės nariui, neskatina būti aktyviam, neugdo atsakomybės už save ir savo šeimą. Kaip socialinių išmokų ir socialinių paslaugų sistema, socialinė politika buvo vykdoma beveik iki XX amžiaus aštuntojo dešimtmečio pabaigos. Daugelis socialinių išmokų gavėjų neturėjo galimybių arba nepasižymėjo motyvacija grįžti į aktyvų darbinį bei visuomeninį gyvenimą. Lietuvoje įgyvendinamos svarbios programos remiamo įdarbinimo srityje (vietinių užimtumo iniciatyvų programa, parama naujas darbo vietas kuriantiems bedarbiams, parama socialinėms įmonėms).

Aktyvios DRP priemonės apibrėžiamos LR Nedarbo socialinio draudimo įstatyme (žin., 2004, nr. 4-26): – tai Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą.

Aktyvios DRP būtinybę ES pirmosios pripažino Olandija, Švedija. Vėliau, XX – XXI amžių sandūroje, teoriškai ir praktiškai sprendžiant socialines problemas bei siekiant socialinės reintegracijos, aktyvios DRP priemonės užėmė vyraujančią diskurso vietą ES institucijose (Bernotas, Guogis, 2006).

Aktyvios DRP tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, trišales tarybas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą.

Tokia politika siekiama mažinti bedarbystės išmokų mokėjimo išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms bedarbį asmenį padaryti mobilesni darbo rinkoje. Tam reikia kruopščiai parengtų DRP priemonių, užtikrinančių perspektyvinį darbo paklausos didėjimą. Todėl akcentuojama, kad pagrindinė valstybės pareiga yra ne tiek tiesiogiai patenkinti asmens fiziologinius poreikius, kiek sudaryti jam lygias galimybes konkuruoti darbo ar verslo rinkoje tokiu būdu suteikdama galimybę ne tik užsidirbti, bet ir integruotis į visuomenę.

Anot Gruževskio (2002), ilgalaikis nedarbas ir kitos socialinės atskirties formos visuomenės žemiausiame sluoksnyje formuoja žmonių grupes, kurios nuolat stumiamos į visuomenės gyvenimo pakraštį. Socialinėje ekonominėje sistemoje užimtumas tampa svarbiausia ekonomine galimybe, teikiančia žmonėms pajamų bei priemone būti naudingiems visuomenei, tobulinti kvalifikaciją, pritaikyti savo kūrybines galias.. Galime teigti, kad užimtumas yra lyg tiltas, jungiantis ekonomikos augimą ir žmogaus raidą. (1pav.)



1 pav. Užimtumo vaidmuo socialinėje ekonominėje sistemoje

Šaltinis: Gruževskis, 2002, 25 psl.

Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės, šalies politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo yra vienas iš LR vyriausybės strateginių tikslų .

Kodėl užimtumas – strateginis tikslas? Todėl, kad iš esmės įsidarbinimo, užimtumo problemos išsprendimas turėtų išspręsti visas kitas socialines problemas teigia Šileika, (2006).

Nors Lietuvoje buvo pasirinktas korporatyvusis - klientelistinis modelis, kuriam būdinga ribota socialinė parama ir specialios papildomos valstybės išmokos (Bernotas, Guogis, 2003), tačiau M. Taljūnaitė (2005) pastebi, kad nežymios išmokos, silpnos profsajungos, liberali vyriausybės politika yra požymiai, būdingi liberalios gerovės valstybės modeliui. Socialinės apsaugos struktūros buvo

įkurtos daugiausia remiantis Skandinavijos šalių pavyzdžiu, tačiau „žemesnis ekonominis lygis, kairiųjų partijų ir lygybės pažiūrų nepopuliarumas, žemas pilietinės visuomenės lygis sudarė sąlygas Lietuvos gerovės valstybei vystytis liberalia, o ne socialine demokratine kryptimi“. Išlaidos socialinei apsaugos politikai Lietuvoje yra vienos iš mažiausių – mokesčių perskirstymo koeficientas yra 28,7 %, kai tuo tarpu Švedijoje – 45,7%.

Aktyvių DRP priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektyvumą. Įgyvendintos nedarbo mažinimo programos – efektyvi socialinės politikos priemonė, gerinanti ekonomikos būklę, įgalinanti spręsti skurdo ir socialinės atskirties problemas. Atskiros programos, tokios kaip vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, savo verslo programa, leidžia atskiroms vietovėms, ypač kaimo, mažinti regioninius nedarbo skirtumus, socialines bei ekonomines problemas, prisideda prie jų plėtros.

Mokslininkų nuomone, nors pasyvios ir aktyvios užimtumo politikos tikslai ir priemonės labai skiriasi, tačiau jos vienos kitoms neprieštarauja (Martinkus, 2002). Šių priemonių tarpusavio santykis kai kuriose šalyse skiriasi ir kinta, atsižvelgiant į situaciją darbo rinkoje, ekonominius ir politinius nuostatus. Įvairių priemonių naudojimas irgi gali duoti skirtingus rezultatus. Rengiant užimtumo programą konkrečioje šalyje, pirmiausia būtina įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją. Užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonomines politikos.

Socialinių įmonių kūrimosi prielaidos ir socialinė reikšmė.

LR Socialinių įmonių įstatymo (Įstatymas) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519) priėmimą sąlygojo poreikis spręsti susikaupusias nedarbo problemas. Užsiregistravę teritorinėse darbo biržose, bedarbiai tapdavo socialinės pašalpos gavėjais, apie 30 procentų iš jų, tapdavo ilgalaikiais bedarbiais.

Anot Kairelio (2002) bei Petrausko (2004) prieš priimant Įstatymą Lietuvoje socialinės įmonės paskirtį geriausiai atitiko neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įsteigtos įmonės. Ilgą laiką (nuo 1953 metų) jos įdarbindavo nemažai regėjimo, klausos bei kitą negalią turinčių žmonių, tačiau aštrėjant konkurencijai, įmonėms, turinčioms nemažai neįgalių darbuotojų, tapo vis sunkiau išsilaikyti rinkos sąlygomis. Gaudamos nepakankamą valstybės paramą, dauguma šių įmonių atsidūrė ant bankroto slenksčio. Jų tolesnis išlikimas tiesiogiai priklausė nuo naujo valstybinio požiūrio į neįgaliųjų įmones.

Socialinių užimtumo įmonių įstatymo koncepcijoje (žin., 2001, nr. 40-1404) įvairaus pobūdžio lengvatas ir subsidijas gavusios įmonės skirstomos į šias grupes:

- Invalidų visuomeninių organizacijų įmonės;
- Įmonės, kuriose riboto darbingumo asmenys sudaro tam tikrą dalį dirbančiųjų;
- Kitos remiamos įmonės, nepriklausomai nuo įdarbintų riboto darbingumo asmenų skaičiaus.

Įvairios galiojusios mokesčių lengvatos pastariesiems ūkio subjektams buvo panaikintos iki narystės Europos Sąjungoje pradžios siekiant suderinti galiojančių įstatymų nuostatas su ES teises aktų reikalavimais dėl vienodų konkurencijos sąlygų. Tokiu būdu iškilo būtinybė priimti įstatymą.

Siekiant nustatyti aiškia valstybės pagalbos neįgalųjų įmonėms sistemą, taip pat skatinti darbdavius įdarbinti sunkiai į darbo rinką įsiliejančius asmenis, buvo parengtas ir 2004 metų viduryje priimtas Įstatymas.

Įstatymo 3 str. 1 d. apibrėžiama Lietuvos socialinių įmonių sąvoka: socialinė įmonė – tai šio įstatymo nustatyta tvarka šį statusą įgijęs Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, kuris tenkina Įstatyme nurodytas sąlygas:

1) atitinka smulkaus ir vidutinio verslo subjektams Smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme nustatytas sąlygas (Nuo 2006 m. lapkričio 1 d. neteko galios (Žin., 2006, 116-4405);

2) darbuotojai, priklausantys šio įstatymo 4 straipsnyje 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. Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalis nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiuojama vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka;

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) nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, kuri tvirtina Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, arba iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 procentų visų šio juridinio asmens pajamų.

Įstatyme įtvirtintas socialinių įmonių steigimo **tikslas** – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrą darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Tokiu būdu siekiama remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei socialinės atskirties mažinimą.

Tam tikra kai kurių grupių diskriminacija, nesugebėjimas pasinaudoti darbo rinkos teikiamomis galimybėmis veda prie jų priklausomybės nuo socialinių išmokų arba socialinės atskirties, o tai nepriimtina nei ekonominiu, nei socialinio teisingumo požiūriu (Social Enterprise explained, 2007).

1.2. Socialinių įmonių idėjos įgyvendinimas Europos Sąjungoje

Socialinių įmonių idėjos įgyvendinimas Europos Sąjungoje (ES) jau nuo pat pradžių buvo siejamas su socialinės ir ekonominės politikos problemų sprendimu. Šią idėją pirmoji praktiškai

realizavo Prancūzija dar 1980 m. Šiuo metu ES priklausančiose valstybėse veikia apie milijonas socialinių įmonių. Pagrindinė šių įmonių paskirtis – negalintiems lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje asmenims sudaryti galimybę grįžti į darbo rinką bei mažinti jų socialinę atskirtį visuomenėje (Čepienė A., Juozaitienė R., 2005).

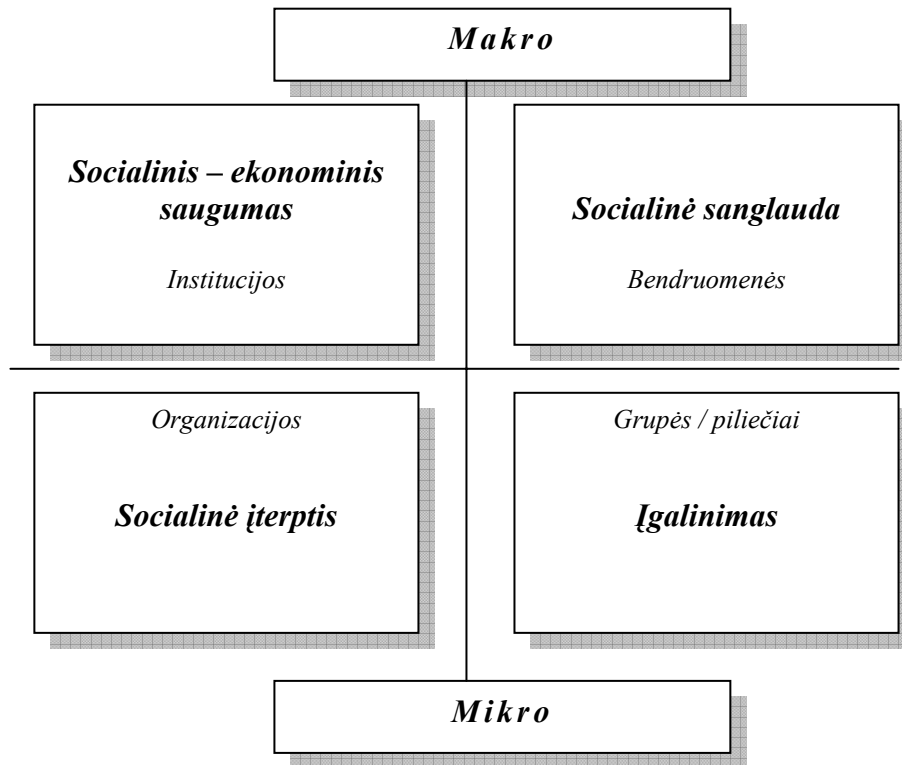
Socialinis verslas apibrėžiamas įvairiai, priklausomai nuo konkrečioje šalyje skirtingai susiklosčiusių socialinės politikos srovių ar tiesiog nuo skirtingai interpretuojamos socialinės ekonominės veiklos terminijos. Kaip pavyzdys čia pateikiamas Jungtinės Karalystės vyriausybės (DTI, SEC, 2002) socialinio verslo apibrėžimas:

Socialinio verslo įmonė - tai verslas, kuriam keliami pirmiausia socialiniai tikslai, o gaunamas pelnas nepadalinas savininkams ar steigėjams, bet yra investuojamas į tų tikslų tolimesnį įgyvendinimą arba į bendruomenės reikmių tenkinimą.

Socialinio verslo įmonės apima platų socialinių ir ekologinių problemų spektrą. Jos veikia visose ekonominio gyvenimo sferose. Vyriausybės, ieškodamos verslo sprendimų viešosioms gėrybėms kurti, palieka (priskiria) socialiniam verslui išskirtinį ir vertingą vaidmenį kuriant stiprią, tvarią ir prieš žmones atsakingą socialinę ekonomiką (Annual Report, 2005).

Vertinant kas yra blogai, o kas gerai, reikia naujai suformuluoti pačią pažangos kriterijų problemą. Vienu iš pažangesnių kriterijų galėtų tapti „socialinės kokybės“ laipsnis, kurį pradėjo nustatinėti Olandijoje susibūrusi tyrėjų grupė. „Socialinę kokybę“ sudaro kvadrantas, kurio kairės viršuje yra „socialinis – ekonominis saugumas“ (socio-economic security), kairės apačioje – „socialinė įterptis“ (social inclusion), dešinėje viršuje – „socialinė sanglauda“ (social cohesion), o dešinės apačioje – „įgalinimas“ (empowerment). „Socialinį – ekonominį saugumą“ išreiškia vienokios ar kitokios pajamos. Tai gali būti darbo užmokestis, dividendai arba socialinės išmokos. „Socialinę įterptį“ faktiškai sudaro viskas, kas yra ne „socialinė atskirtis“, suprantant ją kaip priklausymą formaliems dariniams, institucijoms ir organizacijoms. „Socialinei sanglaudai“ priklauso neformalūs, asmeniniai ir bendruomeniški socialiniai ryšiai. Čia ypač svarbūs „socialinio kapitalo“ ir „socialinio pasitikėjimo“ dydžiai. „Įgalinimą“ sudaro atskirų grupių arba kolektyvinės galimybės priimti (galutinius) sprendimus ir galimybė patiems, o ne aplinkybėms, daryti įtaką savo gyvenimui.

„Socialinės kokybės“ kvadrantas



Šaltinis: Bernotas, Guogis; Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys.

Pagal Spear ir Bidet (2003), socialinės įmonės ES šalyse yra traktuojamos kaip trečiojo sektoriaus dalis. Taip pat socialinė ekonomika yra vertinama kaip veiksminga žmogiškojo (socialinio) kapitalo telkimo ir kūrimo priemonė, pabrėžianti asmens vertės ir vietinės bendruomenės reikšmę. Socialinės rinkos ekonomika atsirado kaip gynyba nuo pastovios valstybių socialinės gerovės erozijos teigė austras Sepp Eisenriegler, vienas iš konferencijos Suomijoje pranešėjų.

Europos šalyse nėra taikomas vieningas socialinio verslo įmonių reglamentavimas. Kaip nurodoma Socialinio Verslo įmonių koalicijos dokumentuose “įmonės socialinį verslą nusako ne jos teisinis statusas, bet jos socialiniai tikslai ir veiklos rezultatai, sudarantys tų organizacijų misijos pagrindą, apsprendžia jų struktūrą bei valdymą, nustato pelno, gaunamo iš veiklos, paskirstymą”.

Socialinio verslo įmonės gali būti įvairios. Prie jų priskiriama:

- a) bendruomeninio verslo įmonės;
- b) socialinės įmonės;
- c) kitos socialinės ekonomikos organizacijos, siekiančios socialinių tikslų viršenybės prieš kapitalo auginimą (Job creation measures, 2007).

Socialinio verslo įmonėms būdingos šios bendros charakteristikos:

a) *Socialiniai tikslai*. Joms keliami aiškūs socialiniai tikslai, tokie kaip: darbo vietų kūrimas, mokymas arba vietinių paslaugų teikimas. Jos vadovaujasi etinėmis vertybėmis, įpareigojančiomis stiprinti vietinio ekonominio lygmens pajėgumus teigiamam socialiniam poveikiui.

b) *Verslumas*. Šios įmonės tiesiogiai dalyvauja rinkoje per gamybą arba paslaugų teikimą;

c) *Socialinė nuosavybė* (The social enterprise incubators: 2005).

Pagrindinis socialinių tikslų siekiančių organizacijų valdymo ir organizacijos struktūros principas – kolegialumas ir platesnio steigėjų rato atstovavimas. Steigėjai ar jų atstovai tampa pačių dirbančiųjų, vartotojų, klientų, vietos bendruomenės grupių ar socialinių investuotojų įgaliojiniais, atsakingais platesniam žmonių ratui už įmonės socialinio, ekologinio ir ekonominio poveikio rezultatus. Bendruomeninio verslo įmonės sąvoka dažnai naudojama apibūdinti tokią socialinio verslo įmonę, kuri veikia ir yra ataskaitinga konkrečiai teritorinei ar interesų bendruomenei.

Socialinių įmonių formos ES valstybėse labai skirtingos: ekonominiai ir visuomeniniai kooperatyvai, savitarpio pagalbos bendrijos, asociacijos, fondai ir kt. Pavyzdžiui, įvairios socialinių įmonių formos yra įgyvendinamos Prancūzijoje, Belgijoje, Portugalijoje, skirtingų formų socialiniai kooperatyvai egzistuoja Švedijoje, Italijoje, bei Didžiojoje Britanijoje. Tai visiškai suprantama, kadangi šalys narės šioje srityje turi skirtingą patirtį, priklausančią nuo daugelio priežasčių: socialinių sistemų, ekonominio išsivystymo, technologinės pažangos ir t.t.

1.3. Socialinės įmonės Lietuvos užimtumo politikos kontekste

Negalima tikėtis, kad vien socialinės įmonės, kaip aktyvi DRP priemonė užtikrins socialinės politikos tikslų įgyvendinimą, tačiau ši priemonė gali padėti siekiant įgyvendinti pagrindinius užimtumo politikos tikslus.

2000 metų lapkričio 30 d. Europos Taryba Lisabonoje ir Feiroje numatė politines gaires kovai su skurdu ir socialine atskirtimi. Kaip šalių narių atstovai pareiškė, – geriausias būdas kovai su šia socialine blygybe – užimtumas. Ekonominis augimas ir socialinė sanglauda yra labai susiję ir vienas kitą papildantys reiškiniai (Europos Sąjungos teisės aktų duomenų bazė, 2006).

Svarbiausias dokumentas užimtumo politikos kontekste yra 2000-ųjų metų Lisabonos strategija. Ji garsi savo strateginiu tikslu siekiančiu, kad Europos Sąjunga iki 2010 metų taptų „konkurencingusia ir dinamiškiausia, žiniomis pagrįsta ekonomika pasaulyje, kurioje vyktų subalansuotas ekonomikos augimas, būtų kuriama daugiau ir geresnių darbo vietų ir būtų didesnė socialinė sanglauda“, kaip skelbia penktasis paragrafas.

Viena iš svarbiausių Lisabonos strategijos sudedamųjų dalių yra užimtumo rodikliai.

Lisabonos tikslų siekimas

Užimtumo lygis, proc.	2003 m.		2005 m.		2010 m.	
	ES- 25	Lietuva	ES- 25	Lietuva	ES- 25	Lietuva*
bendras	62,9	60,9	67,0	62,6	70,0	68,8
moterų	55,1	58,4	57,0	59,4	60,0	61,0
55-64 m. amžiaus gyventojų	40,2	44,5	-	49,2	50,0	50,0

Šaltinis: Užimtumo ir darbo rinkos politika. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.[Žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?-645093825>.

ES valstybės narės laikydamosi Užimtumo politikos gairių bei jose nustatytų trijų visaapimančių ir vieną kitą papildančių tikslų (visiško užimtumo, darbo kokybės ir produktyvumo, socialinės sanglaudos ir aprėpties), siekia 2000–2001 m. Lisabonos ir Stokholmo Europos Vadovų Tarybų patvirtintų kiekybinių tikslų (siektino 2010 m. bendro užimtumo lygio –70 proc., daugiau kaip 60 proc. moterų ir 50 proc. vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygio).

2007 m. kovo mėnesį Europos Vadovų Tarybai patvirtinus 2006-2007 m. ES pažangos ataskaitą, viešai paskelbta, kad atnaujinta Lisabonos – Augimo ir darbo vietų kūrimo strategija bei jos pagrindu 2005-2008 m. numatytos ES valstybių narių makro, mikro ir užimtumo reformos pradeda duoti apčiuopiamus rezultatus (Employment and social policy, 2007).

Lietuva, tapusi ES nare, įgyvendindama nacionalinę užimtumo strategiją, siekia prisidėti prie ES užimtumo strategijos ir Lisabonos tikslų įgyvendinimo. Kaip ir kitos ES šalys narės, vykdydama užimtumo politiką, Lietuva siekia trijų vienas kitą remiančių ir susijusių tikslų – visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo augimo bei socialinės sanglaudos ir aprėpties stiprinimo.

2004-2008 metų LR Vyriausybės veiklos programoje numatyta užimtumo lygius kelti kartu su bendru darbo našumu. Programoje numatyta, kad darbo kokybė gali padėti padidinti darbo našumą, todėl reikia maksimaliai išnaudoti šių gamybos veiksnių galimybes.

Šiandien socialinės įmonės laikomos labai svarbiu instrumentu ne tik socialinės politikos, bet ir užimtumo, ekonominio augimo, socialinės atskirties srityse. Apibendrinant galima teigti, kad išanalizuoti ES dokumentai neabejotinai pabrėžia socialinių įmonių galimybes įveikiant nedarbą, socialines problemas, stiprinant ES ekonomiką.

1.4. Teisinis ir ekonominis socialinių įmonių reglamentavimas Lietuvoje

Remdamiesi Įstatymu aptarsime *socialinių įmonių statuso įgijimo sąlygas*.

Į socialinės įmonės statusą galės pretenduoti juridiniai asmenys, nesiverčiantys į socialinių įmonių neremtiną veiklos rūšių sąrašą įrašyta ekonomine veikla.

Vadovaujantis socialinės įmonės statuso suteikimo juridiniams asmenims tvarkos aprašu. (Žin., 2004, Nr. 149-5434) socialinės įmonės statusas suteikiamas bet kokios teisinės formos juridiniams asmenims. Būtina pažymėti, kad nė viena Lietuvos nevyriausybinė organizacija dar nepasinaudojo šia galimybe. Tačiau norint tapti socialine įmone ir pretenduoti į joms numatytą valstybės paramą, reikia atitikti gana daug įstatyme nustatytų reikalavimų, kuriuos aptarsime išsamiau.

Pagal Įstatymą socialinės įmonės statuso siekiantis juridinis asmuo privalo nurodyti, kad jis:

- 1) yra įregistruotas juridinių asmenų registre;
- 2) įsipareigoja vykdyti veiklą, susijusią su tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimu bei lavinti jų darbinius ir socialinius įgūdžius, vykdyti jų socialinę integraciją; socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių plano struktūros aprašą ir šio plano vertinimo kriterijų sąrašas;
- 3) vykdo ir numato vykdyti ūkinę veiklą, kuri užtikrins jam finansinį stabilumą. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinta Socialinių įmonių veiklos (verslo) plano struktūra ir šio plano vertinimo kriterijų sąrašas;
- 4) neturi išsiskolinimų Valstybinio socialinio draudimo ir sveikatos draudimo fondams, valstybės ir savivaldybių biudžetams;
- 5) turi pastatus, žemę ar kitą turtą, reikalingą darbo vietai steigti ar pritaikyti.

Socialinių įmonių teisinis reglamentavimas priklauso nuo įmonės rūšies. Atsižvelgus į veiklos pobūdį bei dirbančiųjų grupes, įmonė galėtų įgyti socialinės įmonės statusą. Pavyzdžiui, jeigu socialinė įmonė veiktų kaip akcinė bendrovė ar uždaroji akcinė bendrovė, ji savo veikloje turėtų vadovautis Akcinių bendrovių įstatymu, reglamentuojančiu akcinių bendrovių ir uždarųjų akcinių bendrovių steigimą, veiklą, valdymą, pertvarkymą ir pasibaigimą. Kita vertus, aukščiau minėti veiklos ypatumai gali turėti tam tikros įtakos ir pačios socialinės įmonės steigimo ir pasibaigimo teisiniam reglamentavimui. Todėl Šį statusą galės įgyti įmonės jei jos tenkins tam tikrus reikalavimus: įdarbins tam tikrų nustatytų grupių asmenis, pateiks tam tikrus kriterijus atitinkantį verslo(ūkinės veiklos planą) planą bei socialinės integracijos planą.

Socialinės įmonės statusui įgyti reikalingas socialinės veiklos įmonėje planas, t.y. įmonėje turėtų būti vykdoma bent minimali socialinė veikla. Šiame plane numatytos priemonės turėtų atitikti dirbančiųjų poreikius, būtų efektyvios. Jas turėtų įgyvendinti specialiai socialiniam psichologiniam darbui parengti specialistai.

Darbingumą praradę asmenys turėtų būti aktyviai įtraukiami į įmonės veiklos planavimą, sprendimų priėmimą. Tai padėtų jiems labiau pasitikėti savimi ir jaustis reikalingais visuomenei.

Didelis dėmesys socialinėse įmonėse turi būti teikiamas mokymams, o ypač darbiniam mokymui.

Pagal dabar galiojantį įstatymą, juridinis asmuo, kreipdamasis dėl socialinės įmonės statuso suteikimo, turi pateikti veiklos (verslo) planą. Projekte siūloma palengvinti socialinės įmonės statuso suteikimą: juridinis asmuo, veiklos (verslo) planą turėtų pateikti tik tuo atveju, jei jis dar nevykdė jokios ūkinės veiklos arba neturėjo reikiamo tikslinėms grupėms priklausančių asmenų skaičiaus.

Socialinių įmonių statusą galėjo įgyti ir Įstatymo rengimo metu veikusios invalidų organizacijų įmonės, taip pat įmonės prie pataisos darbų kolonijų bei prie gydymo įstaigų, kuriose daugumą dirbančiųjų sudaro įkalintieji ar besigydantys profesinį ar bendrą darbingumą praradę asmenys.

Įstatymas įtvirtina tokio statuso įmonės steigimo, veiklos, valdymo, pertvarkymo bei pasibaigimo ypatumus, kiek tai būtų pagrįsta socialinės įmonės veiklos pobūdžiu ir kiek leistų Civilinio kodekso Antrosios knygos II dalies „Juridiniai asmenys“ bei atskiras juridinio asmens teises formas (atskiras įmonių rūšis) reglamentuojančių įstatymų nuostatos.

Anot Bernoto bei Guogio, (2006) susiformavus kultūrinei aplinkai, kuri nukreipia tik į jaunystės ir grožio vaizdinius idealus, didesnę privatinę nuosavybę bei beatodairišką pelną, iš esmės negali būti palanki socialinės rizikos asmenims, kurie pasižymi negalia, senatve, ligomis, nelaimingais atsitikimais ir nedarbu. Tai probleminės darbo rinkos grupės, kurios ypatingai nukenčia nuo ilgalaikio nedarbo. Dažnai šios asmenų grupės gauna itin žemą darbo užmokestį, dirba nekvalifikuotus darbus, yra susitelkę žemiausiuose įmonės hierarchiniuose lygmenyse.

Socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenu tikslinėms grupėms būtent ir priskiriami pastarieji asmenys, turintys didelių sunkumų susirasti darbą ir pritapti prie visuomenės. Taip pat šie asmenys įeina į Darbo kodekse nustatytas darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupes.

Pagal LR Socialinių įmonių įstatymą (Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519) profesinį ar bendrą darbingumą praradusiais asmenimis būtų laikomi šie nedirbantys asmenys:

- 1) nedirbantys I, II ir III gr. invalidai (nesvarbu, ar jie yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ar ne);
- 2) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
- 3) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieneri metai;
- 4) motinos arba tėvai, vieni auginantys vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;
- 5) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra

įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.

Minėtų asmenų įdarbinimas socialinėse įmonėse turėtų garantuoti, kad jie įgytų profesinių įgūdžių ar padidintą motyvaciją dirbti, įgytų pasitikėjimą savimi kas padėtų jiems įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Nors Socialinių įstatyme numatytas ilgalaikių bedarbių, priešpensinio amžiaus asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų bei kitų tikslinių grupių asmenų įdarbinimo socialinėse įmonėse rėmimas, socialinės įmonės labiausiai suinteresuotos įdarbinti tik neįgaliuosius. Priežastis ta, kad neįgaliųjų užimtumas socialinėse įmonėse remiamas visą jų darbo socialinėje įmonėje laiką, o kitų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų užimtumas remiamas tik vienerius metus nuo jų įdarbinimo socialinėje įmonėje. (pvz.: Suomijoje pastarųjų asmenų užimtumas socialinėse įmonėse remiamas du metus). Įmonės nėra suinteresuotos šiuos žmones įdarbinti, kadangi pasibaigus valstybės pagalbos teikimui įmonė rizikuoja prarasti socialinės įmonės statusą. Todėl LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu ieško būdų, kaip paskatinti socialines įmones daugiau įdarbinti minėtoms grupėms priklausančių asmenų.

Dar viena neįgaliesiems palanki išimtis yra ta, kad jie gali įsidarbinti socialinėje įmonėje prieš tai nebuvę darbo biržoje registruotais bedarbiais. Socialinėje įmonėje įdarbinti neįgalieji privalo pateikti savo invalidumo faktą patvirtinantį dokumentą, o socialinė įmonė pati informuoja darbo biržą, kad ji įdarbino neįgalų darbuotoją.

Tačiau iškyla problemos ir neįgaliesiems, LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymui apibrėžus, jog pensinio amžiaus žmonėms darbingumo lygis nebenustatomas, jie iškrenta iš valstybės remtinių tikslinių grupių sąrašo. Darbuotojas, už kurį negaunama paramos, darbdaviui nenaudingas. Be to, tokie neįgalieji kelia pavojų ir pačiai įmonei - dėl sumažėjusio tikslinėms grupėms priskiriamų darbuotojų skaičiaus įmonė gali prarasti savo statusą, todėl vyresnio amžiaus neįgaliųjų darbdaviai nenori priimti į darbą.

Siekdama išplėsti neįgaliųjų galimybes integruotis į darbo rinką, Vyriausybė pritarė Socialinių įmonių įstatymo pakeitimams. Siūloma nustatyti, kad subsidijos bei įvairios kompensacijos socialinėms įmonėms būtų skiriamos įdarbinant ne tik neįgaliuosius, kuriems nustatytas 30-55 procentų darbingumo lygis, bet ir įdarbinant neįgaliuosius, kuriems nustatytas darbingumo lygis nuo 0 ir iki ne didesnio kaip 55 procentai.

Socialinėse įmonėse dirbantiems tikslinių grupių asmenims pagal poreikį bus vykdomos darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonės, kurios turėtų padėti šiems asmenims geriau įsitvirtinti darbo rinkoje ir visuomenėje.

Darbo organizavimo ir sutarčių su šiais darbuotojais formos, atsižvelgiant į jų psichologinę ir socialinę būklę, yra labai lanksčios: ne visai darbo dienai, terminuotos ar neterminuotos darbo sutartys bei kitos.

Dabar galiojančiame Socialinių įmonių įstatyme nurodyta, jog darbo sutartis turi būti sudaroma ne trumpesniai kaip 12 mėn. laikotarpiui. Seimo nario J.Čekuolio pateiktose pataisose teigiama, jog ši nuostata nenaudinga ir socialinėms įmonėms, ir norintiems įsidarbinti patiems neįgaliesiems. Gavusi trumpalaikį gamybinį užsakymą, socialinė įmonė negali priimti į darbą papildomų dirbančiųjų iš tikslinių grupių ir atima iš jų teisę nors laikinai įsidarbinti, dirbti ir užsidirbti.

Taigi tapti socialine įmone pakankamai sudėtinga. Įstatymas socialinėms įmonėms nustato nemažai įpareigojimų. Jos turi būti parengusios verslo planą bei tikslinėms grupėms priklausančių asmenų socialinių įgūdžių lavinimo bei socialinės integracijos priemonių planą bei vykdyti šiame plane nustatytas priemones. Abu šie planai kartu su daugybe kitų dokumentų turi būti pridedami prie prašymo juridinį asmenį pripažinti socialine įmone.

Detaliau aptarsime ir *valstybės paramą bei kontrolę*. Socialinės įmonės statusą turinčios įmonės turėtų teisę gauti vienkartinės ir trumpalaikės valstybės subsidijas.

Be to, joms būtų taikomos šios lengvatos:

- 1) mokesčių, prekių ir paslaugų realizavimo lengvatos
- 2) produkcijos ir paslaugų realizavimo lengvatos
- 3) lengvatiniai bankų kreditai.

Vienkartinė subsidija skiriama darbo vietai darbingumą praradusiam asmeniui įkurti. Maksimali vienkartinės subsidijos suma galėtų būti nustatyta remiantis vietinių užimtumo iniciatyvų projektų pavyzdžiu.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad atlyginimai tokiose įmonėse paprastai būna nedideli. Juos nulemia neefektyvus ir dažnai nekvalifikuotas darbas. Dėl žemos kvalifikacijos ir mažo darbo našumo riboto darbingumo asmenys paprastai „neuždirba” net minimalios mėnesinės algos. Todėl skiriama subsidija “neuždirbtai” daliai (vidutinio) darbo užmokesčio (Employment and social policy, 2007).

Darbo užmokesčio subsidijos tikslas – suteikti galimybę riboto darbingumo asmenims gauti darbą, kuriame galima būtų pritaikyti tokio asmens sugebėjimus ir įgūdžius ir už tai būtų atsiskaitoma.

Be tiesioginės finansinės valstybės paramos socialinėms įmonėms taikomos privalomų mokėti mokesčių lengvatos. Socialinės įmonės atleistos nuo:

- 1) pelno mokesčio;
- 2) nekilnojamojo turto mokesčio;
- 3) žemės mokesčio;

- 4) visų valstybinių rinkliavų ir žinybinių mokesčių;
- 5) muitų mokesčių socialinių įmonių darbo vietų kūrimui ir įmonių plėtrai reikalingoms įvežamoms technologijoms ir įrengimams;
- 6) socialinių įmonių veikloje sunaudoto kuro akcizo mokesčio;
- 7) atskaitymų į Kelių priežiūros ir plėtros programą.

Socialinių įmonių rėmimui lėšos skiriamos iš keleto finansinių šaltinių, t.y. įmonių steigėjų lėšų, savivaldybių lėšų, valstybės biudžeto lėšų.

Socialinės įmonės gali įgyti paramos gavėjo statusą, kad paramą suteikusios kitos įmonės galėtų pasinaudoti pelno mokesčio lengvata .

Socialinėms įmonėms nustatomos pareigos: saugoti dokumentus, patvirtinančius darbuotojų priklausymą tikslinėms grupėms; kas mėnesį, ne vėliau kaip iki kito mėnesio 15 dienos, teikti teritorinei darbo biržai ataskaitas apie tikslinėms grupėms priklausančių asmenų priėmimą į darbą bei atleidimą iš darbo ir apie šių darbuotojų skaičių bei jų dalį tarp visų socialinės įmonės darbuotojų; kas ketvirtį, ne vėliau kaip iki kito ketvirčio pirmojo mėnesio 25 dienos, o metams pasibaigus - iki kitų metų kovo 1 dienos, pateikti Vyriausybės įgaliotai valstybės įstaigai ataskaitą apie iš visų šaltinių gautą ir panaudotą valstybės pagalbą; naudoti gautą valstybės pagalbą tik pagal jos tikslinę paskirtį ir kt.

Atsižvelgiant į tai, kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje yra naujas reiškinys bei siekiant užtikrinti, kad tokių įmonių veikla būtų efektyvi ir skirtos lėšos panaudotos tinkamai, Lietuvos darbo biržos struktūroje, taip pat teritorinėse darbo biržose, kaip labiausiai išvystytoje gyventojų užimtumą reguliuojančioje valstybiniai struktūroje, yra paskirti atsakingi skyriai (darbuotojai), kurie atlieka šias pagrindines funkcijas:

- 1) paraiškų dėl finansinio rėmimo, verslo bei socialinės veiklos planų svarstymas ir sprendimų dėl socialinės užimtumo įmonės statuso suteikimo, pasibaigimo priėmimas;
- 2) socialinių įmonių veiklos konsultavimas finansinių išteklių paieškos klausimais;
- 3) kitos pagal šį Įstatymą numatytos funkcijos.

Lietuvos darbo biržos pagrindinės funkcijos:

- 1) socialinių įmonių veiklos ir lėšų panaudojimo ataskaitų vertinimas ir apibendrintų ataskaitų teikimas Vyriausybei;
- 2) mokymų įmonių vadovams ir personalui, dirbančiam su riboto darbingumo asmenimis, organizavimas;
- 3) projektų, skirtų socialinių įmonių veiklos gerinimui, rengimas ir įgyvendinimas;
- 4) kitos pagal Įstatymą numatytos funkcijos.

Socialinės įmonės statusas prarandamas, kai įmonė nebetenkina bent vieno iš socialinės įmonės statusui įgyti keliamų reikalavimų. Sprendimą dėl tokios įmonės statuso praradimo priima Lietuvos darbo biržoje įsteigtas padalinys, gavus Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos pritarimą.

Vadovaudamiesi socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintu Socialinių įmonių patikrinimų tvarkos aprašu, planinius ir neplaninius tikrinimus kaip socialinės įmonės naudoja valstybės pagalbos lėšas, atlieka Lietuvos darbo birža ir teritoriniai jos skyriai.

Įstatymo aiškinamajame rašte teigiama, kad apie socialines įmones, kaip efektyvią socialinės politikos priemonę, galima kalbėti tiek šalies mastu (analizuojant sukurtų darbo vietų skaičių, nedarbo lygio sumažėjimą, socialinės paramos gavėjų skaičiaus sumažėjimą, Sodros bei valstybės biudžeto pajamų padidėjimą ir kt.), tiek ir atskleidžiant šios priemonės socialinį efektyvumą vietiniame lygmenyje (vertinant tuos pačius (šalies) rodiklius konkrečios teritorijos mastu bei akcentuojant tokius specifinius regiono procesus, kaip socialinės partnerystės augimas, regioninės socialinės ekonominės diferenciacijos mažėjimas ir kt.).

Lietuvoje yra sukurta socialinių įmonių veiklą reglamentuojanti įstatyminė bazė, kuri atitinka Europos Komisijos direktyvas bei Lietuvos užimtumo politiką formuojančiuose dokumentuose suformuluotas nuostatas. Teikiama įstatymo pakeitimai, identifikuojantys labiausiai tobulintinas Įstatymo vietas.

Įstatymas neprieštarauja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis.

Įstatymo projekto nuostatos suderintos su 2002 m. gruodžio 12 d. Europos Komisijos Reglamento (EB) Nr. 2204/2002 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiama užimtumui“ bei 2001 m. sausio 12 d. Europos Komisijos Reglamento (EB) Nr. 68/2001 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui“ nuostatomis, kurios apriboja valstybės finansinės pagalbos dydį atskirai įmonei.

Šiam Įstatymui įgyvendinti buvo priimti poįstatyminiai teisės aktai bei kiti sprendimai. Be to, kartu su šiuo įstatymo projektu buvo teikiama LR Pelno įstatymo papildymo, Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo papildymo ir Viešųjų pirkimų įstatymo papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas.

Apibendrinant galima teigti, kad socialines įmones, kaip vieną iš alternatyvių aktyvios darbo rinko politikos priemonių apibūdina šie išskirtiniai bruožai:

- **socialiniai tikslai** – socialinės įmonės turi aiškius socialinius tikslus, tokius kaip neįgaliųjų, ilgalaikių bedarbių įdarbinimas ar kitų žmonių, turinčių problemų įsidarbinti, integravimas į darbo rinką;
- **pelno siekimas** – socialinės įmonės, kaip ir paprastos verslo įmonės, siekia pelno bei dalyvauja rinkos santykiuose.

Šios priemonės, jungiančios su darbo rinkos funkcionavimu susijusius dalyvius, įgyvendinimas įgalina realizuoti socialinius tikslus, neribojant ekonominės pažangos, o ekonominiai tikslai pasiekiami neignoruoiant socialinių siekiant šalies socialinio ekonominio vientisumo.

Pasak Bernoto bei Guogio, (2006) globalizuotame pasaulyje turi sugebėti keistis visi, net ir elito atstovai, ir ne tik norėdami išvengti socialinio sprogo, arba skatinami altruistinių paskatų, bet ir dėl to, kad socialinė marginalinių grupių integracija gali prisidėti prie ekonominio augimo. Socialinėje atskirtyje atsidūrę gyventojai yra savotiškas ekonominės pažangos rezervas ir potencialas.

Vystymosi gerovės teorinis požiūris, patvirtintas moksliniais tyrimais, teigia, kad išlaidos ir dėmesys socialiniams reikalams ne sumažina, o padidina ekonominę pažangą.

2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS SOCIALINIO IR EKONOMINIO EFEKTYVUMO ANALIZĖ

Vykdamas aktyvią užimtumo politiką, spartėjančių pokyčių sąlygomis norint, kad būtų garantuojamas valstybės finansavimas darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimui, labai svarbu analizuoti kaip veikia šios politikos įgyvendinimo mechanizmas, tikslinga iširti galimybes racionaliau naudojant lėšas, be papildomų išlaidų gauti didesnę visuomeninę naudą. Išskyla *socialinių įmonių kaip ekonominėje sistemoje veikiančio subjekto, socialinio bei ekonominio efektyvumo* problema.

Taip pat svarbu įvertinti *socialinių įmonių kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, tolesnės raidos perspektyvas, atsižvelgiant į šiuolaikinio pasaulio socialinės ekonominės pažangos tendencijas bei konkurencijos intensyvumą.*

2.1. Metodologinis tyrimo pagrindimas

Siekiant iširti socialinių įmonių socialinį ir ekonominį efektyvumą, būtina pagrįsti subsidijų socialinėms įmonėms būtinumą. Šiame tyrimo etape naudosime trijų 2005-2007 metų Šiaulių miesto socialinių įmonių pateiktus pirminius duomenis¹, finansinių rodiklių- pelningumą analizei.

Tyrimo tikslui pasiekti ir uždaviniams realizuoti tyrimas vykdomas dviem etapais:

1. Pelningumo rodiklių analizė;
2. Socialinio ir ekonominio efektyvumo vertinimas;

Pirmajame tyrimo etape, prieš įvertinant atskirų įmonių pelningumą rodiklius, glaustai pateikiami socialinių įmonių apibūdinimai, ypatingą dėmesį skiriant tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems dirbantiesiems.

Tolimesniame etape įvertinami trijų socialinių įmonių pelningumą rodikliai. Įvertinti pelningumo rodiklius yra labai svarbus uždavinys, nes socialinės įmonės, kaip ir visos kitos įmonės - siekia uždirbti pelną. Šių rodiklių mažėjimas yra signalas įmonių vadovams susirūpinti įmonės padėtimi. Pelningumas yra svarbiausias kriterijus ir pagrindinė veiklos tęstinumo sąvoka (Ž. Grigaliūnienė). Jam nustatyti yra skaičiuojami ir analizuojami įvairūs pelningumo rodikliai. Pelningumo rodikliai yra pagrindiniai rodikliai, kuriais remiantis atliekama finansinė įmonių analizė, nes jie geriausiai apibendrina galutinius įmonės pasiekimus.

Anot D. Šlekienės ir I. Klimavičienės (2000), išskiriamos pagrindinės pelningumo rodiklių grupės:

- pelningumas pagal skirtingas pelno rūšis;

¹ Dėl duomenų konfidencialumo įmonių pavadinimai nenurodomi, įmonės vadinamos VŠĮ „N1“; UAB „N2“ bei UAB „N3“

- pelningumas pagal skirtingas turto ir kapitalo dalis;
- pelningumas pagal grynujų pinigų srautus (šio rodiklio darbe neaptarsime, nes praktinėje dalyje jie nebus skaičiuojami).

Paprastai įmonės pelningumo rodikliai lyginami su ankstesniųjų metų rodikliais.

2 lentelė

Pelningumo rodiklių skaičiavimo formulės

Pelningumo rodikliai	Formulės
Bendrasis pardavimo pelningumas	Bendrasis pelnas/Pardavimų pajamos
Veiklos pelningumas	Veiklos pelnas/Pardavimų pajamos
Grynasis pardavimų pelningumas	Grynasis pelnas/Pardavimų pajamos
Nuosavo kapitalo pelningumas	Grynasis pelnas/Nuosavas kapitalas
Turto pelningumas	Grynasis pelnas/Turtas

Šaltiniai: J. Mackevičius (2005, p. 181- 192); D. Šlekienė I. Klimavičienė (1999, - p. 25);

Bendrasis pardavimų pelningumo rodiklio (BPR) dydis parodo, kokia bendrojo pelno suma tenka vienam pardavimų pajamų piniginiam vienetui. Tai bene plačiausiai vartojamas rodiklis. Kuo jis didesnis, tuo geresnis. Šis rodiklis dar vadinamas pardavimų pelningumu. Iš šio rodiklio galima spręsti, ar pakankamas skirtumas tarp parduodamų prekių kainų ir jų gamybos sąnaudų (L.Juozaitienė, 2000).

Rodiklis vertinamas labai gerai kai viršija 35 proc., gerai kai yra didesnis už 15 proc., patenkinamai kai mažesnis nei 15 proc., nepatenkinamai kai mažesnis nei 7 proc. ir blogai kai yra neigiamas (J.Mackevičius, 2005, p.139).

Veiklos pelningumo rodiklis rodo įmonės sugebėjimą kontroliuoti veiklos sąnaudų formavimąsi ir „kaip įmonė dirbo nepriklausomai nuo finansinio svorto, mokesčių ir nusidėvėjimo apskaitos“ (J.Mackevičius, 2005, p.188), kontroliuoti veiklos sąnaudų formavimąsi ir veiklos pelningumą. Įprastinės veiklos pelningumas apibūdina pardavimų pelningumą iki mokesčių išskaičiavimo.

Grynasis pardavimų pelningumas apskaičiuojamas kaip grynojo pelno santykis su bendra pardavimų pajamų suma ir parodo, kokią dalį pelnas sudaro nuo įmonės pardavimų pajamų, parodo, kiek grynojo pelno tenka vienam pardavimų litui.

Nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis parodo, kiek pelno tenka kiekvienam savininkų investuotam į verslą piniginiam vienetui, suteikia informaciją apie jų nuosavybės naudojimo efektyvumą. Iš nuosavo kapitalo pelningumo rodiklio galima spręsti, ar pelningos akcininkų investicijos, ar įmonės vadovai geba pelningai naudoti jiems patikėtas lėšas, ar nevertėtų geriau parinkti kitos investavimo srities, kuri duotų palyginti daugiau grynujų pajamų.

Turto pelningumo (turto gražos) rodiklis atspindi kiek grynojo pelno tenka kiekvienam viso turto piniginiam vienetui. Jis apibūdina sugebėjimą pelningiau naudoti visą turta, parodo, kokia viso turto dalis susigražinama pelno pavidalu. Šį rodiklį priimtina lyginti su palūkanų norma, ir jei turto pelningumo rodiklis mažesnis už palūkanas, reikia susirūpinti rezultatyvesniu turto valdymu.

Antrajame tyrimo etape atliekamas socialinio ir ekonominio efektyvumo vertinimas.

Efektyvumas – gamybos priemonių panaudojimo būdas, garantuojantis maksimalų rezultatą (produktą, paslaugą) minimaliomis sąnaudomis, taip apibrėžiamas efektyvumas darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne (1998).

Efektyvumas matuojamas įvairiose srityse: atskiros operacijos, konkrečios technologijos ar darbo organizavimo priemonės įdiegimo, ekonominės veiklos padalinio, įmonės, ekonomikos šakos ar net viso šalies ūkio mastu. Reikia pažymėti, kad kuo nagrinėjamas objektas yra platesnis, tuo sudėtingiau vertinti efektyvumą.

Efektyvumas skaičiuojama ne tik orientuojantis į racionalų išteklių paskirstymą, jis gali būti įvertintas ir kokybiškai.

Surinktų duomenų analizė apima keletą matmenų. Pasirinkta kokybinių bei kiekybinių instrumentų įvairovė. Todėl, kad socialinių įmonių sąvoka negali būti suvokta vien griežtomis skaitmeninėmis išraiškomis, panaudojant tik kiekybinius metodus. Taigi tyrime bus vertinamas tiek ekonominis tiek ir socialinis Šiaulių miesto socialinių įmonių, vienos iš darbo rinkos politikos priemonių, efektyvumas.

Kadangi valstybės skiriamos subsidijos nėra socialinių įmonių uždirbtos, Šiaulių miesto socialinių įmonių ekonominis efektyvumas bus vertinamas makroekonominiame, t.y. visuomeniniame lygyje.

Ekonominis efektyvumas parodo, kiek vienas investuotas litas uždirbo pajamų. Kitaip tariant, reikia apskaičiuoti, **kiek vienas litas, išleistas socialinių įmonių subsidijavimui, „uždirbo“ pajamų**, t. y. kiek mokestinių pajamų pervesta į šalies konsoliduotą biudžetą (jį sudaro valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto pajamų suma). Kiekybiškai ekonominis efektyvumas (mokslinės literatūros šaltiniuose šis rodiklis dar vadinamas *rentabilumo norma*) skaičiuojamas dalijant rezultatus (pajamas) iš sąnaudų (kaštų) ir išreiškiant procentine išraiška.

Ekonominis efektyvumas (E) =	Rezultatai	× 100% =	Pajamos (P)	× 100% (1).
	Sąnaudos		Kaštai (K)	

Socialinis efektyvumas plačiausia prasme suprantamas ne kaip ekonominių rezultatų (pajamų) ir sąnaudų (kaštų) palyginimas, bet daugiau kaip šalies gyventojų aukštesnio asmeninių poreikių tenkinimo laipsnio pasiekimas (įskaitant ne tik fizinius, bet ir dvasinius intelektualinius bei socialinius poreikius) ir tuo pačiu visuomeninės gerovės augimas.

Tyrimė naudojamos 2007 m Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo metodologinės rekomendacijos.

Tyrimo instrumentu pasirinkta anketinė apklausa (žr. 4 priedą), kurioje panaudoti adaptuoti Darbo ir socialinių tyrimų instituto apklausos (2007) anketose pateikti klausimai, remtasi tyrėjo teorine nagrinėjamo dalyko analize bei vadovautasi K. Kardelio (2005) ir R. Tidikio (2003) pateiktais anketų sudarymo principais, tariamasi su darbo vadovu.

Turint baigtinę populiaciją bei tyrimo imtį galima apskaičiuoti imties koeficientą K , parodanti, kuri populiacijos dalis pateko į imtį (Čekanavičius, Murauskas, 2006).

$$K = (n / N) \times 100\%,$$

čia n – imties didumas, N – populiacijos didumas.

Šio tyrimo atveju, atsižvelgus į tyrimo rezultatus sąlygojančius veiksnius, tokius kaip nedidelė generalinė visuma nuspręsta tirti visą populiaciją.

Apklausa vykdyta trijose Šiaulių miesto socialinėse įmonėse. Per 2 apklausos vykdymo mėnesius, iš visos tiriamųjų populiacijos (113 socialinių įmonių darbuotojų, priklausančių tikslinėms asmenų grupėms), pavyko susisiekti su 105 darbuotojais (4 iš jų nepavyko apklausti: 2 atsisakė ir su 2 nebuvo galimybės dėl šių asmenų negalios), 101 buvo apklaustas arba savarankiškai užpildė anketas.

Anketinės apklausos metodu siekta sužinoti, kaip Šiaulių miesto socialinėse įmonėse dirbantys žmonės vertina gaunamą naudą, bei atskleisti socialinę raidą.

Apklausa buvo vykdoma tiesioginio interviu būdu, anketą užpildant pačiam respondentui². Analizuojant apklausų rezultatus ypatingas dėmesys buvo skiriamas tokiems socialinio efektyvumo aspektams, kaip teikiama nauda, lūkesčiai įsidarbinant socialinėje įmonėje, darbo vietos kokybės vertinimas, socialinė raida.

Taip pat buvo apklausiami socialinių įmonių vadovai bei buvęs ilgametis VŠĮ „N1“ vadovas, seimo narys, daugelio socialinių įmonių įstatymo pataisų iniciatorius.

Apibendrinant efektyvumo skaičiavimo teorines nuostatas, reikia pažymėti, kad Šiaulių miesto socialinių įmonių *visuminis efektyvumas vertintinas kaip trijų socialinių įmonių ekonominio efektyvumo rodiklių ir socialinio efektyvumo rodiklių visuma*.

Trečiajame darbo skyriuje „Socialinių įmonių veiklos gerinimo kryptys ir priemonės“ apibendrinami tyrimo rezultatai, nustatyti efektyvumo didinimo prioritetai, principai, kryptys ir priemonės, jų praktinio taikymo galimybės, taip pat pateikiami tyrimo ribotumai, bei grindžiamos galimų tolimesnių tyrinėjimų kryptys.

² Esant būtinybei, anketą užpildė interviuotojas.

2.2. Socialinių įmonių charakteristikos.

Magistro darbe analizuojamos Šiaulių darbo biržos kuruojamos trys socialinės įmonės. Visos trys įmonės yra įsikūrusios Šiaulių mieste. Pagal juridinį statusą dvi socialinės įmonės yra uždarnosios akcinės bendrovės, viena įmonė - viešoji įstaiga.

Dvi analizuojamosios įmonės - mažos įmonės (dirba 11 ir 36 darbuotojai), trečioji – vidutinio dydžio įmonė (dirba 101 darbuotojas). Pagal ūkinę veiklą įmonės pasiskirsčiusios: gamybos įmonė; paslaugą teikianti įmonė; mišri įmonė.

Kaip matome įmonės labai skirtingos pagal juridinį statusą taip pat savo veikla ir dydžiu, detaliau charakterizuosime atskiras įmones.

Viešosios įstaigos „N1“ charakteristika

Viešoji įstaiga „N1“ įkurta 1956 metais Šiaulių mieste. Savo darbinę veiklą pradėjo nuo medinės taros gamybos. Nepriklausomybės metais įmonė patyrė pereinamajam laikotarpiui būdingų nesklandumų. Vykstant esminiams pokyčiams – iš planinės ekonomikos pereinant į rinkos ekonomiką, neišvengta gamybos apimčių mažėjimo, darbuotojų, turinčių negalią skaičius sumažėjo keliskart. Iki socialinių įmonių įstatymo priėmimo VŠĮ „N1“ ir panašioms įmonėms Seimas ir vyriausybė teikė pridėtinės vertės ir pelno mokesčių lengvatas, buvo skiriamos dotacijos Sodros įmokoms, paskolų palūkanoms ir skoloms už energetinius resursus padengti.

Įmonė įsikūrusi palankioje komercinėje vietoje – pramoniniame miesto rajone. 1 hektaro teritorijoje yra įvairios paskirties gamybinės, sandėliavimo ir administracinės patalpos.

Socialinės įmonės statusas VŠĮ „N1“ suteiktas netrukus po socialinių įmonių įstatymo priėmimo. Viešoji įstaiga „N1“ savo gamybinę veiklą orientuoja į įvairios paskirties pakuočių ir imlaus rankų darbo reikalaujančių plataus vartojimo butyje prekių gamybą pagal užsakymus iš savo ir užsakovo medžiagų.

Pagrindiniai Užsakovai pakuočių gamybai: Lietuva, Latvija, Estija, NVS, Lenkija.

Užsakovai plataus vartojimo butyje prekių gamybai: Lietuva, Latvija, Vokietija, Danija, Jungtinė Karalystė.

Šiuo metu VŠĮ „N1“ dirba 112 darbuotojų, vadovauja aukštos kvalifikacijos darbuotojai, išvystyta moderni vadybos struktūra.

Uždarnosios akcinės bendrovės „N2“ charakteristika

UAB „N2“ įsikūrusi Šiaulių mieste, pramoniniame miesto rajone – buvusio Šiaulių mėsos kombinato teritorijoje. Bendrovės istorijos pradžia – 1997 metai. Įmonėje dirba 36 darbuotojai: direktorė, pavaduotojas, buhalterė, 5 pagalbiniai darbininkai, 2 vairuotojai. Didžioji dauguma (30) darbuotojų - neįgalūs. Nuo įsikūrimo pradžios UAB „N2“ įdarbina neįgaliuosius. Iki socialinės

įmonės statuso suteikimo (2005 m) bendrovei buvo teikiamos mokestinės: pridėtinės vertės ir pelno mokesčių lengvatos.

Pagrindinė UAB „N2“ veikla – ėdalų šunims (mėsos gaminiai, paštetai, lajai) gamyba. Nors nemažai Lietuvos įmonių gamina šiuos produktus, tačiau nuo kitų gamintojų produkto jis skiriasi – ėdalas gaminamas pagal unikalius savininkų receptus iš natūralių komponentų, todėl produkcija užsakovų mėgstama. Įmonė sėkmingai plečia produkcijos asortimentą. Didžioji UAB „N2“ klientų dalis – mažmeninės prekybos įmonės. Pagrindiniai klientai Šiaulių miesto bei Šiaulių rajono juridiniai bei fiziniai asmenys.

Įmonės vadovai neįgalieji, tačiau bendrovė yra auganti, gana plačiai pritaiko valstybės pagalbą (įmonei valstybė išmoka keturių rūšių subsidijas), grynojo pelningumo rodikliai – geriausi iš visų analizuojamųjų įmonių. Šiuos rezultatus įtakoja ir vadovų žmogiškasis kapitalas – aukštasis išsilavinimas ir patirtis.

UAB „N2“ yra savarankiška įmonė, kurios kapitalas padalytas į akcijas ir į kurią investuotas privatus kapitalas. Bendrovės įstatinį kapitalą sudaro 900000 paprastųjų vardinių akcijų. Vienos akcijos nominali vertė lygi 1 Lt. Bendrovėje yra 2 akcininkai: vienas valdo 40 procentų akcijų, kitas likusius 60 procentų akcijų. Daugiausiai akcijų valdantis asmuo yra įmonės direktorius, kiti du akcininkai taip pat aktyviai dalyvauja bendrovės veikloje.

Uždarnosios akcinės bendrovės „N3“ charakteristika

Uždaroji akcinė bendrovė „N3“ buvo įsteigta 1996 metais. Bendrovė įsikūrusi Šiaulių mieste – pramoniniame miesto rajone. Įmonėje dirba 11 darbuotojų: direktorė, buhalterė, vadybininkė, du pagalbiniai darbininkai, 6 fasuotojai. Tikslinėms asmenų grupėms priklauso 73 procentai darbuotojų (8 darbuotojai neįgalūs).

Pagrindinė UAB „N3“ veikla - žuvies bei žuvies produktų pakavimo ir svėrimo paslaugos. Pagal įmonės standartus, šaldyta briketais žuvų produkcija yra pakuojama į kartoninę tarą su polietileno plėvelės įklotais. Dėžių svoris 20 kg, 30 kg. Sušaldyta pavieniui be glazūros arba glazūruota žuvis taip pat pakuojama į kartono dėžes su polietileno įklotais. Dėžių svoris 10 kg. Bendrovė gali pakuoti ir pagal užsakovo pageidavimus arba į jo pristatomą tarą, jeigu tara ar pageidaujamos sąlygos atitinka valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos reikalavimus. Pristatymo sąlygos – pagal susitarimą. Galimi įvairūs variantai, nes kompanija stengiasi su kiekvienu klientu surasti abiem pusėms naudingą bendradarbiavimo būdą.

Įmonė yra užmezgusi verslo ryšius su patikimais verslo partneriais kaip Lietuvoje, taip ir užsienyje. Didžioji UAB „N3“ klientų dalis – didmeninės prekybos įmonės. Reikia pažymėti, kad įmonės paslaugų teikimo apimtys kasmet mažėja, realią grėsmę įmonei sukelia itin mažos žuvies pakavimo paslaugų kainos Kinijoje.

Bendrovės įstatinį kapitalą sudaro 400000 paprastųjų vardinių akcijų. Vienos akcijos nominali vertė lygi 1 Lt. Bendrovę valdo vienas akcininkas, aktyviai dalyvaujantis įmonės valdyme.

2.3. Pelningumo rodiklių analizė

Siekiant pagrįsti subsidijų būtinumą įmonėms, įdarbinančioms sunkiai darbo rinkoje konkuruojančius asmenis, išanalizuosime Šiaulių miesto socialinių įmonių pelningumo rodiklius su valstybės subsidijomis ir be valstybės subsidijų. Pelningumą rodiklius be valstybės subsidijų apskaičiuosime remiantis „Buhalterio žinyne“ pateiktomis gautų subsidijų apskaitos metodologinėmis rekomendacijomis (nuostatomis). (Buhalterio žinynas, 2000)

Kadangi subsidijų finansinė apskaita priklauso ne nuo dovanojimo būdo, bet nuo paskirties, pagal tai skiriamos dvi subsidijų rūšys:

Kapitalo subsidijos – subsidijos, kurios gaunamos ilgalaikio turto forma arba kurios skiriamos statyti arba kitaip įsigyti ilgalaikiam turtui, siekiant jį naudoti įmonės viduje.

Pajamų subsidijos – subsidijos, kurių gavimas susijęs su ataskaitinio, praeito, ar būsimojo laikotarpio išlaidų (sąnaudų) ar nuostolių kompensavimui, taip pat visos kitos subsidijos, nepriskirtinos kapitalo subsidijoms.

VšĮ „N1“ 2005-2007 m. gautos subsidijos skirtos ataskaitinio laikotarpio išlaidų (sąnaudų) ar nuostolių kompensavimui, todėl priskirtinos pajamų subsidijoms.

Atsižvelgus į tai, kad darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija bei asistento išlaidos buhalterinėje apskaitoje gali būti apskaitomos kaip tiesioginės pardavimų sąnaudos, šias subsidijas išskaičiuosime iš bendrojo pelno. Subsidijos, skirtos darbo vietų kūrimui, pritaikymui, darbo aplinkos pritaikymui bei administracinėms išlaidoms apskaitomos kaip veiklos sąnaudos, todėl bus išskaičiuotos iš veiklos pelno.

Šiaulių miesto socialinių įmonių pelningumo rodiklius analizuosime atskirai, kadangi visos įmonės skirtingos savo veikla, todėl ir rezultatai skirtingi.

VšĮ „N1“ pelningumo rodiklių analizė

3 lentelėje pateikti duomenys apie VšĮ „N1“ gautų subsidijų rūšis bei dydžius per 2005-2007 metus. Šie duomenys bus naudojami pelningumą be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis analizei. Matome, kad įmonei 2005 metais buvo išmokėtos darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija, darbo vietų kūrimo, darbo vietų pritaikymo, asistento bei administracinių išlaidų valstybės subsidijos. 2006 metais įmonei buvo suteiktos tų pačių rūšių valstybės subsidijos, tačiau beveik tirs kartus didesnės. 2007 metais nebuvo pasinaudota darbo vietų pritaikymo valstybės subsidijų rūšimi, tačiau bendra subsidijų suma padidėjo dvidešimčia tūkstančių litų.

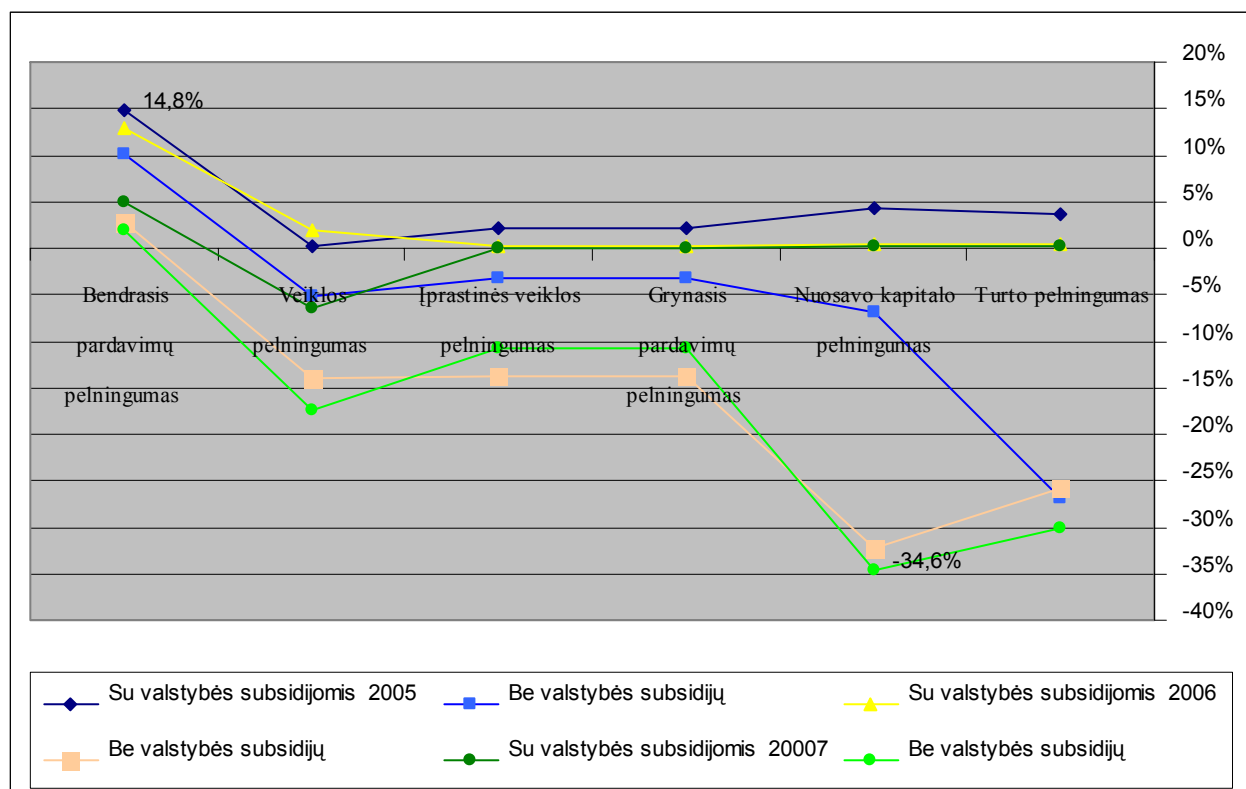
VŠĮ „N1“ suteiktų valstybės subsidijų rūšys bei dydžiai 2005-2007 metais, litais

Metai	Subsidijų rūšys						Bendras subsidijų panaudojimas
	Darbo užmokesčio ir VSD ³ įmokų dalinė kompensacija	Darbo vietų kūrimas	Darbo vietų pritaikymas	Darbo aplinkos pritaikymas	Asistento išlaidos	Administracinės išlaidos	
2005	153100	15930	4190		28150	7300	208670,00
2006	360.222,35	101.128,84	57.780,90		78810,99	6459,34	604402,42
2007	449102,07	23001,40		56866,50	93433,88	1360,57	623764,40

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje pateiktais duomenimis.

Pelningumo rodikliai, kurių skaičiavimai su valstybės subsidijomis ir be valstybės subsidijų pateikti 1 priede, geriausiai parodo įmonės veiklos efektyvumą įvairiuose etapuose.

2 paveiksle pavaizduota VŠĮ „N1“ pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais. Gauti duomenys rodo, kad pelningumo rodiklių dinamika atskirose rodiklių grupėse yra gana skirtinga.



2 pav. VŠĮ „N1“ pelningumų rodikliai 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

³ VSD - valstybinio socialinio draudimo

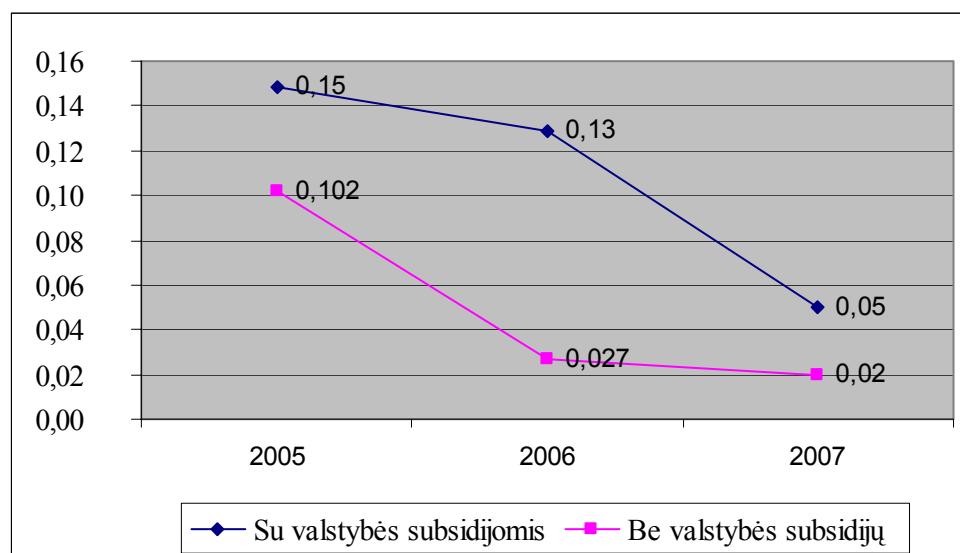
Reikia pažymėti, kad skirtumas tarp didžiausios ir mažiausios jo reikšmės analizuojamu laikotarpiu tarp pelningumų su subsidijomis ir pelningumų be subsidijų matome nuosavo kapitalo bei turto pelningumų kreivėse. Be subsidijų nuosavo kapitalo pelningumas yra nuo 4,4 centų už vieną investuotą litą iki 69 centų nuostolio. Turto pelningumas svyruoja nuo 0,3 cento pelno už vieną investuotą litą iki 34,6 centų nuostolio. Visi pelno maržų rodikliai yra geresni. Grynojo pelno rodikliai pasižymėjo didesniu stabilumu, atotrūkis tarp pelningumų su subsidijomis ir be subsidijų yra mažiausias. Čia jis sudaro apie 14 punktų (nuo -13,8 cento nuostolio iki 0,01 cento pelno)

Detaliau aptarsime atskirus pelningumų rodiklius.

Bendrasis pardavimų pelningumo rodiklis (BPR) bene plačiausiai vartojamas rodiklis, kitaip dar vadinamas *Bruto pelno marža* parodo, ar yra pakankamas skirtumas tarp pardavimų bendros apimties, t.y. jų kiekio, kainų ir savikainos, ir ar ne per brangiai kainuoja produkcijos gamyba ir paslaugos.

3 paveiksle pavaizduotas VŠĮ „N1“ bendrasis pardavimų pelningumas be valstybės subsidijų visą analizuojamą laikotarpį mažėjo, nuo 2005 m. (10,2 proc.) iki 2007 m. (2 proc.) sumažėjo apie penkis kartus. Tačiau žvelgiant į bendrąjį pelningumą su valstybės subsidijomis galime pastebėti, kad 2005-2007 metais nuo 0,146 jis nukrito beveik trigubai t. y. iki 0,05. Per šiuos metus bendrąjį pardavimų pelningumą galime vertinti patenkinamai.

Šio rodiklio pasiskirstymas su valstybės subsidijomis ir be valstybės subsidijų gerokai skiriasi. 2005 metais bendrasis pelningumas be valstybės subsidijų siekė tik 10 procentų, su valstybės subsidijomis beveik 15, išmokėjus subsidijas pelningumas padidėjo 1,5 karto.

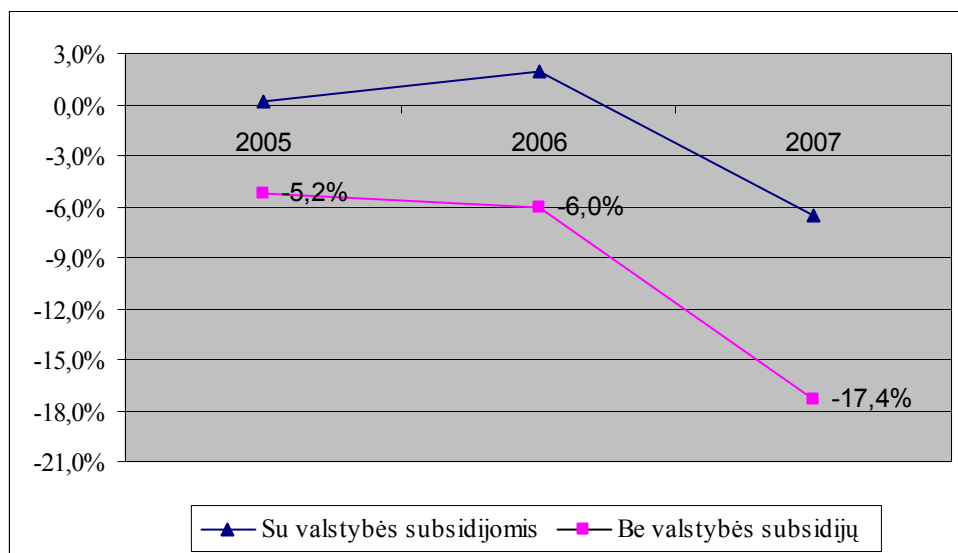


3 pav. VŠĮ „N1“ bendrojo pelningumo dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Šis rodiklis iliustruoja savikainos įtaką bendrajam pelnui, tad pastebima, kad savikaina sudaro didžiąją pardavimo pajamų dalį. 2007 metais bendrovės bendrasis pelningumas buvo 2,00 procentai t.y. tais metais vienam pardavimų litui teko 2 centai bendrojo pelno.

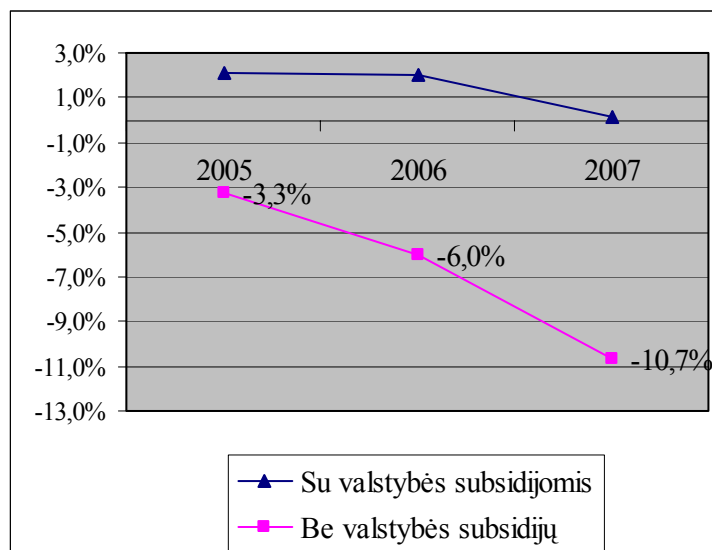
Greta bendrojo pardavimų pelningumo tikslinga analizuoti ir kitus pelningumo rodiklius. Vienas iš jų – veiklos pelningumas. Šis rodiklis kaip buvo minėta 2.1. skyriuje, parodo įmonės sugebėjimą kontroliuoti veiklos sąnaudų formavimą. VŠĮ „N1“ 2005-2007 metų veiklos pelningumų dinamika pagal subsidijų gavimą parodyta 4 paveiksle.



4 pav. VŠĮ „N1“ veiklos pelningumų dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

VŠĮ „N1“ veiklos pelningumas be valstybės subsidijų 2005-2007 metais kito blogyn, nuo -5 procentų 2005 metais iki -14 procentų 2006 metais. 2007 metais, padidėjus veiklos sąnaudoms staigus šuolis žemyn iki -17 procentų. Įmonei tai sudarė nuo 5 iki 17 centų nuostolio už vieną investuotą litą. Veiklos pelningumas su valstybės subsidijomis 2005-2006 metais beveik nekito, dviem centais balansavo tarp pelno ir nuostolio. Tačiau 2007 metais ypatingai pablogėjo, sumažėjo iki -6,76 %, tai reiškia, kad 2007 metais veiklos pelnas sumažėjo apie septynis kartus. Taigi per 2005 – 2007 metus veiklos pelningumo rodiklis su subsidijomis nuo veiklos pelningumo be valstybės subsidijų skyrėsi vidutiniškai apie 10 procentinių punktų, nuo 5,5 procentinių punktų 2005 metais iki 16 procentinių punktų 2006 metais.



5 pav. VŠĮ „N1“ grynojo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš pateikto grafiko matome, kad analizuojamuoju laikotarpiu VŠĮ „N1“ grynas pelningumas be subsidijų buvo neigiamas ir vienam pardavimų litui teko 3; 14; bei 11 centų nuostolio. 2007m. grynojo pelningumo neigiama reikšmė sumažėjo iki 11 centų. Grynas pelningumas su valstybės subsidijomis 2005 metais siekė 2 procentus, 2006-2007 metais 2 procentiniais punktais sumažėjo.

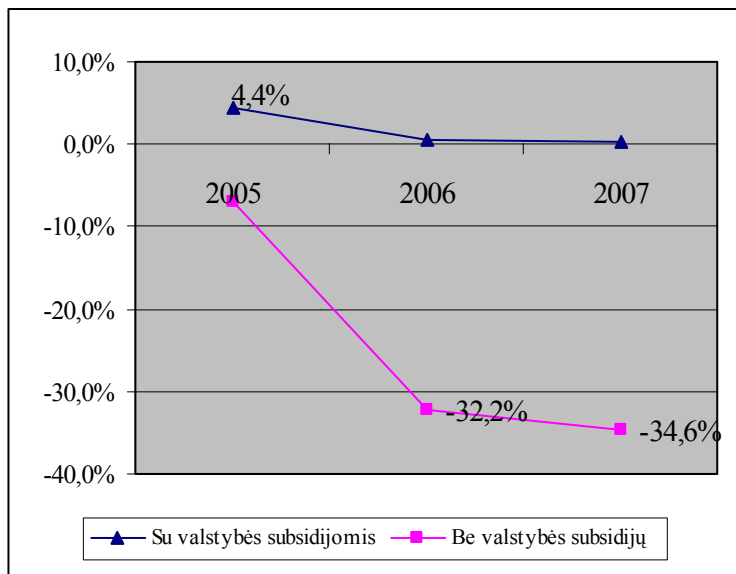
Lyginant grynąjį pelningumą be valstybės subsidijų su grynuoju pelningumu su valstybės subsidijomis matome, kad 2006 metais šie rodikliai skyrėsi 14 procentinių punktų, vidutiniškai analizuojamuoju laikotarpiu skirtumas siekė 10 procentinių punktų.

Tačiau, kaip teigia J.Mackevičius (J.Mackevičius, 2005), remiantis Statistikos departamento įmonių finansinių rodiklių vertinimo metodika, grynojo pelningumo rodiklis, jei jis mažesnis kaip 5 proc., yra vertinamas nepatenkinamai. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad VŠĮ „N1“ grynas pelningumas yra nepatenkinamas ir įmonė privalo priimti sprendimus kaip gerinti veiklos efektyvumą.

Be jau išanalizuotų, tikslinga tirti dar du pelningumo rodiklius: nuosavo kapitalo bei turto pelningumo rodiklius.

VŠĮ „N1“ nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis be valstybės subsidijų, kaip ir veiklos pelningumo bei grynojo pelningumo rodikliai, 2005-2007 m. buvo neigiamas ir sudarė vidutiniškai -25 proc. t.y. kiekvienam savininkų investuotam į verslą litui teko 25 centai nuostolio. 2006 m. nuosavo kapitalo pelningumas sumažėjo iki 32 centų nuostolio kiekvienam į verslą investuotam litui (žr. 6 pav.). Nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis su valstybės subsidijomis 2005 metais siekė apie 5 procentus, tačiau 2006-2007 metais buvo nulinis, jeigu bendrojo, veiklos bei grynojo pelningumų rodikliai su valstybės subsidijomis skirtumai siekė apie 10 procentų nuo minėtų pelningumų be valstybės subsidijų, tai šio nuosavo kapitalo be valstybės subsidijų rodiklio skirtumai tarp nuosavo kapitalo pelningumo su valstybės subsidijomis pasižymi esminiais

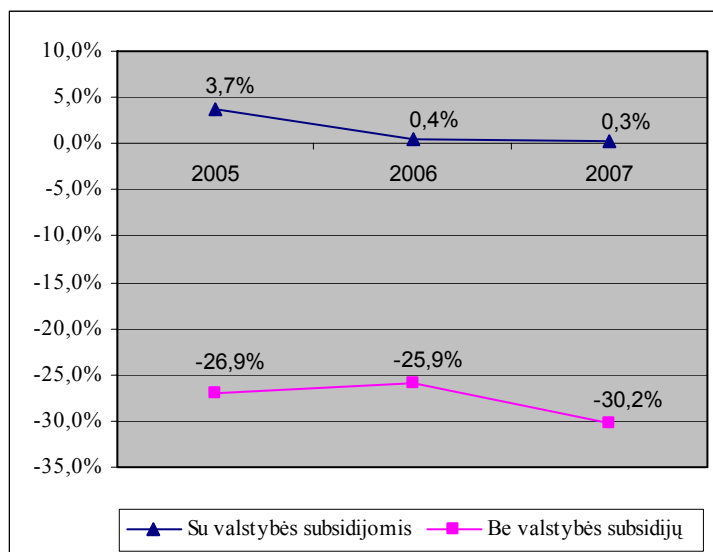
skirtumais, t. y. 2006 metais siekė net 35 procentinius punktus, vidurkis apie 26 procentiniai punktai.



6 pav. Nuosavo kapitalo pelningumas 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Turto pelningumo rodiklis rodo, ar efektyviai valdomas turtas. Iš šio rodiklio galima spręsti, kiek grynojo pelno tenka vienam turto litui. VŠĮ „N1“ turto pelningumas be valstybės subsidijų analizuojamuoju laikotarpiu sudarė nuo 26 iki 30 centų nuostolio, vadinasi, vienam turto litui teko apie 30 centų nuostolio. VŠĮ „N1“ turto pelningumo rodikliai su valstybės subsidijomis 2005 metais siekė 3,7 procento. 2006-2007 metais 0,4 ir 0,3 procento. Analizuojamuoju laikotarpiu turto pelningumo rodiklis, taip pat kaip ir nuosavo kapitalo rodiklis, yra labai žemas.



7 pav. VŠĮ „N1“ turto pelningumas 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

VšĮ „N1“ nuosavo kapitalo ir turto pelningumo rodikliai yra labai žemi. Pagal jau minėtą rodiklių vertinimo metodiką – nepatenkinami. *Gauti rezultatai dar kartą patvirtina, kad įmonė nepajėgi konkuruoti rinkos ekonomikos sąlygomis. Jeigu nebūtų subsidijuojama valstybės, įmonei iškiltų grėsmė dėl išlikimo*

UAB „N 2“ pelningumo rodiklių analizė

4 lentelė

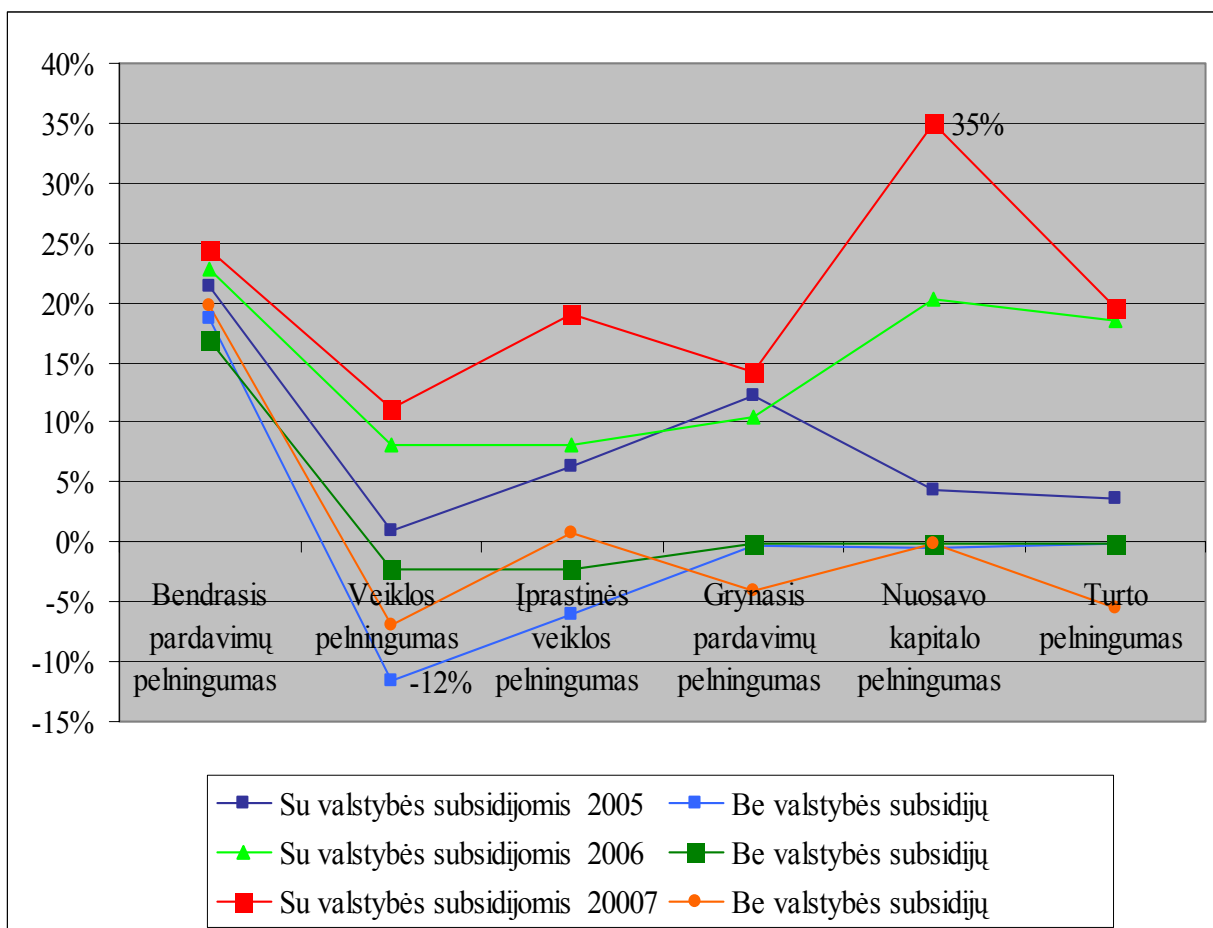
UAB „N2“ suteiktų valstybės subsidijų struktūra bei dydžiai 2005-2007 metais, litais

Metai	Subsidijų rūšys				Bendras subsidijų panaudojimas
	Darbo užmokesčio ir VSD ^[1] įmokų dalinė kompensacija	Darbo vietų kūrimas	Darbo vietų pritaikymas	Darbo aplinkos pritaikymas	
2005	32.560,00	124.900,00			157.460,00
2006	112.549,30	83.829,20			196.378,50
2007	204.654,20	143.994,00	88.625,00	11.236,00	448.509,20

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje pateiktais duomenimis

8 paveiksle pavaizduota UAB „N2“ pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais. Gauti duomenys rodo, kad pelningumo rodiklių dinamika atskirose rodiklių grupėse yra gana skirtinga. Reikia pažymėti, kad skirtumas tarp didžiausios ir mažiausios jo reikšmės analizuojamu laikotarpiu, taip pat kaip ir VšĮ „N1“ tarp pelningumų su subsidijomis ir pelningumų be subsidijų matome nuosavo kapitalo bei turto pelningumų kreivėse. UAB „N2“ išsiskiria ir veiklos pelningumo svyravimai, čia rodikliai svyruoja nuo 10 procentų iki -10 procentų, t. y. 20 procentinių punktų.

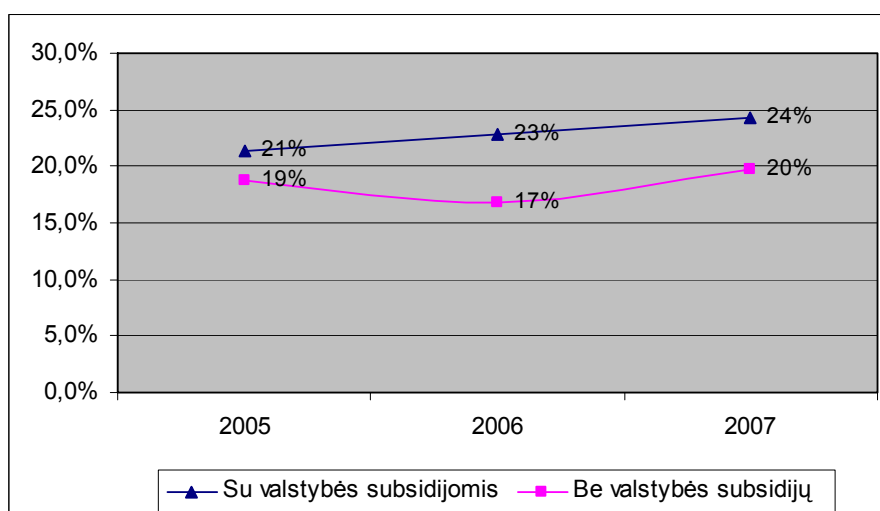
Per visą analizuojamąjį laikotarpį nuosavo kapitalo pelningumas be valstybės subsidijų yra lygus nuliui, su valstybės subsidijomis nuosavo kapitalo pelningumas padidėja net iki 35 procentų. Turto pelningumas svyruoja nuo 5 centų nuostolio už vieną investuotą litą iki 20 centų pelno. Visi pelno maržų rodikliai yra geresni. Bendrojo pelno rodikliai pasižymėjo didesniu stabilumu, atotrūkis tarp pelningumų su subsidijomis ir be subsidijų yra mažiausias. Čia vidutiniškai jis sudaro apie 3 procentinius punktus (nuo 2 iki 6 centų pelno).



8 pav. UAB „N2“ pelningumų rodikliai 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

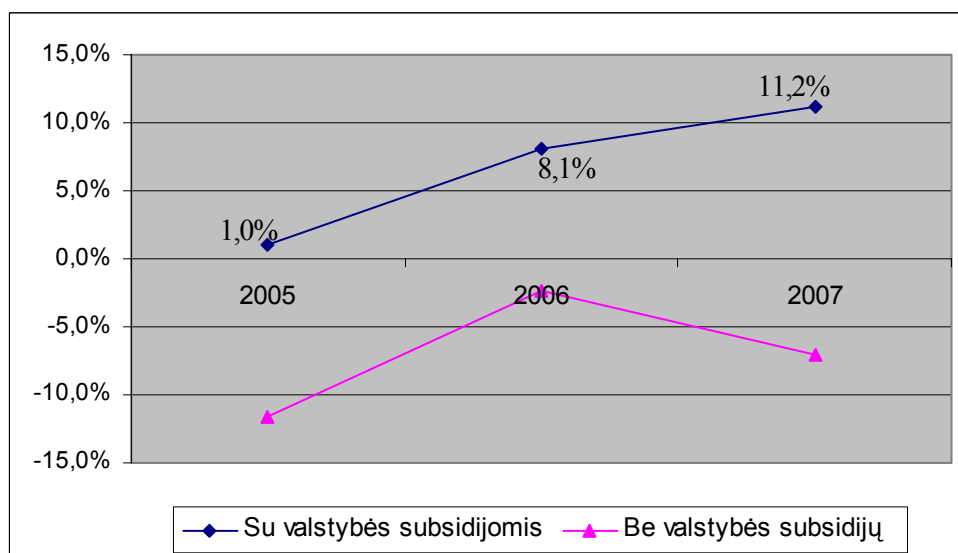
Analizuojant UAB „N2“ bendrojo pelningumo rodiklius pastebėta, kad be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis bendrojo pelningumo rodiklis analizuojamuoju laikotarpiu vertinamas gerai (žr. skyrelį 2.1. Tyrimo metodologija). Šį rezultatą įtakojo sąlyginai mažos darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinės kompensacijos subsidijos, kurios mažina pardavimų savikainą (žr. 9 pav.).



9 pav. UAB „N2“ bendrojo pelningumo dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

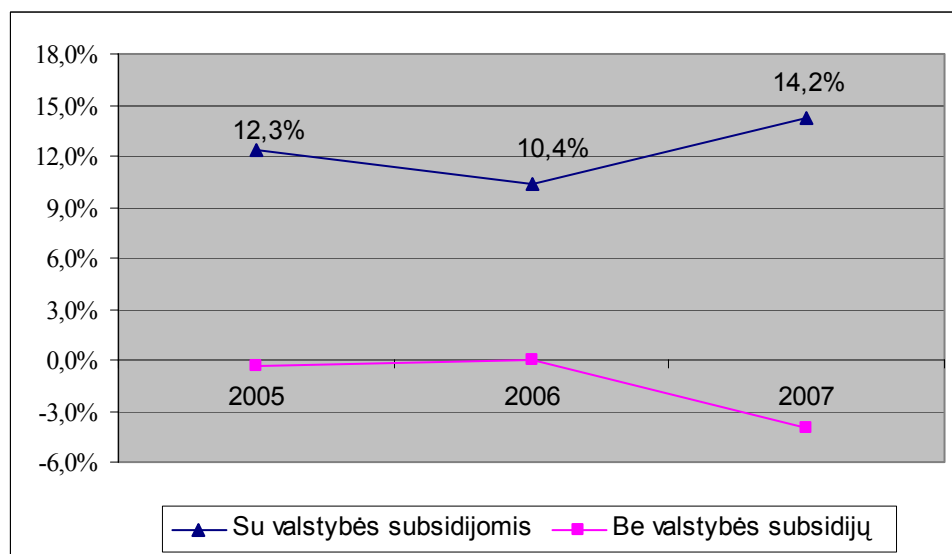
Skirtingai nei bendrojo pelningumo, veiklos pelningumų rodiklių dinamika 2005-2007 metais be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis ženkliai skiriasi, vidutiniškai 13 procentinių punktų. Ypatingai išsiskiria 2007 metai, skirtumas siekia 18 procentinių punktų, šį rezultatą sąlygojo UAB „N2“ gauta subsidijų struktūra, darbo vietų kūrimui bei pritaikymui skirtos lėšos 2007 metais sudarė didžiąją subsidijų dalį.



10 pav. UAB „N2“ veiklos pelningumų dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš pateikto 11 paveikslo matome, kad 2005-2006 metais VŠĮ „N“ grynas pelningumas be subsidijų buvo nulinis, 2007 metais sumažėjo iki -4 procentų, vienam pardavimų litui teko 4 centai nuostolių. Grynas pelningumas su valstybės subsidijomis 2005-2007 metais siekė 12-14 procentų.



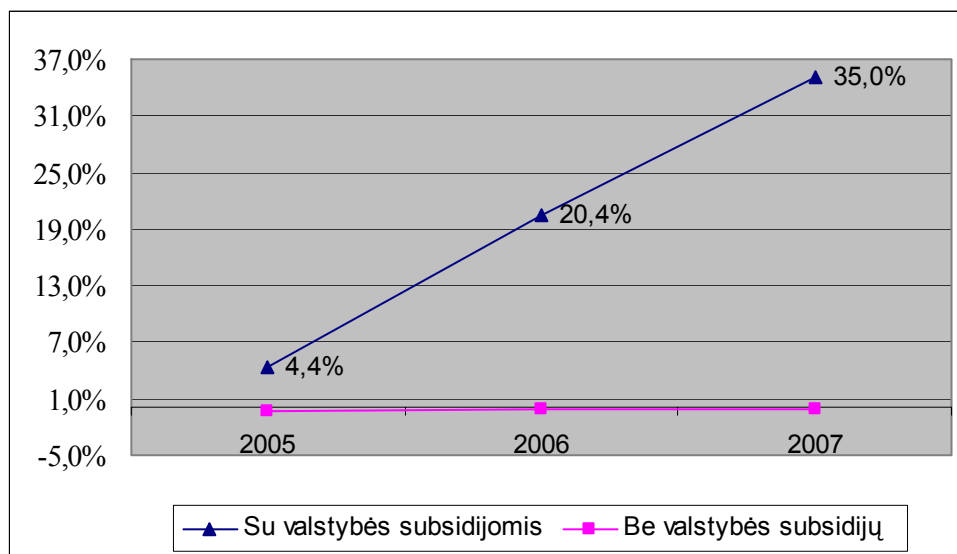
11 pav. UAB „N2“ grynojo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Lyginant grynąjį pelningumą be valstybės subsidijų su grynuoju pelningumu su valstybės subsidijomis matome, kad lyginamaisiais metais šie rodikliai vidutiniškai skyrėsi apie 13 procentinių punktų, 2007 metais siekė net 18 procentinių punktų, tai susiję su ženkliai didesnėmis valstybės subsidijomis 2007 metais (žr. 4 lentelę).

Išanalizavus pelno maržos rodiklius, tikslinga išanalizuoti nuosavo kapitalo bei turto pelningumo rodiklius.

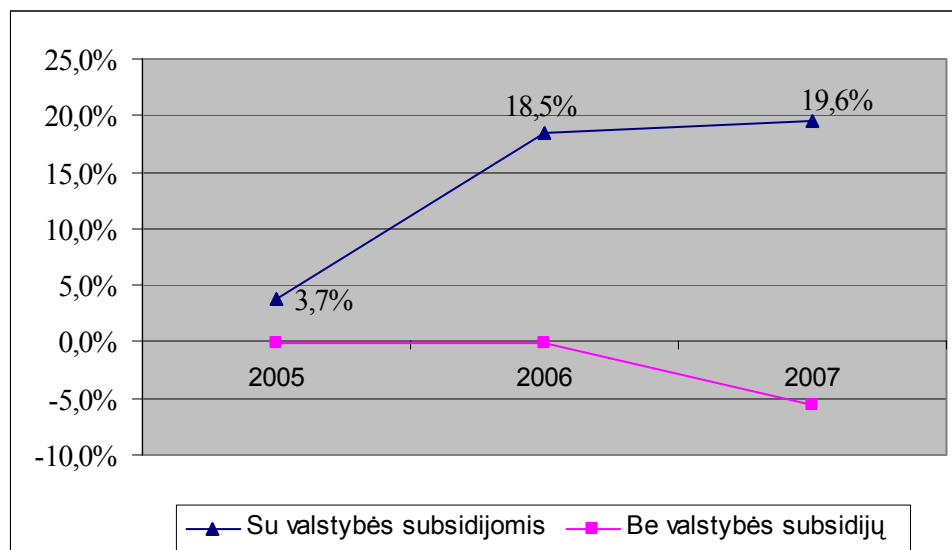
UAB „N2“ nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis be valstybės subsidijų 2005-2007 metais buvo nulinis, t.y. kiekvienam savininkų investuotam į verslą litui neteko nei pelno nei nuostolio. Nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis su valstybės subsidijomis 2005 metais siekė apie 4 procentus, 2006-2007 metais staiga šuoliavo atitinkamai iki 20 ir 30 procentų, jeigu bendrojo, veiklos bei grynojo pelningumų rodikliai su valstybės subsidijomis skirtumai siekė apie nuo 3 iki 14 procentinių punktų, nuo minėtų pelningumų be valstybės subsidijų, tai nuosavo kapitalo be valstybės subsidijų ir nuosavo kapitalo pelningumo rodikliai su valstybės subsidijomis, kaip ir VŠĮ „N1“ pasižymi esminiais skirtumais, 2005-2007 metais siekė nuo 4 iki 35 procentinių punktų.



12 pav. UAB „N2“ nuosavo kapitalo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

UAB „N2“ nuosavo kapitalo pelningumo rodiklis analizuojamaisiais metais yra labai dinamiškas. Pagal jau minėtą rodiklių vertinimo metodiką 2005 metais - nepatenkinamas, 2006 metais - geras, 2007 metais - labai geras. *Gauti rezultatai patvirtina, kad įmonės gyvybingumas priklauso nuo valstybės subsidijų.*

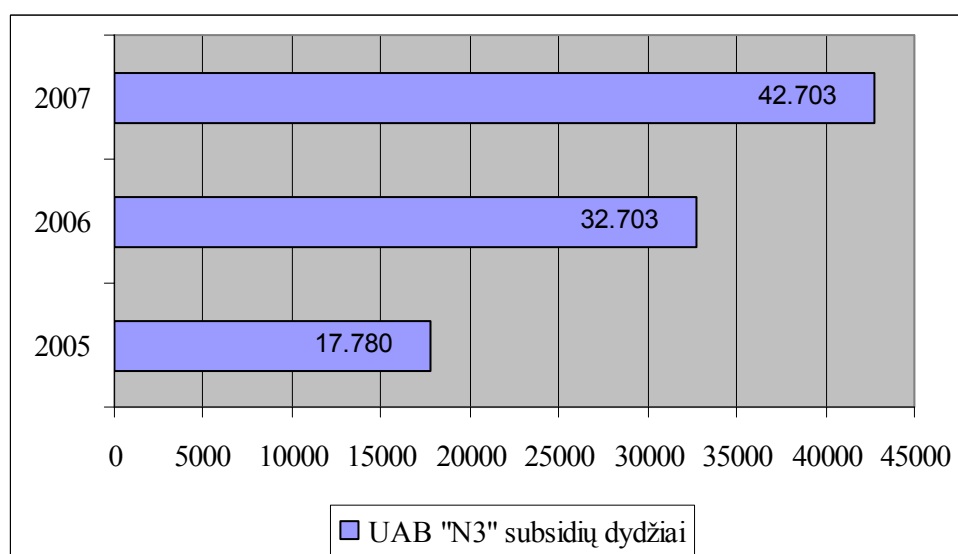


13 pav. UAB „N2“ turto pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Analizuojamuoju laikotarpiu vertinant turto pelningumo rodiklius matome, kad UAB „N2“ turto pelningumas (žr. 13 pav.) be valstybės subsidijų yra blogas, 2005-2006 metais nulinis, 2007 metais dar sumažėjo 5 procentiniais punktais, vadinasi, vienam turto litui teko 5 centai nuostolio. Skaičiuojant turto pelningumo rodiklius su valstybės subsidijomis situacija pagerėjo, turto pelningumas siekė nuo 4 iki 20 procentų, 2007 metais atotrūkis tarp turto pelningumo su ir be valstybės subsidijų didžiausias, net 25 procentiniai punktai, tačiau, kaip buvo minėta anksčiau, tokį padidėjimą sąlygojo kasmet didesnės valstybės subsidijos bei 2007 metais ženkliai padidėjusi skolintojų nuosavybė.

UAB „N 3“ pelningumo rodiklių analizė



14 pav. UAB „N 3“ suteiktų valstybės subsidijų dydžiai 2005-2007 metais, litais

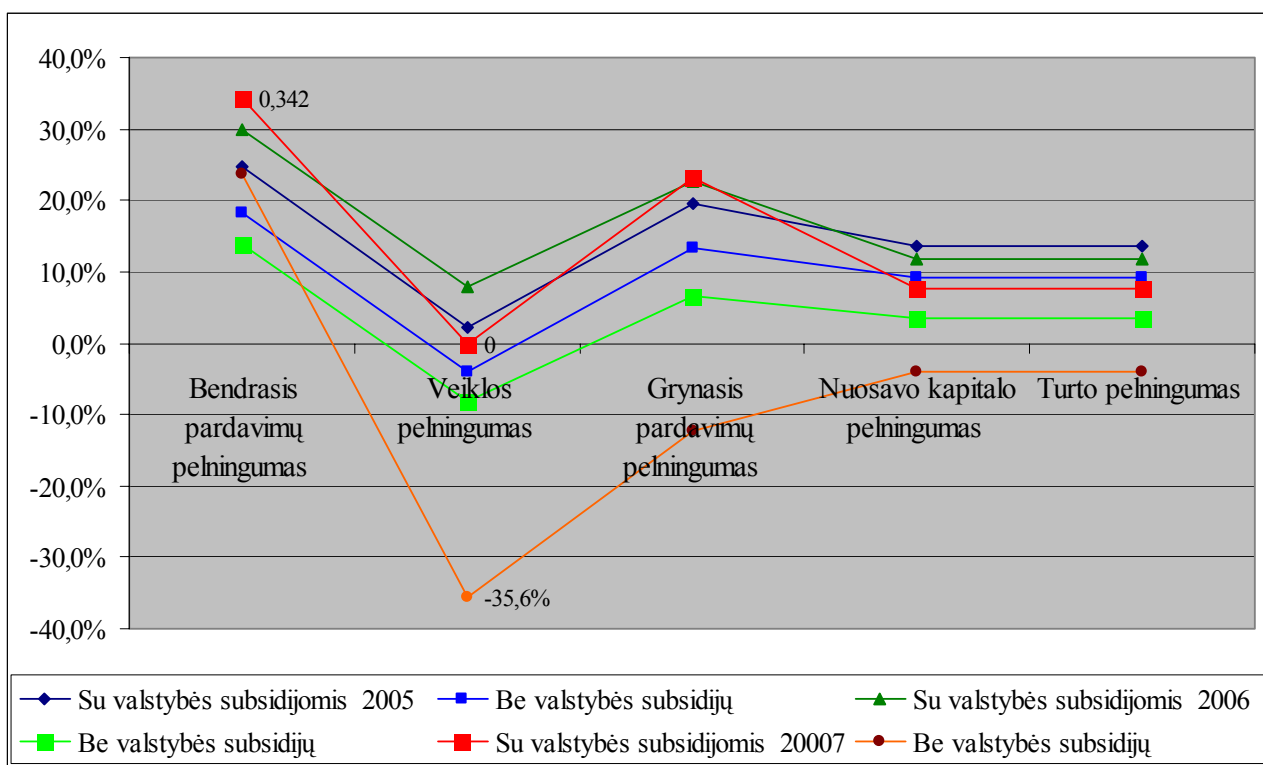
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje pateiktais duomenimis.

UAB „N3“ subsidijų dydžius matome 12 paveiksle (įmonė pasinaudojo vienintele subsidijų rūšimi darbo užmokesčio ir VSD įmokų daline kompensacija)..

15 paveiksle pavaizduota UAB „N3“ pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais. Gauti duomenys rodo, kad pelningumo rodiklių dinamika atskirose rodiklių grupėse skiriasi, 35 procentinių punktų skirtumą matome veiklos pelningumo kreivėje. Tačiau analizuojant turto bei nuosavo kapitalo rodiklius matome, kad analizuojamu laikotarpiu jie visiškai vienodi, tai sąlygoja įmonės kapitalo struktūra. Visas įmonės kapitalas yra nuosavas, įmonė neturi kreditorinių įsiskolinimų. Taigi šios įmonės turto pelningumo rodiklių neanalizuosime.

Skirtumas tarp didžiausios ir mažiausios nuosavo kapitalo rodiklių reikšmės analizuojamu laikotarpiu, tarp pelningumų su subsidijomis ir pelningumų be subsidijų, skirtingai nei prieš tai analizuotose VŠĮ „N1“ bei UAB „N2“ ženkliai neišsiskiria, vidutiniškai apie 8 procentinius punktus.

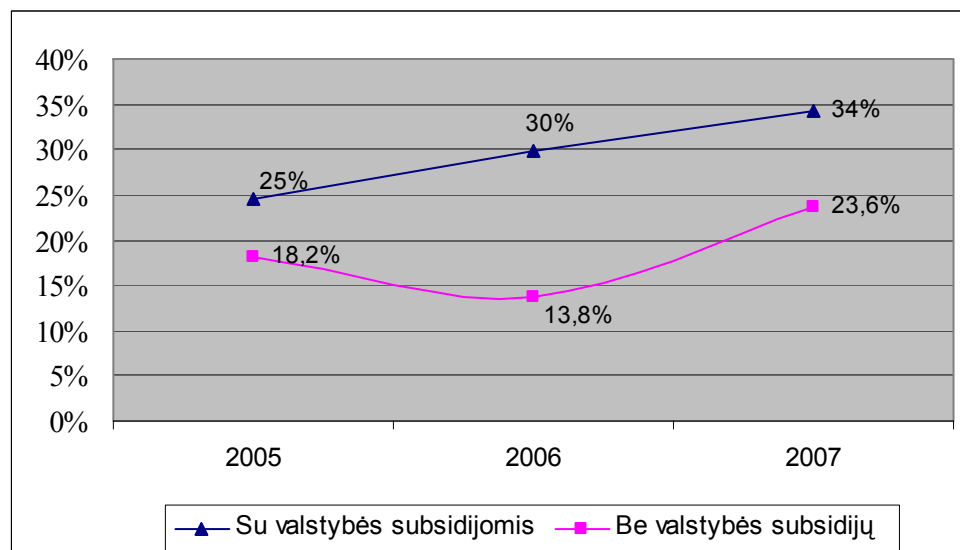
Bendrojo pelningumo rodikliai (žr. 16 pav.) pasižymėjo didesniu stabilumu, šie rodikliai ir su valstybės subsidijomis ir be valstybės subsidijų yra teigiami, atotrūkis tarp pelningumų su subsidijomis ir be subsidijų vidutiniškai sudaro apie 11 procentinių punktų (nuo 6 iki 16).



15 pav. UAB „N 3“ pelningumų rodikliai 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

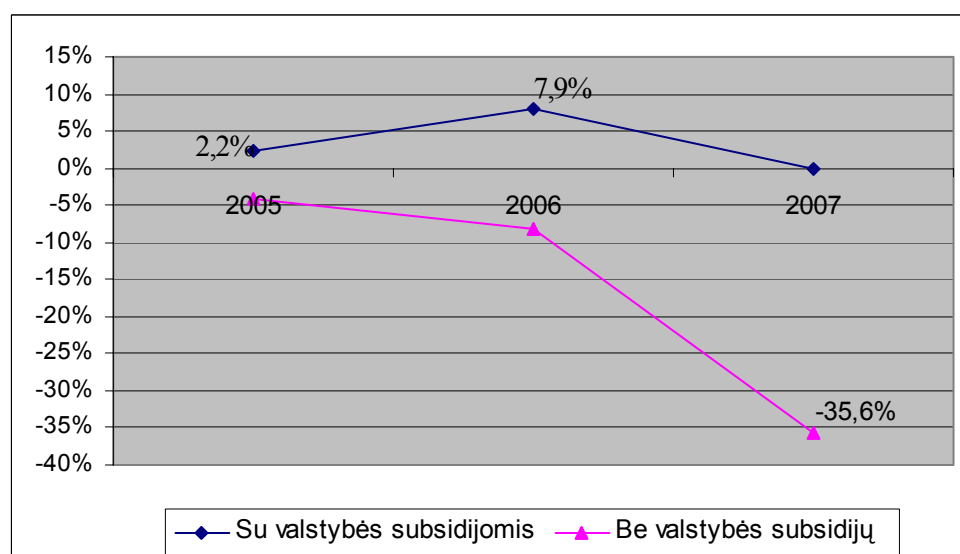
Analizuojant UAB „N3“ bendrojo pelningumo rodiklius pastebėta, kad kasmet mažėjant pardavimų pajamoms pelningumas augo, tai sąlygojo pardavimų sąnaudų mažėjimas, kurį įtakojo kasmet gausesnės valstybės subsidijos (žr. 16 pav.)



16 pav. UAB „N 3“ bendrojo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matome 17 paveiksle, UAB „N3“ veiklos pelningumas be valstybės subsidijų 2005-2007 metais buvo neigiamas ir kasmet mažėjo, atitinkamai 4; 8 ir 35 procentai nuostolio. Analizuojamuoju laikotarpiu ženkliai sumažėjus pardavimų pajamoms veiklos sąnaudos mažėjo nežymiai. Nors įmonė subsidijų veiklos sąnaudoms negavo tačiau padidėjęs bendrasis pelningumas (valstybei subsidijuojant pardavimo sąnaudas) lėmė, kad veiklos pelningumas su valstybės subsidijomis analizuojamuoju laikotarpiu yra teigiamas. Taigi per 2005 – 2007 metus veiklos pelningumo rodiklis su subsidijomis nuo veiklos pelningumo be valstybės subsidijų ženkliai skyrėsi vidutiniškai apie 18 procentinių punktų, nuo 6 procentinių punktų 2005 metais iki 35 procentinių punktų 2007 metais

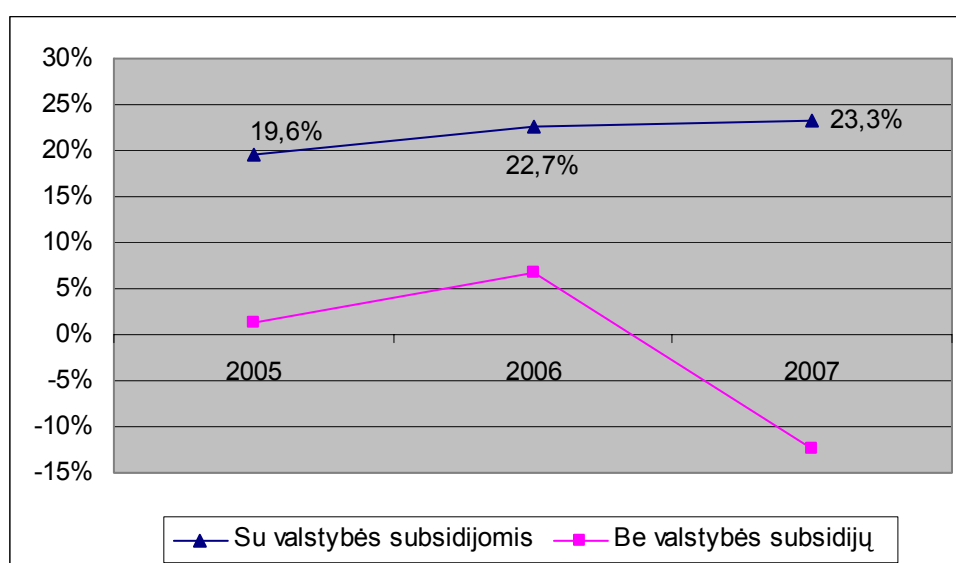


17 pav. UAB „N3“ veiklos pelningumas 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš pateikto 18 paveikslo matome, kad 2005-2006 metais UAB „N3“ grynasis pelningumas be subsidijų buvo labai dinamiškas, 2005 metais siekė 13 centų pelno už vieną investuotą litą, 2006 metais – beveik 7, o 2007 metais, dėl sumažėjusių pardavimo pajamų bei pernelyg didelių veiklos sąnaudų sumažėjo iki 12 centų nuostolio. Valstybės subsidijos lėmė, kad grynasis pelningumas 2005-2007 metais siekė 12-14centų pelno už vieną investuotą litą.

Palyginus grynąjį pelningumą be valstybės subsidijų su grynuoju pelningumu su valstybės subsidijomis matome, kad lyginamaisiais metais šie rodikliai vidutiniškai skyrėsi apie 19 procentinių punktų. UAB „N3“ ypatingai svarbios valstybės subsidijos 2007 metais, kuomet skirtumas siekė net 35 procentinius punktus.

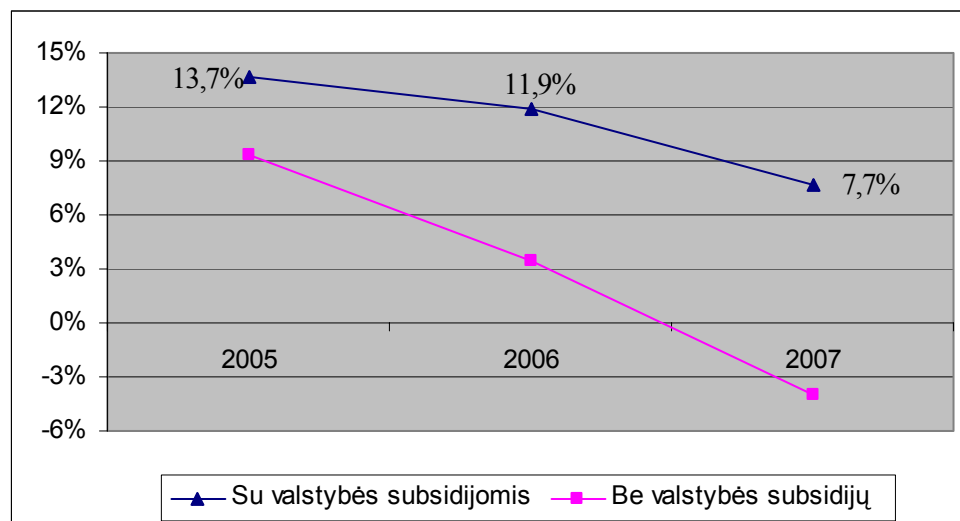


18 pav. UAB „N3“ grynasis pelningumas 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Išanalizavus pelno maržos rodiklius, tikslinga išanalizuoti nuosavo kapitalo pelningumo rodiklius, turto pelningumo rodiklių, kaip minėta, nebus analizuojami.

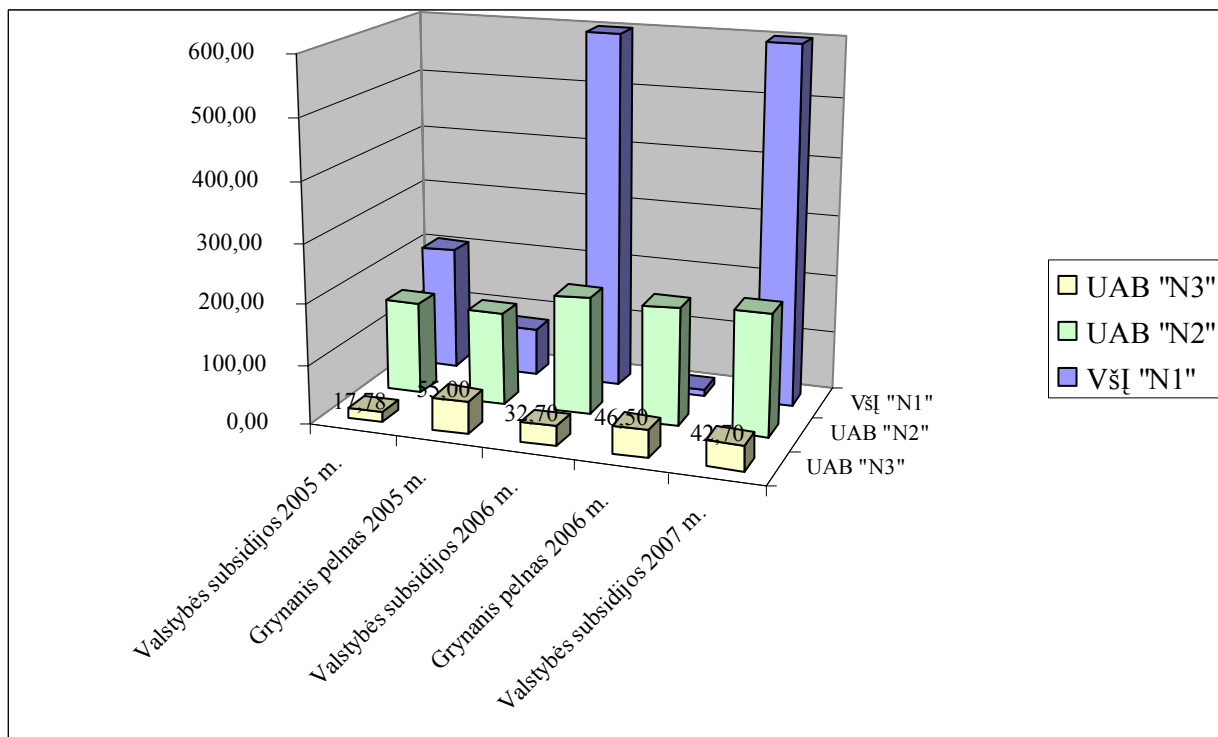
2005-2007 metais UAB „N3“ nuosavo kapitalo pelningumo rodikliai ir be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis kasmet ženkliai mažėjo. Tokią situaciją sąlygojo kasmetinis pardavimo pajamų mažėjimas bei pernelyg didelės veiklos sąnaudos. Įtakojami valstybės subsidijų, nuosavo kapitalo rodikliai siekia 14; 12 bei 8 centus pelno kiekvienam savininkų investuotam į verslą litui. Įmonei būtina apsvarstyti galimybes, kaip rentabiliau naudoti nuosavą kapitalą. (plėsti paslaugų asortimentą, užsiimti kita veikla, pvz. nuomoti nenaudojamas patalpas, teikti trumpalaikes (sezonines) paskolas kitoms įmonėms.)



19 pav. UAB „N3“ nuosavo kapitalo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matome 20 paveiksle grynasios įmonių pelnas yra mažesnis nei parama, ši situacija rodo, kad įmonės, įdarbinančios neįgaliuosius asmenis, be valstybės paramos būtų nuostolingos. Ryškūs skirtumai tarp socialinių įmonių, vykdančių skirtingą veiklą bei turinčių skirtingus materialinius bei žmogiškuosius išteklius rodo, kad siekiant maksimaliai pasinaudoti parama bei efektyviai naudoti turimus išteklius, būtina daugiau dėmesio skirti gamybos, ar paslaugos teikimo kryptiai, atitinkančiai regiono sąlygas bei rinkos poreikius.



20 pav. Visų socialinių įmonių pelningumo rodiklių dinamika 2005 – 2007 m

Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrinant pateiktus Šiaulių miesto socialinių įmonių pelningumo rodiklių skaičiavimus galima teigti, kad mokant subsidijas įmonėms, kurios įdarbina sunkiai darbo rinkoje konkuruojančius asmenis, šiuo atveju neįgalius asmenis, gerokai padidėja šių įmonių pelningumo rodikliai ir socialinių įmonių savininkai skatinami tolesnei veiklai. Paramos dalis sudaro didžiąją dalį grynojo pelno atskirais atvejais netgi viršija 100 procentų. Grynasis pelnas dėl valstybės subsidijų padidėja nuo 1,3 iki 1,6 karto. Tokiu būdu socialinėms įmonėms sudaromos vienodesnės sąlygos dalyvauti rinkoje bei užtikrinamas šių įmonių veiklos tęstinumas.

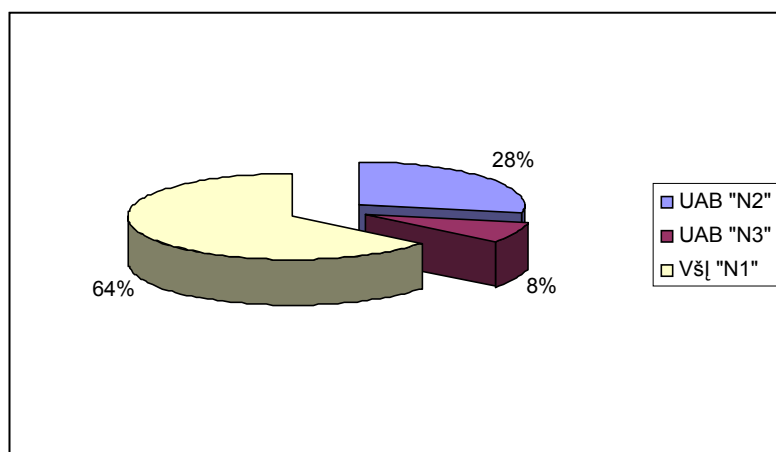
2. 4. Šiaulių miesto socialinių įmonių socialinio efektyvumo analizė

2.4.1. Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų apklausos rezultatų analizė

Įmonės veiklos rezultatai įtakojami ne vien materialaus turto, didelį poveikį daro ir žmogiškasis kapitalas. Darbuotojai – svarbus ir vertingas įmonės turtas. Jie atlieka ūkines operacijas, įvairias valdymo funkcijas ir tuo garantuoja įmonės veiklos pelningumą, jos prestižą.

Tyrimo metu buvo užtikrinta, kad į apklausą patektų pakankamas visų Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų, priklausančių tikslinėms asmenų grupėms skaičius, kad gauti duomenys atitiktų patikimumo kriterijų.

Siekiant nenukrypti nuo tyrimo metu užsibrėžtų tikslų, buvo apklausti tik tikslinėms asmenų grupėms priklausantys darbuotojai. Per tris apklausos vykdymo mėnesius (apklausa buvo vykdoma 2008 m. vasario – kovo mėnesiais) iš visos tiriamųjų populiacijos (113 Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų, priklausančių tikslinėms asmenų grupėms) pavyko susisiekti su 105 darbuotojais, kurie buvo apklausti arba patys užpildė anketas, keturių iš jų nepavyko apklausti: du atsisakė, su kitais dviem asmenimis nebuvo galimybės bendrauti (buvo būtinas gestų kalbos vertėjas).



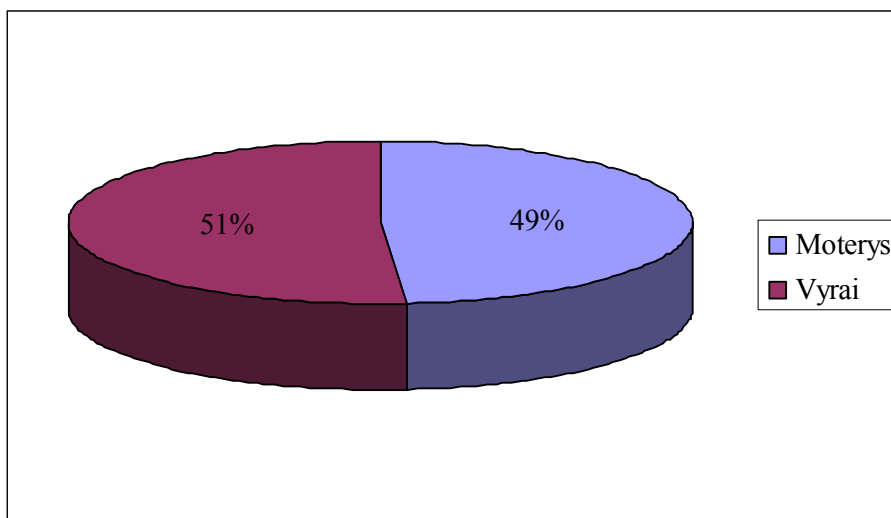
21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atskiras socialines įmones, procentais
Šaltinis: sudaryta autorės.

21 paveikslas rodo, kad didžioji dalis respondentų t.y. 64 procentai dirba VŠĮ „N1“. Tokį pasiskirstymą galima paaiškinti jau 2.2.1 skyrelyje minėta situacija, VŠĮ „N1“ įsikūrusi sovietmečiu, turi gerą materialinę bazę, kuomet kitos dvi socialinės įmonės kūrėsi rinkos ekonomikos sąlygomis, pirko pastatus rinkos kainomis, joms sunkiau plėsti gamybos apimtį, o tuo pačiu ir darbuotojų skaičių.

Respondentų demografinės charakteristikos.

Respondentų demografinės charakteristikos gali įtakoti tyrimo rezultatus, todėl apžvelgiamas jų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą bei gyvenamąją vietą.

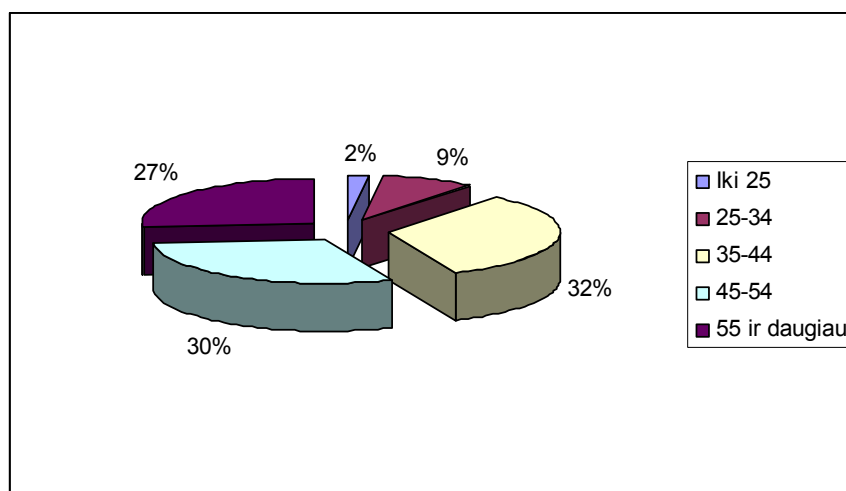
22 diagrama rodo, kad pagal lytį respondentai pasiskirstė pakankamai tolygiai. Apklausoje dalyvavo 49% moterų ir 51% vyrų.



22 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

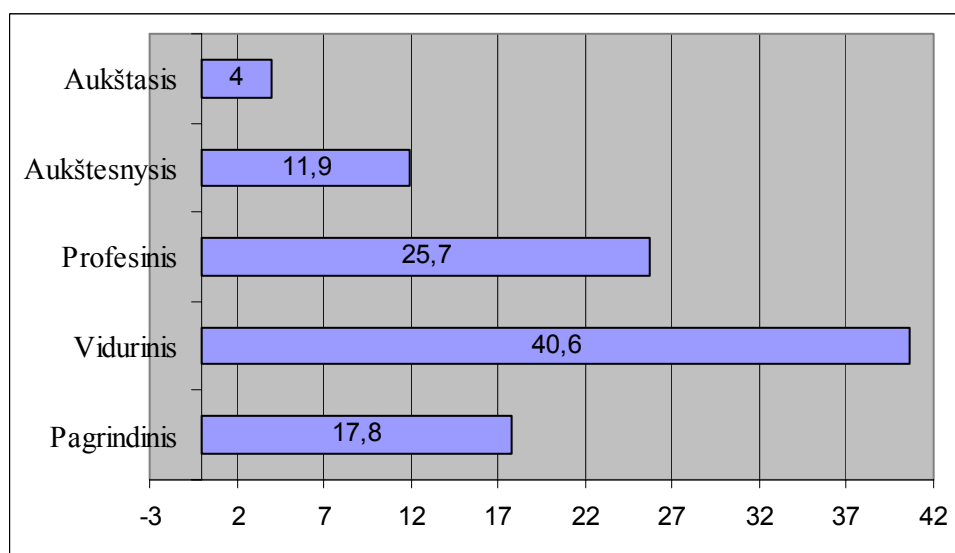
Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal amžių (žr. 23 pav.), galima pastebėti, kad didžioji dauguma respondentų (apie 90 proc.) priklauso 35-44 metų bei 50 ir daugiau metų amžiaus grupėms. Jaunimas iki 25 metų amžiaus sudaro tik 2 proc. Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų. 25-35 metų amžiaus respondentai sudarė 9 proc. visų apklaustų asmenų. Trečdalį socialinių įmonių darbuotojų sudaro vyresnio amžiaus asmenys (50 ir daugiau).



23 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Nagrinėjant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, galima daryti išvadą, jog respondentai, nepasirengę darbo rinkai ir dėl profesinio pasirengimo neturėjimo (arba jo nepakankamumo), sudarė net 58 procentus visų apklaustųjų. Reikia pažymėti, jog profesinis pasirengimas yra vienas iš svarbiausių faktorių, lemiančių individo sėkmę dalyvaujant darbo rinkoje. Dalis asmenų, turinčių aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą, turi mažai galimybių įsitvirtinti šiuolaikinėje šalies darbo rinkoje. Čia galima paminėti asmenis, savo laiku dirbusius žemės ūkio sektoriuje – agronomai, zootechnikai (žr. 24 pav.).

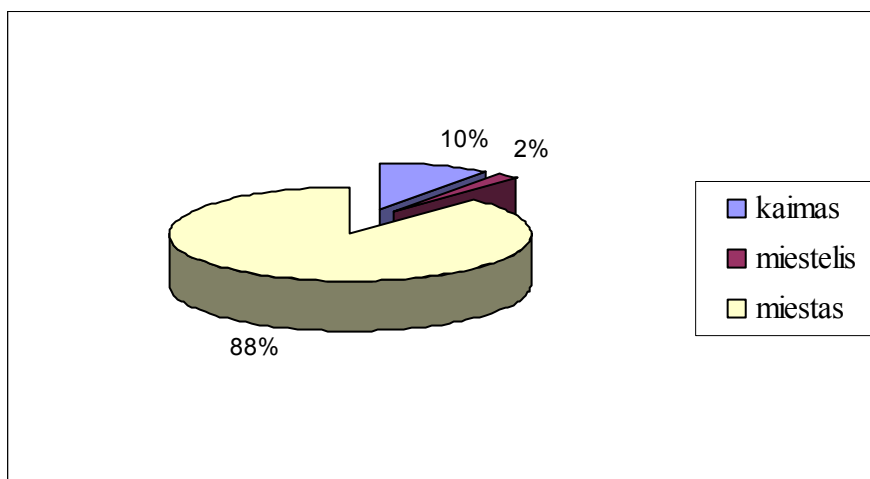


24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kadangi vienas iš socialinių įmonių uždavinių yra tenkinti ir rajono darbo rinkos poreikius (žr. 2.1. poskyrį), tikslinga paanalizuoti respondentų gyvenamąją vietą. Klausime apie gyvenamąją vietą (žr. 24 pav.) respondentai buvo prašomi nurodyti gyvenamąją vietą: vienkiemį, miestelį, miestą ar

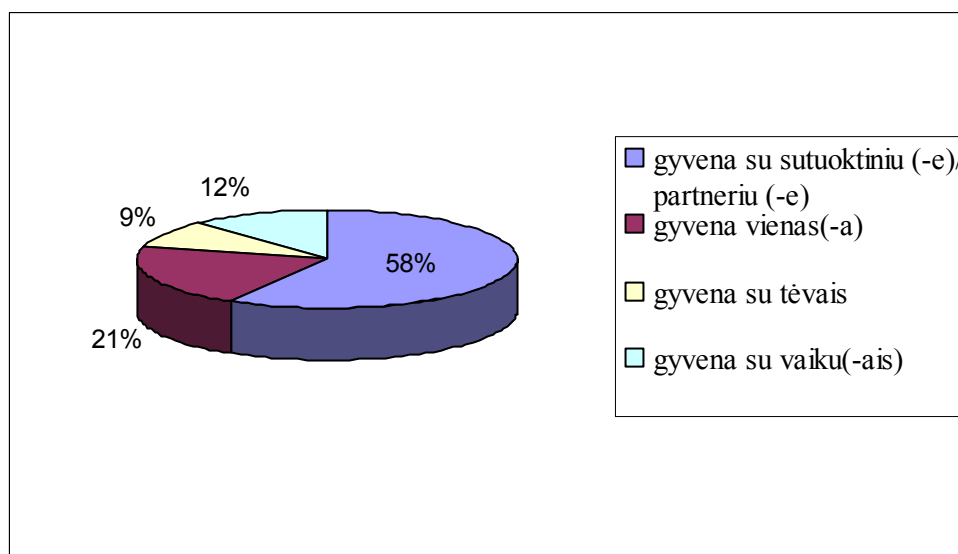
kaimą. Tačiau susisteminius duomenis, pastebėta, kad tyrime dalyvavusių asmenų teritorinis pasiskirstymas yra netolygus - vienkiemyje ne gyvena nei vienas respondentas, todėl gyvenamoji vieta grupuojama į miestą, miestelį ir kaimą. Taigi iš 2.5. paveikslo matyti, kad didžiąją dalį VŠĮ „N“ darbuotojų sudaro Šiaulių miesto gyventojai (net 89 respondentai), 2 respondentai atvyksta iš miestelio, 10 darbuotojų yra atvykstantys iš kaimo. Respondentų pasiskirstymo pagal gyvenamąją vietą duomenų analizė parodė, kad rajone gyvenantiems neįgaliesiems sunkiau pasinaudoti socialinių įmonių teikiamomis galimybėmis.



25 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

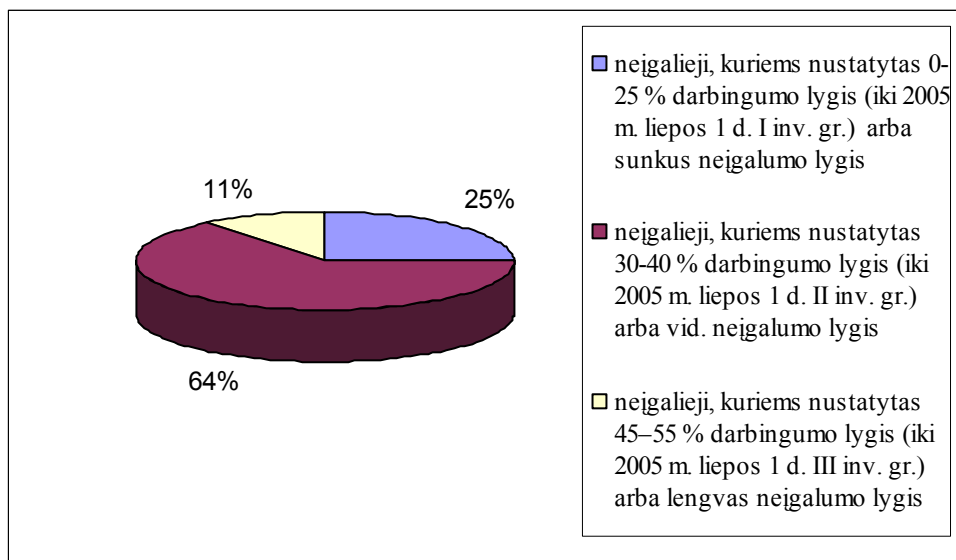
Iš 26 pav. matome, kad dauguma respondentų gyvena su sutuoktiniu (-e) ar partneriu (-e), 21 procentas – buvo vieniši asmenys, 12 procentų gyvena su vaiku (-ais) ir 9 procentai – su tėvais.



26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal namų ūkį, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Apklausoje dalyvavo trijų darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių atstovai. 64 procentai respondentų – neįgalieji, kuriems nustatytas 30-40 % darbingumo lygis (iki 2005 m. Liepos 1 d. II inv. gr.) arba vidutinis neįgalumo lygis, 25 procentai - neįgalieji, kuriems nustatytas 0-25 % darbingumo lygis (iki 2005 m. Liepos 1 d. I inv. gr.) arba sunkus neįgalumo lygis, mažiausią respondentų dalį sudaro neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 % darbingumo lygis (iki 2005 m. Liepos 1 d. III inv. gr.) arba lengvas neįgalumo lygis.

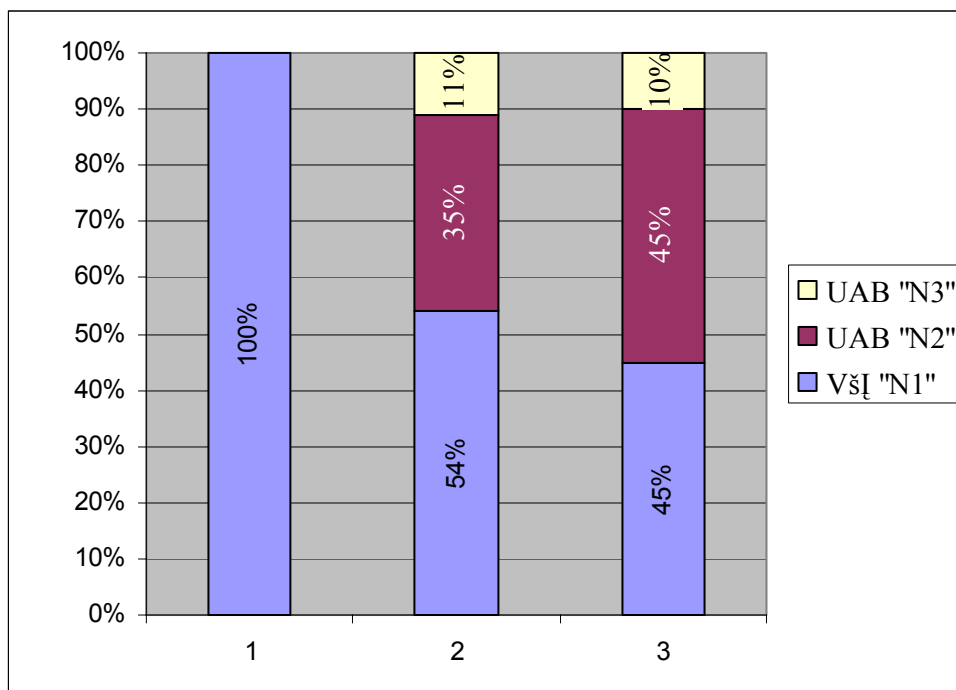


27 pav. Socialinių įmonių darbuotojų pasiskirstymas pagal tikslines grupes

Šaltinis: sudaryta autorės.

Socialinių įmonių darbuotojų pasiskirstymą pagal tikslines grupes bei įmones iliustruoja 27 paveikslas. Visi respondentai, kuriems nustatytas 0-25 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I inv. gr.) arba sunkus neįgalumo lygis, kurie sudaro net ketvirtadalį visų apklaustųjų, dirba VŠĮ „N1“, tai sąlygoja šioje įmonėje įkurtos ir pritaikytos darbo vietos bei pritaikyta darbo aplinka neįgaliesiems, turintiems sunkų neįgalumo lygį. Pasinaudojusi valstybės pagalba įmonė įsigijo kalbantį kompiuterį, pritaikytą akliesiems; taip pat kompiuterį su didesnės ištrižainės bei padidinto kontrastingumo monitoriumi, juo naudojantis išvengiama įtempto regėjimo, tai leidžia silpnaregiui naudotis vizualine informacija, elektromechaninį presą su aplikatoriumi, dabar, surenkant detales išvengiama didelės fizinės jėgos naudojimo; nupirktas įrenginys skalbinių segtukų pakavimui į polietileno plėvelę; tuo būdu įmonė palengvino darbą sunkią negalią turintiems žmonėms.

Kitose įmonėse, kaip matome 27 diagramoje, dirba tik antrai ir trečiai grupėms priklausantys asmenys, kadangi nėra sudarytos darbo sąlygos sunkią negalią turintiems asmenims.

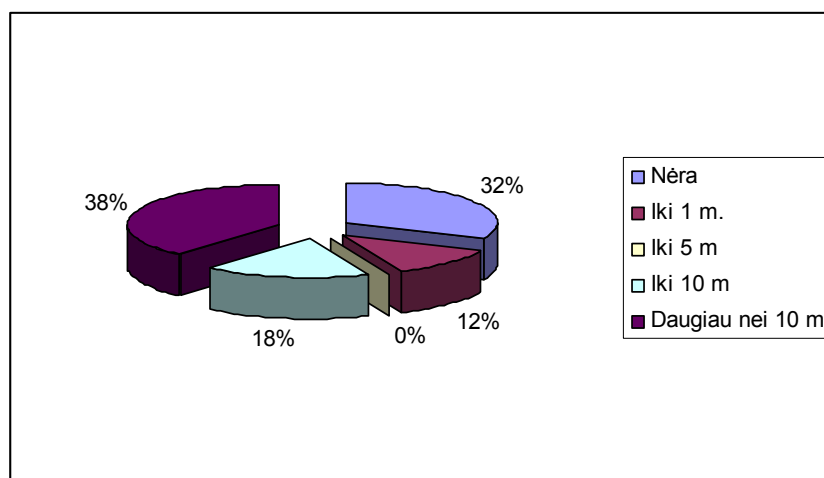


28 pav. Socialinių įmonių darbuotojų pasiskirstymas pagal tikslines grupes bei įmones

Šaltinis: sudaryta autorės.

Paveikslo paaiškinimai: 1 - neįgalieji, kuriems nustatytas 0-25 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I inv. gr.) arba sunkus neįgalumo lygis; 2 - neįgalieji, kuriems nustatytas 30-40 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. II inv. gr.) arba vid. neįgalumo lygis; 3 - neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III inv. gr.) arba lengvas neįgalumo lygis.

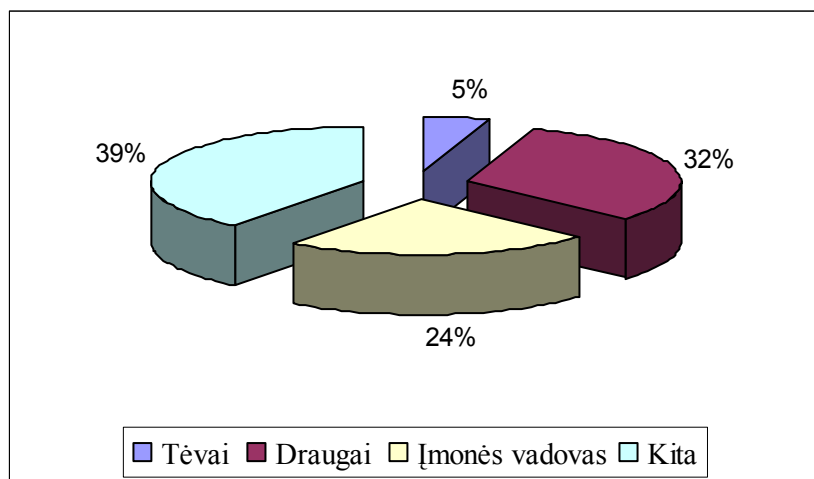
Apklausoje metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar anksčiau respondentams teko dalyvauti darbo rinkoje. Dauguma jų (68 proc.) nurodė, kad darbo patirties turi. 38 proc. Apklaustųjų nurodė daugiau nei 10 metų darbo stažą prieš įsidarbinant socialinėje įmonėje. Reikia pažymėti, kad pakankamai nemaža dalis apklaustųjų (32 respondentai arba 32 proc. visų apklausoje dalyvavusių asmenų) nurodė, jog, prieš įsidarbinant socialinėje įmonėje, darbo rinkoje jie nedalyvavo ir tai yra jų pirmoji darbovietė.



29 pav. Darbo patirtis prieš įsidarbinant socialinėje įmonėje, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

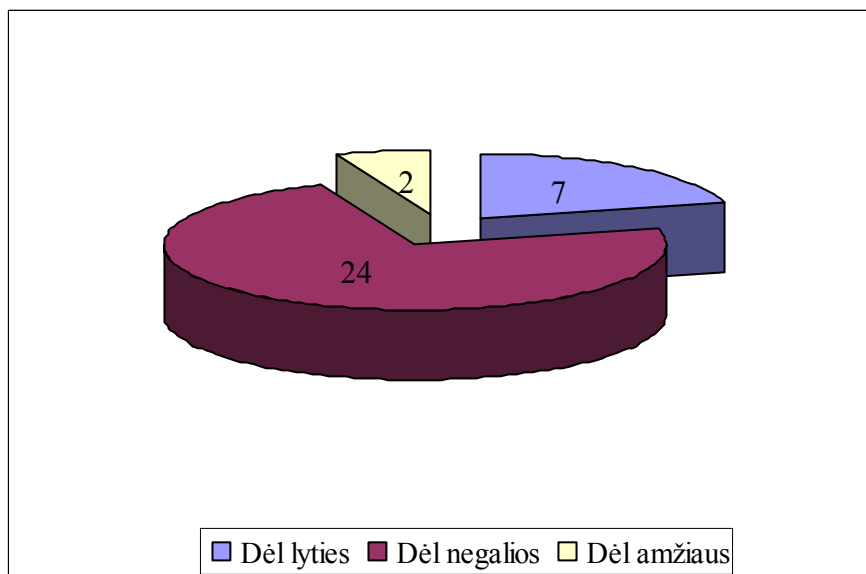
Respondentų teigimu įsidarbinant socialinėje įmonėje didžiausią įtaką turėjo draugai 32 % apklaustųjų, įmonės vadovas 24 %, tėvai 5 %, netikėtai daug respondentų pasirinko atsakymo variantą „kita“, dalis apklaustųjų „kita“ – nurodė kaip skelbimų žiniasklaidoje skaitymą, kita dalis – kaip mokymo įstaigos rekomendaciją.



30 pav. Didžiausią įtaką įsidarbinant turėjo, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Į klausimą „Ar teko patirti diskriminaciją įsidarbinant?“ 67% respondentų atsakė neigiamai. Šį rezultatą sąlygojo ir tai, kad daugelis respondentų net nebandė dirbintis atviroje darbo rinkoje. Iš 33% respondentų atsakusių, kad diskriminaciją įsidarbinant patyrė, 24 asmenys nurodė patyrę diskriminaciją dėl negalios, 7 dėl lyties ir 2 asmenys dėl pernelyg didelio amžiaus (žr. 31 pav.).



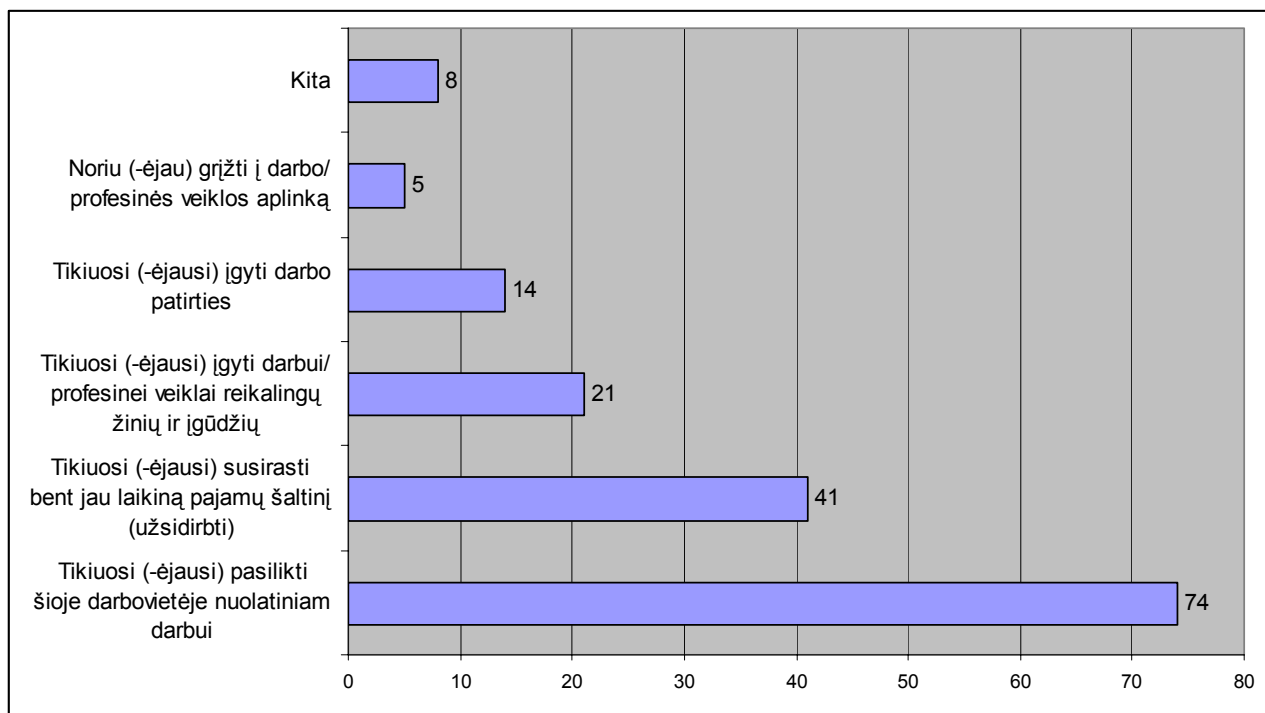
31 pav. Diskriminacijos priežastys

Šaltinis: sudaryta autorės.

Atsakydami į klausimą „Ar pasikeitė jūsų ekonominė padėtis įsidarbinus, (žr. 5 priedą) didžioji dauguma respondentų (94%), nurodė, kad ekonominė padėtis pagerėjo. Vis dėlto du respondentai

nurodė (abu turi aukštesnį išsilavinimą), kad ekonominė padėtis pablogėjo, o keturiems atsakiusiems nepasikeitė.

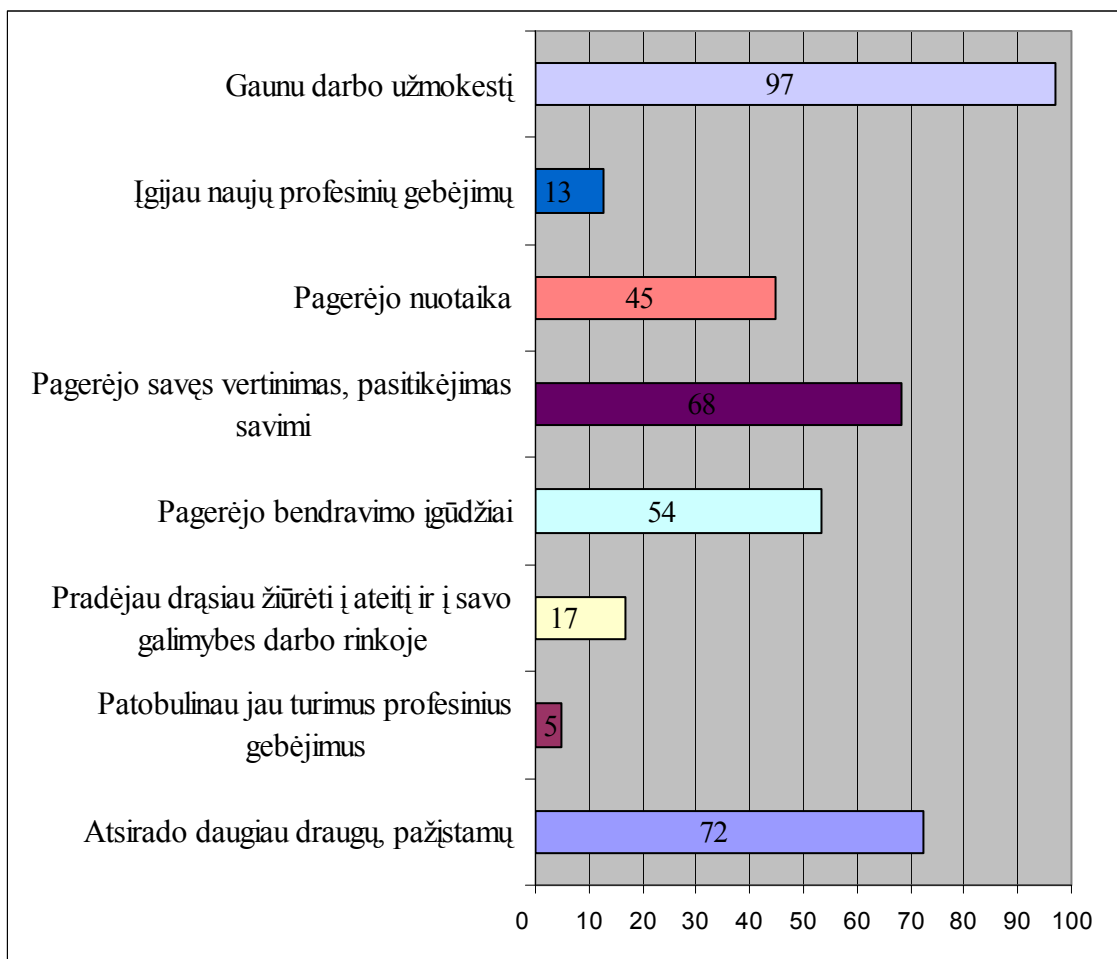
32 paveiksle matome kaip pasiskirstė respondentų lūkesčiai įsidarbinant socialinėje įmonėje. Dauguma respondentų (74 proc.), įsidarbindami socialinėje įmonėje, tikėjosi pasilikti šioje darbovietėje nuolatiniam darbui.



32 pav. Respondentų lūkesčiai įsidarbinant socialinėje įmonėje
Šaltinis: sudaryta autorės.

Tikėjosi susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį (užsidirbti) 41 procentas apklaustųjų, taip pat respondentams įsidarbinant buvo svarbu ir įgyti darbui/profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių (21 proc.), darbo patirties svarbą nurodė 14 procentų atsakiusiųjų. Lyginant skirtingo išsilavinimo apklaustųjų atsakymus, galima pastebėti tam tikrus skirtumus. Pavyzdžiui, pagerėjusį savęs vertinimą, pasitikėjimą savimi akcentavo aukštesnį ir aukštąjį išsilavinimą turintys apklaustieji, tuo tarpu susirasti nuolatinę darbovietę, kaip ir dauguma apklaustųjų nurodė pagrindinį ir vidurinį išsilavinimą turintys asmenys.

33 diagramoje pateikiami atsakymų variantai apie respondentų gaunamą naudą įsidarbinus socialinėje įmonėje. Didžiausią svarbą apklaustieji teikia darbo užmokesčiui (97 proc.), kad atsirado daugiau draugų ir pažystamų nurodė 72 procentai apklaustųjų, apklaustiesiems taip pat svarbu pagerėjęs savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi (68 proc.), kiti galimi atsakymų variantai pasiskirstė sekančiai: pagerėjo bendravimo įgūdžiai (54 proc.), pagerėjo nuotaika (45 proc.).



33 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „nauda, kurią gaunate įsidarbinę socialinėje įmonėje?“ pasiskirstymas, procentais⁴

Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrintai pateikiami detaliau išanalizuoti respondentų pasirinkimai apie didžiausią gaunamą naudą dirbant socialinėje įmonėje, kuriuos pasirinko respondentai, turintys skirtingą išsilavinimą.

Pagrindinį, vidurinį bei profesinį išsilavinimą turintys respondentai, kaip ir dauguma apklaustųjų, pirmiausiai išskiria gaunamų pajamų svarbą. Tačiau aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turintys asmenys džiaugėsi pagerėjusiu savęs vertinimu, pasitikėjimu savimi.

Žemiau pateikiami skirtingą išsilavinimą turinčių respondentų atsakymai apie naudą, gaunamą dirbant socialinėje įmonėje (pradedant nuo reikšmingiausio išdėstomi faktoriai, kuriuos išskyrė ne mažiau nei ketvirtadalis kiekvienos atskiros grupės respondentų):

1. Pagrindinis išsilavinimas,

Gaunu darbo užmokestį

Atsirado daugiau draugų, pažįstamų

Pagerėjo nuotaika

⁴ Respondentai galėjo žymėti kelis atsakymų variantus.

Igijau naujų profesinių gebėjimų

2. Vidurinis išsilavinimas

Gaunu darbo užmokestį

Igijau naujų profesinių gebėjimų

Atsirado daugiau draugų, pažįstamų

Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi

3. Aukštesnysis ir aukštasis išsilavinimas

Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi

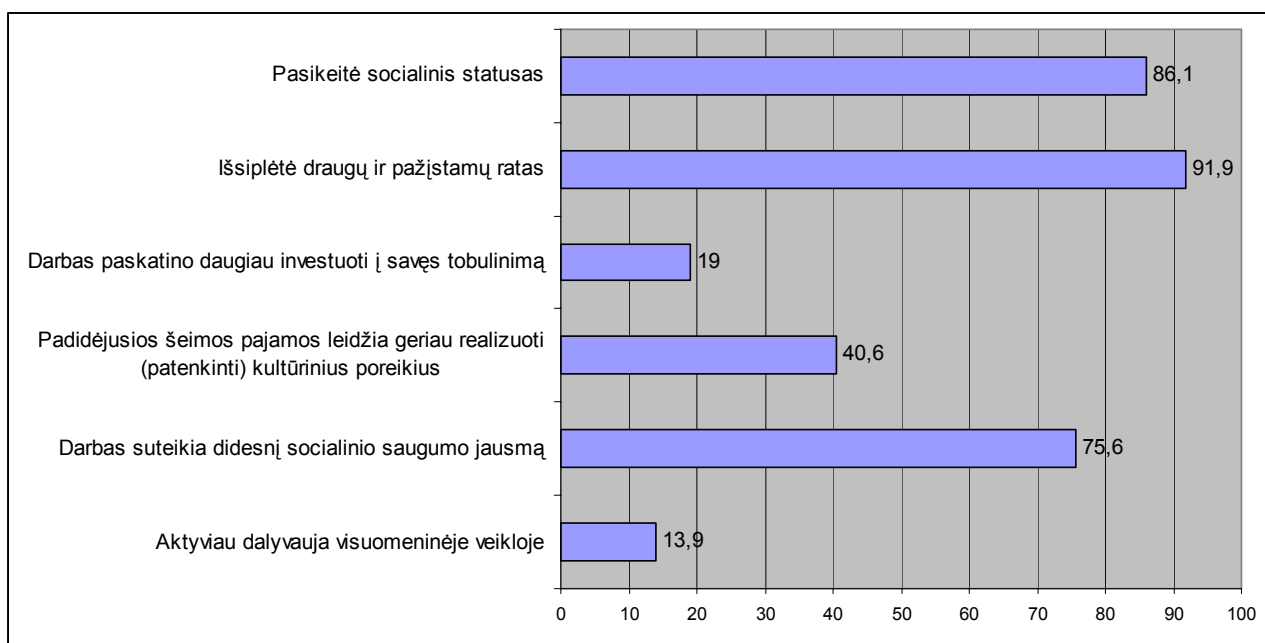
Patobulinau jau turimus profesinius gebėjimus

Gaunu darbo užmokestį

Pagerėjo nuotaika

Analizuojant naudą, respondentų gaunamą dirbant socialinėje įmonėje, rezultatai statistiškai reikšmingai skiriasi pagal respondentų amžių. Pavyzdžiui, pagerėjusį savęs vertinimą, pasitikėjimą savimi labiausiai vertina vidutinio amžiaus (35-50 metų) asmenys, naujų profesinių gebėjimų įgijimą daug dažniau akcentavo jauni iki 25 metų amžiaus apklaustieji, tuo tarpu gaunamu darbo užmokesčiu labiausiai džiaugėsi 50 metų ir vyresni asmenys.

34 paveiksle matome, kad net 92 procentai respondentų pastebi sustiprėjusius ir prasiplėtusius jų socialinius ryšius (išsiplėtė naujų draugų, pažįstamų ratas).



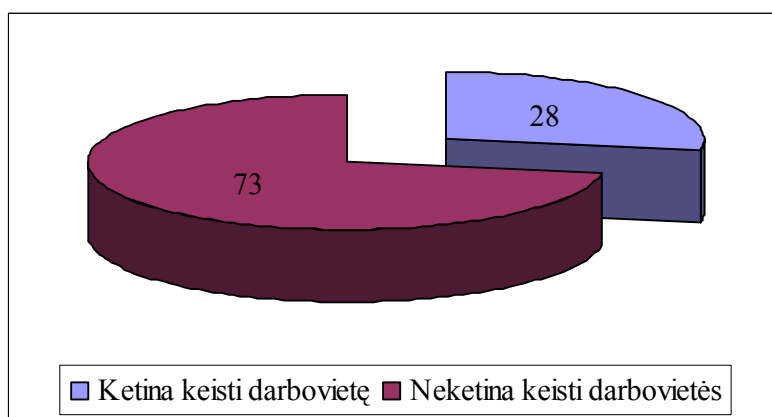
34 pav. Įsidarbinusių asmenų socialinė raida, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

86 procentai džiaugiasi pasikeitusiu socialiniu statusu, kad įsidarbinus pagerėjo jų psichologinė būseną (darbas suteikia didesnę socialinio saugumo jausmą) nurodė 75 procentai apklaustųjų. Kultūrinius poreikius gali geriau realizuoti 40 procentų respondentų, kas penktas pradėjo daugiau

investuoti į savęs tobulinimą, mažiausiai apklaustųjų (14 proc.) aktyviau dalyvauja visuomeninėje veikloje. Detaliau analizuojant respondentų, turinčių skirtingą išsilavinimą vertinimus pastebimi tam tikri skirtumai. Pagrindinį išsilavinimą turintys respondentai labiausiai džiaugiasi pasikeitusių socialiniu statusu, asmenys baigę vidurinę mokyklą, kaip ir dauguma apklaustųjų, ypatingai išskiria išsiplėtusį draugų ir pažystamų ratą. Tačiau aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turintiems asmenims investavimo į savęs tobulinimą svarba yra daug stipresnė nei minėtą išsilavinimą turintiems asmenims. Daugiau negu trečdalis jų akcentavo didesnę socialinio saugumo jausmą.

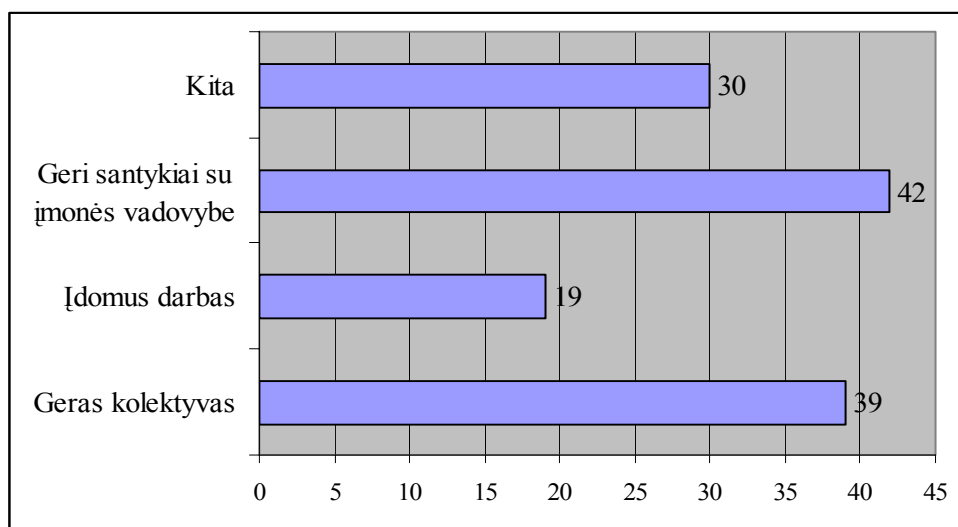
Kaip matome 35 paveiksle, daugelio respondentų atsakymai į klausimą *ar ketinate keisti darbovietę* buvo neigiami (73 asmenys), apie trisdešimt procentų apklaustųjų ketina keisti darbą.



35 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Ar ketinate keisti darbovietę?“ pasiskirstymas

Šaltinis: sudaryta autorės.

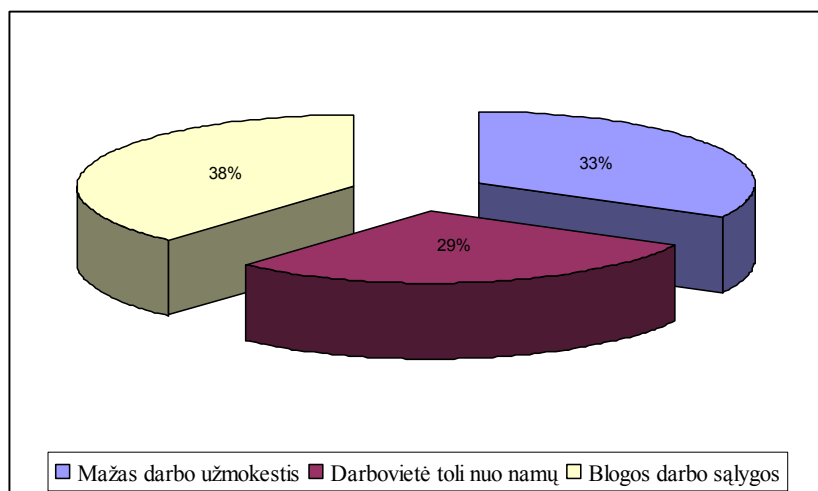
Neketinantis keisti darbovietės respondentai nurodė šias priežastis: daugiausiai atsakiusiųjų (49 žmonės) paminėjo *gerą kolektyvą*, *gerus santykius su įmonės vadovybe* nurodė 42 respondentai, trečioje vietoje *kita*, čia atsakiusieji turėjo omenyje nedidelį darboviečių pasirinkimą, mažas galimybes.



36 pav. Priežastys, dėl kurių respondentai neketina keisti darbovietės

Šaltinis: sudaryta autorės.

37 paveiksle matome respondentų, ketinančių keisti darbovietę, nurodytas darbovietės keitimo priežastis. Ketinantys keisti darbovietę asmenys atsakymus apskirstė gana tolygiai, blogas darbo sąlygas nurodė 20 respondentų, mažą darbo užmokestį 17 ir blogas darbo sąlygas 15 apklaustųjų.



37 pav. darbovietės keitimo priežastys
Šaltinis: sudaryta autorės.

Nepasitenkinimas asmenine darbo vieta, kaip galima darbovietės pakeitimo priežastis pasiskirstė tolygiai 52 ir 49 procentai.

Į klausimą *kas labiausiai trukdo dirbti* daugiau kaip pusė apklaustųjų atsakė, kad *niekas netrukdo*. Prastas darbo sąlygas, triukšmingą aplinką bei blogą darbo organizavimą nurodė atitinkamai 9; 13; 12 respondentų.

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog socialinėse įmonėse dirbantys asmenys jų efektyvumą vertina labai palankiai, kadangi darbas suteikia jiems apčiuopiamą tiek materialinę, tiek psichologinę ir socialinę naudą. Taip pat daugelis respondentų nurodė geras darbo sąlygas.

Išanalizavus tyrimo rezultatus skirtingoms tikslinėms grupėms, galima teigti, jog socialinės įmonės užtikrina pagrindinę asmens funkcionavimo visuomenėje sąlygą – materialinį pagrindą. Tačiau darbas socialinės įmonėse patenkina ne tik dabartinius apklaustųjų poreikius, bet kartu per darbo įgūdžių formavimą bei savęs vertinimo stiprinimą sudaro pagrindą šių poreikių tenkinimui *ilgalaikeje* perspektyvoje.

2.4.2. Šiaulių miesto socialinių įmonių darbdavių apklausos rezultatų analizė

Socialinių įmonių vadovų apklausoje dalyvavo visų Šiaulių darbo biržos kuruojamų socialinių įmonių vadovai. Taip pat buvo apklaustas buvęs daugiametis socialinės įmonės VŠĮ „N1“ vadovas, seimo narys, inicijavęs socialinių įmonių įstatymo išleidimą, pateikęs ne vieną įstatymo pataisą.

Visos trys įmonės yra įsikūrusios Šiaulių mieste. Pagal juridinį statusą socialinės įmonės pasiskirsčiusios sekančiai: dvi uždarnosios akcinės bendrovės bei viena viešoji įstaiga.

Dvi analizuojamosios įmonės - mažos įmonės (dirba 11 ir 36 darbuotojai), trečioji – vidutinio dydžio įmonė (dirba 101 darbuotojas), iš jų įdarbinta tikslinėms asmenų grupėms priklausančių asmenų atitinkamai: 8; 30 ir 70 asmenų.

Kadangi visos įmonės buvo įkurtos prieš priimant socialinių įmonių įstatymą, darbdaviams buvo naudinga darbo biržos teikiama informacija apie galimybę gauti socialinės įmonės statusą.

Tiriant darbdavių apklausos duomenis apie įsidarbinimo socialinėje įmonėje teikiamą naudą išryškėja socialinių įmonių tikslingumas.

Sprendžiant iš tyrimo duomenų skirtingi naudos aspektai yra nevienodai reikšmingi. Visi apklausti darbdaviai paminėjo vienokią ar kitokią priemonių dalyvių naudą įsidarbinus jų įmonėje.

Pirmiausiai darbdaviai akcentavo, kad didžiausia nauda, kurią gauna remiami asmenys – nuolatinės, specialiai pritaikytos darbo vietos. Kiti labai svarbūs naudos aspektai, darbdavių požiūriu, yra tokie: priemonės dalyviai užsitikrina bent jau laikiną pajamų šaltinį, įgyja darbui / profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių bei įgyja darbo patirties (juos pažymėjo atitinkamai du ir trys darbdaviai). Po vieną kartą darbdavių buvo paminėta nauda: padedama atnaujinti ryšį su darbo / profesinės veiklos aplinka, padidina galimybes susirasti kitą nuolatinę darbo vietą, atnaujina turimas žinias bei įgūdžius. Kitus galimus atsakymus darbdaviai pasirinko rečiau

Svarbiausia nauda, gaunama įsidarbinus socialinėje įmonėje, darbdavių nuomone (naudos aspektai išdėstyti jų reikšmingumo mažėjimo tvarka):

- Užtikrinamos nuolatinės, specialiai pritaikytos darbo vietos
- Padidėja galimybės įsitvirtinti šioje darbovietėje.
- Užsitikrinamas bent jau laikinas pajamų šaltinis.
- Įgyjama darbui / profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių.
- Atnaujinamas ryšys su darbo / profesinės veiklos aplinka.
- Padidėja galimybės susirasti kitą nuolatinę darbo vietą.
- Atnaujinamos turimos žinios bei įgūdžiai.
- Įgyjamas trūkstamas darbo stažas, reikalingas senatvės pensijai gauti

Taip pat socialinių įmonių tikslingumą rodo darbdavių nuomonių pasiskirstymas apie jų nuostatas įdarbinti savo įmonėje vienai ar kitai tikslinei asmenų grupei priklausančius asmenis. Respondentų atsakymai į klausimą „Kokioms iš žemiau išvardintų tikslinių grupių priklauso Jūsų įmonėje įdarbinti asmenys?“ buvo vieningi: visi į socialines įmones įdarbinti asmenys yra neįgalieji.

Pažymėtina, kad darbdaviams netikslinga įdarbinti kitoms tikslinėms asmenų grupėms priklausančių asmenų. Priežastys, įtakojusios šiuos rezultatus, bus analizuojamos tiriant *finansavimo trukmę*.

Kitas kriterijus, parodantis socialinių įmonių tikslingumą - darbuotojų, priklausančių tikslinėms asmenų grupėms, mažos galimybės savarankiškai susirasti darbą. Visi darbdaviai mano, kad labai

sumažėtų neįgaliųjų įsidarbinimo galimybės, jeigu jų neremtų valstybė. Neįgalieji yra itin pažeidžiami darbo rinkoje.

Organizacinių priemonių vertinimas.

Iš aptariamo darbdavių tyrimo duomenų pasiskirstymo išryškėjo, jog vertindami organizacinius aspektus, darbdaviai gerai vertino darbo biržos darbuotojų profesionalumą bei informavimą apie priemones (atsakymo variantą „gerai“ pasirinko trys darbdaviai). Panašiai buvo vertinamas informavimas apie priemonę. Jį labai gerai įvertino 1 darbdavys. Kiti darbdaviai įvertino „gerai“. Taip pat tik vienas darbdavys gerai vertino reikalingų dokumentų paruošimo/pateikimo tvarką, laikotarpį tarp pareiškimo dalyvauti ir faktiško darbuotojo dalyvavimo pradžios.

Tyrimas parodė, kad daugelio darbdavių gerai vertinamas socialinių įmonių finansavimas, turi trūkumų. Valstybės parama darbo vietų steigimui, pritaikymui bei darbo aplinkos pritaikymui neįgaliesiems nėra diferencijuojama. Anot darbdavių norint įkurti, pritaikyti darbo vietą bei aplinką neįgaliesiems, kuriems nustatytas 0-25 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I inv. gr.) arba sunkus neįgalumo lygis reikia ženkliai daugiau lėšų nei įdarbinant kitų dviejų neįgalumo lygių asmenis.

Itin svarbi socialinių įmonių įgyvendinimo charakteristika – valstybės subsidijų teikimo trukmė. Tyrimo metu darbdaviai buvo klausiami, kaip vertina įstatyme numatytą asmenų, priklausančių tikslinėms asmenų grupėms, darbo užmokesčio bei VSD įmokų dalinės kompensacijos subsidijų teikimo trukmę.

Geriausiai darbdaviai vertino neįgaliųjų asmenų subsidijavimo trukmę (remiami neterminuotai (visą dirbamą laiką)). Tuo tarpu žemiau išvardintoms asmenų grupėms priklausantys asmenys remiami tik vienerius metus nuo įsidarbinimo socialinėje įmonėje. (Pvz. Suomijoje remiami du metus)

- asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieneri metai;
- ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
- motinos arba tėvai, vieni auginantys vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;
- asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.

Valstybės pagalbos teikimo trukmę darbdaviai nurodo kaip pagrindinę kliūtį įdarbinant išvardintų tikslinių grupių asmenis.

Papildomos pagalbos teikimą dirbantiems asmenims trys apklaustieji nurodė kaip netikslingą. Vienas vadovas manė, kad socialinių įmonių darbuotojams trūksta psichologinės pagalbos, taip pat buvo paminėta priklausomybių specialisto pagalbos svarba.

Apibendrinant rezultatus, galima teigti, kad tyrimas išryškino Šiaulių teritorinės darbo biržos darbuotojų profesionalumą bei darbdavių informavimo lygį teikiant socialinių įmonių koordinavimo paslaugas. Vertinant organizacines priemones, išryškėjo atskirų tikslinių grupių darbo užmokesčio bei VSD įmokų dalinės kompensacijos trukmės problemos (įdarbina visoms kitoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, išskyrus neįgaluosius). Tai rodo, kad būtina reguliuoti šių tikslinių grupių asmenų darbo užmokesčio bei VSD įmokų kompensavimo trukmę bei tobulinti finansavimą.

Taigi spendžiant iš tyrimo rezultatų, galima teigti, kad socialinės įmonės labai padidina neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes. Taip yra, todėl, kad neįgalieji turi ribotas galimybes savarankiškai įsitvirtinti darbo rinkoje ir jiems labai reikalinga socialinių įmonių, kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonės parama. Šiose įmonėse dirbantiems asmenims užtikrinama nuolatinė darbo vieta, specialiai pritaikyta pagal neįgalių asmenų poreikius. Tačiau socialinės įmonės ne tik padeda remtiniams bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje, bet ir užtikrina jiems pragyvenimo šaltinį. Galima teigti, kad socialinės įmonės atitinka joms keliamų tikslų įgyvendinimą.

2.5. Šiaulių miesto socialinių įmonių ekonominio efektyvumo analizė

Valstybės parama nėra pačių socialinių įmonių darbo rezultatas, todėl ekonominį efektyvumą nagrinėsime makroekonominiu lygiu.

Ekonominis efektyvumas parodo, kiek vienas investuotas litas uždirbo pajamų. Apskaičiuosime kiek vienas litas, išleistas socialinių įmonių subsidijavimui, „uždirbo“ pajamų, t. y. kiek mokestinių pajamų pervesta į šalies konsoliduotą biudžetą (jį sudaro valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto pajamų suma).

Šiame skyrelyje pateikiamos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių (ADRP) efektyvumo skaičiavimui reikalingų komponentų įvertinimo metodinės rekomendacijos, remiantis 2005-2007 metų Lietuvos darbo biržos (LDB) ataskaitų apie subsidijų panaudojimą (nuo LR socialinių įmonių įstatymo įsigaliojimo pradžios) duomenimis.

A. Kaštų komponentų skaičiavimas:

Atsižvelgiant į tai, kad šiame tyrime socialinių įmonių ekonominis efektyvumas vertinamas nuo LR socialinių įmonių įstatymo įsigaliojimo pradžios ir nagrinėjamu laikotarpiu (2005-2007 metais) kai kurių subsidijų rūšių įgyvendinimo bei finansavimo tvarkos buvo keičiamos, taip pat siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių ekonominio efektyvumo didinimo rezervus, skaičiavimuose LDB pateikti duomenys apie subsidijas socialinėms įmonėms yra išskaidomi, įvertinant kiekvieną kaštų komponentą t. y. subsidijų rūšį vadovaujantis LR socialinių įmonių įstatymu bei kitais teisės aktais.

Šis kaštų skaičiavimo metodas taikytinas tais atvejais, kai norima apskaičiuoti ekonominį efektyvumą retrospektyviniu požiūriu (t. y. remiantis faktiniais duomenimis įvertinti tam tikro praėjusio laikotarpio aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, šiuo atveju socialinių įmonių, ekonominį efektyvumą) ir kai ADRP priemonių realizavimas trunka ilgesnį laikotarpį nei vieneri metai (skaičiuojant nuo ADRP priemonės atsiradimo ar teisės aktų pakeitimo) bei jų įgyvendinimo ir finansavimo tvarkos yra nusistovėjusios (Šileika A, Okunevičiūtė L., 2007).

Šio rodiklio skaičiavimas ir įtraukimas į ekonominio efektyvumo formulę priklauso nuo socialinių įmonių finansavimo tvarkos. LR užimtumo rėmimo įstatyme numatyti du darbo užmokesčio kompensavimo būdai:

Nagrinėjamu laikotarpiu vertinant socialinių įmonių ekonominį efektyvumą į kaštus (K) įskaičiuojamos valstybės subsidijos. 1 lentelėje pateikiami valstybės subsidijų struktūra ir dydžiai.

5 lentelė

Informacija apie suteiktą valstybės pagalbą per 2005-2007 metus (pagal subsidijų rūšis)

Metai	Įmonės	Subsidijų rūšys						Bendras subsidijų panaudojimas
		Darbo užmokesčio ir VSD ⁵ įmokų dalinė kompensacija	Darbo vietų kūrimas	Darbo vietų pritaikymas	Neįgaliųjų darbo aplinkos pritaikymas	Asistento išlaidos	Adminis tracinės išlaidos	
2005 m.	VŠĮ "N"	153.100,00	15.930,00	4.190,00		28.150,00	7.300,00	208.670,00
	UAB "N1"	32.560,00	124.900,00					157.460,00
	UAB "N2"	17.780,00						17.780,00
2006 m.	VŠĮ "N"	360.222,35	101.128,84	57780,90		78810,99	6459,34	604.402,42
	UAB "N1"	112.549,30	83.829,20					196.378,50
	UAB "N2"	32.702,83						32.702,83
2007 m.	VŠĮ "N"	449.102,07	23.001,40		56.866,50	93.433,88	1.360,57	623.764,40
	UAB "N1"	204.654,20	143.994,00	88.625,00	11.236,00			448.509,20
	UAB "N2"	42.702,98						42.702,98

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis LDB pateiktais duomenimis

⁵ VSD – valstybinio socialinio draudimo

Subsidijų rūšys - visoms socialinėms įmonėms teikiama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija, subsidija darbo vietoms įsteigti, neįgalių darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti, subsidija tikslinėms grupėms priklausantiems darbuotojams mokėti.

Neįgaliųjų socialinėms įmonėms teikiamos papildomos valstybės pagalbos rūšys: subsidija neįgalių darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti, subsidija papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti, subsidija asistento (įskaitant ir gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti.

Remiantis 1 lentele apskaičiuota, kad valstybės parama Šiaulių m. socialinėms įmonėms 2005-2007 metais (K) yra 2.332.370,33 Lt

K(1) - 2.332.370,33 Lt

Kadangi, kaip minėjome 1.4 skyrelyje „Teisinis socialinių įmonių reglamentavimas Lietuvoje“, socialinės įmonės yra atleistos nuo pelno mokesčio, šie nesumokėti pelno mokesčiai yra valstybės negautos pajamos. Apskaičiuosime kiek socialinės įmonės būtų sumokėjusios pelno mokesčių ir apskaičiuotą sumą priskaičiuosime kaip kaštų komponentą (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Šiaulių miesto socialinių įmonių nesumokėti pelno mokesčiai, litais

	2005	2006	2007	Iš viso:
VšĮ "N1"	80.730	9.730	5.810	96.270
UAB "N2"	154.000	195.590	349.850	699.440
UAB "N3"	55.000	46.500	28.000	129.500
Iš viso:	289.730	251.820	383.660	925.210

K(2) - 925.210 Lt

Pajamų komponentų skaičiavimas

Vertinant socialinių įmonių ekonominę efektyvumą į pajamas (P) įskaičiuojami per nagrinėjamą laikotarpį į šalies konsoliduotą biudžetą socialinių įmonių sumokėti mokesčiai. Laikomės prielaidos, kad neįgaliesiems netgi tuomet, kai jie bus įsidarinę bus mokamos socialinės pašalpos, kompensacijos būsto šildymo išlaidoms ir išlaidoms vandeniui bei vienkartinės išmokos iš savivaldybių biudžetų. Todėl minėtų išlaidų ekonomijos rodiklių į pajamas netraukiame.

Skaičiuojant ekonominę efektyvumą į pajamas (P) įtraukiami šie rodikliai:

- Įmokos Sodrai;
- Pridėtinės vertės mokestis;
- Pajamų mokestis;

- Mokestis į garantinį fondą;
- Turto, žemės, taršos mokesčiai.

Taigi 6 priede matome, kad analizuojamuoju laikotarpiu įmonės sumokėjo 3.455.575,96 Lt t.y. mokestinės pajamos, kurias Šiaulių socialinės įmonės pervedė į šalies konsoliduotą biudžetą.

Kadangi dalis socialinių įmonių darbuotojų nėra remtini asmenys, apskaičiuojame koeficientą, kuris atspindi remiamų darbuotojų ir neremiamų darbuotojų skaičiaus santykį kiekvienoje įmonėje.

7 lentelė

Šiaulių miesto socialinių įmonių 2005 – 2007 m. sumokėti mokesčiai pritaikius koeficientą, litais

	2005	2006	2007	Iš viso
VšĮ "N1"	476.481,49	509.827,69	539.521,82	1.525.831,00
UAB "N2"	182.007,17	165.530,20	204.390,85	551.928,22
UAB "N3"	56.694,21	78.364,79	109.312,71	244.371,71
Iš viso	717.187,87	755.728,68	855.232,38	2.322.130,93

Šaltinis: sudaryta autorės.

Taigi valstybės pajamos (P) 2.322.130,93 Lt

Pritaikę ekonominio efektyvumo skaičiavimo formulę, apskaičiuojame:

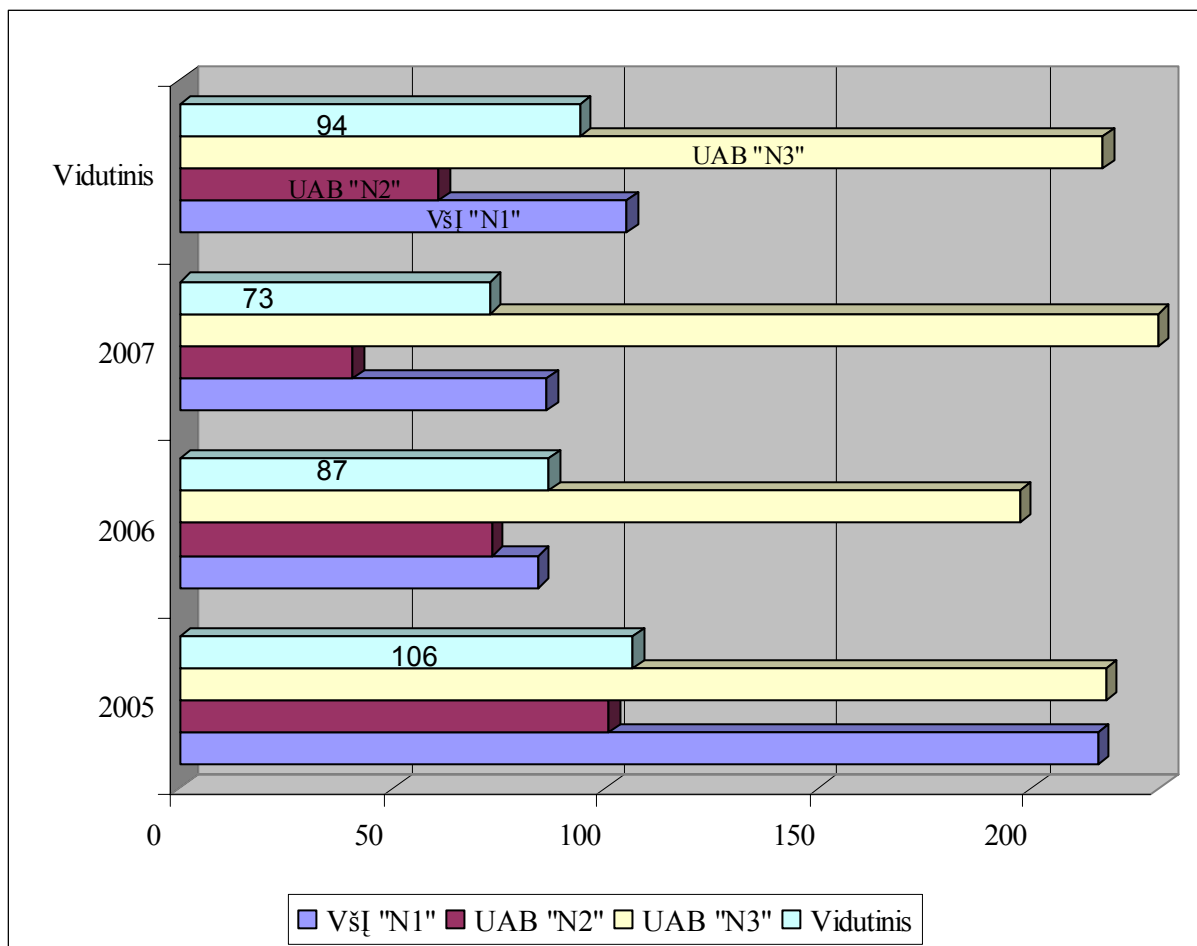
E =	2.322.130,93	× 100% = 94 %
	2.332.370,33 + 925.210	

Šis rodiklis rodo, kad 2005-2007 metais subsidijuojant Šiaulių miesto socialines įmones į šalies konsoliduotą biudžetą mokestinių pajamų pavidalu bus „susigrąžinta“ apie 94 procentus patirtų išlaidų.

38 paveiksle matome atskirų socialinių įmonių bei visų įmonių ekonominio efektyvumo dinamiką. 2005-2007 metais mažiausias UAB „N2“ vidutinis ekonominis efektyvumas (61 %). Šį rodiklį sąlygojo 2007 metais gautų subsidijų įvairovė, įmonė pasinaudojo 4 subsidijų rūšimis: darbo užmokesčio; darbo vietų kūrimo; darbo vietų pritaikymo ir darbo aplinkos pritaikymo. Tai nulėmė, kad subsidijų dydžiai vienam UAB „N2“ darbuotojui 2005 metais siekė 5248,67 Lt (trisdešimčiai įmonės darbuotojų teko 154760 litų, (154760/30=5248,67)).

Analizuojamuoju laikotarpiu didžiausias UAB „N3“ vidutinis ekonominio efektyvumo rodiklis, (siekia net 216 procentus). Tai sąlygojo sąlyginai mažos UAB „N3“ gaunamos subsidijos. 2005 metais įmonei išmokėta 17780 litų subsidijų, apskaičiuosime subsidijų dydį tenkantį vienam darbuotojui: devyniems valstybės remiamiems įmonės darbuotojams teko 17780 litų (17780/9=1975,56), vienam darbuotojui teko 1975,56 lito. Šį rezultatą įtakojo, kad UAB „N3“ pasinaudojo tik viena subsidijų rūšimi.

Nors VŠĮ „N“ gaunama valstybės pagalba yra didžiausia, ekonominio efektyvumo rodikliai analizuojamaisiais metais mažiausiai nutolę nuo vidutinių, siekia 2005 metais 216; 2006 metais 84 ir 2007 metais 86 procentus, vidutiniškai 105 procentus. Tai galima paaiškinti didelėmis valstybei sumokėtų mokesčių sumomis; analizuojamuoju laikotarpiu įmonė į konsoliduotą šalies biudžetą sumokėjo 1.525.831,00 litų (2005 metais 467481,49 Lt; 2006 metais 509827,69 Lt ir 2007 metais 539521,82 Lt).



38 pav. Šiaulių m. socialinių įmonių ekonominio efektyvumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais, procentais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Šiame tyrime socialinių įmonių ekonominis efektyvumas buvo vertinamas lyginant šalies konsoliduoto biudžeto pajamas ir išlaidas. Gauti atskirų socialinių įmonių ekonominio efektyvumo rodikliai dėl minėtų priežasčių, svyravo nuo 41 iki 233 procentų. Bendras visų įmonių analizuojamųjų metų vidurkis 94 procentai. Taigi socialinės įmonės kūrimas taip pat ir ekonominiu požiūriu yra efektyvi nedarbo problemos sprendimo priemonė. Investicijos į analizuotas socialines įmones yra vienos iš efektyviausių investicijų darbo rinkos politikoje.

3. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VEIKLOS GERINIMO KRYPTYS IR PRIEMONĖS

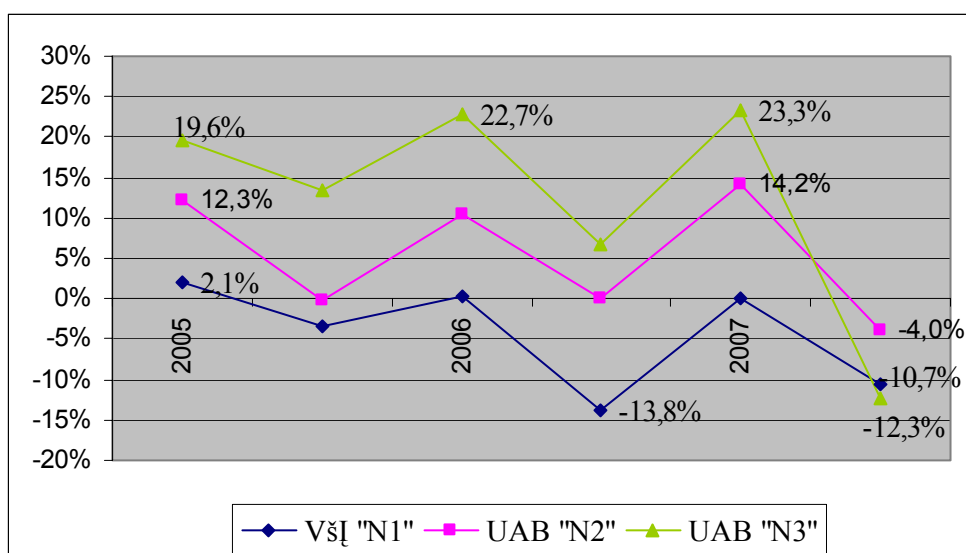
Apibendrinant rezultatus galima teigti, kad tyrimas leido atskleisti kai kurias socialinių įmonių įgyvendinimo problemas.

Pirmiausia reikia pažymėti pelningumo rodiklių analizės atskleistus aspektus.

Atlikus Šiaulių miesto socialinių įmonių pelningumo rodiklių analizę nustatyta, kad grynasis įmonių pelnas yra mažesnis nei valstybės parama, ši situacija rodo, kad įmonės, įdarbinančios neįgaliuosius asmenis, be valstybės paramos būtų nuostolingos. Ryškūs grynojo pelningumo rodiklių skirtumai (nuo 0 iki 23 procentų) tarp socialinių įmonių, vykdančių skirtingą veiklą bei turinčių skirtingus materialinius bei žmogiškuosius išteklius rodo, kad įmonėms būtina tobulinti veiklą. Pastebėta, jog nei viena analizuojama įmonė nepasinaudojo viešųjų pirkimų lengvata, kuri socialinėms įmonėms suteikia galimybę ne konkurso tvarka teikti paslaugas bei parduoti produkciją valstybinėms įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms.

Grynojo pelningumo rodiklių analizė be valstybės subsidijų ir su valstybės subsidijomis atskleidė įmonių problemas. Detaliau atskleisime atskirų įmonių problematiką, kurios pagrindu bus teikiamos Šiaulių miesto socialinių įmonių veiklos gerinimo kryptys.

Kaip matome 39 paveiksle, VŠĮ „N1“ pelningumo rodikliai be valstybės pagalbos siekia 5 centus, 14 centų ir 11 centų nuostolio už vieną investuotą litą atitinkamai 2005, 2006 ir 2007 metais. Šiuos rodiklius sąlygojo tai, kad įmonė nesugebėjo visu pajėgumu panaudoti turimų gamybos linijų. Kita pagrindinė produkcijos dalis - mediniai skalbinių segtukai - gaminami nuostolingai.



39 pav. Šiaulių miesto socialinių įmonių grynojo pelningumo rodiklių dinamika 2005-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės.

Tačiau, įvertinant valstybės teikiamą paramą ir ekonomines lengvatas, gamyba neturi būti nuostolinga. Įmonė turi analizuoti produkcijos savikainą ir operatyviai atsisakyti nuostolingų

gaminių gamybos, t. y. medinių skalbinių segtukų gamybos arba peržiūrėti šių gaminių pardavimo kainą.

Išanalizavus VŠĮ „N1“ veiklos problemas, autorė analizuojamajai įmonei siūlo ieškoti galimybių pasinaudoti viešųjų pirkimų lengvata. Taip pat įmonei būtų tikslinga išplėsti valstybės paramos įsisavinimą (transporto išlaidų, mokymų išlaidų subsidijomis).

Analizuojant UAB „N2“ grynojo pelningumo rodiklius pastebėta, kad įmonės rodikliai geri, išskyrus veiklos pelningumo koeficientus. Tad reikia efektyviau valdyti veiklos sąnaudas. Siekiant išspręsti šią problemą (kaip ir aukščiau pateiktos įmonės atveju), autorė siūlo įmonei praplėsti galimų subsidijų panaudojimą (darbo vietų pritaikymo, darbo aplinkos pritaikymo, transporto bei mokymų), kurių įsisavinimas ženkliai sumažintų veiklos sąnaudas.

Tyrimo metu įvertinti UAB „N3“ 2005-2007 metų nuosavo kapitalo pelningumo rodikliai be valstybės subsidijų ir pelningumo rodikliai su valstybės subsidijomis kasmet ženkliai mažėjo. Tokią situaciją sąlygojo kasmetinis pardavimo pajamų mažėjimas bei pernelyg didelės veiklos sąnaudos. Įtakoti valstybės subsidijų, nuosavo kapitalo rodikliai siekia 14 centų, 12 centų bei 8 centus pelno kiekvienam savininkų investuotam į verslą litui.

Įvertinus pagrindines UAB „N3“ įmonės problemas siūlomos tokios veikos tobulinimo kryptys:

- Apsvarstyti galimybes, kaip racionaliau naudoti nuosavą kapitalą (pvz. nuomoti nenaudojamas patalpas; įmonė turi 68 kvadratinis metrus administracinių patalpų, saviems poreikiams pakaktų 30 kvadratinių metrų). Kylant grėsmei dėl Kinijos konkurencijos žuvies svėrimo ir pakavimo paslaugų, įmonei būtina plėsti paslaugų asortimentą, ieškoti kitų veiklos sričių, atsižvelgiant į viešųjų pirkimų lengvatos teikiamas galimybes.

- Kaip rodo sociologinis tyrimas, Šiaulių miesto socialinės įmonės įdarbina tik neįgaliuosius asmenis. Kitoms, įstatyme numatytoms valstybės remiamų grupėms⁶ priklausantys asmenys nėra įdarbinami. Darbdaviai kaip pagrindinę priežastį nurodo, kad minėti asmenys remiami tik vienerius metus nuo įsidarbinimo socialinėje įmonėje. Šią problemą išspręsti padėtų valstybės pagalbos minėtoms asmenų grupėms teikimo trukmės padidinimas (tai patvirtina ir Suomijos patirtis, kur analizuojamų tikslinių grupių asmenys remiami du metus).

Taip pat socialinių įmonių teisinio-ekonominio reglamentavimo teisės aktų analizė parodė, kad kai kurių darbdavių gerai vertinamas socialinių įmonių finansavimas turi trūkumų. Valstybės

▪ ⁶ asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieneri metai;

▪ ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;

▪ motinos arba tėvai, vieni auginantys vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;

▪ asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.

parama darbo vietų steigimui, pritaikymui bei darbo aplinkos pritaikymui neįgaliesiems nėra diferencijuojama. Anot darbdavių norint įkurti, pritaikyti darbo vietą bei aplinką neįgaliesiems, kuriems nustatytas 0-25 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I inv. gr.) arba sunkus neįgalumo lygis reikia ženkliai daugiau lėšų nei įdarbinant kitų dviejų neįgalumo lygių asmenis.

Sociologiniame tyrime dalyvavęs ekspertas pabrėžė, kad siekiant didinti socialinę integraciją ir padėti įsitvirtinti darbo rinkoje asmenims turintiems didžiausių sveikatos problemų, reikėtų diferencijuoti valstybės pagalbą darbo vietų kūrimui, pritaikymui bei darbo aplinkos pritaikymui.

Vienas iš socialinių įmonių uždavinių yra tenkinti ir Šiaulių miesto, ir šio rajono darbo rinkos poreikius. Tyrimo metu respondentai buvo prašomi nurodyti gyvenamąją vietą: vienkiemį, kaimą, miestelį ar miestą. Tačiau, susisteminus duomenis, pastebėta, kad tyrime dalyvavusių asmenų teritorinis pasiskirstymas yra netolygus - vienkiemyje negyvena nei vienas respondentas, todėl gyvenamoji vieta grupuojama į miestą, miestelį ir kaimą. Taigi, sociologinis tyrimas parodė, kad didžiąją dalį Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų sudaro Šiaulių miesto gyventojai (net 89 respondentai), 2 respondentai atvyksta iš miestelio, 10 darbuotojų yra atvykstantys iš kaimo. Respondentų pasiskirstymo pagal gyvenamąją vietą duomenų analizė parodė, kad rajone gyvenantiems neįgaliesiems sunkiau pasinaudoti socialinių įmonių teikiamomis galimybėmis.

Sprendžiant aukščiau minėtą problemą, autorė siūlo socialinių įmonių kūrimo idėją skleisti per Šiaulių rajono savivaldybę ir seniūnijas viešųjų ryšių priemonėmis. Tokiu būdu jauni gabūs, verslininkai būtų supažindinti su galimybe įkurti nuosavą verslą pasinaudojant valstybės subsidijomis, taipogi būtų pasiektas ir socialinis efektas – įdarbinami darbo rinkoje sunkiai konkuruojantys asmenys.

Nagrinėjant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, galima daryti išvadą, jog respondentai, nepasirengę darbo rinkai ir dėl profesinio pasirengimo neturėjimo (arba jo nepakankamumo), sudarė net 58 procentus visų apklaustųjų. Reikia pažymėti, jog profesinis pasirengimas yra vienas iš svarbiausių faktorių, lemiančių individo sėkmę dalyvaujant darbo rinkoje.

Norint išspręsti asmenų, priklausančių tikslinėms grupėms, profesinio pasirengimo neturėjimo problemą, Šiaulių miesto socialinėms įmonėms siūloma pasinaudoti valstybės teikiamomis mokymų subsidijomis taip pat specializuotais (pagal asmenų turimą negalią) mokymo centrais bei darbo rinkos profesinio mokymo įstaigomis. Savo įmonių darbuotojams suteikti galimybę dalyvauti mokymuose. Atitinkami įmonių veiksmai padidintų darbuotojų darbo našumo augimą, užtikrintų minėtų asmenų profesinę adaptaciją bei sustiprintų galimybes įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Sociologinė darbdavių apklausa parodė, jog Šiaulių miesto socialinės įmonės skirtingos veiklos pobūdžiu, ūkinės veiklos apimtimis ir valstybės subsidijų įsisavinimu, nesinaudoja „gerosios

patirties“ metodu. Įmonėms siūloma įkurti Lietuvos socialinių įmonių asociacijos Šiaulių miesto filialą.

Apibendrinant teikiamus siūlymus išskiriamos tokios socialinių įmonių efektyvumo didinimo kryptis:

- Subsidijas, skirtas darbo vietų kūrimui, pritaikymui bei darbo aplinkos pritaikymui tikslinga diferencijuoti pagal neįgalumo lygius.

- Siektina, kad darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų subsidijų terminuotas išmokėjimo laikas būtų pratęstas iki 2 metų.

- Šiaulių miesto socialinėms įmonėms siūloma pasinaudoti valstybės teikiamomis mokymų subsidijomis taip pat specializuotais (pagal asmenų turimą negalią) mokymo centrais bei darbo rinkos profesinio mokymo įstaigomis. Savo įmonių darbuotojams suteikti galimybę dalyvauti mokymuose. Atitinkami įmonių veiksmai padidintų darbuotojų darbo našumo augimą, užtikrintų minėtų asmenų profesinę adaptaciją bei sustiprintų galimybes įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Statistinės informacijos stoka (rodikliai skaičiuojami dar tik kelis metus, mažas socialinių įmonių skaičius), labai sunkina bet kokios analizės atlikimą, nes iškyla tiek rodiklių, tiek analizės apimamo laikotarpio pasirinkimo, tiek ir patikimų išvadų darymo problema.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Atlikusi išsamią literatūros šaltinių, teisės aktų analizę, apibendrinusi užsienio šalių patirtį autorė išskiria du pagrindinius socialinių įmonių bruožus: socialiniai tikslai – socialinės įmonės turi aiškius socialinius tikslus; pelno siekimas – socialinės įmonės, kaip ir paprastos verslo įmonės siekia pelno bei dalyvauja rinkos santykiuose. Socialinės įmonės apibūdinamos kaip aktyvi darbo rinkos politikos priemonė, kurios tikslas – įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrą darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Tokiu būdu siekiama remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei socialinės atskirties mažinimą.

2. Pelningumo rodiklių analizė parodė, jog subsidijos labai padidina socialinių įmonių pelningumus ir socialinių įmonių savininkai skatinami tolesnei veiklai. Paramos dalis sudaro didžiąją dalį grynojo pelno. Grynasis pelnas dėl kompensacinės paramos padidėja nuo 1,3 iki 1,6 karto, o atskirais atvejais valstybės pagalba netgi viršija grynąjį pelną 100 procentų. Tokiu būdu socialinėms įmonėms sudaromos vienodesnės sąlygos dalyvauti rinkoje. Ryškūs pelno su išmokomis skirtumai tarp įvairių veiklą vykdančių socialinių įmonių rodo, kad ūkio pelningiausios veiklos krypties pasirinkimas ir gamybos optimizavimas, atitinkantis vietovės padėtį, yra svarbūs, siekiant maksimaliai ir efektyviai panaudoti teikiamą paramą ir turimus materialinius bei žmogiškuosius išteklius.

3. Sociologinis tyrimas parodė, kad asmenys, priklausantys tikslinėms asmenų grupėms, turi nemažai sunkumų siekdami įsitvirtinti darbo rinkoje. Pirmiausiai reikia paminėti jų nepakankamą profesinį pasirengimą (58 procentai respondentų neturėjo jokio profesinio pasirengimo), 32 procentams respondentų tai vienintelė darbovietė, atviroje darbo rinkoje diskriminaciją patyrė kas trečias apklaustasis (33 proc.). Dauguma respondentų (74 proc.) įsidarbina socialinėje įmonėje tikėjosi pasilikti šioje darbovietėje nuolatiniam darbui.

Analizuojant respondentų gaunamą naudą įsidarbinus socialinėje įmonėje matome, kad didžiausią svarbą apklaustieji teikia darbo užmokesčiui (97 procentai), taip pat išskiria naujų profesinių gebėjimų įgijimo svarbą. Visoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys pastebi teigiamą psichologinį poveikį - pagerėjo nuotaika, savęs vertinimas, padidėjo pasitikėjimas savimi, jie pradėjo drąsiau žiūrėti į ateitį ir savo gebėjimus darbo rinkoje, sustiprėjo ir prasiplėtė jų socialiniai ryšiai. Taip pat daugelis respondentų nurodė geras darbo sąlygas.

Darbdavių apklausos rezultatai parodė, kad galima gerai įvertinti Šiaulių teritorinės darbo biržos darbuotojų profesionalumą bei darbdavių informavimo lygį teikiant socialinių įmonių koordinavimo paslaugas. Vertinant organizacines priemones, išryškėjo atskirų tikslinių grupių darbo užmokesčio bei VSD įmokų dalinės kompensacijos trukmės problemos, taip pat dėl valstybės paramos dydžio diferenciacijos skirtingus neįgalumo lygius turintiems asmenims. Tai rodo, kad būtina reguliuoti šių

tikslinių grupių asmenų darbo užmokesčio bei VSD įmokų kompensavimo trukmę bei tobulinti finansavimą.

Taigi, apibendrintai galima teigti, jog socialinėse įmonėse dirbantys asmenys jų veiklą vertina labai palankiai, kadangi darbas suteikia jiems apčiuopiamą tiek materialinę, tiek psichologinę ir socialinę naudą.

4. Socialinių įmonių ekonominis efektyvumas tyrime buvo vertinamas lyginant šalies konsoliduoto biudžeto pajamas, kurias sudaro Šiaulių miesto socialinių įmonių mokestinės pajamos ir valstybės išlaidas, kurias sudaro valstybės subsidijos Šiaulių miesto socialinėms įmonėms. Socialinių įmonių ekonominio efektyvumo rodikliai svyravo nuo 41 proc. iki 233 proc., bendras visų įmonių analizuojamųjų metų vidurkis 94 procentai. Tai reiškia, kad subsidijuojant socialines įmones į šalies konsoliduotą biudžetą mokestinių pajamų ir išlaidų ekonomijos būdu „grįžta“ beveik šimtas procentų socialinių įmonių paramai skirtų lėšų. Kitaip tariant, jei socialinių įmonių efektyvumas sudaro 94 proc., tai rodo, kad investavus vieną litą iš šalies konsoliduoto biudžeto socialinėms įmonėms, mokestinių pajamų būdu (nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio mokamas gyventojų pajamų mokestis ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos, įmonių mokamas pridėtinės vertės bei kiti mokesčiai) į šalies konsoliduotą biudžetą kasmet „grįžta“ 94 centai.

Apibendrinant socialinių įmonių ekonominio efektyvumo tyrimo rezultatus, pažymėtina, kad investicijos į socialines įmones yra vienos iš efektyviausių investicijų darbo rinkos politikoje. Be to, ir pasaulinė praktika patvirtina, kad investicijos, skirtos žmonių įdarbinimui, o plačiausia prasme – investicijos į žmogiškuosius išteklius, yra žymiai efektyvesnės nei kitose srityse (pvz., į fizinį ar finansinį kapitalą).

5. Socialinės įmonės – efektyvi darbo rinkos politikos priemonė, steigianti socialines įmones ir jose pirmiausia įdarbinant žmones, priklausančius tikslinėms grupėms, siekiama remti jų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Taigi socialinės įmonės - tai tam tikro tipo įmonės, kuriose, viena vertus, tenkinami darbdavio interesai, nes jis kuria verslą ir gauna valstybės pagalbą, o kita vertus - valstybės interesai, nes būtina sąlyga valstybės paramai gauti - priimti į darbą bedarbi. Tyrimas atskleidė, kad socialinės įmonės yra efektyvios tiek socialiniu tiek ekonominiu aspektu.

Remiantis atlikta analize siekiant didinti socialinių įmonių efektyvumą siūloma:

Subsidijas, skirtas darbo vietų kūrimui, pritaikymui bei darbo aplinkos pritaikymui tikslinga diferencijuoti pagal neįgalumo lygius.

Siektina, kad darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų subsidijų terminuotas išmokėjimo laikas būtų pratęstas iki 2 metų.

Šiaulių miesto socialinėms įmonėms siūloma pasinaudoti valstybės teikiamomis mokymų subsidijomis taip pat specializuotais (pagal asmenų turimą negalią) mokymo centrais bei darbo rinkos profesinio mokymo įstaigomis. Savo įmonių darbuotojams suteikti galimybę dalyvauti mokymuose. Atitinkami įmonių veiksmai padidintų darbuotojų darbo našumo augimą, užtikrintų minėtų asmenų profesinę adaptaciją bei sustiprintų galimybes įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

LITERATŪRA

1. Adomonienė, R. (2003). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas. Inžinerinė ekonomika, 1 (32), p. 14. Kaunas: Technologija.
2. Aktualūs socialinės politikos klausimai (2001/2). Vilnius: Leidybinė grupė “Darbo biržos naujienos”.
3. Andrušaitienė D., (2005). Ilgalaikio nedarbo mažinimo priemonių plėtra . Verslas, vadyba ir studijos’ 2004. Mokslo darbai. p. 195 – 203. Vilnius: Technika.
4. Bernotas D., Guogis A. (2006). Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.
5. Bagdžiūnienė D., Gruževskis B., Kabaila A., Okunevičiūtė-Neverauskienė, Šileika A., Šlekys A. (2005). Jaunimo integravimas į darbo rinką. Vilnius: Leidybinė grupė “Darbo biržos naujienos”.
6. Beržinskienė, D. Martinkus B. (2000). Gyventojų užimtumo programų įgyvendinimas. Inžinerinė ekonomika, 4 (19), p. 76-81. Kaunas: Technologija.
7. Change in Consumer Price Index [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <http://www.esri.ie/irish_economy/>.
8. Čepienė A., Juozaitienė R., (2003). Socialinė įmonė - kokių keliu. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
9. Česnyienė, R. (1996). Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
10. Darbo biržos naujienos: Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis. V., 1998 – 2001 20. [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/http://www.socmin.lt>>.
11. Darbo biržos naujienos: Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis. V., 2006, Nr. 11 (108) [žiūrėta 2007 06 21]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/http://www.socmin.lt>.
12. Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2006). Aktualūs socialinės politikos klausimai 2006/7. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
13. Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Leidybinė grupė “Darbo biržos naujienos”.
14. Employment and social policy.(2007) [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02304.htm>>.
15. Ending discrimination in the labour market. (2006) [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <http://resources.socialfirms.co.uk/resources.php?cat=7&r_id=327>.
16. Europos Sąjungos teisės aktų duomenų bazė. [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/>>.

17. Gruževskis B., Blažienė I. (2005). Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis Flexicurity paper 2004/5. Budapeštas: Tarptautinis darbo biuras.
18. Gruževskis B. (2002). Žmogaus socialinė raida: Užimtumas. Vinius: Justitia.
19. Informacija apie socialinėms įmonėms suteiktą valstybės pagalbą per 2006 metus. [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: < http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>.
20. Job creation measures, (2007). [žiūrėta 2007 05 22]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02304.htm>>.
21. Kalčinskas G., Černius G. Ir kt. (2000). Buhalterio žinynas. Vilnius: Pačiolis.
22. Kirilovskis L., (2007). Socialinės įmonės Europoje. Mūsų žodis. 2007/4. – Vilnius.
23. Lietuvos darbo biržos 2006 – 2008 metų strateginis veiklos planas (2005). Lietuvos darbo birža. Vilnius: Leidybinė grupė “Darbo biržos naujienos”.
24. Lietuvos darbo birža. 15 metų, (2006). Lietuvos darbo birža, Vilnius.
25. Lietuvos statistikos metraštis – 2005, (2006). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės.
26. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinos. 1991. Nr. 2–25; 1996. Nr. 18-457; 2004, Nr. 188-6998.
27. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas. Valstybės Žinios, 2004, Nr. 96-3519;
28. Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2004, Nr. 4-26).
29. Lukaševičius K., (2000). Nedarbo problema ir jos sprendimo būdai. Inžinerinė ekonomika. 1(16), p.73-76. Kaunas: Technologija.
30. Mackevičius J., Poškaitė D. (1998). Finansinė analizė. Vilnius: Katalikų pasaulis.
31. Martinkus B., Beržinskienė D., (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija.
32. Martinkus M., Sakalas A., Savanevičienė A. (2002). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija.
33. McConnel C. R., Brue S. L. (1992). Contemporary Labor Economics. McGraw-Hill.
34. Navickas, V. (2003). Europos sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas: Technologija.
35. Nezabitauskas, P. (2002). 3, p. 95-104. Užimtumo didinimas Lietuvoje integruojantis į Europos Sąjungą. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.
36. Petrauskas A. Nekonkurencingų asmenų nedarbą mažins socialinės įmonės. [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.vlb.lt/?page;599;group;86>>.
37. Population and social conditions [žiūrėta 2007 05 22]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL>.

38. Research area: The efficiency and effectiveness of labour market policy. [žiūrėta 2007 05 04]. Prieiga per internetą: <<http://www.wz-berlin.de/ars/ab/efficiency.en.htm>>.
39. Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas (2005). [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=1714&p_d=46169&p_k=1>.
40. Social Enterprise explained. [žiūrėta 2007 05 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.sel.org.uk/socent/explained.html>>.
41. Vilimienė R., Liegienė I. (2001). Socialinės įmonės - kas tai? Vilnius: Inter Nos.
42. Socialinis pranešimas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2004, 2005, 2006;
43. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. rugsėjo 29 d. įsakymas Nr. A1-225 (Žin., 2004, Nr. 149-5434).
44. Spear, R., Bidet, E. (2003), "The Role of Social Enterprise In European Labour Markets", EMES Working Papers (no. 03/10).
45. Stoškus, G. Pagaliau sulaukėme. Mūsų žodis. [žiūrėta 2007 05 09]. Prieiga per internetą: <<http://www.lass.lt/mz/200511/str02.htm>>.
46. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004a: Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2002–2006.
47. Šileika A., Gruževskis B., Čėsnaitytė B., Pocius A., ir kt. (2000). Darbo jėgos konkurencingumo politikos tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą: Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Leidybinė grupė "Darbo biržos naujienos".
48. The social enterprise incubators: the Italian experiences. [žiūrėta 2007 04 20]. Prieiga per internetą: <www.unikassel.de/.../sel/sommerschule/www.sommerschule06.data/PDFs/The%20Italian%20Experiences>.
49. Taljūnaitė M., (2005). Pilietybė ir socialinė Europos integracija. – Vilnius: M. Romerio universiteto leidykla.
50. Užimtumo ir darbo rinkos politika, (2005). [žiūrėta 2007-05-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?113093084>>.
51. Vainoras A., (2005). Keletas minčių apie socialines įmones. [žiūrėta 2007 05 09]. Prieiga per internetą: <<http://www.lass.lt/mz/200511/str02.htm>>.
52. Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašas (2004). [žiūrėta 2007-05-12]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt/get_file.php?file=c29jL20vbV9maWxlcly93ZmlsZXMvZmlsZTE3ODIuaHRtO1NvY2lhbGluaXUgaW1vbml1IGF0Y...-35k>.
53. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai [žiūrėta 2005-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?243184499>>.
54. 31 Europos Sąjungos Užimtumo ir Socialinių reikalų Direktorato archyviniai dokumentai. [žiūrėta 2005-03-21]. Prieiga per internetą: <www.europa.eu.int/comm/employment_social/>.

55. 2005 Annual Report. [žiūrėta 2007 05 07]. Prieiga per internetą: <http://resources.socialfirms.co.uk/resources.php?cat=7&r_id=327>.
56. Šileika A., Gruževskis B., Laima Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. (2007). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto Mokslinio tyrimo ataskaita. [Žiūrėta 2007 12 15]. Prieiga per internetą: <[www.ldb.lt LDB_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

PRIEDAI

VšĮ „N1“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.

	2005 m.		2006 m.		2007 m.	
	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų
Bendrasis pardavimų pelningumas BPP=BP/PP	0,148	0,102	0,129	0,027	0,050	0,020
Veiklos pelningumas VP =VP/PP	0,002	-0,052	0,002	-0,139	-0,065	-0,174
Įprastinės veiklos pelningumas VP =ĮVP/PP	0,021	-0,033	0,002	-0,138	0,001	-0,107
Grynasis pardavimų pelningumas GPR=GP/PP	0,021	-0,033	0,002	-0,138	0,001	-0,107
Nuosavo kapitalo pelningumas NKP=GP/NK	0,044	-0,069	0,005	-0,322	0,003	-0,346
Turto pelningumas TP=GP/T	0,037	-0,269	0,004	-0,259	0,003	-0,302

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

UAB „N2“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.

	2005		2006		2007	
	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų
Bendrasis pardavimų pelningumas BPP=BP/PP	0,213	0,187	0,228	0,168	0,243	0,198
Veiklos pelningumas VP =VP/PP	0,010	-0,116	0,081	-0,024	0,112	-0,070
Įprastinės veiklos pelningumas VP =IVP/PP	0,064	-0,061	0,082	-0,023	0,190	0,008
Grynasis pardavimų pelningumas GPR=GP/PP	0,123	-0,003	0,104	0,000	0,142	-0,040
Nuosavo kapitalo pelningumas NKP=GP/NK	0,044	-0,004	0,204	-0,001	0,350	-0,001
Turto pelningumas TP=GP/T	0,037	-0,001	0,185	-0,001	0,196	-0,055

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

UAB „N3“ pelningumo rodikliai 2005 – 2007 m.

	2005 m.		2006 m.		2007 m.	
	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų	Su valstybės subsidijomis	Be valstybės subsidijų
Bendrasis pardavimų pelningumas BPP=BP/PP	0,246	0,182	0,298	0,138	0,342	0,236
Veiklos pelningumas VP =VP/PP	0,022	-0,041	0,079	-0,081	0,000	-0,356
Įprastinės veiklos pelningumas VP =IVP/PP	0,288	0,225	0,079	-0,081	0,000	-0,356
Grynasis pardavimų pelningumas GPR=GP/PP	0,196	0,133	0,227	0,067	0,233	-0,123
Nuosavo kapitalo pelningumas NKP=GP/NK	0,137	0,093	0,119	0,035	0,077	-0,040
Turto pelningumas TP=GP/T	0,137	0,093	0,119	0,035	0,077	-0,040

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

Socialinių įmonių darbuotojų, priklausančių tikslinėms grupėms, anketa

Aš, ŠU socialinių mokslų fakulteto magistrantė, atlieku Šiaulių socialinių įmonių veiklos tyrimą. Šio tyrimo tikslas išanalizuoti socialinių įmonių socialinį ir ekonominį efektyvumą bei tobulinimo kryptis. Anketa - anoniminė. Labiausiai tenkinantį atsakymo variantą pažymėkite (x).

ANKETA

1. Darbo patirtis prieš įsidarbinant socialinėje įmonėje:

- nėra
- iki 1 metų
- iki 5 metų
- iki 10 metų
- daugiau nei 10 metų

2. Įsidarbinant socialinėje įmonėje didžiausią įtaką turėjo:

- Tėvai
- Draugai
- Įmonės vadovas
- Kita

3. Ar teko patirti diskriminaciją įsidarbinant?

- Neteko
- Teko

Jeigu teko, nurodykite priežastį:

- Dėl lyties
- Dėl negalios
- Dėl amžiaus
- Kita

4. Ar pasikeitė Jūsų ekonominė padėtis įsidarbinus:

- Ekonominė padėtis pagerėjo
- Ekonominė padėtis nepasikeitė
- Ekonominė padėtis pablogėjo

5. Jūsų lūkesčiai įsidarbinant socialinėje įmonėje:

- Tikiuosi (-jausi) pasilikti šioje darbovietėje nuolatiniam darbui
- Tikiuosi (-jausi) susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį (užsidirbti)
- Tikiuosi (-jausi) įgyti darbui/ profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių
- Tikiuosi (-jausi) įgyti darbo patirties
- Noriu (-jau) grįžti į darbo/ profesinės veiklos aplinką
- Kita

6. Nauda, kurią gaunate įsidarbinę socialinėje įmonėje:

- Pagerėjo santykiai su draugais, artimaisiais
- Atsirado noras kažką keisti gyvenime
- Pagerėjo santykiai su šeimos nariais
- Atsirado noras kažką keisti gyvenime
- Atsirado daugiau draugų, pažįstamų
- Patobulinau jau turimus profesinius gebėjimus
- Pradėjau drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje
- Pagerėjo bendravimo įgūdžiai
- Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi
- Pagerėjo nuotaika
- Įgijau naujų profesinių gebėjimų
- Gaunu darbo užmokestį

7. Įsidarbinusių asmenų socialinė raida (pokyčiai)

Aktyviau dalyvauja visuomeninėje veikloje;

Taip

Ne

Darbas suteikia didesnę socialinio saugumo jausmą;

Taip

Ne

Padidėjusios šeimos pajamos leidžia geriau realizuoti (patenkinti) kultūrinius poreikius;

Taip

Ne

Darbas paskatino daugiau investuoti į savęs tobulinimą;

Taip

Ne

Išsiplėtė draugų ir pažįstamų ratas;

Taip

Ne

Pasikeitė socialinis statusas.

Taip

Ne

8. Ar ketinate keisti darbovietę?

Taip

Ne

9. Jei neketinate, nurodykite priežastį:

Geras kolektyvas

Įdomus darbas

Geri santykiai su įmonės vadovybe

Kita

10. Jei ketinate keisti darbovietę, nurodykite priežastį:

Mažas darbo užmokestis

Darbovietė toli nuo namų

Blogos darbo sąlygos

11. Ar gerai įrengta jūsų asmeninė darbo vieta?

Gerai

- Vidutiniškai
- Blogai

12. Ar nepasitenkinimas asmenine darbo vieta, ilgai galėtų tapti darbovietės pakeitimo priežastimi?

- Taip
- Ne

13. Kas labiausiai trukdo dirbti?

- Prastos darbo sąlygos
- Triukšminga aplinka
- Blogas darbo organizavimas

14. Ar esate patenkintas santykiais su kolegomis?

- Taip
- Ne

JŪSŲ ANKETINIAI DUOMENYS:

Lytis

- Moteris
- Vyras

Amžius

- Iki 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 ir daugiau

Išsilavinimas

- vidurinis
- profesinis
- aukštesnysis
- aukštasis

Specialybė

.....

Gyvenamoji vieta:

- vienkiemis
- kaimas
- miestelis
- miestas

Šiuo metu Jūs (pažymėkite Jums tinkančius variantus):

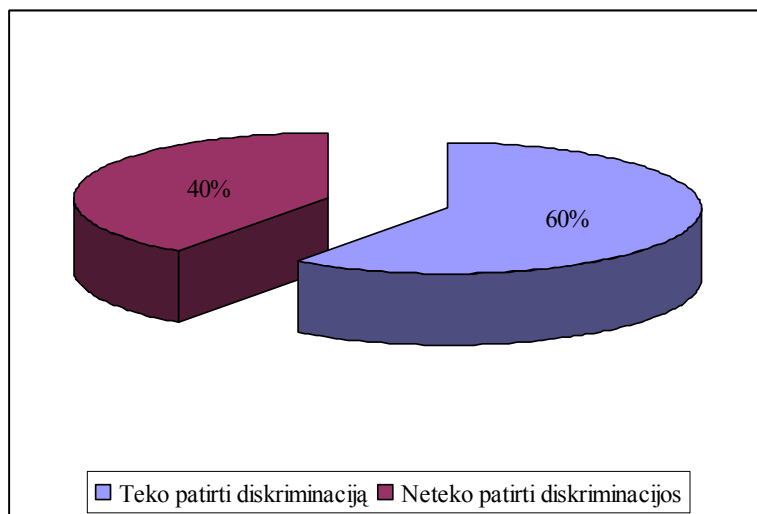
- gyvenate su sutuoktiniu (-e)/ partneriu (-e)
- gyvenate vienas(-a)
- gyvenate su tėvais
- gyvenate su vaiku(-ais)
- gyvenate su asmenimis, kurie nėra Jūsų artimieji

Nurodykite, kuriai tikslinei asmenų grupei priklausote

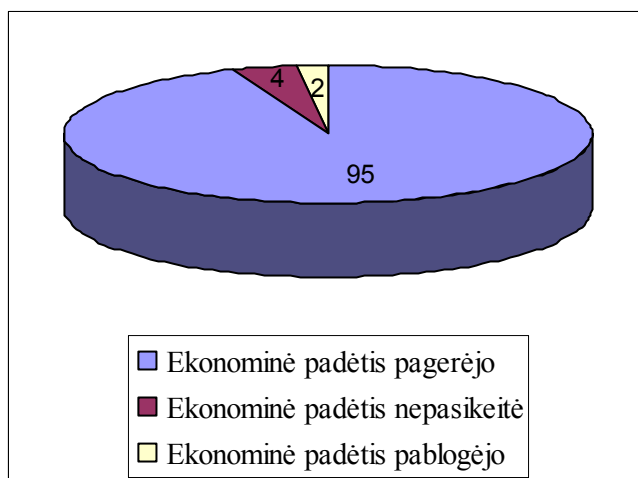
- ❑ **neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I – II inv. gr.) arba vid. neįgalumo lygis**
- ❑ **neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III inv. gr.) arba lengvas neįgalumo lygis**
- ❑ **asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieneri metai;**
- ❑ **ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;**
- ❑ **motinos arba tėvai, vieni auginantys vaiką iki aštuonerių metų, jei nedarbo trukmė nuo užsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai;**
- ❑ **asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jei šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai.**

Ačiū už atsakymus

Sociologinio tyrimo diagramos



38 pav. Respondentų patirtis dėl diskriminacijos
Šaltinis: sudaryta autorės.



39 pav. Respondentų ekonominė padėtis išsitarbinus socialinėje įmonėje
Šaltinis: sudaryta autorės.

Valstybės mokestinės pajamos

Šiaulių miesto socialinių įmonių sumokėti mokesčiai per 2005 – 2007 m.

	2005	2006	2007	Iš viso
VšĮ "N"	726.439,00	772.239,00	847.820,00	2.346.498,00
UAB "N1"	227.508,96	236.471,72	258.895,08	722.875,76
UAB "N2"	105.289,24	130.607,98	150.304,98	386.202,20
Iš viso	1.059.237,20	1.139.318,70	1.257.020,06	3.455.575,96

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

Šiaulių miesto socialinių įmonių darbuotojų skaičius 2005-2007 metais

Metai	VšĮ "N"		UAB „N 1“		UAB „N 2,,	
	Neįgalieji darbuotojai	Visi darbuotojai	Neįgalieji darbuotojai	Visi darbuotojai	Neįgalieji darbuotojai	Visi darbuotojai
2005	61	93	27	36	7	13
2006	68	103	26	35	6	10
2007	70	107	30	38	8	11
Vidurkis	66,3	101,0	27,7	36,3	7,0	11,3

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

Neįgaliųjų darbuotojų ir visų darbuotojų santykis

Metai	VšĮ "N"	UAB „N 1“	UAB „N 2,,
2005	0,7	0,8	0,5
2006	0,7	0,7	0,6
2007	0,7	0,8	0,7
Iš viso:	0,7	0,8	0,6

Šaltinis: sudaryta autorės.

Šiaulių miesto socialinių įmonių sumokėti mokesčiai per 2005 – 2007 m. (padauginus iš koeficiento)

	2005	2006	2007	Iš viso
VšĮ "N"	476.481,49	509.827,69	539.521,82	1.525.831,00
UAB "N1"	182.007,17	165.530,20	204.390,85	551.928,22
UAB "N2"	56.694,21	78.364,79	109.312,71	244.371,71
Iš viso	717.187,87	755.728,68	855.232,38	2.322.130,93

Šaltinis: sudaryta autorės.

Valstybės išlaidos

Šiaulių miesto socialinėms įmonėms išmokėtos subsidijos per 2005-2007 metus

	VšĮ "N"	UAB „N 1“	UAB „N 2,,	Iš viso
2005	208670	157.460,00	17.780,00	383.910,00
2006	604402,42	196.378,50	32.702,83	833.483,75
2007	623.764,40	448.509,20	42.702,98	1.114.976,58
Iš viso:	1436836,82	802.347,70	93.185,81	2.332.370,33

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis LDB duomenimis.

Šiaulių miesto socialinių įmonių nesumokėti pelno mokesčiai per 2005-2007 metus

	2005	2006	2007	Iš viso:
VšĮ "N"	2.110	1.460	872	14.441
UAB "N1"	3.100	29.339	52.478	104.916
UAB "N2"	8.250	6.975	4.200	19.425
Iš viso:	43.460	37.773	57.549	138.782

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įmonių pateiktais duomenimis.

Iš viso valstybės išlaidų 2005-2007 metais

	VšĮ "N"	UAB „N 1“	UAB „N 2,,	Iš viso:
2005	220.780	180.560,00	26.030,00	427.369,50
2006	605.862	225.717,00	39.677,83	871.256,75
2007	624.635,90	500.986,70	46.902,98	1.172.525,58
Iš viso:	1451277,32	907.263,70	112.610,81	2.471.151,83

Šaltinis: sudaryta autorės.

Šiaulių miesto socialinių įmonių ekonominis efektyvumas 2005-2007 metais

	2005	2006	2007	Vidutinis
VšĮ "N"	216	84	86	105
UAB "N1"	101	73	41	61
UAB "N2"	218	198	233	217
Vidutinis	106	87	73	94

Šaltinis: sudaryta autorės.